

**Diseño de una Cartilla Pedagógica para el Fomento de la Cultura del Autocuidado en el  
Colegio Campoalegre.**

**Doly Rocío Sierra Poveda**

**Nohora Miryam Rey Buitrago**

**Santiago Cendoya Baena**

**Trabajo de Grado para optar el título de especialista en Seguridad y Salud en el Trabajo**

**Director**

**Yohanna Milena Rueda Mahecha**

**Magister en Educación con énfasis en Lectura, Escritura y Matemáticas, Especialista en  
Administración en Salud Ocupacional, Auditor Integral HSEQ**

**Institución Universitaria Politécnico Gran Colombiano**

**Facultad Sociedad, Cultura y Creatividad**

**Escuela de Estudios en Psicología, Talento Humano y Sociedad**

**Especialización en Gerencia de la Seguridad y Salud en el Trabajo.**

**Noviembre de 2022**

### **Agradecimientos**

En primer lugar, a Dios por permitirnos realizar esta especialización como parte fundamental de un logro más en cada una de nuestras vidas. En segundo lugar, la familia por ser ellos quienes no nos dejaron desfallecer cuando creíamos que no teníamos fuerzas para continuar, en tercer lugar, a los docentes quienes nos entregaron su conocimiento el cual fue apropiándose en la ejecución de este proyecto. Finalmente, a nuestros compañeros de aprendizaje porque con cada experiencia al realizar las actividades nos permitieron conocer cada faceta en la implementación de nuestra Especialización en la Gerencia de Seguridad y Salud en el Trabajo.



## Tabla de Contenido

|   |           |
|---|-----------|
| <b>Introducción .....</b>   | <b>10</b> |
| <b>1. Justificación.....</b>  | <b>12</b> |
| Descripción del Problema .....  | 15        |
| <b>2.1 Planteamiento del Problema .....</b>   | <b>15</b> |
| <b>Figura 1 Frecuencia de accidentes laborales en el Colegio Campoalegre.....</b>       | <b>20</b> |
| <b>Figura 2 Frecuencia de accidentes en el Colegio Campoalegre según actividad.....</b> | <b>20</b> |
| <b>2.2 Formulación del Problema .....</b>   | <b>22</b> |
| Objetivos .....   | 22        |
| <b>3.1 Objetivo General .....</b>   | <b>22</b> |
| 3.2 Objetivos Específicos .....   | 22        |
| Marco Referencial .....   | 23        |
| <b>4.1 Marco Conceptual .....</b>   | <b>23</b> |
| <b>4.2 Marco Teórico. ....</b>  | <b>25</b> |
| <b>4.3 Marco Empírico.....</b>  | <b>31</b> |
| 4.3.1 Investigación Internacional .....   | 32        |
| 4.3.2 <i>Investigaciones Nacionales</i> .....   | 34        |
| 4.3.3 <i>Investigaciones Locales</i> .....  | 35        |
| <b>4.4 Marco Legal .....</b>  | <b>36</b> |
| <b>4.5 Marco Contextual.....</b>  | <b>38</b> |
| 5. Marco Metodológico .....   | 38        |
| <b>5.1 Diseño de Investigación.....</b>   | <b>38</b> |
| A. Enfoque y alcance de la investigación .....  | 39        |
| 5.1.1 Fases del Trabajo de Grado .....  | 40        |



|   |           |
|---|-----------|
| <b>Figura 3 Fases del trabajo de grado .....</b>                              | <b>40</b> |
| <b>5.2 Población Objeto e impacto de la consultoría .....</b>                 | <b>41</b> |
| 5.2.1 Muestra.....  | 41        |
| <b>5.2.1 Matriz de Consistencia .....</b>                                     | <b>43</b> |
| <b>5.2.2 Operacionalización de variables .....</b>                            | <b>44</b> |
| 5.3.3 Validación del Instrumento .....  | 44        |
| <b>5.3 Técnicas de análisis de la información .....</b>                       | <b>45</b> |
| <b>5.4 Presupuesto .....</b>  | <b>45</b> |
| <b>5.5 Cronograma.....</b>  | <b>47</b> |
| 6. Resultados .....   | 48        |
| <b>6.1 Análisis del Autocuidado Basado en los Objetivos Específicos .....</b> | <b>48</b> |
| 7. Conclusiones .....   | 62        |
| 8. Recomendaciones.....   | 62        |
| <b>Referencias Bibliográficas.....</b>  | <b>64</b> |
| <b>Apéndices.....</b>   | <b>69</b> |



## Lista de Tablas

|   | Pág. |
|---|------|
| <i>Tabla 1 Matriz de consistencia</i> .....   | 39   |
| <i>Tabla 2 Operacionalización de variables</i> .....  | 39   |
| <i>Tabla 3 Calificación e interpretación del nivel de autocuidado en los trabajadores</i> .....   | 41   |
| <i>Tabla 4 Matriz de presupuesto</i> .....  | 41   |
| <i>Tabla 5 Cronograma de actividades</i> .....  | 42   |
| <i>Tabla 6 Análisis y determinación del nivel de autocuidado básico de los trabajadores</i> ..... | 51   |
| <i>Tabla 7 Análisis y determinación del nivel de autocuidado en el trabajo</i> .....              | 50   |

---

---

**Lista de Figuras**

|   | Pág. |
|---|------|
| <b>Figura 1</b> <i>Frecuencia de accidentes laborales en el Colegio Campoalegre</i>       | 20   |
| <b>Figura 2</b> <i>Frecuencia de accidentes en el Colegio Campoalegre según actividad</i> | 20   |
| <b>Figura 3</b> <i>Fases del trabajo de grado</i>   | 41   |
| <b>Figura 4</b> <i>Edad</i>   | 41   |
| <b>Figura 5</b> <i>Sexo</i>   | 50   |
| <b>Figura 6</b> <i>Grado de escolaridad más alto</i>                                      | 51   |
| <b>Figura 7</b> <i>Área en la que se desempeña laboralmente</i>                           | 52   |
| <b>Figura 8</b> <i>Termino de contrato laboral</i>  | 53   |
| <b>Figura 9</b> <i>Presencia de alguna enfermedad o afección a la salud relevante</i>     | 54   |
| <b>Figura 10</b> <i>Nivel de autocuidado básico</i>                                       | 56   |
| <b>Figura 11</b> <i>Nivel de autocuidado en el trabajo</i>                                | 58   |

---

---

### **Lista de Apéndices**

|   | Pág. |
|---|------|
| Instrumento para la recolección de datos..... | 61   |
| Instrumento para la recolección de datos..... | 62   |
| Instrumento para la recolección de datos..... | 63   |



### **Resumen**

El autocuidado es una herramienta fundamental para prevenir, mitigar y disminuir la ocurrencia accidentes de trabajo y de enfermedades laborales, independientemente del tipo de empresa, el tamaño o su actividad económica, hoy en día es un elemento estratégico para construir entornos de trabajos saludables, así como para propender en pro del bienestar, la salud y la calidad de vida de cada uno de los trabajadores. De acuerdo a lo anterior, se buscará tener como objetivo en el presente proyecto de grado diseñar una cartilla pedagógica para fomentar la cultura del autocuidado en el entorno laboral del Colegio Campoalegre con base en los insumos obtenidos desde el diagnóstico sobre los hábitos de autocuidado de los trabajadores en esta institución y los posibles riesgos asociados con variables tales como riesgo psicosocial, biológico, químico, físico, natural, locativo y biomecánico, entre otros.

**Palabras Clave.** Seguridad y Salud en el Trabajo, autocuidado, herramientas pedagógicas.



### **Abstract**

Self-care is a fundamental tool for the preventive management of Occupational Health and Safety - OSH, and regardless of the type of company, its size or its economic activity, today it is a strategic element to build healthy work environments, as well as to promote the well-being, health conservation and quality of life of all workers. Based on the foregoing, the present work aims to design a pedagogical primer to promote the culture of self-care in the work environment of Colegio Campoalegre based on the inputs obtained from the diagnosis of the self-care habits of workers in this institution. and the risk factors that have been identified within the framework of the SG-SST.

**Keywords.** Safety and Health at Work, self-care, pedagogical tools.



## Introducción

A partir de los conceptos internacionales, nacionales y locales, se ha identificado la necesidad existente y evidente de adecuar las condiciones laborales de cada uno los empleados con el propósito de disminuir los riesgos y en la misma medida, de garantizar la seguridad, la salud y el bienestar de los trabajadores. Dicho esto, se reconocen dos enfoques principales cuando se habla de Seguridad y Salud en el Trabajo: una de ellas de orden reparador y otra desde una perspectiva preventiva (Hernández,2012).

En este punto, es relevante mencionar que la concepción moderna de SST tiene como fin evitar y minimizar los riesgos laborales para abordar diferentes aspectos que se relacionan con las condiciones de trabajo en las que se desenvuelve un individuo desde la planificación, la coordinación, la participación, el control, el seguimiento, la formación y la información (Hernández, 2012).

Con el fin de prevenir la ocurrencia de eventos inesperados que afecten significativamente la salud de las personas se ha buscado implementar la SST como una obligación de protección por parte de las organizaciones que se deriva de las relaciones laborales que se establecen, pero en ese mismo sentido, también tiene lugar desde las acciones individuales que ejecutan los trabajadores para proteger su vida, su integridad y su salud, muchas de ellas obligatorias como los son el conocimiento de las normas institucionales o la adopción de las medidas de seguridad impuestas por la empresa misma (Hernández, 2012). Es así como desde una perspectiva individual, la gestión de la prevención implica que la salud laboral sea también una responsabilidad de cada sujeto, requiriendo que éste conozca de antemano los riesgos a los que está expuesto que puedan generar un daño a su vida y su salud.

---

---

## FOMENTO DE LA CULTURA DE AUTOCUIDADO EN EL COLEGIO CAMPOALGRE

En conclusión, en el marco de la gestión de la prevención en entornos laborales, la perspectiva individual se deriva en el autocuidado, entendido como “el conjunto de acciones que hace un sujeto por sí mismo para conservar buenas condiciones de salud mientras procura bienestar y calidad de vida, si se tiene en cuenta que el trabajo es un determinante social de la salud” (Hernández, 2015). En el caso particular de un ambiente de trabajo, el autocuidado se asocia no solo con poseer conocimiento sobre los factores riesgosos de su entorno, sino también en las formas en las que desempeña las funciones, los hábitos de seguridad y cuidado que adopta y la responsabilidad con la que asume sus labores (Positiva Compañía de Seguros S.A, 2013).

Teniendo en cuenta lo anterior, resulta común que el interés y la prioridad cuando se trata de SST o del SG-SST se centre en aquellos entornos o actividades laborales donde hay varios factores de riesgo o donde los niveles de riesgo son altos. No obstante, esto no puede ser excusa para dejar de lado la incorporación de la SST en todo tipo de organizaciones, independientemente de su tamaño o actividad económica, puesto que el objetivo es velar por el bienestar, la integridad y la calidad de vida de los trabajadores, no solo para proteger sus derechos sino porque desde estas condiciones se generan aportes positivos para la empresa misma en términos de productividad, motivación, sentido de pertenencia y espíritu laboral.

Dicho lo anterior, en el presente trabajo se busca, primero, indagar sobre los hábitos de autocuidado que tienen los trabajadores del Colegio Campoalegre ubicado en Sopó, Cundinamarca por medio de una encuesta y luego, reconocer los factores de riesgo que se materializan en el entorno laboral de esta institución educativa haciendo uso de la matriz de riesgos consolidada y actualizada para usar dicha información como insumo para diseñar la cartilla pedagógica con la cual se busca fomentar la creación de una cultura de autocuidado entre los trabajadores, directivos, administrativos, docentes, personal de mantenimiento y de servicios generales.

---

---

## 1. Justificación

Desde el sector salud, se ha volcado el interés sobre el autocuidado como parte de la gestión preventiva ante los factores de riesgo. Según la OMS (2022), el enfoque que se está realizando sobre el autocuidado constituye uno de los más prometedores principios cuando de salud se trata, especialmente, porque las intervenciones que tienen este enfoque contribuyen con el objetivo de cobertura universal de la sanidad, puesto que se incrementan la autonomía y la autodeterminación de las personas impulsándolas a hacerse cargo de sí mismas, incluyendo, por supuesto, su salud.

En ese orden, el autocuidado guarda una relación estrecha con las actividades de promoción de la salud, así como con la prevención y el control de incidentes, accidentes y enfermedades laborales, resultando ser un elemento indispensable y de gran valor que contribuye con monitorear la salud y la seguridad en el trabajo en las organizaciones, independientemente del tamaño o la actividad económica que desarrollen.

De hecho, Hernández (2015) emite una crítica contra el autocuidado como una herramienta implementada solo en organizaciones suficientemente maduras en SST, pues señala que el entorno dinámico y globalizado en el que vivimos actualmente se caracteriza por diferentes tendencias que retan los modelos tradicionales de SST, particularmente, porque en muchos casos no se puede realizar un control exhaustivo sobre las condiciones laborales y los comportamientos de los trabajadores.

Por consiguiente, es preciso comprender que los temas de SST son de orden multilateral donde todos los actores involucrados, tales como el Estado, las organizaciones, las empresas prestadoras de servicios en torno a riesgos laborales y los mismos trabajadores deben ser agentes proactivos en la consecución de los objetivos de SST. Además, la necesidad de forjar una cultura alrededor del cuidado y el autocuidado no debería ser algo nuevo para todas las personas, sino que más bien

---

---

## FOMENTO DE LA CULTURA DE AUTOCUIDADO EN EL COLEGIO CAMPOALGRE

debería ser un conjunto de nociones adquiridas a lo largo de la vida para efectos de fomentar las buenas costumbres y la responsabilidad consigo mismo. Aun así, la falta de hábitos saludables y de prevención, al igual que el desconocimiento entorno a la SST y específicamente, sobre los factores de riesgo a los que se está expuesto en determinado cargo o espacio de trabajo, son obstáculos para poder gestar y fortalecer una cultura de autocuidado exigiendo la formulación e implementación de nuevas iniciativas que permitan superar estas brechas.

El sector educativo en general, es uno de los sectores que menos importancia le ha dado a los temas relacionados con Seguridad y Salud en el trabajo, debido a que las cifras de accidentalidad y de enfermedades laborales son muy bajas comparado con otros sectores como los productivos y los de manufactura. Aun así, es imprescindible considerar que dichas cifras no son nulas y por ello, es una responsabilidad compartida emprender acciones para proteger la salud y el bienestar de los trabajadores y garantizar protección desde la construcción de entornos saludables cuya base es la cultura del cuidado y del autocuidado. Aun así, tal como lo indica Child Australia (2021) o Victoria State Government (2019), los asuntos de SST en las instituciones educativas no solo repercuten en el bienestar de los trabajadores, o contribuyen con el cumplimiento de logros y fines misionales de estas mismas, sino que tienen efecto directo en la seguridad y la salud de todos los estudiantes que frecuentan las instalaciones diariamente, así como de los padres de familia y demás visitantes que acuden por diferentes razones a las instituciones educativas.

El Colegio Campoalegre es una institución educativa con más de 50 empleados a la fecha, y aunque se han estado adelantando acciones para establecer el SG-SST, aún hay mucho camino por recorrer. Luego, aunque los factores de riesgo para este tipo de entornos laborales no son tan complejos o de alto nivel de riesgo, no significa que no existan. Los registros de accidentalidad desde el año 2011 son evidencia clara de la necesidad que existe de ejecutar acciones contundentes

---

---

## FOMENTO DE LA CULTURA DE AUTOCUIDADO EN EL COLEGIO CAMPOALGRE

debido a que la tasa de accidentalidad se ha incrementado en los últimos años, asimismo, porque las causas de los accidentes son prácticamente de la misma naturaleza.

Por otra parte, y en concordancia con los hechos presentados anteriormente, se reconoce que la gestión óptima de SST en el Colegio Campoalegre y la implementación estratégica de acciones que propendan por el mejoramiento permanente, contribuirán con la construcción de un entorno saludable no solo para los trabajadores que realizan sus funciones en las instalaciones de la institución, sino que también se traducen en beneficios y bienestar para toda la comunidad educativa del Colegio Campoalegre, es decir, estudiantes y padres de familia, así como demás partes interesadas que por diferentes circunstancias se ven inmersos en este entorno.

En ese mismo orden, la creación de una cultura de autocuidado al interior del Colegio Campoalegre contribuye con la adopción de actitudes, comportamiento y hábitos saludables que ayudan a conservar la salud y el bienestar propio bajo la comprensión de que la SST, se trata de una responsabilidad compartida. Además, se espera que contribuya con la reducción de la accidentalidad en la institución, por tanto, optimice la capacidad de trabajo, reduzca la tensiones, preocupaciones y dolencias de los trabajadores, y a su vez, evite el incremento de costos económicos por estos conceptos a la organización misma.

En ese sentido, con este trabajo de investigación, se busca contribuir con la gestación de una cultura de autocuidado desde la creación de una cartilla pedagógica como estrategia potencial para informar a los trabajadores sobre los factores de riesgo a los que están expuestos y a la presentación de prácticas, acciones y comportamientos que pueden emprender desde su autonomía para velar por su salud y su seguridad individual, teniendo en consideración que el efecto también repercute en las persona que lo rodean Además, se generan aportes para la gestión de SST en la institución

---

---

## FOMENTO DE LA CULTURA DE AUTOCUIDADO EN EL COLEGIO CAMPOALGRE

educativa y se avanza en la construcción de un entorno laboral más saludable para todas las partes interesadas del Colegio Campoalegre.

### **Descripción del Problema**

#### **2.1 Planteamiento del Problema**

De acuerdo con Berrío y Vieco (2021), los determinantes sociales de la salud se refieren a aquellas circunstancias en las que las personas nacen, crecen, viven, trabajan y envejecen, razón por la cual la seguridad y la salud en el trabajo ha adquirido relevancia en las últimas décadas. De lo anterior, se identifican diferentes esfuerzos internacionales como el de la Organización Mundial de la Salud con el Plan de Acción Mundial de la Salud y el de la Organización Panamericana de la Salud y con el Plan Regional en Salud de los Trabajadores, donde se han establecido metas para mejorar la evaluación y la gestión de riesgos laborales, así como la promoción de la salud y la adopción de diferentes estrategias para efectos de prevención y autocuidado de la salud en entornos laborales.

Según se informa, a nivel nacional el Ministerio de Trabajo con el Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo 2013-2021, ha adquirido el compromiso de fortalecer y promover la seguridad, la salud de los trabajadores y la prevención de riesgos laborales; específicamente, como objetivos se traza la promoción de la formalización de los trabajadores informales, la integración de medidas para la protección de la salud de los trabajadores, las garantías de desarrollo para el Sistema General de Riesgos Laborales y la implementación del Sistema de Garantía de Calidad en el SGRL (Ministerio del Trabajo, 2014).

Luego, desde la Política de Atención Integral en Salud emitida por el Ministerio de Salud y Protección Social (Ministerio de Salud, 2016), estratégicamente se aborda el cuidado de la salud no solo como una responsabilidad del Estado sino también de los mismos individuos entendiendo

---

---

## FOMENTO DE LA CULTURA DE AUTOCUIDADO EN EL COLEGIO CAMPOALGRE

que el autocuidado comprende las capacidades, las decisiones y las acciones que el mismo realiza para proteger su salud.

Ahora, con el propósito de comprometerse con la Seguridad y Salud en el Trabajo, el Estado colombiano emitió el Decreto 1072 de 2015 donde se determina que todas las empresas deben adoptar disposiciones efectivas para realizar la identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos, y la formulación de medidas de control para prevenir daños y proteger la salud de los trabajadores y/o contratistas en sus respectivos entornos de trabajo, donde el sector educación no es una excepción (Ministerio de Educación Nacional, 2019). De hecho, en la política del Sistema Integral de Gestión adoptado por el Ministerio de Educación Nacional, se incluye la Seguridad y la Salud en el Trabajo como uno de los pilares refiriéndose a:

La implementación de] ambientes de trabajo seguros que permitan el bienestar de las personas, gestionar los riesgos y peligros mediante actividades de prevención de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades de origen laboral, así como la promoción de hábitos de vida saludable”. (Ministerio de Educación Nacional, 2019, p. 23)

En el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo desarrollado por el Ministerio de Educación Nacional (2020), una entidad director y líder del sector educación, se reconoce explícitamente porque el SG-SST debe ser abordado con eficacia, eficiencia y transparencia en tanto se busca no solo mejorar las condiciones laborales de los trabajadores, sino también para poder garantizar el logro de los objetivos de las entidades o instituciones y el cumplimiento de sus objetivos misionales para ofrecer servicios de calidad a todas las partes interesadas. Según se describe en este plan, el Ministerio de Educación se ha enfocado en cuatro líneas de acción:

- El plan básico, el cual constituye el eje central del SG-SST de acuerdo con la normatividad vigente y donde se prevé la asignación de roles y responsabilidades, la
- 
-

## FOMENTO DE LA CULTURA DE AUTOCUIDADO EN EL COLEGIO CAMPOALGRE

designación de recursos, la planificación operativa y su cronograma, así como todo lo relacionado con el proceso de seguimiento, evaluación y mejoramiento según los resultados obtenidos (estadísticas e indicadores).

- El plan de intervención, donde se aborda concretamente el “hacer” desde las acciones y actividades establecidas para prevenir, mitigar, reducir y/o eliminar peligros y riesgos laborales inherentes a las funciones y puestos de trabajo de todos los colaboradores del Ministerio de Educación Nacional.
- El plan avanzado, cuyo enfoque se relaciona con la “verificación” haciendo seguimiento y monitoreo continuo de las morbilidades que presentan los colaboradores del Ministerio de Educación Nacional. En otras palabras, se brinda acompañamiento y seguimiento a los trabajadores que tienen alguna enfermedad en desarrollo o han sido diagnosticados con alguna patología.
- Por último, el plan especializado que aborda la etapa de “actuación”, por medio de la cual se identifican las oportunidades de mejorar y las fortalezas para ejecutar acciones que permitan optimizar el SG-SST del Ministerio de Educación Nacional.

De manera especial, se destaca que en el plan avanzado que hace parte del SG-SST del Ministerio de Educación Nacional, una entidad a la que se le exige liderazgo, participación y ejemplo para todo el sector educación, el acompañamiento y el seguimiento de los trabajadores con morbilidades (como obesidad, afecciones cardiovasculares, diabetes, migraña, osteoporosis, hipertensión etc.) se realiza en conjunto con profesionales especializados en SST y de la ARL Positiva, quienes propenden por el enfoque educativo y preventivo para crear una cultura de autocuidado entre los colaboradores o servidores del Ministerio de Educación Nacional como medio para impactar positivamente la salud y la seguridad de estos. Por ejemplo, se cuenta con

---

---

## FOMENTO DE LA CULTURA DE AUTOCUIDADO EN EL COLEGIO CAMPOALGRE

programas para la vigilancia cardiovascular, visual y de riesgo psicosocial, entre otros, gestionando jornadas de salud, el desarrollo de escuelas de capacitación para los trabajadores y sesiones de pausas activas que tienen componentes terapéuticos y de formación en higiene postural (Ministerio de Educación Nacional, 2020).

En cuanto a cifras, el Observatorio de Seguridad y Salud en el Trabajo que hace parte del Consejo Colombiano de Seguridad, presentó un informe sobre siniestralidad para el año 2021. En este informe se indica que durante el año de análisis tuvieron lugar 513.857 accidentes laborales, lo cual corresponde a una media de 1.408 accidentes de trabajo diarios (incremento del 14% respecto al 2020); también se informó que para el año 2021 se reportaron 42.646 enfermedades de orden laboral, lo cual representa una tasa de 394,9 enfermedades por cada 100 mil trabajadores es decir una disminución del 21,6% con respecto al 2021 (Observatorio de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2021)

No menos importante, son las cifras que se ofrecen sobre las muertes de trabajadores, cuya cifra fue de 608 en total, representando una tasa de 5,63 muertes por cada 100 mil trabajadores en el país. Según este informe emitido por el Observatorio, aunque se presentó un incremento en la cantidad de trabajadores dependientes e independientes afiliados al Sistema General de Riesgos Laborales durante el año 2021 (Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas, 2021), lo cierto es que aún se evidencia una brecha con respecto a la población ocupada que reporta el DANE, en este caso, solo se estaría teniendo una cobertura aproximada del 50% de la población ocupada con el SGRL.

Aun así, se reconoce que cuando se habla de SST, el sector educativo no es objeto de mayor interés debido a que tiene bajas tasas de accidentalidad o enfermedades laborales en comparación



## FOMENTO DE LA CULTURA DE AUTOCUIDADO EN EL COLEGIO CAMPOALGRE

con otras actividades y sectores de la economía nacional como el minero, el de manufactura o el de salud que recientemente fue azotado por la pandemia del COVID 19.

Al respecto es importante destacar que, primero, el sector educación no solo comprende a trabajadores que se desempeñan como docentes, sino que detrás de cada institución educativa existen trabajadores de áreas administrativas, así como personal de mantenimiento y limpieza. Luego, el escenario que se presenta para el sector educación en general puede estar relacionado con las situaciones donde los trabajadores o contratistas no cuentan con afiliaciones al sistema de seguridad social como lo obliga el Decreto 1703 de 2002, evitando que se realice control y seguimiento sobre los incidentes, accidentes y enfermedades laborales. En otras palabras, se ignora la importancia de la SST en este tipo de entornos laborales.

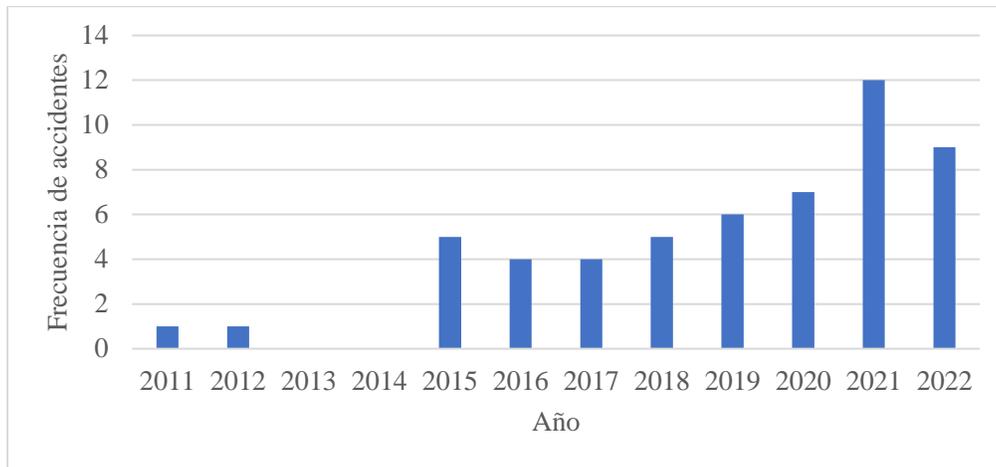
Para el caso particular del Colegio Campoalegre, se evidencian reportes de accidentalidad desde el año 2011 hasta la actualidad. En la Figura 1, se muestra la frecuencia de accidentes por año, dejando al descubierto un incremento con el paso del tiempo. Si bien, el año 2021 marca un punto máximo, es importante destacar que a la fecha el año 2022 sigue en curso por lo cual no se tiene una cifra total anual, sino acumulada hasta el mes de agosto.



FOMENTO DE LA CULTURA DE AUTOCUIDADO EN EL COLEGIO CAMPOALGRE

**Figura 1**

*Frecuencia de accidentes laborales en el Colegio Campoalegre*

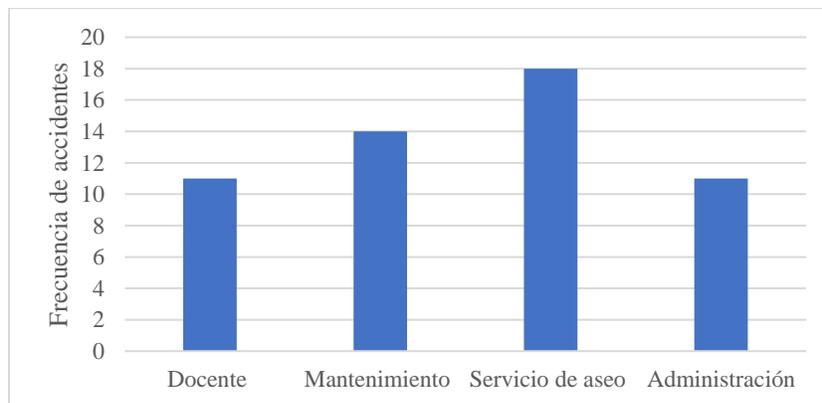


*Nota:* Periodo 2011-2022. Fuente: ARL SURA reportes del Colegio Campoalegre.

Del mismo modo, en la Figura 2 se presenta la frecuencia de accidentes para el periodo 2011-2022 de acuerdo con la actividad en la que se desempeñaba el trabajador. Como se puede observar, no solo se presenta accidentalidad en el cuerpo docente, sino que el personal de mantenimiento, limpieza y administrativos también son susceptibles de ello.

**Figura 2**

*Frecuencia de accidentes en el Colegio Campoalegre según actividad*



*Nota:* Periodo 2011-2022. Fuente: ARL SURA reportes del Colegio Campoalegre.



## FOMENTO DE LA CULTURA DE AUTOCUIDADO EN EL COLEGIO CAMPOALGRE

Resulta importante mencionar, que, según la descripción de los reportes de accidentes, las principales causas han sido caídas a nivel y lesiones, golpes o fracturas por estas mismas. En la actualidad, el Colegio Campoalegre se encuentra implementando el Sistema de Gestión SST razón por la cual, aunque se han realizado diferentes esfuerzos y se han implementado diferentes estrategias no solo para cumplir con los requerimientos legales, sino para garantizar un entorno de trabajo saludable para todos sus empleados y contratistas, siguen existiendo falencias y dificultades que no han sido abordadas para mitigar o reducir los riesgos existentes derivándose en dicho incremento de las tasas de accidentalidad.

Así las cosas, es imprescindible forjar una cultura en SST donde se gestionen acciones de formación y creación de hábitos, actitudes y comportamientos de prevención y autocuidado en los trabajadores para contribuir con el establecimiento de un entorno laboral saludable y para evitar que la responsabilidad recaiga únicamente en la institucionalidad (Ministerio de la Protección Social, 2006).

Desde otra perspectiva, asumir una posición responsable por parte de las instituciones y los trabajadores en la construcción permanente de entornos saludables y seguros, es algo que cobra gran relevancia cuando se considera que estos mismos entornos son frecuentados a diario por los estudiantes, los padres de familia y demás visitantes dentro y fuera del horario escolar; se requiere planificación rigurosa y garantías de protección en cualquier caso (Child Australia, 2021).

Adicional menciona que, si bien los empleadores y la organización son responsables de gestionar y mantener entornos de trabajo saludables y seguros, lo cual implica el establecimiento de políticas de SST y de procedimientos para abordar riesgos y peligros para la salud y la seguridad de las partes interesadas, los trabajadores y colaboradores están en la obligación de velar por su

---

---

## FOMENTO DE LA CULTURA DE AUTOCUIDADO EN EL COLEGIO CAMPOALGRE

propia seguridad y proteger en la mayor medida de lo posible su salud, la de sus colegas, familiares, estudiantes y demás visitantes de las instituciones educativas. Lo anterior, implica tener conocimiento pleno y aplicar todas las políticas y procedimientos predefinidos por el empleador para efectos de SST en todo momento.

Teniendo en cuenta que el autocuidado es un valor de gran importancia que resulta ser indispensable para forjar una cultura de prevención en el marco de la gestión de la salud y la seguridad laboral, en el presente trabajo se plantea el diseño de una cartilla pedagógica para incentivar y propender por la adopción de prácticas de autocuidado en los trabajadores del Colegio Campoalegre.

### **2.2 Formulación del Problema**

Teniendo en cuenta lo anterior, la pregunta orientadora para la investigación es: ¿Cuáles son los aspectos de seguridad y salud en el trabajo que deben ser considerados para la implementación de una cartilla pedagógica para el fomento del autocuidado en los trabajadores vinculados al Colegio Campoalegre?

## **Objetivos**

### **3.1 Objetivo General**

Diseñar una cartilla pedagógica para el fomento de una cultura de autocuidado en los trabajadores del Colegio Campoalegre propiciando entornos seguros de trabajo.

### **3.2 Objetivos Específicos**

- Identificar los peligros y riesgos existentes en el entorno Laboral de los trabajadores del Colegio Campoalegre para efectos de la prevención y el control desde el autocuidado haciendo uso de la matriz de riesgos.



## FOMENTO DE LA CULTURA DE AUTOCUIDADO EN EL COLEGIO CAMPOALGRE

- Determinar los hábitos de autocuidado que implementan los trabajadores vinculados en el año 2022 al Colegio Campoalegre mediante la aplicación de una encuesta.
- Formular estrategias para el fomento de la cultura de autocuidado en los trabajadores del Colegio Campoalegre

### **Marco Referencial**

#### **4.1 Marco Conceptual**

En primera instancia, se citan las definiciones más pertinentes para efectos de este trabajo según lo establecido en el Decreto 1072 de 2015, Capítulo 6 correspondiente al Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. Una Acción preventiva es aquella acción que se realiza con el fin de eliminar o mitigar las causas de una no conformidad potencial u otra situación potencial no deseable; una actividad rutinaria es aquella actividad que hace parte de la operación normal de una organización, y por lo tanto, está planificada y estandarizada; una amenaza se refiere al peligro latente que se ocurra un evento físico naturalmente o causado por la acción humana accidentalmente, derivándose en pérdida de vidas, lesiones o daños a la salud de una persona (también se incluyen aquellos daños o pérdidas en los bienes, infraestructura, medios de sustento, prestación de servicios o recursos ambientales); un peligro se refiere a la fuente, situación o acción con potencial suficiente para ocasionar daños en la salud de los trabajadores, así como en los equipos y las instalaciones; y un riesgo es la combinación de la probabilidad de ocurrencia de un o más exposiciones a eventos peligrosos, con la severidad del daño que se puede ocasionar tal como lo menciona el Decreto 1072 de 2015 (Ministerio del Trabajo, 2015, pág. 3)

Además de las definiciones presentadas anteriormente, se presenta la definición de Seguridad y Salud en el Trabajo que se ofrece en este mismo decreto:



## FOMENTO DE LA CULTURA DE AUTOCUIDADO EN EL COLEGIO CAMPOALGRE

es la disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones. (Ministerio del Trabajo, 2015, pág. 2)

Por otra parte, el cuidado de la salud se refiere explícitamente a las capacidades, decisiones y acciones que cualquier individuo toma para proteger la salud de sí mismo, de su familia, su comunidad y el medio ambiente en el que se encuentra inmerso, de esta manera, las prácticas de cuidado se empiezan a forjar en el autocuidado y se intensifican a medida que se adquiere autonomía, conciencia y sensibilización sobre la importancia de la salud para su desarrollo individual y de quienes lo rodean considerando que conforman su red de apoyo y socialización (Ministerio de Salud, 2016).

De acuerdo con la Organización Mundial de la Salud (1998) el autocuidado “comprende todo lo que hacemos por nosotros mismos para establecer y mantener la salud, prevenir y manejar la enfermedad”. Asimismo, el autocuidado se encuentra estrechamente relacionado con la resiliencia de un individuo en tanto implica tener la capacidad de recuperarse cuando ha estado expuesto a circunstancias traumáticas y la manera en la cual el cuerpo incorpora los efectos ambientales, las interacciones sociales y los traumas psicológicos o físicos (Ministerio de Salud, 2016), señala diferentes aspectos que se asocian con el autocuidado: nutrición, higiene, estilos de vida, factores ambientales, culturales y sociales, desarrollo personas, proyecto de vida, toma de decisiones, etc. Cabe destacar que, en el ámbito laboral, el autocuidado sirve como mecanismo de protección y prevención de accidentes o enfermedades ocupacionales (Berrío y Vieco, 2021).

---

---

## FOMENTO DE LA CULTURA DE AUTOCUIDADO EN EL COLEGIO CAMPOALGRE

Entre otros conceptos claves para esta investigación, se relaciona el fomento de la salud, la cual se puede comprender como un conjunto de acciones integrales que se ejecutan para la prevención de factores de riesgo a modo de intervención (Arroyave-Zuluaga, 2009). De igual manera, se relaciona en concepto de entorno saludable de trabajo que corresponde a aquel entorno, no solo físico, en el que los trabajadores y jefes colaboran en un proceso de mejora continua para efectos de la promoción y la protección de la salud, la seguridad y el bienestar de los trabajadores y la sustentabilidad ambiental considerando el ambiente físico, el medio psicosocial y la cultura organizacional, los recursos de salud personales en el entorno laboral y las formas de autocuidado (OMS, 2010).

Finalmente, las herramientas pedagógicas constituyen medio o elementos estratégicos que facilitan, median y fortalecen los procesos de enseñanza y aprendizaje de una manera innovadora, ofreciendo alternativas flexibles y dinámicas en la adquisición de nuevo conocimiento (Guerrero y otros, 2018). En ese orden, la cartilla es una herramienta pedagógica que incluye información de manera clara, concisa y gráfica sobre un tema de interés; su uso implica la construcción de conocimiento significativo del contenido por parte de los lectores objetivo (Giráldez y otros, 2005).

#### **4.2 Marco Teórico.**

De acuerdo con Henao Robledo (2013), a nivel histórico desde el hombre primitivo como habitante del planeta, los seres humanos hemos dedicado toda nuestra energía a trabajar para suplir las prioridades individuales y colectivas, a través de la transformación del medio y la naturaleza circundante, además de identificar acontecimientos de gran importancia como lo ha sido la construcción y uso de instrumentos de trabajo a base de roca o madera, por ejemplo, o el dominio del fuego y el uso de la cerámica en diferentes etapas de la historia. Dicho esto, el trabajo puede percibirse como un camino que conduce a la realización más allá de la búsqueda de un sustento

---

---

## FOMENTO DE LA CULTURA DE AUTOCUIDADO EN EL COLEGIO CAMPOALGRE

básico, por supuesto, sin dejar de lado los riesgos y peligros que supone para la propia existencia, razón por la cual, la preocupación por la seguridad y la protección de la integridad individual y grupal no surge en la actualidad, sino que corresponde a un hecho inherente a la historia del ser humano.

En el contexto colombiano por su parte, se identifican precedentes sobre la preocupación y la urgencia de abordar la seguridad y la salud en el trabajo a partir de los discursos emitidos por el Rafael Uribe Uribe a inicios de siglo XX, donde explícitamente se refería a la obligación del Estado y los patrones sobre la asistencia y protección de los trabajadores, y la necesidad de desarrollar legislación para efectos de los accidentes de trabajo; sus discursos eran llamados a la acción para actuar debidamente en pro de la buena higiene, el bienestar y la instrucción de los trabajadores (Henao, 2013).

Así pues, años más adelante se emiten leyes a nivel nacional para otorgar asistencia médica y farmacéutica a los trabajadores de ciertos sectores, para indemnizar a los trabajadores por accidentes, incapacidades o muerte, para evaluar los riesgos laborales y para otorgar licencias remuneradas a las mujeres embarazadas; también se creó la oficina de Medicina Laboral, se forjó una red de dependencias para la medicina y la higiene industrial y se creó la Sociedad Colombiana de Medicina de Trabajo (Henao, 2013).

Del mismo modo, en lo que se refiere al contexto histórico colombiano de la SST, se destaca el proceso de implantación de los seguros sociales en el país que inició como proyecto desde 1929; entre otros aspectos relacionados, desde 1950 se empezó a considerar todo lo relacionado con los accidentes y enfermedades laborales, y en 1954, el Ministerio de Salud nacional desarrolló el primer plan de salud ocupacional. Posteriormente, son varios avances entorno a la SST que se han forjado desde lo legislativo hasta el día de hoy mediante asuntos de seguridad social, riesgos

---

---

## FOMENTO DE LA CULTURA DE AUTOCUIDADO EN EL COLEGIO CAMPOALGRE

profesionales, medicina e higiene, y reglamentación propiamente de Seguridad y Salud en el Trabajo en años más recientes (Henao, 2013).

La relación del hombre y el trabajo es algo que siempre ha existido con propósitos de desarrollo personal y colectivo, pero también con fines de competitividad empresarial e impacto en diferentes dimensiones de las sociedades actuales, es decir, se habla de un impacto socioeconómico, pero a su vez de un impacto del trabajo y la relación que tenemos con este en ámbitos ambientales, de salud, de bienestar y de la vida de las personas en general Trabajo Álvarez et al. (2018). Desde este punto de vista, es necesario precisar que dichos impactos son tanto positivos como negativos, razón por la que se suelen plantear propuestas y acciones de diversos estilos para intervenir las problemáticas que surgen y así poder proteger la salud de los trabajadores y maximizar los niveles de bienestar de estos mismos.

Según el artículo de revisión “La Política Pública de Seguridad y Salud en el Trabajo (Álvarez y otros, 2018), la OIT y la OMS, en su papel como organismos internacionales, acuñan las definiciones, objetivos y alcances de la medicina del trabajo y la salud ocupacional a inicios de la segunda mitad del siglo XX. La medicina del trabajo se refiere entonces a un conjunto de disciplinas de la medicina que propenden por conseguir y mantener los niveles más altos de bienestar para los trabajadores en tanto se disminuyen los daños causados en la salud mental y física a partir de los entornos de trabajo, luego, la salud ocupacional, se refiere al mantenimiento y la promoción de la salud de los trabajadores, al igual que al mejoramiento del ambiente y de las condiciones de trabajo que repercuten en la salud de estos.

Cronológicamente, a inicios del siglo XXI es que se acuña el término de Seguridad y Salud en el Trabajo como parte de una correlación que se establece entre la salud de los trabajadores, las condiciones y el ambiente de trabajo, y la productividad de las organizaciones; su definición

---

---

## FOMENTO DE LA CULTURA DE AUTOCUIDADO EN EL COLEGIO CAMPOALGRE

integra los conceptos de medicina laboral y salud ocupacional. Pese a lo que se menciona, es importante dejar claridad sobre la evolución y las dinámicas que constantemente se han dado sobre este concepto, pues no ha sido algo estático, se ha ido ampliando progresivamente abarcando lineamientos tales como protección, bienestar biopsicosocial, conservación de la salud, prevención, identificación, valoración y reducción de riesgos, compromiso gerencial, productividad, competitividad, planeación estratégica y cultura del cuidado y del ambiente, lo que en conjunto conduce a una contribución para el desarrollo sostenible de las organizaciones (Álvarez y otros, 2018).

Actualmente, con el propósito de tomar acciones sobre la SST, en Colombia se destaca la implementación del Decreto 1072 de 2015 y de la Resolución 0312 de 2019, que a nivel legislativo emiten disposiciones de cumplimiento obligatorio para tomar medidas efectivas en la identificación, mitigación y reducción o eliminación de peligros y riesgos laborales generadores de incidentes, accidentes y enfermedades en el trabajo, para el establecimiento de medidas efectivas de control, seguimiento y mejoramiento continuo, todo con el objetivo de prevenir daños y afectaciones en la salud de los trabajadores, de acuerdo con las necesidades e intereses de cada organización, niveles organizativos, tamaño o actividad económica (Secretaría de Educación de Medellín, 2020).

Al respecto, en el Libro 2, Parte 2, Capítulo 6 del Decreto 1072 de 2015, se presenta todas las directrices relacionadas con la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo y las obligaciones que se tienen. En ese orden, el SG-SST se presenta como el desarrollo de un proceso lógico que se da por etapas y que adquiere un enfoque de mejoramiento continuo para “anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo” ((Ministerio del Trabajo, 2015, pág. 6)

---

---

## FOMENTO DE LA CULTURA DE AUTOCUIDADO EN EL COLEGIO CAMPOALGRE

Así pues, se refiere al conjunto que conforma la política de SG-SST, la asignación de responsabilidades y recursos, y las actividades de planificación, aplicación, evaluación, auditoría y mejoramiento del mismo, donde tanto el empleador como los trabajadores tiene responsabilidad y participación, donde se gestionan medidas para efectos de la SST y donde se prevé la generación de una cultura que cambia comportamientos, actitudes y hábitos a favor de la salud y de la construcción de entornos saludables (Garcia & Parra, 2020).

En otras instancias, los organismos internacionales competentes indican que cada año millones de trabajadores sufren accidentes laborales ocasionándoles diferentes tipos de lesiones y con diferentes niveles de gravedad, desde leves hasta graves y mortales (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 2011).

Luego, es preciso mencionar que estos accidentes no solo generan dolor físico y mental a los trabajadores, sino que afecta su calidad de vida, el bienestar propio y el de sus familias, reduce la capacidad de trabajo y la productividad que se le relaciona en el cumplimiento de sus funciones para la empresa, genera preocupación, sufrimiento, incertidumbre y también ocasiona costos extra para las organizaciones y para la sociedad, pues en un panorama completo de la situación se incapacita el trabajadores y se obstruye la generación de bienes y servicios que requiere la sociedad (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 2011). .

En este sentido, la prevención de accidentes laborales es una tarea necesaria para optimizar los beneficios del individuo, su familia, la empresa y la sociedad, pero también requiere en la misma medida la participación de todos estos actores dado el hecho de que es una responsabilidad compartida.

Sin embargo, la concepción de índole preventivo de los accidentes de trabajo, no deberían dejar en el olvido que las lesiones o daños que se sufren en el trabajo también pueden ser enfermedades

---

---

## FOMENTO DE LA CULTURA DE AUTOCUIDADO EN EL COLEGIO CAMPOALGRE

si a largo plazo se agravan por exposición prolongada a las condiciones ambientales que lo ocasionaron, o que las molestias o fatigas que parecen no ser accidentes o enfermedades, también interfieren en la realización de un quehacer y en un futuro puede evolucionar hacia una enfermedad (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 2011).

En cualquier caso, el interés que surge en la prevención proviene de las pérdidas y los daños que se generan con un accidente o una enfermedad laboral para las capacidades del trabajador y el deterioro de su salud, como para la organización por pérdidas materiales o efectos negativos en los procesos productivos o en la prestación de servicios; si los accidentes son “evitables”, se admite la posibilidad que existe de reducir los factores de riesgo asociados con el fin de mitigarlos, reducirlos o eliminarlos: también son evitables las pérdidas y los daños (INSHT, 2011).

A la luz de las mejoras continuas en los SG-SST para las organizaciones, aparece la cultura de la prevención como una herramienta útil para propender por mejores condiciones laborales. Básicamente, este concepto surge a partir del Convenio 187 de la OIT en 2006, haciendo referencia a una cultura donde el enfoque central es el derecho a un ambiente de trabajo seguro y saludable para todos los trabajadores, asimismo se trata de una cultura donde los gobiernos, los empleadores y los trabajadores en conjunto tiene participación proactiva en todas las actividades o decisiones relacionadas con el aseguramiento de condiciones laborales propicias bajo el principio de prevención (Ministerio de Trabajo, 2014).

La cultura de prevención se puede considerar como un compromiso que todas las partes involucradas debe asumir para lograr la mejora continua que se busca y garantizar la SST desde la adopción de un conjunto de “valores, actitudes, percepciones, conocimientos y prácticas” a nivel individual y a nivel colectivo; no menos relevante resulta mencionar que son pilares fundamentales de esta cultura de la prevención: la información (identificación y evaluación de riesgos), el

---

---

## FOMENTO DE LA CULTURA DE AUTOCUIDADO EN EL COLEGIO CAMPOALGRE

compromiso (tomar conciencia y educar a todas las partes involucradas), y la participación (formar parte de las acciones y las decisiones) (Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social y otros, 2014).

En relación con la cultura de la prevención, surge el autocuidado en el trabajo como un elemento clave para lograr consolidar dicha cultura. Según la OMS citada por Hernández (2015), el autocuidado se refiere a todo lo que las personas hacen por sí mismas, en especial, por su salud física y mental, sin embargo la Fundación Iberoamericana de Seguridad y Salud Ocupacional, presenta el autocuidado como las decisiones tomadas y las capacidades que un individuo tiene para elegir desde la libertad y la autonomía, la forma más segura de trabajar considerando los factores de riesgo a los que está expuesto y que pueden afectar su desempeño, su rendimiento o conllevar alguna accidente o enfermedad laboral en cualquier momento. De esta manera, el autocuidado es una pieza fundamental que soporta la SST desde la responsabilidad propia de los trabajadores consigo mismos y con sus compañeros en el entorno laboral (Fundación Iberoamericana de Seguridad y Salud Ocupacional, 2015)

Finalmente, Hernández (2015) explica que un entorno de trabajo saludable es primordial para conservar la salud de los trabajadores en tanto resulta ser un aporte positivo para su seguridad, su motivación, su calidad de vida, su productividad, su sentido de pertenencia y su desempeño en general.

### **4.3 Marco Empírico**

A continuación, se relacionan los diferentes trabajos que constituyen antecedentes de investigación para el estudio que aquí se propone, entre ellos, se encuentran estudios de diagnóstico para identificar las prácticas y el nivel de autocuidado de los trabajadores en diferentes

---

---

## FOMENTO DE LA CULTURA DE AUTOCUIDADO EN EL COLEGIO CAMPOALGRE

escenarios laborales, y trabajos donde se presentan propuestas estratégicas para crear y fomentar la cultura del autocuidado en el trabajo.

#### 4.3.1 Investigación Internacional

En primera instancia, se presenta el trabajo desarrollado por Barnett y Cooper (2009), el cual representa todo un análisis sobre la concepción de cultura del autocuidado desde una perspectiva laboral, destaca su importancia en tanto se reconocen las repercusiones que conlleva para sí mismo y para los demás, además de realizar un llamado a la acción para prestarle más atención a este elemento como parte de la prevención, no solo para el caso de estudio que abordan sobre el gremio de psicólogos, sino como un esfuerzo que debe extenderse para otros sectores y gremios teniendo en cuenta que siempre existen riesgos y peligros para la seguridad y la salud de los trabajadores. Se presta especial atención al énfasis que se realizó sobre la responsabilidad que se desprende del autocuidado puesto que compromete la salud y el bienestar propio, al mismo tiempo que deteriora el rendimiento y el desempeño laboral aumentando los riesgos para los demás compañeros o personas que puedan estar expuestas al entorno de trabajo (Barnett & Cooper, 2009)

En la literatura se encuentra el trabajo desarrollado por Allen (2013), cuya información se considera un gran aporte para abordar el autocuidado y la necesidad de encontrar un punto de equilibrio en el trabajo de los docentes en el sector educación específicamente. Este autor, destaca que la evidencia deja al descubierto que los educadores tienden a dedicarse por completo a su profesión y a sus estudiantes, dejando de lado su vida personal y familiar, lo cual, a su vez, conduce a desarrollar estrés, agotamiento, desgaste y enfermedades relacionadas.

Así pues, aunque se reconocen estrategias tradicionales para enfrentar esta situación tales como programas de orientación y acompañamiento, incentivos, o líneas o programas de ayuda para los educadores, Allen abordó una nueva perspectiva donde se busca un equilibrio en su propio

---

---

## FOMENTO DE LA CULTURA DE AUTOCUIDADO EN EL COLEGIO CAMPOALGRE

quehacer, es decir, estrategias para el manejo de aula, para el diseño curricular, de evaluación y de desarrollo profesional, entre otros, que potencialmente pueden ayudar a que los educadores reduzcan sus cargas y puedan cambiar sus actitudes, comportamientos y ritmos de vida en pro del bienestar propio ( Allen,2013)

Estudios internacionales más recientes, como el de Hossain y Clatty (2020), se han enfocado en las estrategias de autocuidado debido a la pandemia por COVID-19, pues no solo impactó fuertemente a los servidores del campo de la salud, sino a toda la población en general. Asimismo, ha sido un evento global que ha tenido repercusiones en la salud de todas las personas.

En el escenario de crisis, la cultura del autocuidado ha cobrado protagonismo, el sistema de salud había superado su capacidad y los profesionales de salud estuvieron expuestos a múltiples riesgos, luego, para la prevención de contagio las prácticas de autocuidado se multiplicaron y se volvieron parte de la vida cotidiana, por ejemplo, el uso del tapabocas, el uso de alcohol o desinfectantes (Hossain & Clatty,2020).

Ahora bien, en el texto “Estrategias de autocuidado en el sector formal e informal implementada en países de América Latina”, se afirma que existe muy poca información relacionada con diferentes sectores económicos, adicional que no existen una herramienta de medición que permita la implementación de estrategias. También señala que existe una brecha enorme en cuanto al acceso de las prestaciones sociales entre los sectores formales e informales y ve como una necesidad garantizar las igualdades de derechos para poder aplicar estrategias de autocuidado exitosas (Bedoya y otros, 2020).

---

---

#### ***4.3.2 Investigaciones Nacionales***

Ahora bien, en el ámbito local Hernández (2015), realizó una revisión sistemática sobre el autocuidado en ambientes laborales como una parte de la promoción y la prevención de SST. Según se indica, el panorama es diverso pues se ajusta a las necesidades, requerimientos y particularidades de cada sector o empresa, aun así, se evidencian esfuerzos constantes para ampliar el abordaje de SST desde este elemento clave, integrarlo como concepto en cuanto teoría y práctica, y el desarrollo de estrategias basadas en el autocuidado para que la propia población se haga responsable de su propia salud y bienestar de manera complementaria a los esfuerzos que realizan las empresas actualmente.

De acuerdo con lo anterior, Jhonson y Mejía (2018), desarrollaron una propuesta sobre un programa de cultura para el autocuidado y la prevención en el marco de la SST. En su trabajo, los autores reconocen que el autocuidado es uno de los aspectos a los que menos se le ha prestado atención, al menos en el ámbito nacional, y debido a ello, destacan que una transformación en las actitudes, los comportamientos, los valores y las prácticas de los trabajadores contribuyen ampliamente con una maximización de la seguridad en entornos laborales, con la conservación de un buen estado de salud y con el incremento en general del bienestar de todos los trabajadores.

La metodología implementada fue de tipo cualitativo descriptivo en tanto se concentraron en observar las condiciones de trabajo, las condiciones psicológicas de los trabajadores y las prácticas adoptadas en el desarrollo de las actividades en una empresa; también implementaron una entrevista semiestructurada para recolectar información directamente de los trabajadores. Además de proporcionar un programa para el fomento de la cultura del autocuidado en el trabajo, donde se incluyen capacitaciones regulares y la necesidad de desarrollar una cartilla pedagógica como herramienta de acompañamiento (Jhonson & Mejía 2018).

---

---

## FOMENTO DE LA CULTURA DE AUTOCUIDADO EN EL COLEGIO CAMPOALGRE

Por otra parte, Hernández Molina (2016), realizó una investigación en Ricaurte Cundinamarca con 50 trabajadores del sector de la construcción, para poder determinar la cultura del autocuidado sobre los riesgos propios de la naturaleza de su trabajo, se concluyó que existe la necesidad de realizar una gestión que concientice a los trabajadores frente a los riesgos biomecánicos a los cuales están expuestos y propone como estrategia para mitigarlos: realizar capacitaciones permanentes, realizar divulgación de la información por medio de carteles y avisos, llevar a cabo periódicamente revisión del puesto de trabajo y sancionar a aquellos trabajadores que no cumplan con los procedimientos que se implementan.

De igual manera, en la tesis “Factores que inciden en las prácticas de autocuidado en los uniformados de la Dirección Nacional de Escuelas de la Policía Nacional: Una mirada cualitativa”, se observa que principalmente los hábitos de autocuidado según los Oficiales, se van adquiriendo con la edad y las experiencias vividas, adicional afirman que el autocuidado adquirido en el entorno familiar es el mismo que aplican a su vida laboral, por último, el autor afirma que el ausentismo laboral de los funcionarios se debe más por accidentes laborales que por enfermedades laborales y que como medida de prevención lo más idóneo sería incentivar más las prácticas de autocuidado (Reyes, 2019).

#### ***4.3.3 Investigaciones Locales***

De manera similar, Angarita y Cortés (2018) también presentan una propuesta estratégica para prevenir incidentes, accidentes y /o enfermedades mediante las prácticas de autocuidado con el fin de generar valor a una empresa del sector de la ingeniería. Los investigadores realizaron encuestas y entrevistas a los trabajadores de la empresa caso de estudio para poder establecer los métodos o procedimientos de prevención requeridos para el trabajo de altura específicamente. El diagnóstico dejó en evidencia que los trabajadores no tienen buenas prácticas ni comportamientos de

---

---

## FOMENTO DE LA CULTURA DE AUTOCUIDADO EN EL COLEGIO CAMPOALGRE

autocuidado aun cuando su empleador les proporciona todo lo requerido, desde capacitaciones, hasta equipo de protección y herramientas de trabajo seguras. Finalmente, los autores de este trabajo desarrollaron una estrategia de intervención para gestar una cultura de autocuidado orientada a los trabajadores de altura y para ello, diseñaron una cartilla ilustrativa.

Ahora bien, por ultimo Cardona (2017), aplicó una encuesta a trabajadores de terreno de la empresa Colvatel S.A E.S. P, en la ciudad de Bogotá, como resultado de este muestreo se evidencio que no hay prácticas de autocuidado por parte de los trabajadores, aun habiendo recibido capacitaciones al ingresar a trabajar a la empresa y recibir capacitaciones periódicas, la autora determina por medio de los resultados de la encuesta y por la observación que el principal factor de accidentes laborales y ausentismo es que ningún trabajador está interesado en las buenas prácticas de autocuidado.

Asimismo, llega a la conclusión que la empresa requiere de manera urgente una cartilla de autocuidado que contemple principalmente la problemática de la falta de voluntad y conciencia del autocuidado por parte de los trabajadores (Cardona, 2017).

### **4.4 Marco Legal**

La evolución de la normatividad relacionada con la SST se ha desarrollado de acuerdo con el momento social que se esté viviendo y a las necesidades de las empresas y especialmente de los trabajadores, adicional, estos lineamientos se vuelven de obligatorio cumplimiento ya que su objetivo principal es garantizar la prevención y el cuidado de los empleados, siendo esta una condición indispensable para el desarrollo social y económico de las empresas.

Teniendo en cuenta lo mencionado, se presenta a continuación la normatividad vigente de orden nacional que aplica puntualmente para el presente trabajo de investigación: El Decreto 1072 de 2015, Corresponde al Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo emitido por la Presidencia

---

---

## FOMENTO DE LA CULTURA DE AUTOCUIDADO EN EL COLEGIO CAMPOALGRE

de la República. Principalmente, en el Libro 2, parte 2, título 4, capítulo 6 se aborda el SG-SST y todo lo relacionado con las obligaciones contractuales que tiene el empleador para con el trabajador en aras del cuidado y prevención de su salud, además establece la mejora continua dentro del proceso, sin embargo, el trabajador también deberá velar por su seguridad cumpliendo los parámetros dictados por el empleador y la ley (Ministerio del Trabajo, 2015, pág. 3).

Por otro lado, la Resolución 0312 de 2019 es una resolución emitida por el Ministerio de Trabajo, en ella se definieron los estándares mínimos exigidos y de cumplimiento obligatorio en torno al SG-SST, es decir dependiendo del tamaño de la empresa y el nivel de riesgo a los que se vea expuesto el trabajador se ejecutará un modelo de estándares de obligatorio cumplimiento (Ministerio del Trabajo, 2019)

La Ley 9 de 1979 en el capítulo III Salud ocupacional artículo 85, la cual establece usar y mantener adecuadamente los equipos de protección personal y conservar en orden y aseo los lugares de trabajo, para evitar los riesgos a la salud de los trabajadores (Diario Oficial N°35308, 1979)

En la Resolución 1401 de 2007, el Ministerio de la Protección Social reglamentó la investigación de incidentes y accidentes laborales. Su objetivo se remite al establecimiento de obligaciones y requisitos mínimos para proceder en la identificación de causas, hechos y situaciones generadoras de incidentes o accidentes, así como para la implementación de medidas correctivas sobre los factores de riesgo y el control de la recurrencia (Ministerio de Protección Social, 2007).

La Resolución 2646 de 2008, se emitió con el propósito de establecer disposiciones sobre las responsabilidades en la identificación, evaluación, prevención, intervención y seguimiento de los



## FOMENTO DE LA CULTURA DE AUTOCUIDADO EN EL COLEGIO CAMPOALGRE

factores de riesgo psicosocial en el ámbito laboral, así como para la determinación del origen de patologías causadas por el estrés ocupacional (Ministerio de Protección Social, 2008).

#### **4.5 Marco Contextual**

El Colegio Campoalegre S.A.S es una institución educativa ubicada en el municipio de Sopó Cundinamarca, en la sabana de Bogotá. Cuenta con 52 docentes vinculados como dependientes en las áreas de inglés, sociales, ciencias, español, francés, matemáticas, química, física, biología y Educación física, 5 independientes en el área de vocaciones como carpintería, joyería, telares, bisutería y velas los cuales dictan clase un solo día por semana, 7 hombres de mantenimiento los cuales se encargan de las adecuaciones locativas, 14 mujeres de servicios generales y 19 personas en administración en los cargos de secretaria, pagaduría, enfermería y seguridad y salud en el trabajo, para un total de 97 trabajadores.

Esta institución se encuentra actualmente en el proceso de implementación del SG-SST, encargando su labor a la empresa SURA. Como insumos, se tienen los reportes de accidentes desde el año 2011 hasta la actualidad, los cuales evidencian que el aumento de los accidentes laborales ha sido significativo y que aproximadamente del 100% de la población el 12.3% ha sufrido un accidente laboral, si bien es cierto, al ser atendidos por la ARL su incapacidad es pagada al 100%, puede ver una afectación económica si realizaba horas extras y empieza a dejar de percibir este ingreso, también el daño psicológico producto de la lesión orgánica.

### **5. Marco Metodológico**

#### **5.1 Diseño de Investigación**

El presente trabajo corresponde a un tipo de estudio de naturaleza mixta. Hernández, Fernández y Baptista (2014) en su texto sobre metodología de la investigación, explican que la metodología mixta se refiere a:

---

---

## FOMENTO DE LA CULTURA DE AUTOCUIDADO EN EL COLEGIO CAMPOALGRE

un conjunto de procesos sistemáticos, empíricos y críticos de investigación e implican la recolección y el análisis de datos cuantitativos y cualitativos, así como su integración y discusión conjunta, para realizar inferencias producto de toda la información recabada (metainferencias) y lograr un mayor entendimiento del fenómeno bajo estudio (p. 534).

Así pues, se trata de una metodología altamente integrada que ofrece un gran valor adicional al estudio desde la combinación de los enfoques, al mismo que se combinan diferentes técnicas de investigación y diferentes estrategias para la recolección de información permitiendo tener mayor evidencia y lograr una profundización mayor sobre el fenómeno de estudio (Pereira, 2011).

Particularmente, se destaca el uso de métodos mixtos donde los métodos cuantitativos se usan en una etapa o fase de la investigación, y posteriormente, se usan los métodos cualitativos adoptando un diseño secuencial (Pereira & Núñez, 2017). Luego, el principal objetivo de usar los métodos mixtos es usar la información obtenida por medio de la encuesta como insumo para generar

Una propuesta de contenido para el diseño de la cartilla pedagógica enfocada a la creación de una cultura de autocuidado entre los trabajadores del Colegio Campoalegre.

### **A. Enfoque y alcance de la investigación**

El diseño de la investigación, además de ser secuencial como se indicó previamente, pretende primero, conocer los hábitos de autocuidado que los trabajadores del Colegio Campoalegre tienen actualmente en el trabajo, y segundo, examinar cuáles son las medidas de prevención y control relacionadas con el autocuidado que son pertinentes desde los peligros y los factores de riesgo que se tienen identificados gracias al SG-SST en el Colegio Campoalegre. Ambos aspectos son relevantes y ofrecen información complementaria para poder gestionar el

---

---

## FOMENTO DE LA CULTURA DE AUTOCUIDADO EN EL COLEGIO CAMPOALGRE

diseño de la cartilla pedagógica basada en la promoción de una cultura de autocuidado en esta institución educativa.

Este proyecto de investigación expone un enfoque descriptivo, en cual se realiza una encuesta a 97 trabajadores del colegio Campoalegre en el área directiva, administrativa, docente, servicios generales y mantenimiento, para determinar con recolección, estadísticas y análisis de los datos recopilados un contexto más claro de la situación actual de autocuidado en los trabajadores de la institución.

Esto con el fin de prevenir incidentes accidentes y enfermedades laborales; así como garantizar la seguridad, salud, bienestar y calidad de vida. Considerando la relevancia de esta problemática, se ha evidenciado la necesidad que tienen los trabajadores del Colegio Campoalegre sobre adquirir la información necesaria para prevenir los riesgos derivados de las condiciones laborales en las que desarrollan sus actividades, así mismo mediante el diseño de la cartilla pedagógica de autocuidado, se busca incentivar a los trabajadores para que adopten actitudes seguras, generándoles una cultura de autocuidado y prevención de riesgos con la finalidad de disminuir la accidentalidad.

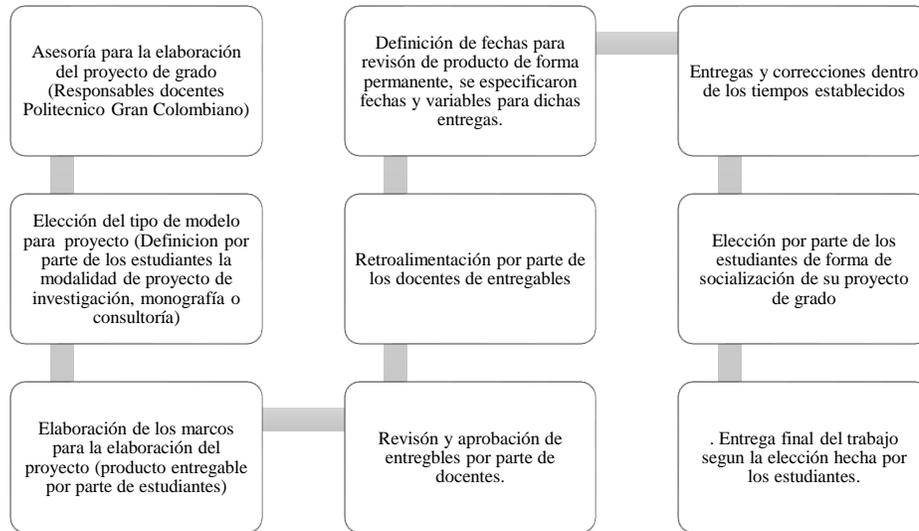
### 5.1.1 Fases del Trabajo de Grado

#### **Figura 3**

*Fases del trabajo de grado*



FOMENTO DE LA CULTURA DE AUTOCUIDADO EN EL COLEGIO CAMPOALGRE



*Nota:* La figura muestra cómo se desarrollará el trabajo de grado.

## 5.2 Población Objeto e impacto de la consultoría

La investigación está planteada y dirigida al 100% de los trabajadores del Colegio Campoalegre, independientemente del cargo y las funciones que desempeñan, siendo un total de 97 trabajadores activos en el año 2022.

### 5.2.1 Muestra

La técnica de muestreo es aleatoria de conglomerados, ya que se aplicó la encuesta a una muestra de 97 trabajadores que tienen características comunes y que están actualmente vinculados a la institución del Colegio Campoalegre, de la muestra inicial solo respondieron la encuesta 52 personas, las cuales aceptaron también el consentimiento informado.

### Técnica e Instrumentos

Como instrumento para la recolección de información se seleccionó el cuestionario, siendo este un conjunto de preguntas que se realizan a un conjunto de participantes para indagar y obtener información de una o más variables de interés de acuerdo con el fenómeno o problema de estudio (Hernández y otros. 2014).

## FOMENTO DE LA CULTURA DE AUTOCUIDADO EN EL COLEGIO CAMPOALGRE

Por su parte, Corral (2008) explica que el cuestionario, como instrumento para la recolección de información, consiste en la aplicación de una serie de preguntas o ítems a un “universo definido de individuos” con el fin de obtener información de interés sobre el objeto de estudio.

Al respecto, se indica que las preguntas deben contener información necesaria para que los participantes la puedan responder, el cuestionario debe estar diseñado de tal forma que se minimice el tedio y la desmotivación de los participantes para tener mayor confiabilidad en las respuestas obtenidas, y se deben adaptar las preguntas y las opciones de respuesta de tal forma que no se genere confusión alguna (Corral, 2008).

Específicamente, para este trabajo se implementará el cuestionario con preguntas cerradas, siendo estas el tipo de preguntas donde se presenta un número fijo de alternativas de respuesta a los participantes, por tanto, se encuentran delimitadas (Corral, 2008; Hernández, Fernández y Baptista, 2014). Asimismo, se implementará un esquema de preguntas cerradas presentadas como ítems afirmativos con respuestas policotómicas mediante el uso de las escalas de Likert, por medio de la cual, el participante asigna un valor de juicio, calificación o reacción a cada una de las afirmaciones (Hernández y otros, 2014).

En el Apéndice A, se presenta el instrumento construido. Consta de tres secciones: datos personales, hábitos básicos de autocuidado y hábitos de autocuidado en el trabajo. Todas las preguntas son presentadas como afirmaciones y en el caso de las secciones de hábitos de autocuidado básico y en el trabajo, se usó la escala de Nunca a Siempre.

Finalmente, la administración del cuestionario fue de manera electrónica a través de un formulario de *Google* para ampliar las posibilidades y las facilidades de participación de los trabajadores, ofrecer flexibilidad a la hora de ser aplicado el cuestionario, evitar costos innecesarios y gestionar de manera sencilla los resultados de este (Meneses, 2016).

---

---

**5.2.1 Matriz de Consistencia**

**Tabla 1**

*Matriz de consistencia cualitativa*

| Titulo                                 | Objetivo  |  | Actividades  | Técnica de | Resultado    |
|--|---|--|--|------------|--------------|
|  | Objetivo  | Objetivos Específicos  |  | Seguridad  |              |
|  | General   |  |  |            |              |
| <b>Cuídate, piensa antes de actuar</b> | Diseñar una cartilla pedagógica para el fomento de una cultura de autocuidado en los trabajadores del Colegio Campoalegre e con el fin de minimizar incidentes, accidentes y enfermedades laborales | Objetivo específico 1 Identificar los peligros y riesgos existentes en el entorno Laboral de los trabajadores del Colegio Campoalegre para establecer las medidas de prevención y control relacionadas con el autocuidado haciendo uso de la matriz de riesgos.<br><br>Objetivo específico 2 Determinar los hábitos de autocuidado que implementan los trabajadores vinculados en el año 2022 al Colegio Campoalegre mediante la aplicación de una encuesta. | Actividad 1. Inspección a los puestos de trabajo<br><br>Actividad 2. Elaboración de la matriz de riesgos GTC45<br><br>Actividad 1. Tabulación de la encuesta, análisis de los resultados |            | 1.<br><br>2. |



FOMENTO DE LA CULTURA DE AUTOCUIDADO EN EL COLEGIO CAMPOALGRE

---

|               |                              |                          |                     |                     |             |
|---------------|------------------------------|--------------------------|---------------------|---------------------|-------------|
| en el entorno | Objetivo                     | específico               | 3                   | Actividad           | 1. Diseño   |
| de trabajo.   | Formular estrategias para el | fomento de la cultura de | de la               | de la               | cartilla de |
|               | autocuidado en los           | trabajadores del Colegio | recomendaciones y   | autocuidado con las |             |
|               | Campoalegre                  |                          | tics de autocuidado |                     |             |

---

*Nota:* Coherencia entre el título, los objetivos y las actividades realizadas.

### **5.2.2 Operacionalización de variables**

Se analizaron variables operaciones independientes como: La razón por la cual se presenta un evento, desconocimiento en riesgos laborales por parte de los empleados del Colegio Campoalegre, la carencia en medidas preventivas y correctivas ante los riesgos y la falta de promoción hacia el autocuidado.

Por otro lado, se analizaron las variables dependientes, que constaron de: La explicación de la consecuencia general por el evento, la incidencia en incidentes y enfermedades laborales, la pérdida de capacidad laboral ante la ocurrencia de eventos inesperados que ocasionan lesiones en los trabajadores y actos y condiciones inseguras.

### **5.3.3 Validación del Instrumento**

Se realizó una encuesta a los 97 integrantes de la comunidad del Colegio Campoalegre, la encuesta realizada consto de 49 preguntas, donde 23 correspondían a hábitos de autocuidado, 18 de hábitos de autocuidado en el trabajo y 8 de datos personales, el fin en sí mismo de cada pregunta fue identificar inicialmente las acciones de autocuidado de los trabajadores tanto a nivel general como laboral, posteriormente se realizó una tabulación y un análisis de la información para determinar las principales deficiencias en el autocuidado, y con base en esto se planteó la creación de la cartilla de autocuidado denominada “cuídate, piensa antes de actuar”.



### **5.3 Técnicas de análisis de la información**

Debido a que la encuesta se elaboró en Google forms, esta función de Google tiene la ventaja de que misma tabula la información y genera porcentajes, las autoras de este texto se basaron principalmente en los resultados que arrojó el sistema para proponer nuevas acciones que fortaleciera e incentivar la cultura del autocuidado.

### **5.4 Presupuesto**

---

---

FOMENTO DE LA CULTURA DE AUTOCUIDADO EN EL COLEGIO CAMPOALGRE

**Tabla 4**

*Presupuesto*

| ITEM                           | CANTIDAD | TIEMPO   | TOTAL                               |
|--------------------------------|----------|--|-------------------------------------|
| <b>1. Recurso Humano</b>       |          |  |                                     |
| • Operativo                    |          |  |                                     |
| • Administrativo               | 5<br>2   | Aplicación de encuesta 3 horas.<br>Socialización de actividad 1 hora | 52 x 4=208<br>horas=<br>\$1.000.000 |
| • Encuestadores                | 3        | 3 horas  | \$ 50.000                           |
| • Horas del tutor              | 1        | 20 horas   | \$00000                             |
| <b>2. Recurso Técnico</b>      |          |  |                                     |
| • Computador                   | 1        | 2 horas  | \$200.0<br>00                       |
| • Celular                      | 20       | 1 hora   | 58.000                              |
| • Internet                     | 1        |  | \$4.000.000                         |
| <b>3. RECURSO DEL MATERIAL</b> |          |  |                                     |
| • Sala de computo              | 1        | 3 horas  | \$800.000                           |
| <b>Total, Gastos</b>           |          |  | \$<br><b>6.108.000</b>              |

*Nota:* Recursos utilizados en el desarrollo del Trabajo de grado.

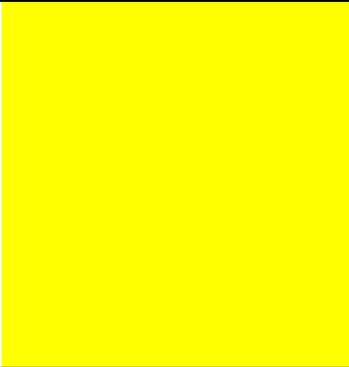
### 5.5 Cronograma

**Tabla 5**

*Cronograma de actividades*

| <b>Actividad</b>   | <b>Jul.<br/>2022</b> | <b>Sept<br/>2022</b> | <b>Oct.<br/>2022</b> | <b>Nov.<br/>2022</b> | <b>Dic.<br/>2022</b> | <b>Ene.<br/>2023</b> | <b>Febr.<br/>2023</b> |
|--|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|-----------------------|
| <b>Socialización del proyecto a la institución educativa</b>           |                      |                      |                      |                      |                      |                      |                       |
| <b>Identificación de riesgos y peligros (matriz GTC 45)</b>            |                      |                      |                      |                      |                      |                      |                       |
| <b>Notificación de la aplicación de la encuesta a los trabajadores</b> |                      |                      |                      |                      |                      |                      |                       |
| <b>Análisis estadístico a partir de la encuesta</b>                    |                      |                      |                      |                      |                      |                      |                       |
| <b>Elaboración de la Cartilla</b>                                      |                      |                      |                      |                      |                      |                      |                       |



|   |  |
|---|--|
| <p><b>Divulgación de la cartilla a los trabajadores del Colegio Campoalegre</b></p> |  |
|---|--|

*Nota:* Programación de actividades a desarrollarse para la elaboración del Proyecto.

### 6. Resultados

Con el fin de determinar los riesgos y hábitos de autocuidado que tienen los trabajadores vinculados al Colegio Campoalegre en el presente año (2022), se aplicó la matriz GTC 45 la cual nos dio la base para determinar los riesgos de cada una de las áreas, y un cuestionario consultando al 100% de los trabajadores por su participación (97 trabajadores), aunque solo se recibieron 52 respuestas. Cabe destacar que en el formulario de *Google* por medio del cual se aplicó el cuestionario, se integró el consentimiento informado, el cual fue aceptado por esta misma muestra de 52 trabajadores antes de proceder a resolver el cuestionario.

Tal como se describe en la metodología, dicho cuestionario constó de tres secciones diferentes, a decir, a) la sección de datos personales, b) la sección de hábitos básicos de autocuidado y c) la sección de hábitos de autocuidado en el trabajo. En el caso de las secciones b y c, las preguntas se presentaron como afirmaciones con opción de respuesta dentro de la escala de frecuencia de Nunca a Siempre. Así pues, la calificación y la interpretación de las respuestas dadas por los trabajadores encuestados se realizaron con base a la Tabla 2 para establecer el nivel de autocuidado.

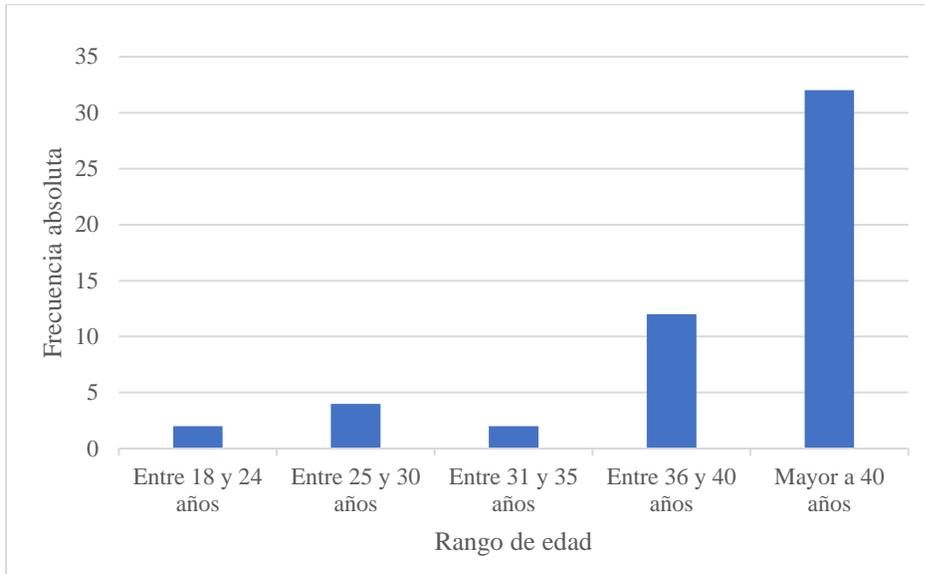
#### Datos personales

En primera instancia, se presentan los resultados sobre la edad de los trabajadores en la



**Figura 4**

*Edad*



*Nota:* Los datos presentan el rango de edad de las personas que respondieron la encuesta de google forms en el Colegio Campoalegre.

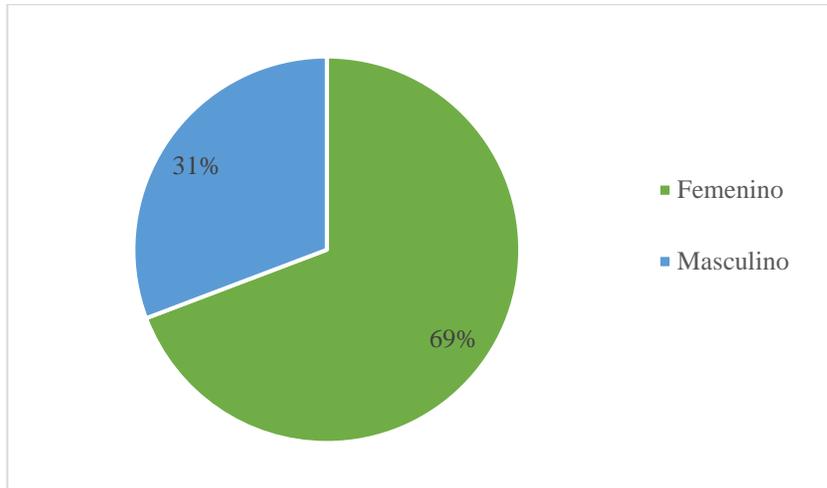
Se define que el 50 % de la Población está en el rango de edad mayor de 40 años.

En la Figura 4, se presentan las respuestas obtenidas sobre el sexo (biológico) de los trabajadores encuestados.



**Figura 5**

*Sexo*



*Nota:* Esta figura nos permite evidenciar el sexo biológico de las personas que respondieron la encuesta de google forms

El diagrama circular de la Figura 5, deja en evidencia que el 69% de los trabajadores encuestados pertenecen al sexo femenino, mientras que solo el 31% son de sexo masculino.

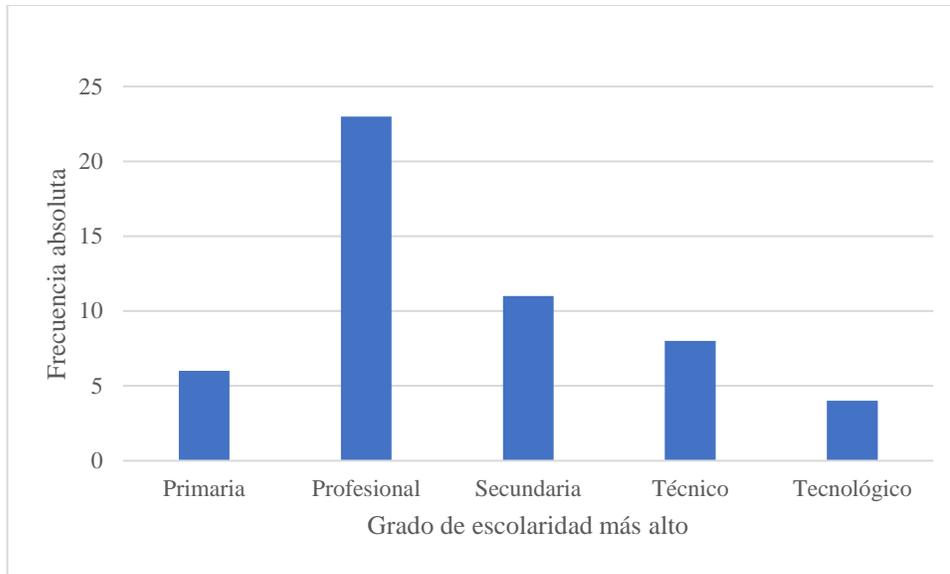
En la Figura 6, se muestran los resultados de la pregunta que se les realizó a los trabajadores encuestados sobre el grado de escolaridad más alto culminado.

**Figura 6**

*Grado de escolaridad más alto*



FOMENTO DE LA CULTURA DE AUTOCUIDADO EN EL COLEGIO CAMPOALGRE



*Nota:* Los datos presentan el grado de escolaridad de las personas que respondieron la encuesta en el Colegio Campoalegre. De la Encuesta de google forms.

Los resultados indican que el 44% de los trabajadores encuestados es profesional. En todo caso, se destaca que en la institución se están empleando trabajadores de diferentes grados de formación escolar formal.

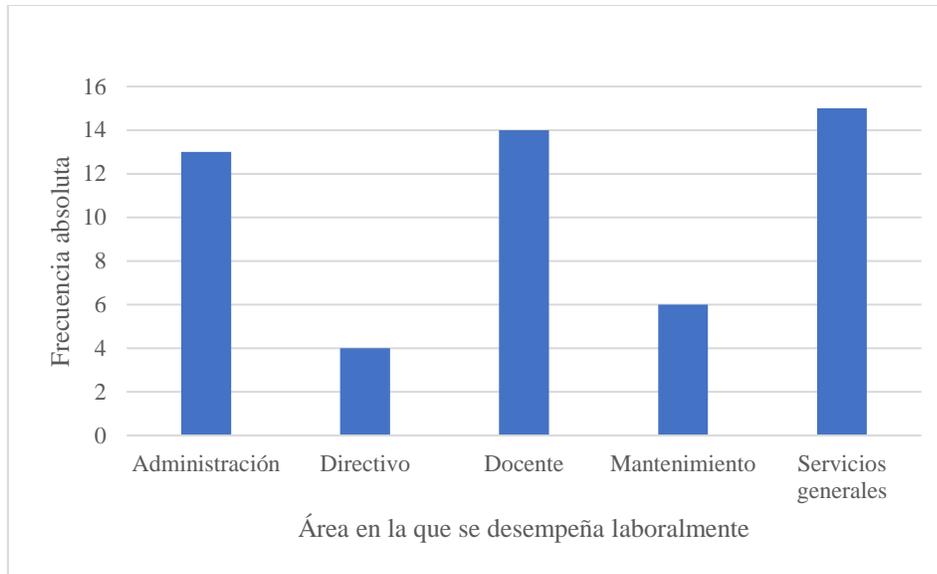
En la Figura 7, se muestran los resultados sobre el área en la que se desempeñan laboralmente los trabajadores encuestados dentro del Colegio Campoalegre.

**Figura 7**

*Área en la que se desempeña laboralmente*



FOMENTO DE LA CULTURA DE AUTOCUIDADO EN EL COLEGIO CAMPOALGRE



*Nota:* Los datos presentan el grado de escolaridad de las personas que respondieron la encuesta de google forms en el Colegio Campoalegre.

De manera general, se connota que la muestra que participó en el cuestionario fue diversa en lo que se refiere a las áreas de desempeño y que, no quedo ningún área sin consultar, lo cual resulta fundamental para poder abordar los asuntos de SST y de autocuidado en el trabajo que son la base de este trabajo de investigación. Las observaciones sobre la Figura 6, permiten afirmar que los trabajadores consultados fueron principalmente de las áreas administrativas, docente y servicios generales. Sin embargo, hay que tener en cuenta que por naturaleza organizativa en el Colegio Campoalegre, los requerimientos de talento humano no es la misma para todas las áreas.

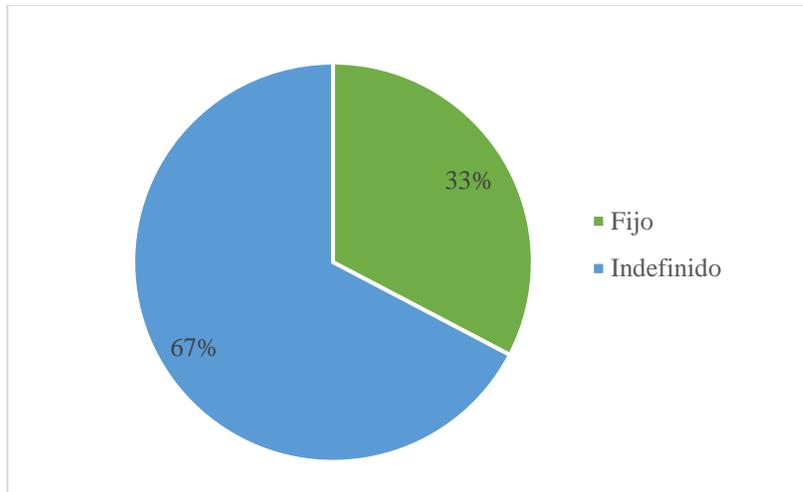
Por su parte, en la Figura 8 se muestran los resultados obtenidos sobre el término del contrato laboral que actualmente poseen los trabajadores consultados con el Colegio Campoalegre.

**Figura 8**

*Término del contrato laboral*



FOMENTO DE LA CULTURA DE AUTOCUIDADO EN EL COLEGIO CAMPOALGRE



*Nota:* Los datos presentan el término del contrato laboral que actualmente poseen de las personas que respondieron la encuesta de google forms en el Colegio Campoalegre.

Como se observa, el 67% de los trabajadores cuentan con contratación a término indefinido, mientras el 33% cuentan con un contrato a término fijo. Al respecto, se precisan dos aspectos puntuales, primero, el hecho de que todos los trabajadores del Colegio Campoalegre tengan un contrato laboral muestra el nivel de compromiso de la institución y su responsabilidad social, pues la contratación es en gran medida una forma de reconocer y garantizar los derechos de los trabajadores, a la par con sus obligaciones. Luego, se sugiere que la contratación a término indefinido brinda mayor estabilidad laboral a los empleados que el contrato a término fijo donde existe incertidumbre sobre el futuro.

Ahora bien, el segundo hecho, es derivado del inciso anterior, se sugiere que en el proceso de crear, promover y construir una cultura de autocuidado entre los trabajadores del Colegio Campoalegre, la existencia de contratos a término fijo puede ser un obstáculo porque se genera rotación del talento humano. Aun así, estrategias como la cartilla pedagógica sobre autocuidado en el trabajo, producto de este trabajo de investigación, permiten registrar información valiosa y tener insumos para orientar a los nuevos trabajadores que ingresan a la institución.



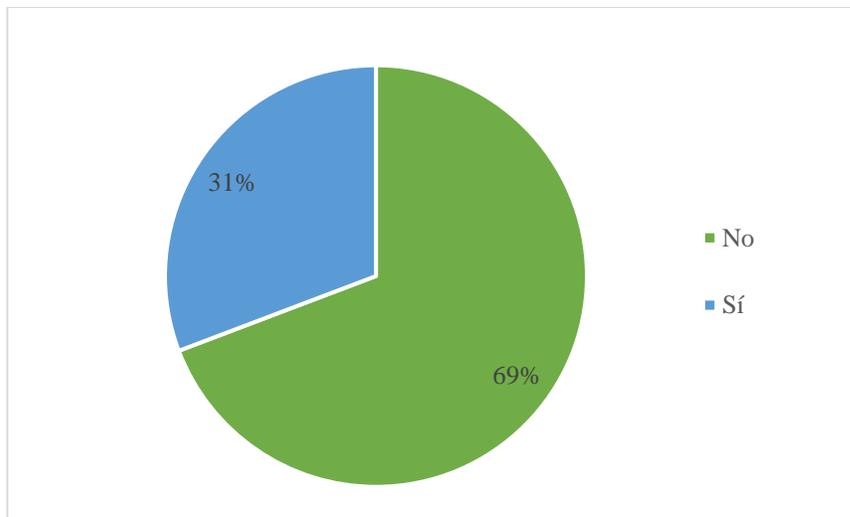
FOMENTO DE LA CULTURA DE AUTOCUIDADO EN EL COLEGIO CAMPOALGRE

Del mismo modo, se connota que el hecho de que todos los trabajadores posean un contrato laboral y no una contratación por prestación de servicios, sirve como garantía para que estos cuenten con afiliación a seguridad social y ARL, tal como lo confirman los resultados del cuestionario donde el 100% de los trabajadores afirma contar con afiliación a estos.

En suma, se cita lo dispuesto en la Resolución 312 de 2019, donde se indica que, para las empresas con más de 50 empleados, es un requisito estándar de obligatorio cumplimiento la afiliación de todos los trabajadores al Sistemas de Seguridad Social Integral independientemente de su tipo de contratación o vinculación, es decir, salud, pensión, y riesgos laborales. Finalmente, en la Figura 9 se muestran los resultados sobre la pregunta que se les realizó a los trabajadores de tener o no alguna enfermedad o afección de salud relevante.

**Figura 9**

*Presencia de alguna enfermedad o afección de salud relevante*



*Nota:* Los datos presentan el número de personas que tienen alguna afección a la salud de quienes respondieron la encuesta de google forms en el Colegio Campoalegre.



FOMENTO DE LA CULTURA DE AUTOCUIDADO EN EL COLEGIO CAMPOALGRE

Los resultados señalan, que el 31% de los trabajadores consultados manifiestan tener alguna enfermedad o afección de salud a considerar, señalando algunas como hipertensión, migraña, asma, osteoporosis, problemas de tiroides, hernia discal y esclerodermia.

**Hábitos básicos de autocuidado**

La sección de hábitos básicos de autocuidado en el cuestionario estaba conformada por 23 ítems en total. Teniendo en cuenta que, a la escala de Nunca, Casi Nunca, A veces, Casi Siempre y Siempre, se les asignaron valores numéricos 1, 2, 3, 4 y 5, respectivamente, el puntaje máximo posible a obtener era de 115 puntos. A partir de ello, se determinaron los intervalos de puntuación correspondientes a los intervalos de percentiles definidos, con el propósito de clasificar a los trabajadores consultados en los niveles predefinidos de autocuidado (Deficiente, Insuficiente, Aceptable, Sobresaliente, Excelente).

Dicho esto, en la Tabla 5 se ilustra la información del análisis realizado y se presenta la columna “cantidad de trabajadores”, donde se presenta la cantidad de individuos clasificados por nivel.

**Tabla 2**

*Análisis y determinación del nivel de autocuidado básico de los trabajadores*

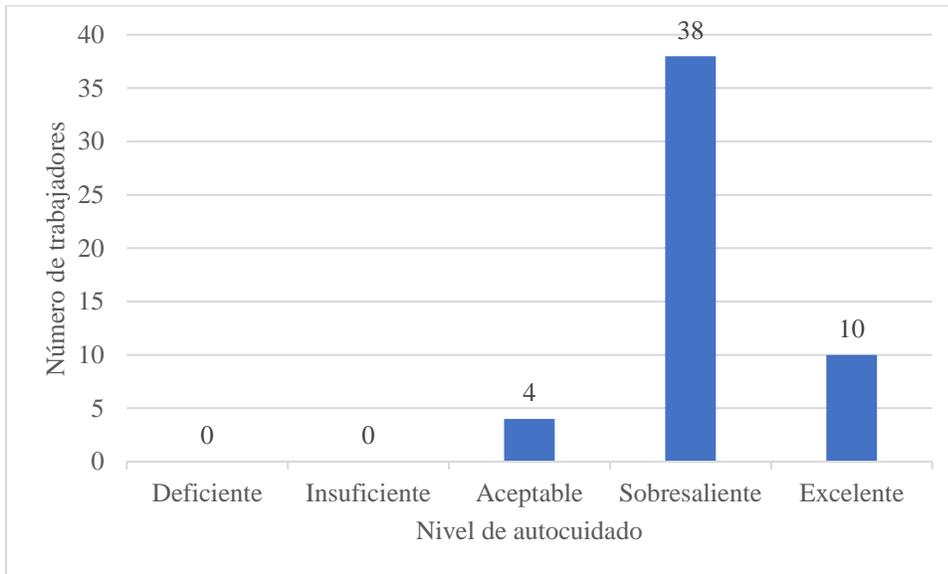
| <b>Hábitos básicos de autocuidado</b> |                    |  |      |                                 |            |
|---------------------------------------|--------------------|--|------|---------------------------------|------------|
| <b>No. Preguntas</b>                  | <b>23</b>          | <b>Puntuación máxima</b>                   |      |                                 | <b>115</b> |
| <b>Puntuación n</b>                   | <b>Percentiles</b> | <b>Interpretación Nivel de autocuidado</b> |      | <b>Cantidad de trabajadores</b> |            |
| <b>0</b>                              | 23                 | 0%   | 20%  | Deficiente                      | 0          |
| <b>24</b>                             | 46                 | 21%  | 40%  | Insuficiente                    | 0          |
| <b>47</b>                             | 69                 | 41%  | 60%  | Aceptable                       | 4          |
| <b>70</b>                             | 92                 | 61%  | 80%  | Sobresaliente                   | 38         |
| <b>93</b>                             | 115                | 81%  | 100% | Excelente                       | 10         |

FOMENTO DE LA CULTURA DE AUTOCUIDADO EN EL COLEGIO CAMPOALGRE

Como se puede observar, tanto en la Tabla 5 como en la Figura 9, el desempeño de los trabajadores del Colegio Campoalegre es bastante bueno.

**Figura 10**

*Nivel de autocuidado básico*



*Nota:* Los datos presentan el nivel de autocuidado básico que tienen los trabajadores quienes respondieron la encuesta de google forms en el Colegio Campoalegre.

La mayoría de los trabajadores obtuvieron puntuaciones altas representando más del 60% de conocimiento y prácticas cotidianas de autocuidado básico, lo cual resulta de gran relevancia para su crecimiento y desarrollo en lo personal, familiar y social. De todas formas, esto no significa que no existan oportunidades de mejorar, se reportan 4 trabajadores consultados con hábitos de autocuidado aceptables sugiriendo que hay muchos aspectos por abordar y mejorar. Asimismo, solo el 17% de los trabajadores consultados obtuvieron puntuaciones excelentes con más de un 80% de hábitos saludables de autocuidado.

Una exploración profunda de la información recolectada, permite realizar algunas observaciones. Por ejemplo, si bien para los trabajadores es importante el autocuidado, consideran



FOMENTO DE LA CULTURA DE AUTOCUIDADO EN EL COLEGIO CAMPOALGRE

que tiene buenos hábitos de higiene, tienen un proyecto de vida definido, suelen realizar otras actividades de entretenimiento y ocio fuera del trabajo, comparten con sus familias y no consumen sustancias psicoactivas, alcohol o fuman nunca, hay otros aspectos que se pueden reforzar como las visitas periódicas al médico para realizarse chequeos, la decisión de asistir a terapia psicológica o aumentar la cantidad de horas de sueño diario, los cuales parecen ser los aspectos más descuidados por los trabajadores.

**Hábitos de autocuidado en el trabajo**

Al igual que en la sección de hábitos de autocuidado básico, se realizó el análisis y la clasificación del nivel de autocuidado en el trabajo, teniendo en cuenta que esta sección estaba conformada por 18 ítems y por tanto, su puntuación máxima era de 90 tal como se ilustra en la Tabla 6.

**Tabla 3**

*Análisis y determinación del nivel de autocuidado en el trabajo*

| <b>Hábitos de autocuidado en el trabajo</b> |                    |  |      |               |                                 |
|---|--------------------|--|------|---------------|---------------------------------|
| <b>No. Preguntas</b>                        | <b>18</b>          | <b>Puntuación máxima</b>                   |      |               | <b>90</b>                       |
| <b>Puntuación n</b>                         | <b>Percentiles</b> | <b>Interpretación Nivel de autocuidado</b> |      |               | <b>Cantidad de trabajadores</b> |
| <b>0</b>                                    | 18                 | 0%   | 20%  | Deficiente    | 0                               |
| <b>19</b>                                   | 36                 | 21%  | 40%  | Insuficiente  | 0                               |
| <b>37</b>                                   | 54                 | 41%  | 60%  | Aceptable     | 3                               |
| <b>55</b>                                   | 72                 | 61%  | 80%  | Sobresaliente | 25                              |
| <b>73</b>                                   | 90                 | 81%  | 100% | Excelente     | 24                              |

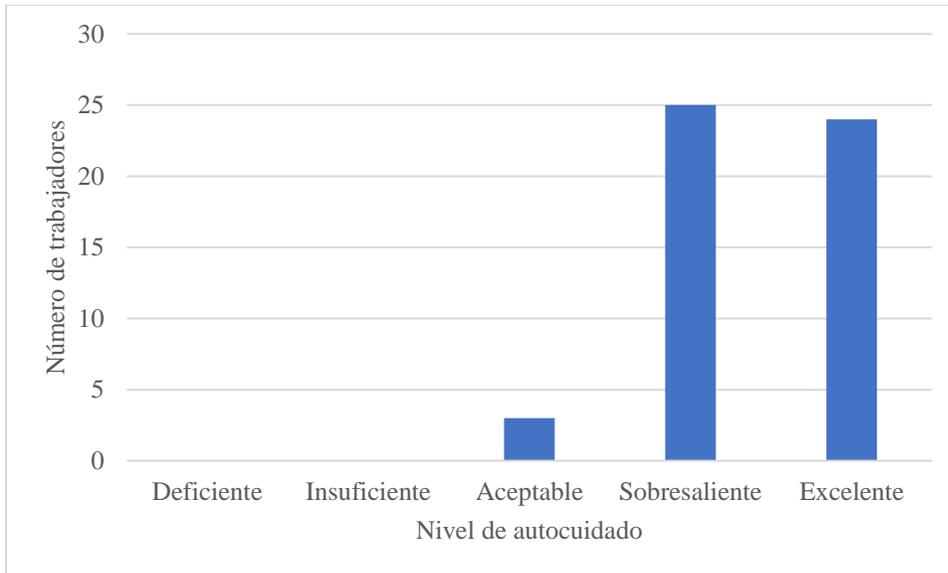
*Nota:* Los datos presentan el nivel de autocuidado en el trabajo de quienes respondieron la encuesta de google forms en el Colegio Campoalegre.



FOMENTO DE LA CULTURA DE AUTOCUIDADO EN EL COLEGIO CAMPOALGRE

Los resultados obtenidos, indican que más del 90% de los trabajadores consultados del Colegio Campoalegre tiene un nivel sobresaliente o excelente en lo que se refiere a hábitos de autocuidado en el trabajo. En la Figura 10 se muestra gráficamente los resultados.

**Figura 11** Nivel de autocuidado en el trabajo



*Nota:* Los datos presentan el nivel de autocuidado en el trabajo de quienes respondieron la encuesta de google forms en el Colegio Campoalegre.

En comparación con los hábitos básicos de autocuidado, los trabajadores del Colegio Campoalegre demuestran tener mayor conocimiento y apropiación de los hábitos de autocuidado en su entorno laboral. Lo anterior, puede estar relacionado con implementación y los procesos que se han venido desarrollando como parte del Sistema de Gestión de SST en la institución, así como con las normativas y reglamentos internos de este pues los buenos hábitos de autocuidado se convierten en un requisito, una responsabilidad y una obligación de los trabajadores, siendo más que una recomendación o consejo que son libres de tomar bajo o no.



## FOMENTO DE LA CULTURA DE AUTOCUIDADO EN EL COLEGIO CAMPOALGRE

Para ilustrar la situación, varios de los ítems o afirmaciones que se incluyeron en el cuestionario se remiten al conocimiento de aspectos tales como las funciones de sus cargos, los riesgos o peligros relacionados con sus puestos y su entorno laboral, al igual que con el plan de emergencia institucional y el conocimiento de la señalización y, las rutas y salidas de evacuación. Estos conocimientos son requerimientos y obligaciones de los trabajadores que se vinculan a la institución, en tanto la empresa debe hacerse responsable del bienestar de los trabajadores, los estudiantes y de cualquier persona que atienda a sus instalaciones, no es algo que pueda dejarse a la decisión de cada individuo por que supone un riesgo en sí mismo.

Luego, la exploración de la información recolectada en detalle, deja en evidencia que son situaciones comunes que los trabajadores no sepan poner límites entre su vida personal y laboral, los trabajadores consultados manifiestan no sentirse cómodos en su entorno de trabajo, no suelen realizar pausas activas durante la jornada laboral y al igual que en hábitos de autocuidado básico, muchos desconocen los servicios de psicología que hay en el Colegio Campoalegre.

### **.6.1 Análisis del Autocuidado Basado en los Objetivos Específicos**



## FOMENTO DE LA CULTURA DE AUTOCUIDADO EN EL COLEGIO CAMPOALGRE

Tabla 7

*Análisis de Autocuidado Básico*

| <b>Objetivo Especifico</b>  | <b>Análisis</b>  | <b>Resultado</b>   |
|---|--|--|
| Identificar los peligros y riesgos existentes en el entorno Laboral de los trabajadores del Colegio Campoalegre para efectos de la prevención y el control desde el autocuidado haciendo uso de la matriz de riesgos. | se identificaron los peligros a los que están expuestos los trabajadores por medio de la matriz GT45, en la cual se observó que existe diversidad en los factores de riesgo y que estos se derivan directamente del desarrollo de sus funciones. | Con esta información se determinó que los mayores riesgos son: biomecánico, psicosocial, físico, químico, natural, químico.  |
| Determinar los hábitos de autocuidado que implementan los trabajadores vinculados en el año 2022 al Colegio Campoalegre mediante la aplicación de una encuesta.   | Para poder conocer los hábitos de autocuidado de los trabajadores se aplicó una encuesta, donde de 97 personas la respondieron 52, lo que demuestra el compromiso con las acciones de autocuidado.   | Por medio de la encuesta se observó que la mayoría de los trabajadores considera tener buenos hábitos de autocuidado, aun así, existen puntos críticos en el autocuidado como en el caso de: las pausas activas, habito del sueño y satisfacción en su entorno laboral |

FOMENTO DE LA CULTURA DE AUTOCUIDADO EN EL COLEGIO CAMPOALGRE

---

|  |   |   |
|--|---|---|
| <p>Formular estrategias para el fomento de la cultura de autocuidado en los trabajadores del Colegio Campoalegre</p> | <p>Se formularon estrategias habituales relacionadas con capacitaciones relacionadas con el autocuidado y hábitos saludables, capacitaciones de farmacodependencia, pausas activas más dinámicas e implementación de formato de control donde se identifica que las pausas se están realizando y la más novedosa fue el diseño de la cartilla pedagógica para el fomento de la cultura del autocuidado.</p> | <p>Por su parte la cartilla será una guía que tendrá recomendaciones y que será divulgada para toda la comunidad educativa con el fin de prevenir incidentes, accidentes y enfermedades laborales. a continuación presentamos el link para la visualización de la cartilla, en la cual están expuestas prácticas y acciones que pueden emprender a la autonomía de cada uno de los colaboradores del colegio campoalgre.<a href="https://www.flipsnack.com/8BB8D9DD75E/cartilla-autocuidado-politecnico.html">https://www.flipsnack.com/8BB8D9DD75E/cartilla-autocuidado-politecnico.html</a></p> |
|--|---|---|

---

*Nota:* Esta tabla nos permite evidenciar los objetivos específicos y su análisis para obtener resultados.



## **7. Conclusiones**

Gracias a la realización de este proyecto de investigación en la institución educativa Colegio Campo Alegre se puede concluir lo siguiente: Con la identificación de los diferentes riesgos y peligros a los cuales se encuentran expuestos los trabajadores se evidencio que faltan controles operacionales acordes a la promoción y prevención del autocuidado.

La ejecución de la encuesta en la población trabajadora nos permitió conocer diferentes aspectos referentes a los buenos hábitos del autocuidado, permitiendo así esclarecer cuales son las causas que originan los incidentes, accidentes y enfermedades laborales.

Teniendo en cuenta que un gran porcentaje de la población trabajadora tiene un alto nivel de escolaridad se tomó como opción de aprendizaje aplicado una Cartilla, la cual busca fomentar el amor propio de los trabajadores hacia ellos mismos.

La divulgación de este producto final debe ser entregado dentro del tiempo establecido en el cronograma a fin de que los trabajadores puedan realizar una retroalimentación a la misma y así hacerse participe como integrantes activos de la institución dentro del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo

## **8. Recomendaciones**

Gracias a la implementación de este trabajo, se recomienda a los trabajadores del colegio Campoalegre, visualizar la cartilla de autocuidado de forma digital en <https://www.flipsnack.com/865F9ABBDC9/cartilla-autocuidado-colegio-campoalegre.html>, de manera física en el área de seguridad y salud en el trabajo de la institución siendo este un insumo fundamental en la prevención, de accidentes incidentes y enfermedades laborales.

---

---

## FOMENTO DE LA CULTURA DE AUTOCUIDADO EN EL COLEGIO CAMPOALGRE

Se recomienda implementar adecuadamente el sistema de gestión y seguridad y salud en el trabajo para dar cumplimiento a lo establece la normatividad y lo más importante mejorar las condiciones del ambiente laboral.

Mejorar las actividades lúdicas y de aprendizaje a los trabajadores, el colegio deberá mejorar las condiciones evidenciadas en la investigación de este proyecto, ya que son fuente generadora de incidentes, accidentes y enfermedades laborales dentro de la institución educativa

Tener una persona de planta con el conocimiento y las capacidades suficientes para transmitir conocimientos a los empleados del colegio en la cultura de la seguridad y salud en el trabajo y el auto cuidado.

Buscar formas de incentivar a los trabajadores Asia el autocuidado.

Generar conciencia en las personas encargadas del colegio de la importancia de la implementación del sistema para evitar accidentes enfermedades derivadas del trabajo de igual manera la implementación del mismo traerá mejoras y beneficios en cuestión de productividad. Generar y desarrollar conciencia a los empleados del colegio sobre la importancia de la prevención frente a su auto cuidado.



**Referencias Bibliográficas.**

- Álvarez-Torre, S. H. y Riaño-Casallas, M. I. (2018). La política pública de seguridad y salud en el trabajo: el caso colombiano. *Revista Gerencia y Políticas de Salud*, 17(35), 1-56.  
Doi: <https://doi.org/10.11144/Javeriana.rgsp17-35.ppss>
- Arroyave-Zuluaga, I. (2009). La organización de la salud en Colombia. Medellín: Hospital Universitario San Vicente de Paul. [http://www.med-informatica.net/OBSERVAMED/ReformaSistemaSalud/EmergenciaSocial2010/La\\_organizacion\\_de\\_la\\_salud\\_en\\_Colombia\\_2.pdf](http://www.med-informatica.net/OBSERVAMED/ReformaSistemaSalud/EmergenciaSocial2010/La_organizacion_de_la_salud_en_Colombia_2.pdf)
- Berrío García, N., & Vieco Gómez, G. (2021). El autocuidado: entre la prevención y la promoción de la salud en el trabajo. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*, 22, 69-76. <http://revsaludtrabajo.sld.cu/index.php/revsyt/article/view/277/273>
- Child Australia (2021). Work Health and Safety in Education and Care Services. How to Series. Available in: <https://www.acecqa.gov.au/sites/default/files/2021-01/WorkHealthAndSafetyInEducationAndCareServices.PDF>
- Corral, Y. (2008). Diseño de cuestionarios para recolección de datos. *Revista Ciencias de la Educación*, 20(36), 152-168
- Decreto 1072 de 2015. Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. 26 de mayo de 2015. D.O. 49523
- Fundación Iberoamericana de Seguridad y Salud Ocupacional [FISO] (2015). ¿Qué es el autocuidado en el trabajo? *NotiFISO*. <http://www.fiso-web.org/content/files/articulos-profesionales/3749.pdf>
- 
-

## FOMENTO DE LA CULTURA DE AUTOCUIDADO EN EL COLEGIO CAMPOALGRE

- García, D., Navarro, K. y Parra, L. (2020). Desarrollo de los sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo en Colombia a partir del Decreto 1072: una revisión sistemática. *Via Inveniendi Et Iudicandi*, 15(2), pp. 37-57
- Giráldez, E., López, M. P., y Demonte, M. A. (2005). Implementación de Cartillas Educativas y Redes Conceptuales. *Revista Aula Universitaria*, 1(7), 46-54.  
<https://doi.org/10.14409/au.v1i7.1015>
- Guerrero, J., Rodríguez, A. y Facuy, J. (2018). Herramientas pedagógicas para un proceso de enseñanza innovado. Primera edición. Editorial UTMACH.  
<http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/12504/1/HerramientasPedagogicasParaUnProcesoDeEnsen%CC%83anza.pdf>
- Hena Robledo, F. (2013). Seguridad y salud en el trabajo: conceptos básicos. Tercera edición. Bogotá: Ecoe Ediciones. Disponible en:  
<https://elibro.net/es/ereader/poligranspecoe/126512?page=33>. Consultado en: 26 Sep 2022
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C. y Baptista Lucio, P. (2014). Metodología de la investigación. Sexta Edición. Mc Graw Hill & Interamericana Editores S.A.: México.
- Hernández, M. R. (2015). Autocuidado y promoción de la salud en el ámbito laboral. *Revista Salud Bosque*, 5(2), 79-88.
- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo [INSHT] (2011). Seguridad en el trabajo. Servicio de Ediciones y Publicaciones -INSHT.  
<https://www.insst.es/documents/94886/599872/Seguridad+en+el+trabajo/e34d1558-fed9-4830-a8e3-b0678c433bb1>
- Meneses, J. (2016). El cuestionario. PID\_00234754. *Universitat Oberta de Catalunya*. Disponible en: <https://femrecerca.cat/meneses/publication/cuestionario/cuestionario.pdf>
- 
-

FOMENTO DE LA CULTURA DE AUTOCUIDADO EN EL COLEGIO CAMPOALGRE

Ministerio de Educación Nacional [MEN] (2019). Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. [https://www.mineducacion.gov.co/1759/articles-362792\\_recurso\\_63.pdf](https://www.mineducacion.gov.co/1759/articles-362792_recurso_63.pdf)

Ministerio de Educación Nacional [MEN] (2020). Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo 2020. [https://www.mineducacion.gov.co/1759/articles-392395\\_Plan\\_anual\\_SGSST\\_2020\\_.pdf](https://www.mineducacion.gov.co/1759/articles-392395_Plan_anual_SGSST_2020_.pdf)

Ministerio de la Protección Social y Universidad Industrial de Santander [UIS] (2006). Fomento de una Cultura en Salud Ocupacional en el Ámbito Escolar.: <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/VS/PP/ENT/salud-ocupacional-guia-para-el-docente-1-a-5.pdf>

Ministerio de Salud y Protección Social [MinSalud] (2016). Política de Atención Integral en Salud. “Un sistema de salud al servicio de la gente”. <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/modelo-pais-2016.pdf>

Ministerio del Trabajo [MinTrabajo] (2014). Plan Nacional de Condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo 2013- 2021. <http://www.oiss.org/wp-content/uploads/2000/01/PlanNacionalDeSeguridadySaludEnElTrabajo.pdf>

Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de Argentina; Ministerio de Educación de Argentina, Instituto Nacional de Educación Tecnológica [INET] y Organización Internacional del Trabajo [OIT] (2014). Salud y seguridad en el trabajo (SST). Aportes para una cultura de la prevención. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@americas/@ro-lima/@ilo-buenos\\_aires/documents/publication/wcms\\_248685.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@americas/@ro-lima/@ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_248685.pdf)

Novoa, K. T. y Pardo, A. N. (2014). Validación de una escala de valoración de autocuidado para trabajadores del sector de la construcción que desempeñan trabajos de altura [Trabajo de Especialización]. Pontifica Universidad Javeriana.



FOMENTO DE LA CULTURA DE AUTOCUIDADO EN EL COLEGIO CAMPOALGRE

<https://repository.javeriana.edu.co/bitstream/handle/10554/15552/NovoaMartinezKathyaTeresa2014.pdf?sequence=3>

Núñez, J. (2017). Los métodos mixtos en la investigación en educación: hacia un uso reflexivo. *Cadernos de Pesquisa*, 47(164), 632-649.

Observatorio de Seguridad y Salud en el Trabajo (2021). Informe de siniestralidad laboral en 2021. <https://sst-safework.com/siniestralidad-laboral-en-2021-colombia/>

Otzen, T. y Manterola, C. (2017). Técnicas de muestreo sobre una población a estudio. *Int. J. Morphol.*, 35(1), 227-232.

Organización Mundial de la Salud [OMS] (2010). Entornos laborales saludables: fundamentos y modelos de la OMS. Contextualización, prácticas y literatura de apoyo. [https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/44466/9789243500249\\_spa.pdf](https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/44466/9789243500249_spa.pdf)

Organización Mundial de la Salud [OMS] & Organización Panamericana de la Salud [OPS] (2015). Plan de Acción sobre la Salud de los Trabajadores 2015- 2025. [https://iris.paho.org/bitstream/handle/10665.2/33983/CD54\\_10Rev.%201-spa.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://iris.paho.org/bitstream/handle/10665.2/33983/CD54_10Rev.%201-spa.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Organización Mundial de la Salud [OMS] (2022). Directrices de la OMS sobre intervenciones de autocuidado para la salud y el bienestar, revisión 2022. Resumen ejecutivo. <https://apps.who.int/iris/handle/10665/357180>

Pereira Pérez, Z. (2011). Los diseños de método mixto en la investigación en educación: Una experiencia concreta *Revista Electrónica Educare*, 15(1), pp. 15-29

Positiva Compañía de Seguros S.A. (2013). Autocuidado: valor fundamental para el trabajo seguro. <https://posipedia.com.co/wp-content/uploads/2018/09/autocuidado-valor-fundamental-trabajo-seguro.pdf>



FOMENTO DE LA CULTURA DE AUTOCUIDADO EN EL COLEGIO CAMPOALGRE

Resolución 8430 de 1993. Por la cual se establecen las normas científicas, técnicas y administrativas para la investigación en salud. 4 de octubre de 1993. D.O. 49.427

Resolución 1401 de 2007. Por la cual se reglamenta la investigación de incidentes y accidentes de trabajo. 14 de mayo de 2007. D.O. 46.638

Resolución 2646 de 2008. Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional. 17 de julio de 2008. D.O. 47.059

Resolución 0312 de 2019. Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST. 13 de febrero de 2019. D. O. 50.872

Romeral Hernández, J. (2012). Gestión de la seguridad y salud laboral, y mejora de las condiciones de trabajo. Modelo español. Boletín Mexicano de Derecho Comparado, 45(135), 1325-1339

Secretaría de Educación de Medellín (2020). Manual Integral del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para Instituciones Educativas Oficiales. <https://www.medellin.edu.co/wp-content/uploads/MANUAL-INTEGRAL-DEL-SG-SST-PARA-I.E.O-1.pdf>

Victoria State Government (2019). Safe and Well in Education Strategy 2019-2024. Education and Training. Available in: <https://www.education.vic.gov.au/hrweb/Documents/OHS/Safe%20and%20Well%20Education%20Strategy%202019-2024.pdf>



## Apéndices

### Apéndice A. Instrumento para la recolección de datos

| <b>Instrucciones</b>   |                    |                    |                    |                     |                 |
|--|--------------------|--------------------|--------------------|---------------------|-----------------|
| <p>A continuación, se presenta un conjunto de preguntas y afirmaciones donde se incluyen algunos datos personales y diferentes ítems sobre hábitos de autocuidado básicos y en el trabajo. Tenga presente que su identidad será confidencial, sus respuestas no serán divulgadas ni tendrán repercusiones en su trabajo o forma de contratación. En ese sentido, agradecemos su sinceridad, su disposición de participación y la solución del cuestionario completo (por favor, no dejar preguntas sin contestar).</p> <p>En cada caso, seleccione con un X la respuesta que represente su situación dentro de las opciones delimitadas o la escala de Nunca a Siempre. No hay respuestas correctas o incorrectas, pero su contribución es de gran relevancia para gestar un entorno de trabajo seguro y saludable en el Colegio Campoalegre. De antemano, muchas gracias.</p> |                    |                    |                    |                     |                 |
| <b>Datos personales</b>  |                    |                    |                    |                     |                 |
| Edad   | Entre 18 y 24 años | Entre 25 y 30 años | Entre 31 y 35 años | Entre 36 y 40 años  | Mayor a 40 años |
| Sexo   | Femenino           | Masculino          |                    |                     |                 |
| Seleccione el grado de escolaridad más alto culminado  | Primaria           | Secundaria         | Técnico            | Tecnológico         | Profesional     |
| Área en la que se desempeña en el Colegio Campoalegre  | Administración     | Docentes           | Mantenimiento      | Servicios Generales |                 |
| Término del contrato   | Indefinido         |                    | Fijo               |                     |                 |
| Cuento con seguridad social  | Si                 |                    | No                 |                     |                 |
| Cuento con afiliación a ARL  | Si                 |                    | No                 |                     |                 |
| Tengo una enfermedad o afección de salud relevante   | Si                 | No                 | ¿Cuál?             |                     |                 |
| <b>Escala de valoración sobre hábitos de autocuidado básicos</b>   | <b>Nunca</b>       | <b>Casi Nunca</b>  | <b>A veces</b>     | <b>Casi Siempre</b> | <b>Siempre</b>  |
| Consumo alimentos saludables y en horas adecuadas  |                    |                    |                    |                     |                 |
| Duermo entre 6 y 8 horas diarias   |                    |                    |                    |                     |                 |
| Cuido mi higiene personal  |                    |                    |                    |                     |                 |

## FOMENTO DE LA CULTURA DE AUTOCUIDADO EN EL COLEGIO CAMPOALGRE

|  |              |                   |                |                     |                |
|--|--------------|-------------------|----------------|---------------------|----------------|
| Realizo actividades de ocio y entretenimiento al menos una vez por semana          |              |                   |                |                     |                |
| Me realizo chequeos médicos periódicos   |              |                   |                |                     |                |
| Asisto a terapia psicológica o psiquiátrica  |              |                   |                |                     |                |
| Comparto tiempo de calidad con mi familia y amigos al menos tres veces por semana  |              |                   |                |                     |                |
| Practico alguna actividad física   |              |                   |                |                     |                |
| Tengo algún hobby o actividad de esparcimiento                                     |              |                   |                |                     |                |
| Considero que me permito disfrutar la vida   |              |                   |                |                     |                |
| Soy capaz de comunicar lo que siento y pienso a los demás adecuada y oportunamente |              |                   |                |                     |                |
| Soy paciente conmigo mismo(a)  |              |                   |                |                     |                |
| Sé pedir ayuda y me dejo ayudar  |              |                   |                |                     |                |
| Me siento comprendido(a) y escuchado(a)  |              |                   |                |                     |                |
| Pienso en mi felicidad y tengo un proyecto de vida claro                           |              |                   |                |                     |                |
| Sé poner límites en mis relaciones, sé decir NO                                    |              |                   |                |                     |                |
| Me concentro fácilmente  |              |                   |                |                     |                |
| Sé controlar mis emociones y sentimientos negativos                                |              |                   |                |                     |                |
| Soy prudente con mis acciones y pienso en las consecuencias de mis actos           |              |                   |                |                     |                |
| Fumo   |              |                   |                |                     |                |
| Consumo alcohol  |              |                   |                |                     |                |
| <b>Escala de valoración sobre hábitos de autocuidado en el trabajo</b>             | <b>Nunca</b> | <b>Casi Nunca</b> | <b>A veces</b> | <b>Casi Siempre</b> | <b>Siempre</b> |
| Sé poner límites entre mi trabajo y mi vida personal                               |              |                   |                |                     |                |
| Tengo relaciones laborales agradables  |              |                   |                |                     |                |
| Me siento incomodo en mi entorno laboral   |              |                   |                |                     |                |

FOMENTO DE LA CULTURA DE AUTOCUIDADO EN EL COLEGIO CAMPOALGRE

|  |  |  |  |  |  |
|--|--|--|--|--|--|
| Me siento inseguro en mi entorno laboral   |  |  |  |  |  |
| Realizo pausas activas o tomo pequeños descansos durante la jornada laboral                              |  |  |  |  |  |
| Actúo con prudencia en el trabajo  |  |  |  |  |  |
| Conozco mis funciones y sé cómo desempeñarlas completamente  |  |  |  |  |  |
| Uso equipo de protección personal de acuerdo con mi cargo, funciones y puesto de trabajo                 |  |  |  |  |  |
| Mantengo comunicación asertiva con mi supervisor o jefe inmediato ante dudas, consultas o notificaciones |  |  |  |  |  |
| Conozco los riesgos y los peligros de mi trabajo   |  |  |  |  |  |
| Verifico las condiciones de seguridad en mi entorno de trabajo y de las herramientas antes de usarlas    |  |  |  |  |  |
| Durante mi jornada laboral uso dispositivos como celulares o audífonos que puedan distraerme             |  |  |  |  |  |
| Conozco el plan de emergencias del Colegio Campoalegre   |  |  |  |  |  |
| Conozco el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo del Colegio Campoalegre                 |  |  |  |  |  |
| Conozco al personal encargado de seguridad y salud en el trabajo del Colegio Campoalegre                 |  |  |  |  |  |
| Conozco los servicios de psicología que me ofrece el Colegio Campoalegre                                 |  |  |  |  |  |



**Apéndice B.** *Formato de consentimiento informado***Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano****Escuela de Estudios en Psicología, Talento Humano y Sociedad****Especialización en Gerencia de la Seguridad y Salud en el Trabajo.****Septiembre de 2022**

Por medio de este formato, Los investigadores Doly Sierra, , estudiante de la Especialización en Gerencia de la Seguridad y Salud en el Trabajo del Politécnico Grancolombiano, solicita su participación voluntaria en el presente estudio en el cual se busca determinar los hábitos de autocuidado de los trabajadores en el Colegio Campoalegre ubicado en Sopó, Cundinamarca.

**Términos del consentimiento**

**Objetivo:** Diagnosticar los hábitos de autocuidado en los trabajadores del Colegio Campoalegre.

**Procedimiento:** El participante debe responder un cuestionario previamente formulado que consta de tres secciones: datos personales, hábitos básicos de autocuidado y hábitos de autocuidado en el trabajo. El participante debe elegir en cada caso una única respuesta, la cual representará la más cercana a su situación u opinión. El cuestionario se encuentra en la aplicación de Formularios de Google, debe ingresar usando su correo electrónico. Asimismo, puede responderlo por sí solo y consultar a la investigadora si tiene dudas o preguntas para el desarrollo del cuestionario. El tiempo requerido a lo más será de 25 minutos. Finalmente, usted puede negarse a contestar alguna pregunta.

**Riesgos o molestias:** la aplicación de esta encuesta no representa ningún riesgo para su integridad, ni tiene repercusiones en el ámbito laboral o personal.

FOMENTO DE LA CULTURA DE AUTOCUIDADO EN EL COLEGIO CAMPOALGRE

**Beneficiarios:** con el desarrollo del estudio y la información proporcionada por usted mediante el cuestionario, se busca beneficiar a todos los trabajadores del Colegio Campoalegre, así como a todas las personas, dígame, estudiantes, padres de familia y visitantes que frecuentan la institución educativa a través de la gestación de un entorno laboral seguro y saludable desde la promoción de prácticas de autocuidado.

**Confidencialidad:** Su participación es voluntaria, sus datos son confidenciales y anónimos para los directivos del colegio. En ese orden, los resultados solo serán usados para fines académicos.

**Garantías:** como participante, usted tiene derecho a que sus dudas, inquietudes o quejas sean atendidas, se garantizará confidencialidad, anonimato y ausencia de declaraciones que conlleven perjuicios para usted. Su participación no incurre en costos o compensación económica alguna.

Yo \_\_\_\_\_ identificado con cédula de ciudadanía/cédula de extranjería/pasaporte No. \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_, firmo el presente formato de consentimiento informado manifestando mi intención de participar en el estudio denominado “*Diseño de una cartilla pedagógica para fomentar la cultura del autocuidado en una institución educativa*”, al mismo tiempo que confirmo haber recibido toda la información pertinente y necesaria sobre el uso de la información que proporcionaré en el cuestionario, el objetivo y el procedimiento. Conozco los riesgos, los beneficios y las garantías que poseo como participante de dicho estudio.

FIRMA: \_\_\_\_\_

Fecha de aceptación: \_\_\_\_\_



FOMENTO DE LA CULTURA DE AUTOCUIDADO EN EL COLEGIO CAMPOALGRE

