



Fortalecimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en el Ámbito Psicosocial desde la Perspectiva del Marco Lógico

Strengthening of the Occupational Health and Safety Management System in the Psychosocial Scope from the Perspective of the Logical Framework

Diego Andrés RIVERA Porras [1](#); Sandra Milena CARRILLO Sierra [2](#); Jesús Oreste FORGIONY Santos [3](#); Nidia Johanna BONILLA Cruz [4](#); Yurley HERNÁNDEZ Peña [5](#); Gloria Inés SILVA Monsalve [6](#)

Recibido: 01/01/2018 • Aprobado: 01/03/2018

Contenido

[1. Introducción](#)

[2. Metodología](#)

[3. Resultados](#)

[4. Conclusiones](#)

[Referencias bibliográficas](#)

RESUMEN:

Esta propuesta está dirigida hacia el Fortalecimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en el Ámbito Psicosocial según la Resolución 2646 de 2008 (Colombia), haciendo hincapié en la evaluación de los factores psicosociales intralaborales, extralaborales y estrés en los funcionarios de las IPS, esta propuesta fue diseñada desde la Metodología del Marco Lógico (MML) debido a la necesidad de identificar, preparar, evaluar, seguir y controlar los riesgos psicosociales en el trabajo

Palabras-Clave: Gestión, Riesgo Psicosocial, Salud

ABSTRACT:

This proposal is aimed at Strengthening the Occupational Health and Safety Management System in the Psychosocial Scope according to Resolution 2646 of 2008, emphasizing the evaluation of psychosocial factors, intra-labor, non-work and stress in IPS officials. This proposal was designed from the Logical Framework Methodology (MML) due to the need to identify, prepare, evaluate, monitor and control psychosocial risks at work.

Keywords: Management, Psychosocial Risk, Health

1. Introducción

Las Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud (IPS) –Colombia– son empresas que se encargan de prestar servicios de salud en medicina general y especializada, laboratorio clínico, servicio odontológico, actividades de control prenatal, psicología, fonoaudiología, terapia ocupacional y fisioterapia, entre otros con los recursos y herramientas necesarios para disminuir el riesgo al que se encuentra expuesto el paciente desde que ingresa, hasta que egresa, fomentando la cultura institucional de seguridad del paciente e involucrando al personal, pacientes y familia.

Las empresas deben contar con un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo documentado, pero en muchas ocasiones no se realiza una valoración de los factores psicosociales intralaborales, extralaborales y estrés, ya que no son considerados como prioritarios en los diagnósticos iniciales, y archivos documentales.

Por tal razón, esta propuesta está dirigida hacia el Fortalecimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en el Ámbito Psicosocial según la Resolución 2646 de 2008, haciendo hincapié en la evaluación de los factores psicosociales intralaborales, extralaborales y estrés presentes en los funcionarios de las IPS.

1.1. Presentación de la Propuesta

Esta propuesta está dirigida hacia el Fortalecimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en el Ámbito Psicosocial según la Resolución 2646 de 2008, haciendo hincapié en la evaluación de los factores psicosociales intralaborales, extralaborales y estrés en los funcionarios de las IPS, el cual permitirá realizar prevención de los riesgos psicosociales y promoción de la salud mental en el trabajo, fortaleciendo aspectos como las relaciones interpersonales, la calidad de vida laboral y las actividades de manejo de estrés, las cuales se encuentran contemplados dentro de las leyes colombianas (Resolución 2646 de 2008 y el Decreto 1072 de 2015).

De acuerdo con esto, se toma como línea base la resolución 2646 del 17 de Julio 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.

La propuesta va dirigida a los Funcionarios Directivos, Administrativos, Médicos, Asistenciales y de Rehabilitación que se encuentran vinculados por Contratación Directa y Prestación de Servicios en las IPS. El plazo considerado para la ejecución de la misma son 10 meses.

Este Plan de Intervención busca beneficiar el Personal Directivo (Gerente y Representante Legal), Administrativo (Contadores, Ingenieros, Auxiliares Administrativos), Médico, Asistencial y de Rehabilitación (Profesionales del área de la Salud como Médicos, Fonoaudiólogos, Enfermeros, Terapeutas Ocupacionales, Nutricionistas, Odontólogos, Psicólogos, Fisioterapeutas, entre otros).

1.2. Antecedentes

La IPS a la cual se le diseñó la propuesta, actualmente cuenta con un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo documentado, pero no ha realizado hasta el momento una valoración de los factores psicosociales intralaborales, extralaborales y estrés, según el diagnóstico inicial, y archivos documentales, por tanto surge la necesidad de evaluar dichos factores con el fin de conocer el estado actual de los trabajadores desde el contenido específico de la tarea, la administración del personal, la organización del trabajo, las relaciones interpersonales, la carga mental, hasta las alteraciones psíquicas y biológicas derivadas del desempeño laboral.

Para fundamentar esta propuesta se realizó un rastreo de información a nivel internacional en donde se resalta un estudio realizado por Encalada, Zegarra, Malca & Tello en el 2016, el cual fue titulado: Factores que desencadenan el estrés y sus consecuencias en el desempeño laboral en emergencia, dicho estudio aportó al proyecto en la construcción del planteamiento del problema, identificando el estrés como uno de los problemas de salud más graves en la actualidad, que no solo afecta a los trabajadores de salud, al provocarles incapacidad física o mental, sino también a los empleados de las diferentes áreas y funcionarios del gobierno.

De igual manera se resaltó un estudio realizado por Palomo-Vélez, Carrasco, Bastías, Méndez & Jiménez en el 2015 el cual se tituló: Factores de riesgo psicosocial y satisfacción laboral en trabajadoras estacionales de Chile, dicho estudio aportó a la construcción del árbol de problemas y de objetivos, puesto que se evidenció la percepción de los factores de riesgo psicosocial asociada de forma negativa con el trabajo activo, las posibilidades de desarrollo, el apoyo social en la empresa, la calidad del liderazgo y las compensaciones.

Finalmente, en el ámbito nacional se incluyó un estudio realizado por Bustillo, Rojas, Sánchez, Sánchez, Montalvo & Rojas en el 2015 el cual titularon: Riesgo psicosocial en el personal de enfermería, este estudio aportó características de la población perteneciente al sector salud en cuanto a los riesgos psicosociales, los resultados del estudio reportaron factores de riesgo en las dimensiones de gestión del personal y la organización del tiempo de trabajo.

1.3. Bases Teóricas

El Ministerio de la Protección Social (2008) define los factores psicosociales como los aspectos intralaborales, extralaborales y las condiciones individuales o características intrínsecas del trabajador, los cuales influyen en la salud y el desempeño de las personas. Debido a esto, La IPS, presenta interés en la valoración de los riesgos psicosociales y los factores protectores, porque estos permitirán identificar las necesidades, desarrollar acciones de promoción de la salud y prevenir las enfermedades en la población trabajadora.

A continuación se presentan los principales términos de acuerdo con la Resolución 2646 de 2008 emitida por el Ministerio de la Protección Social (2008):

Tabla 1
Principales Términos – Riesgo Psicosocial

Termino	Definición
Trabajo	Toda actividad humana remunerada o no, dedicada a la producción, comercialización, transformación, venta o distribución de bienes o servicios y/o conocimientos, que una persona ejecuta en forma independiente o al servicio de otra persona natural o jurídica.
Riesgo	Probabilidad de ocurrencia de una enfermedad, lesión o daño en un grupo dado.
Factor de riesgo	Posible causa o condición que puede ser responsable de la enfermedad, lesión o daño.
Factores de riesgo psicosociales	Condiciones psicosociales cuya identificación y evaluación muestra efectos negativos en la salud de los trabajadores o en el trabajo.
Factor protector psicosocial	Condiciones de trabajo que promueven la salud y el bienestar del trabajador.
Condiciones de trabajo	Todos los aspectos intralaborales, extralaborales e individuales que están presentes al realizar una labor encaminada a la producción de bienes, servicios y/o conocimientos.
Estrés	Respuesta de un trabajador tanto a nivel fisiológico, psicológico como conductual, en su intento de adaptarse a las demandas resultantes de la interacción de sus condiciones individuales, intralaborales y extralaborales.
Carga física	Esfuerzo fisiológico que demanda la ocupación, generalmente se da en términos de postura corporal, fuerza, movimiento y traslado de cargas e implica el uso de los componentes del sistema osteomuscular, cardiovascular y metabólico.
Carga mental	Demanda de actividad cognoscitiva que implica la tarea. Algunas de las variables relacionadas con la carga mental son la minuciosidad, la concentración, la variedad de las tareas, el apremio de tiempo, la complejidad, volumen y velocidad de la tarea.
Carga psíquica o emocional	Exigencias psicoactivas de las tareas o de los procesos propios del rol que desempeña el trabajador en su labor y/o de las condiciones en que debe realizarlo.
Carga de trabajo	Tensiones resultado de la convergencia de las cargas física, mental y emocional.

Acoso laboral	Toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo, conforme lo establece la Ley 1010 de 2006.
Efectos en la salud	Alteraciones que pueden manifestarse mediante síntomas subjetivos o signos, ya sea en forma aislada o formando parte de un cuadro o diagnóstico clínico.
Efectos en el trabajo	Consecuencias en el medio laboral y en los resultados del trabajo. Estas incluyen el ausentismo, la accidentalidad, la rotación de mano de obra, la desmotivación, el deterioro del rendimiento, el clima laboral negativo, entre otros.
Evaluación objetiva	Valoración de las condiciones de trabajo y salud realizada por un experto, utilizando criterios técnicos y metodologías validadas en el país.
Evaluación subjetiva	Valoración de las condiciones de trabajo y salud, a partir de la percepción y vivencia del trabajador.
Experto	Psicólogo con posgrado en salud ocupacional, con licencia vigente de prestación de servicios en psicología ocupacional.
Patologías derivadas del estrés	Aquellas en que las reacciones de estrés, bien sea por su persistencia o por su intensidad, activan el mecanismo fisiopatológico de una enfermedad.

Fuente: Ministerio de la Protección Social (2008).

Para apoyar el sustento teórico, se presentan también las Normativas aplicadas por la IPS en el SG-SST:

Tabla 2
Matriz legal de la IPS

Publicado por	Jerarquía de la norma	Numero/fecha	Titulo	Articulo	Evidencia	Responsable
Congreso	Ley	1010 de 2006	Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo	General	Abarcar el acoso laboral en el reglamento interno de trabajo, charlas pedagógicas sobre el manejo acerca del acoso laboral	Gerencia
Ministerio de protección social	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 psicosociales en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por estrés ocupacional	Aplica en su totalidad	Batería psicosocial	Gerencia, coordinación SST
Ministerio de			Por la cual se establece la conformación y funcionamiento del comité de convivencia	Aplica	Actas de conformación y	Gerencia,

protección social	Resolución	652 de 2012	laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones.	en su totalidad	seguimiento del comité de convivencia laboral	coordinación SST
Congreso de Colombia	Ley	1616 de 2012	Salud mental y otras disposiciones (estrés laboral por afectaciones a la salud mental)	Artículo 2	Batería psicosocial	Gerencia
Ministerio de trabajo	Resolución	1356 de 2012	Por la cual se modifica parcialmente la resolución 652 de 2012. (comité de convivencia laboral)	Artículos 1, 2, 3, 4	Comité de convivencia laboral	Coordinación SST
Congreso de Colombia	Ley	1562 de 2012	Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional.	Aplica en su totalidad	Programas de salud ocupacional	Gerencia, coordinación SST
Ministerio del interior de la republica	Decreto	1477 de 2014	Nueva tabla de enfermedades laborales	Aplica en su totalidad	Adopción de la tabla de enfermedades laborales actualizada 2014	Gerencia
Ministerio del trabajo	Decreto	1443 de 2014	Implementación del sistema de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo	Aplica en su totalidad	Documentación del SGSST en la empresa	Gerencia, coordinación SST
Ministerio de trabajo	Decreto	1072 de 2015	Por medio del cual se expide el decreto único reglamentario del sector trabajo	Aplica en su totalidad	Documentación del SGSST en la empresa	Gerencia, coordinación SST

Fuente: Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de la IPS

Los beneficios para la población van desde la valoración de la situación actual del trabajador, hasta la mejora en las relaciones interpersonales, el liderazgo, el trabajo en equipo, el clima organizacional, entre otras (Barrero, Moreno, Arias & Gil, 2015). Por tanto, con este proyecto se busca valorar los riesgos psicosociales en los trabajadores, capacitar a los funcionarios sobre los riesgos psicosociales y sensibilizar a las directivas de la IPS sobre la importancia de la promoción de la salud mental en el trabajo.

Finalmente, este proyecto es fundamental para el fortalecimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en el ámbito psicosocial, puesto que busca prevenir la aparición del Estrés Laboral, el Síndrome de Burnout y el Mobbing, las cuales son dificultades y/o enfermedades frecuentes, situadas como una de las principales causas de pérdida de la salud en la sociedad moderna según De la Torre (2011).

2. Metodología

Para la elaboración de esta propuesta se utilizó la metodología del marco lógico (MML) propuesta por Ortegón (2005) quien señala que en este tipo es necesaria la realización de tareas de identificación, preparación, evaluación, seguimiento y control de los proyectos y programas orientados desde los objetivos estratégicos o grandes metas (Camacho, Cámara, Cascante & Sainz, 2001).

3. Resultados

3.1. Análisis de la situación/diagnóstico

La información se obtuvo por medio de entrevistas con el Gerente y el encargado del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, seguido a esto se aplicó la evaluación inicial de las prioridades en Seguridad y Salud en el Trabajo haciendo énfasis en el Riesgo Psicosocial.

3.1.1. Resultados del diagnóstico inicial

Para realizar el diagnóstico de la situación actual, se recurrió a la consulta de varias fuentes con el objetivo de elaborar el instrumento, el cual fue diseñado por los autores de la propuesta.

Tabla 3
Criterios de cumplimiento de la evaluación inicial

Indicador		Cumplimiento
1	¿La empresa tiene documentado el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo?	1
2	¿Existe documentación de un Plan de Capacitación en la empresa sobre el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo?	1
3	¿El Plan de Capacitación de la empresa contempla el Riesgo Psicosocial?	0
4	¿Se ha aplicado de la Batería de Riesgo Psicosocial?	0
5	¿Existe una sistematización de los Resultados de la Batería de Riesgo Psicosocial?	0
6	¿Existe una Evaluación del Riesgo Psicosocial?	0
7	¿Se ha priorizado un Plan de Prevención del Riesgo Psicosocial?	0
8	¿Se ha diseñado un Plan de Prevención del Riesgo Psicosocial?	0
9	¿Se ha implementado un Plan de Prevención del Riesgo Psicosocial?	0
10	¿Se ha priorizado un Plan de Promoción de Salud Mental en el Trabajo?	0
11	¿Se ha diseñado un Plan de Promoción de Salud Mental en el Trabajo?	0
12	¿Se ha implementado un Plan de Promoción de Salud Mental en el Trabajo?	0
Total		2

Fuente: Elaboración Propia

El Diagnóstico se conformó por 12 criterios, los cuales se evaluaron teniendo en cuenta las categorías de calificación según la tabla 4.

Tabla 4
Categorías de calificación de la evaluación inicial

Puntuación	Interpretación	Resultado
(9 - 12) Alto	La empresa tiene documentado el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo y contempla el riesgo psicosocial	
(5 - 8) Medio	La empresa tiene documentado el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo y contempla el riesgo psicosocial con oportunidades de mejora	
(1 - 4) Bajo	La empresa tiene documentado el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, pero no se contempla el riesgo psicosocial como prioridad	X

Fuente: Elaboración Propia

Según los resultados obtenidos a partir de la realización de la evaluación inicial aplicada en la empresa, se pudo detectar que la cuenta con un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, pero no se contempla el Riesgo Psicosocial como prioridad.

3.2. Análisis de involucrados en la identificación del problema

Tabla 5
Análisis de involucrados

Grupo meta	Trabajadores
Destinatarios afectados por los cambios	IPS
Ejecutores del proyecto	Investigadores
Responsables	Representante Legal
	Coordinador Administrativo
	Coordinador SG SST

	Vigía
Grupo de colaboradores	ARL
Afectados por los cambios	Trabajadores, usuarios, proveedores

Fuente: Elaboración Propia

Tabla 6
Identificación de involucrados

Involucrados	Intereses	Aportes favorables	Aportes desfavorables
Grupo meta	Actitud de expectativa	Conseguir equipos de trabajo cohesionados.	Los Espacios Físicos.
		Favorecer la implicación en el trabajo: mejora de la eficacia productiva.	
	Apoyo en la realización de las actividades	Obtener puestos de trabajo con contenido más variado y sin aumentar la carga de trabajo.	La Aprobación Presupuestal para la Ejecución del Proyecto.
		Aumentar la eficacia de la organización del trabajo.	
Destinatarios afectados por los cambios	Motivación en actuaciones en pro de la mejora del clima y la cultura organizacional	Mejorar la adaptación de la Empresa y del personal empleado a las necesidades de los usuarios.	Actitudes desfavorables
		Desarrollar las habilidades comunicativas del personal.	Comunicación no asertiva
Ejecutores del proyecto	Actitud de expectativa	Adoptar la mejora continua como práctica natural y resolución de problemas en el momento y lugar en que suceden.	Los Espacios Físicos.
	Apoyo en la realización de las actividades	Incrementar la profesionalización, la motivación, la responsabilidad y la identificación del personal con los objetivos de la Empresa.	La Aprobación Presupuestal para la Ejecución del Proyecto.
	Motivación en actuaciones en pro de la mejora del clima y la cultura organizacional	Reforzar la fidelidad en la relación con clientes (internos y externos) en cuanto a la calidad concertada y la mejora continua.	
Responsables	Actitud de expectativa	Conferir a los puestos un contenido estimulante para la persona reduciendo la monotonía.	Los Espacios Físicos.
	Apoyo en la realización de las actividades	Incrementar la capacidad de favorecer la cooperación y el diálogo en los grupos.	La Aprobación Presupuestal para la Ejecución del Proyecto.
Potenciar la resolución consensuada de conflictos.			
Grupo de colaboradores	Motivación en actuaciones en pro de la mejora del clima y la cultura organizacional	Favorecer el manejo de habilidades cognitivas y la oportunidad de nuevos aprendizajes a través del trabajo.	Los Espacios Físicos.
Afectados por los cambios	Conocimiento sobre riesgo psicosocial	Mejor prestación del servicio	Disponibilidad para la realización de las actividades.

Fuente: Elaboración Propia

Tabla 7

Involucrados (actores)	Expectativas sobre el proyecto (intensidad)	Fuerza de transformación	Puntaje total
Representante Legal	5	5	25
Coordinador Administrativo	5	5	25
Coordinador SG SST	5	5	25
ARL	5	5	25
Trabajadores	3	5	15
Usuarios	1	5	5

Fuente: Elaboración Propia

3.2.1. Definición del problema

El riesgo psicosocial ha sido identificado como uno de los más importantes en las áreas de trabajo actual y afecta al menos al 30% de la población en forma agravada; y esta cifra aumenta al 50% en estadios más leves según un estudio realizado por Andrade, Márquez & Martínez (2006) acerca de los factores de riesgo en el ambiente laboral, para la toma de decisiones en el sector salud. Dichos autores describen que los síntomas en algunas ocasiones pueden incrementar la actividad del individuo en procesos atencionales, memorísticos, fisiológicos y de rendimiento, haciendo que la competitividad y la productividad mejore, pero cuando se empieza a consolidar el proceso de activación se vuelve intenso y duradero, los recursos se agotan y se produce el cansancio, así como la pérdida de rendimiento ocasionando problemas en la ejecución de tareas complejas o en el incremento de la velocidad de tareas sencillas (OMS, 2008).

En Colombia existe un marco normativo amplio en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, a través de Leyes, Decretos, Resoluciones, entre otras figuras legales, que pretenden garantizar la seguridad y proteger el estado de salud de las personas entorno a las actividades laborales en que se desarrollan al interior de las organizaciones. Por tanto, el contemplar y dar la relevancia a los riesgos psicosociales, implica identificar, evaluar e intervenir los mismos, así como también el determinar el origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional según la Ley 1616 de 2013 y la Resolución 2646 de 2008. Así mismo se contempla el decreto 1477 del 2014, la cual establece el riesgo psicosocial y patologías que se derivan del mismo, establecidas a la fecha como enfermedades laborales en Colombia.

De acuerdo con lo anterior, se evidencia la necesidad de fortalecer el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en el Ámbito Psicosocial según la Resolución 2646 de 2008 en la Valoración del Riesgo Psicosocial en los funcionarios de La IPS, según lo establece la normatividad vigente colombiana (Resolución 2646 de 2008 y Decreto 1072 de 2015), hasta la priorización, diseño y ejecución de un plan de prevención del mismo, y la promoción de la salud mental en el entorno laboral (Ley 1616 de Salud Mental).

Así pues, el priorizar la evaluación del riesgo psicosocial, se traduce en acciones que impacten de manera positiva a los colaboradores de la organización, a la vez que permita establecer un control sobre los posibles factores a los que están expuestos los mismos genera concienciación por parte de los empleadores, que deberán implementar técnicas modernas de gestión y desarrollar sus actividades diseñadas que permitan consolidar mecanismos, fortalecer acciones de promoción, prevención y control de estos factores, y así avanzar en la construcción de guías técnicas en beneficio de la salud física, mental, el bienestar y calidad de vida laboral.

3.2.2. Análisis del problema

3.2.2.1. Árbol de problemas

Problema central: Debilidad del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en el Ámbito Psicosocial según la Resolución 2646 de 2008 en la IPS.

Causas primarias:

Ausencia de Valoración de Riesgos Psicosociales Intralaborales, Extralaborales y Estrés.

Ausencia de un Plan de Prevención de Riesgos Psicosociales.

Inexistencia de un Plan de Promoción de Salud Mental en el Trabajo.

Subcausas:

Inexistencia de instrumentos de Evaluación de los Riesgos Psicosociales en la IPS.

No se realizó la aplicación de la Batería de Riesgo Psicosocial.

Bajo nivel de conocimiento sobre Riesgos Psicosociales en los funcionarios de la IPS.

Carencia de Acciones de Prevención en Riesgos Psicosociales.

Bajo nivel de conocimiento de las Directivas de la IPS sobre la importancia de la Promoción de la Salud Mental en el Trabajo.

Carencia de Acciones de Promoción de Salud Mental en el Trabajo.

Efectos principales:

Presencia de enfermedades laborales de agente psicosocial.

Cruces de información, tareas y actividades.

Patrones desgastantes en el trabajo.

Subefectos:

Carga de trabajo alta.

Problemas en la organización del trabajo.

Clima organizacional desfavorable.

Figura 1
Árbol de problemas

Carga de trabajo alta	Problemas en la organización del trabajo	Clima organizacional desfavorable	Efectos o consecuencias	
Presencia de enfermedades laborales de agente psicosocial	Cruces de información, tareas y actividades	Patrones desgastantes en el trabajo		
Debilidad del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en el Ámbito Psicosocial según la Resolución 2646 de 2008 en la IPS				
Ausencia de Valoración de Riesgos Psicosociales Intralaborales, Extralaborales y Estrés	Ausencia de un Plan de Prevención de Riesgos Psicosociales	Inexistencia de un Plan de Promoción de Salud Mental en el Trabajo	Causas	
No se realizó la aplicación de la Batería de Riesgo Psicosocial del Ministerio del Trabajo	Carencia de Acciones de Prevención en Riesgos Psicosociales	Carencia de Acciones de Promoción de Salud Mental en el Trabajo		
Inexistencia de instrumentos de Evaluación de los Riesgos Psicosociales en la IPS	Bajo nivel de conocimiento sobre Riesgos Psicosociales en los funcionarios de la IPS	Bajo nivel de conocimiento de las Directivas de la IPS sobre la importancia de la Promoción de la Salud Mental en el Trabajo		

Fuente: Elaboración Propia

3.2.2.2. Análisis de objetivos

Figura 2
Análisis de objetivos

Carga de trabajo baja	Disminuir los problemas en la organización del trabajo	Clima organizacional favorable	Fines	
Eliminar o reducir la presencia de enfermedades laborales de agente psicosocial	Evitar o disminuir cruces de información, tareas y actividades	Patrones adecuados de trabajo		
Fortalecimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en el Ámbito Psicosocial según la Resolución 2646 de 2008 en La IPS				
Valoración de los Riesgos Psicosociales Intralaborales, Extralaborales y Estrés	Existencia de un Plan de Prevención de Riesgos Psicosociales	Existencia de un Plan de Promoción de Salud Mental en el Trabajo	Medios	
Aplicación de la Batería de Riesgo Psicosocial del Ministerio de Trabajo	Existencia de Acciones de Prevención en Riesgos Psicosociales	Existencia de Acciones de Promoción de la Salud Mental en el Trabajo		
Existencia de instrumentos de Evaluación de los Riesgos Psicosociales en la IPS	Alto nivel de conocimiento sobre Riesgos Psicosociales en los funcionarios de la IPS	Alto nivel de conocimiento de las Directivas de la IPS sobre la importancia de la Promoción de la Salud Mental en el Trabajo		

Fuente: Elaboración Propia

3.2.2.3. Análisis de alternativas

Tabla 8
Identificación de medios y acciones

Medios (eliminan la causa)	Acciones concretas (actividades)
Medio 1: Valorar los Riesgos Psicosociales Intralaborales, Extralaborales y Estrés	1. Evaluar los riesgos psicosociales intralaborales
	2. Evaluar los riesgos psicosociales extralaborales
	3. Evaluar los riesgos psicosociales de estrés
Medio 2: Diseñar un Plan de Prevención de	4. Priorizar las áreas a prevenir de acuerdo con la evaluación de riesgos psicosociales

Riesgos Psicosociales	5. Diseñar un Plan de Prevención del Riesgo Psicosocial
	6. Socializar el Plan de Prevención de Riesgos Psicosociales
Medio 3: Diseñar un Plan de Promoción de Salud Mental en el Trabajo	7. Diseñar un Plan de Promoción de Salud Mental en el Trabajo
	8. Socializar el Plan de Promoción de Salud Mental en el Trabajo
	9. Implementar un Plan de Promoción de Salud Mental en el Trabajo

Fuente: Elaboración Propia

Tabla 9
Postulación de alternativas

Medios	Acciones	Clasificación: complementaria - excluyente	Agrupación de acciones	Nivel de incidencia en el proyecto
			Posibles alternativas	(mayor, media, menor)
Medio 1: Valorar los Riesgos Psicosociales Intralaborales, Extralaborales y Estrés	1. Evaluar los riesgos psicosociales intralaborales	C	Alternativa 1: Valorar los riesgos psicosociales intralaborales, extralaborales y estrés en los funcionarios de la IPS.	Mayor
	1. Evaluar los riesgos psicosociales extralaborales	C		
	1. Evaluar los riesgos psicosociales de estrés.	C		
Medio 2: Diseñar un Plan de Prevención de Riesgos Psicosociales	1. Priorizar las áreas a prevenir de acuerdo con la evaluación de riesgos psicosociales	C	Alternativa 2: Diseñar un Plan de Prevención de Riesgos Psicosociales.	Media
	1. Diseñar un Plan de Prevención del Riesgo Psicosocial	C		
	1. Socializar el Plan de Prevención de Riesgos Psicosociales	C		
Medio 3: Diseñar un Plan de Promoción de Salud Mental en el Trabajo	1. Diseñar un Plan de Promoción de Salud Mental en el Trabajo	C	Alternativa 3: Diseñar un Plan de Promoción de Salud Mental en el Trabajo.	Media
	1. Socializar el Plan de Promoción de Salud Mental en el Trabajo	C		
	1. Implementar un Plan de Promoción de Salud Mental en el Trabajo	C		

Fuente: Elaboración Propia

Según lo planteado en el árbol de objetivos se pueden evidenciar las siguientes posibles soluciones al problema planteado:

Alternativa 1: Valorar los riesgos psicosociales intralaborales, extralaborales y estrés en los funcionarios de la IPS.

Alternativa 2: Diseñar un Plan de Prevención de Riesgos Psicosociales.

Alternativa 3: Diseñar un Plan de Promoción de Salud Mental en el Trabajo.

Tabla 10
Análisis de alternativas

Criterios de evaluación	Alternativa 1	Alternativa 2	Alternativa 3
Costos	++	++	++
Tiempo requerido	++	++	++
Pertinencia con la población	+++	++	++
Relación con políticas públicas vigentes.	+++	++	++

Impacto ambiental	+++	++	++
Impacto a nivel legal	+++	++	++
Riesgos sociales y económicos	++	++	++
Viabilidad	+++	++	++
Total	21	16	16

Fuente: Elaboración Propia

De acuerdo con el Análisis de Alternativas realizado anteriormente se puede concluir que la alternativa más favorable y que reúne todos los aspectos, para la solución al problema central del proyecto de intervención que se manifiesta como la Debilidad del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en el Ámbito Psicosocial según la Resolución 2646 de 2008 en la IPS, es la Alternativa 1 que se define de la siguiente manera: Valorar los riesgos psicosociales intralaborales, extralaborales y estrés en los funcionarios de la IPS.

3.2.3. Desarrollo de la matriz de marco lógico

Objetivo general: Fortalecimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en el Ámbito Psicosocial según la Resolución 2646 de 2008 en la IPS.

Objetivo específico: Valoración de los riesgos psicosociales intralaborales, extralaborales y estrés en los funcionarios de la IPS.

Resultado 1: Evaluación de los riesgos psicosociales intralaborales.

Resultado 2: Evaluación de los riesgos psicosociales extralaborales.

Resultado 3: Evaluación de los riesgos psicosociales de estrés.

Definición de actividades

A1R1: Aplicar la Batería de Riesgos Psicosociales.

A2R1: Identificar los Riesgos Psicosociales Intralaborales.

A3R1: Analizar los Riesgos Psicosociales Intralaborales.

-

A1R2: Aplicar la Batería de Riesgos Psicosociales.

A2R2: Identificar de los Riesgos Psicosociales Extralaborales.

A3R2: Analizar los Riesgos Psicosociales Extralaborales.

-

A1R3: Aplicar la Batería de Riesgos Psicosociales.

A2R3: Identificar los Riesgos Psicosociales de Estrés.

A3R3: Analizar los Riesgos Psicosociales de Estrés.

-

3.2.3.1. Criterios de evaluación de objetivos

3.2.3.1.1. Criterios de evaluación del objetivo general

Tabla 11

Criterios de evaluación del objetivo general

Objetivo general	Criterios a evaluar	Si – No / No aplica
Fortalecimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en el Ámbito Psicosocial según la Resolución 2646 de 2008.	Es consistente con las políticas de desarrollo del país.	SI
	Es consistente con las directrices del organismo de cooperación.	NO
	Representa una justificación suficiente para el proyecto.	SI
	Es demasiado ambicioso.	NO
	Define explícitamente los grupos beneficiarios.	SI
	Esta expresado en términos verificables.	SI

Fuente: Elaboración Propia

3.2.3.1.2. Criterios de evaluación del objetivo específico

Tabla 12

Criterios de evaluación del objetivo específico

Objetivo específico	Criterios a evaluar	Si – No
	Señala los grupos beneficiarios del proyecto.	SI

Evaluación de los factores psicosociales de trabajo intralaborales, extralaborales y estrés en los funcionarios de la IPS.	Contribuye de manera significativa al cumplimiento del objetivo global del proyecto.	SI
	Es realista. Es posible lograrlo una vez producidos los resultados del proyecto.	SI
	Está formulado como un estado ya alcanzado, no un proceso.	SI
	Está definido de manera concreta y verificable.	SI

Fuente: Elaboración Propia

3.2.4. Resultados y productos esperados del proyecto

Tabla 13
Resultados y productos esperados del proyecto

Alternativa	Resultados	Actividades	Recursos
Alternativa 1: Valorar los riesgos psicosociales intralaborales, extralaborales y estrés en los funcionarios de la IPS.	Resultado 1: Evaluación de los riesgos psicosociales intralaborales.	A1R1: Aplicar la Batería de Riesgos Psicosociales.	Batería de Riesgo Psicosocial Normatividad legal vigente Disponibilidad de tiempo para la aplicación de la prueba Equipos para análisis de reactivos Recursos físicos e infraestructura
		A2R1: Identificar los Riesgos Psicosociales Intralaborales.	Papelería Honorarios
		A3R1: Analizar los Riesgos Psicosociales Intralaborales.	
	Resultado 2: Evaluación de los riesgos psicosociales extralaborales.	A1R2: Aplicar la Batería de Riesgos Psicosociales.	Batería de Riesgo Psicosocial Normatividad legal vigente Disponibilidad de tiempo para la aplicación de la prueba Equipos para análisis de reactivos Recursos físicos e infraestructura
		A2R2: Identificar de los Riesgos Psicosociales Extralaborales.	Papelería Honorarios
		A3R2: Analizar los Riesgos Psicosociales Extralaborales.	
	Resultado 3: Evaluación de los riesgos psicosociales de estrés.	A1R3: Aplicar la Batería de Riesgos Psicosociales.	Batería de Riesgo Psicosocial Normatividad legal vigente Disponibilidad de tiempo para la aplicación de la prueba Equipos para análisis de reactivos Recursos físicos e infraestructura
		A2R3: Identificar los Riesgos Psicosociales de Estrés.	Papelería Honorarios
		A3R3: Analizar los Riesgos Psicosociales de Estrés.	

Fuente: Elaboración Propia

Tabla 14
Matriz de marco lógico

Nivel	Resumen narrativo	Indicador	Fórmula de indicadores	Fuentes de verificación	Supuestos, hipótesis y riesgos
Objetivo general	Fortalecimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en el Ámbito Psicosocial según la Resolución	Al finalizar el proyecto se debe haber fortalecido en un 80% el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en el Ámbito	$\frac{\text{Número de actividades ejecutadas}}{\text{Total de actividades planeadas}} * 100$	Batería de Riesgo Psicosocial	Problemas en la ejecución de la tarea Carga física, psíquica, emocional con respecto a la ejecución de la tarea Sobrecarga laboral

	2646 de 2008 en la IPS.	Psicosocial según la Resolución 2646 de 2008.			Problemas en las relaciones interpersonales.
Objetivo específico	Valoración de los riesgos psicosociales intralaborales, extralaborales y estrés en los funcionarios de la IPS.	Al sexto mes de iniciado el proyecto se debe haber valorado en un 100% los riesgos psicosociales intralaborales, extralaborales y estrés.	Número de trabajadores evaluados / Total de trabajadores * 100	Batería de Riesgo Psicosocial, Registros Fotográficos, Actas, Listas de Asistencia	Problemas en la ejecución de la tarea Carga física, psíquica, emocional con respecto a la ejecución de la tarea Sobrecarga laboral Problemas en las relaciones interpersonales.
Resultados	Resultado 1: Evaluación de los riesgos psicosociales intralaborales.	Resultado 1: Al finalizar el proyecto se deben haber valorado en un 100% los riesgos psicosociales intralaborales.	Número de trabajadores evaluados / Total de trabajadores * 100	Batería de Riesgo Psicosocial, Registros Fotográficos, Actas, Listas de Asistencia	Disponibilidad para la aplicación de la batería de riesgo psicosocial.
	Resultado 2: Evaluación de los riesgos psicosociales extralaborales.	Resultado 2: Al finalizar el proyecto se deben haber valorado en un 100% los riesgos psicosociales extralaborales.	Número de trabajadores evaluados / Total de trabajadores * 100	Batería de Riesgo Psicosocial, Registros Fotográficos, Actas, Listas de Asistencia	Disponibilidad para la aplicación de la batería de riesgo psicosocial.
	Resultado 3: Evaluación de los riesgos psicosociales de estrés.	Resultado 3: Al finalizar el proyecto se deben haber valorado en un 100% los riesgos psicosociales de estrés.	Número de trabajadores evaluados / Total de trabajadores * 100	Batería de Riesgo Psicosocial, Registros Fotográficos, Actas, Listas de Asistencia	Disponibilidad de los administrativos para implementar el plan de acción.

Fuente: Elaboración Propia

Tabla 15
Matriz de marco lógico

Nivel	Actividades	Recursos	Fuentes de verificación
4. Actividades	A1R1: Aplicar la Batería de Riesgos Psicosociales.	Batería de Riesgo Psicosocial Normatividad legal vigente	Batería de Riesgo Psicosocial, Registros Fotográficos, Actas, Listas de Asistencia
	A2R1: Identificar los Riesgos Psicosociales Intralaborales.	Disponibilidad de tiempo para la aplicación de la prueba Equipos para análisis de reactivos	
	A3R1: Analizar los Riesgos Psicosociales Intralaborales.	Recursos físicos e infraestructura Papelería Honorarios	
	A1R2: Aplicar la Batería de Riesgos Psicosociales.	Batería de Riesgo Psicosocial Normatividad legal vigente	Batería de Riesgo Psicosocial, Registros Fotográficos, Actas, Listas de Asistencia
	A2R2: Identificar de los Riesgos Psicosociales Extralaborales.	Disponibilidad de tiempo para la aplicación de la prueba Equipos para análisis de reactivos	

A3R2: Analizar los Riesgos Psicosociales Extralaborales.	Recursos físicos e infraestructura Papelería Honorarios	de Asistencia
A1R3: Aplicar la Batería de Riesgos Psicosociales.	Batería de Riesgo Psicosocial Normatividad legal vigente	Batería de Riesgo Psicosocial, Registros Fotográficos, Actas, Listas de Asistencia
A2R3: Identificar los Riesgos Psicosociales de Estrés.	Disponibilidad de tiempo para la aplicación de la prueba Equipos para análisis de reactivos	
A3R3: Analizar los Riesgos Psicosociales de Estrés.	Recursos físicos e infraestructura Papelería Honorarios	

Fuente: Elaboración Propia

4. Conclusiones

De acuerdo con el diagnóstico inicial realizado a la Gerencia y el Área de Seguridad y Salud en el Trabajo, con base en el Decreto 1072 del 2015 y la Resolución 2646 del 2008, se evidenció que la IPS cuenta con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo documentado, pero en este no se prioriza sobre el Riesgo Psicosocial. Por tanto, se evidencia la necesidad de Valorar los Riesgos Psicosociales, con el fin de determinar la condición actual, y realizar la prevención de los mismos, buscando promover la salud mental en el entorno laboral.

La IPS debe diseñar e implementar acciones que fortalezcan el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) desde el Ámbito Psicosocial en Prevención del Riesgo Psicosocial y Promoción de la Salud Mental en el Trabajo, con el fin de cumplir con la normatividad vigente colombiana en materia a los riesgos laborales.

También la IPS debe articular esta propuesta con la metodología PHVA (Planear-Hacer-Verificar-Actuar) para satisfacer las necesidades en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), y mejorar las condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo de cada uno de los trabajadores y / o colaboradores de la empresa.

Por último, se evidencia la necesidad de gestionar el apoyo permanente con a la entidad Administradora de Riesgos Labores (ARL) en la Implementación Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo- SG-SST, para mejorar las condiciones de los trabajadores en su entorno laboral.

Referencias bibliográficas

- Andrade, M., Márquez, M. & Martínez, E. (2006). Factores de riesgo en el ambiente laboral, para la toma de decisiones en el sector salud. Revista internacional la nueva gestión organizacional. Año 2 núm. 3 Julio – Diciembre (2006).
- Ansoleaga, E. (2015). Indicadores de salud mental asociados a riesgo psicosocial laboral en un hospital público. Revista médica de Chile, 143(1), 47-55.
- Barrero, E. J., Moreno, S. C., Arias, R. E. J., & Gil, J. A. P. (2015). Factores de riesgo psicosocial y síndrome de burnout en trabajadores de una empresa dedicada a la recreación y el entretenimiento educativo infantil en Bogotá DC. Revista Salud UIS, 47(1).
- Bustillo-Guzmán, M., Rojas-Meriño, J., Sánchez-Camacho, A., Sánchez-Puello, L., Montalvo-Prieto, A., & Rojas-López, M. (2015). Riesgo psicosocial en el personal de enfermería. Servicio de urgencias en hospital universitario de Cartagena. Duazary, 12(1), 32-40.
- Camacho, H., Cámara, L., Cascante, R., & Sainz, H. (2001). El enfoque del marco lógico: 10 casos prácticos. Cuaderno para la identificación y diseño de proyectos de desarrollo, Madrid, España, Fundación CIDEAL.
- Congreso de Colombia. Ley 1562 de 2012. [Citado 2 enero 2015]. Disponible en: http://wsp.presidencia.gov.co/Normativa/Leyes/Documents/ley_156211072012.pdf
- Congreso de Colombia. Ley 1616 de 2013. [Citado 2 enero 2015]. Disponible en: <http://wsp.presidencia.gov.co/Normativa/Leyes/Documents/2013/LEY%201616%20DEL%2021%20DE%20ENERO%20DE%202013.pdf>
- Constitución política de Colombia (1991). Recuperado el 22 de marzo de 2015 de: <http://www.registraduria.gov.co/Constitucion-Politica-de-Colombia,8268.html>
- De la Torre, F. (2011). Relaciones humanas en el ámbito laboral. México: Editorial Trillas.
- Encalada, A. M., Zegarra, R. O., Malca, A. M. U., & Tello, M. V. (2016). Factores que desencadenan el estrés y sus consecuencias en el desempeño laboral en emergencia. Revista Peruana de Obstetricia y enfermería, 3(1).
- Gil-Monte, P. R. (2016). La Batería UNIPSICO: propiedades psicométricas de las escalas que evalúan los factores psicosociales de demanda. Archivos de prevención de riesgos laborales, 19(2), 86-94.
- Güilgüiruca Retamal, M., Meza Godoy, K., Góngora Cabrera, R., & Moya Cañas, C. (2015). Factores de riesgo psicosocial y estrés percibido en trabajadores de una empresa eléctrica en Chile. Medicina y Seguridad del Trabajo, 61(238), 57-67.
- Integrados en Salud (2013). Planeación Estratégica.
- Lopez. L., Solano. A., Arias. A., Aguirre, S., Osori, C., & otros (2012). El Estrés laboral y los trastornos psiquiátricos en profesionales de la medicina. Revista CES Salud Pública. ISSN 2145-9932, Volumen 3, Número 2, Julio-diciembre 2012, pág. 280-288. Recuperado el 24 de octubre de 2014 de: <https://www.google.com.co/webhp?sourceid=chrome-instant&ion=1&espv=2&ie=UTF-8#q=sciELO+El+Estr%C3%A9s+laboral+y+los+trastornos+psiqui%C3%A1tricos+en+profesionales+de+la+medicina>
- Maldonado, M., Pérez, I. & Bustamante. S. (2007). El marco lógico y las organizaciones educativas, Instituto pedagógico de Barquisimeto. Revista Universitaria de Investigación, año 8, # 3.
- Ministerio de la protección social. Resolución 2646 de 2008. (Citado el 13 de marzo del 2014) Disponible en: <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=31607>

- Organización Mundial de la Salud. (2008). Sensibilizando sobre el estrés laboral en los países en desarrollo. Protección de la Salud de los Trabajadores. Serie No. 6. Organización Mundial de la Salud, 2008. ISBN 978 92 4 359165 0.
- Organización Mundial de la Salud. (2010). Entornos Laborales Saludables: Fundamentos y Modelo de la OMS. Contextualización, Prácticas y Literatura de Soporte. Organización Mundial de la Salud 2010. ISSN 978 92 4 350024 9.
- Ortegón, E. (2005). Metodología del marco lógico para la planificación, el seguimiento y la evaluación de proyectos y programas (Vol. 42). United Nations Publications.
- Palomo-Vélez, G., Carrasco, J., Bastías, Á., Méndez, M. D., & Jiménez, A. (2015). Factores de riesgo psicosocial y satisfacción laboral en trabajadoras estacionales de Chile.
- Pando M. (2014) Factores psicosociales y Burnout en docentes del centro universitario de ciencias de la salud. Artículo de investigación. Vol. VIII número 3. Revista en línea. (citado el 14 de octubre de 2014), disponible en: <http://www.medigraphic.com/pdfs/invsal/isg-2006/isg063f.pdf>
- Pérez, C. (2012) Síndrome de Quemazón ("Burnout") en el personal de salud. Departamento de salud. Puerto Rico. Citado el 22 de septiembre del 2014]; Disponible en: http://www.edicollegecarolina.com/upload/pdf/EducacionContinuaPDF/Sindrome_de_Quemazon_en_el_Personal_de_Salud.pdf
- Pérez-Franco, J. (2016). Nuevos trabajos, nuevos riesgos. Chile y los factores de riesgo psicosocial laboral. Revista Chilena de Salud Pública, 20(1), p-36.
- Rodríguez, E., Sánchez-Gómez, J., Dorado, H. A., & Ramírez, J. M. (2015). Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral y Grado de Estrés en Docentes Universitarios. Revista Colombiana de Salud Ocupacional, 4(2), 12-17.
- Valecillo, M., Quevedo, A., Lobo, A., Dos Santos, A., Montiel, M., Comejo, M. & otros (2009). Síntomas musculo esqueléticos y estrés laboral en el personal de enfermería de un hospital militar. Artículo: Salud trab. (Maracay), 17(2), pag 85-95. Recuperado el 21 de octubre de 2014 de: http://www.scielo.org.ve/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-01382009000200002

1. Psicólogo (UP). Magíster en Gerencia de Recursos Humanos (UNINI). Especialista en Gerencia en Riesgos Laborales, Seguridad y Salud en el Trabajo (UNIMINUTO). Especialista en Estadística Aplicada (UFPS). Docente Universidad Simón Bolívar, Colombia. Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales. Grupo de investigación Altos Estudios de Frontera - ALEF. Email: d.rivera@unisimonbolivar.edu.co. <http://orcid.org/0000-0003-2169-3208>
2. Psicóloga (UP). Magíster en Desarrollo Educativo y Social (UPN). Especialista en Gerencia Social (USB). Docente Investigadora Universidad Simón Bolívar, Colombia. Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales. Grupo de investigación Desarrollo Humano, Educación y Procesos Sociales. Email: scarrillo@unisimonbolivar.edu.co. <http://orcid.org/0000-0001-9848-2367>
3. Psicólogo (USB). Magíster en Educación (USB). Docente Universidad Simón Bolívar, Colombia. Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales. Altos Estudios de Frontera (ALEF). Email: j.forgiony@unisimonbolivar.edu.co. <http://orcid.org/0000-0002-2686-7679>
4. Psicóloga (UP). Especialista en Gerencia Social (USB). Docente Investigadora Universidad Simón Bolívar, Colombia. Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales. Grupo de investigación Desarrollo Humano, Educación y Procesos Sociales. Email: n.bonilla01@unisimonbolivar.edu.co. <http://orcid.org/0000-0003-3375-4303>
5. Licenciada en Biología y Química (UFPS). Doctora en Ciencias de la Educación (C) (USB). Magíster en Docencia de Química (UPN). Docente Investigadora, Universidad Simón Bolívar, Colombia. Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales. Grupo de investigación Desarrollo Humano, Educación y Procesos Sociales. Email: hyurley05@unisimonbolivar.edu.co. <http://orcid.org/0000-0002-0798-5178>
6. Psicóloga (UP). Especialista en Pedagogía para la Docencia Universitaria (FUAA). Coordinadora del Programa de Psicología. Universidad de Santander, Colombia. Email: coord.psicologia.cuc@cucuta.udes.edu.co. <http://orcid.org/0000-0002-4543-4385>

Revista ESPACIOS. ISSN 0798 1015
Vol. 39 (Nº 28) Año 2018

[Índice]

[En caso de encontrar un error en esta página notificar a [webmaster](#)]