

## **Inclusion Of An Occupational Health And Safety Program For The Improvement Of The Administrative Management Of The Institutional Educational Project (Pei) In The Safety And Protection Component, In The Official Urban Educational Institutions Of The Municipality Of Montería Córdoba.**

**Osvaldo Osvaldo Arnet López Acosta**

*Magister en Administración  
Candidato a Doctor en Ciencias de la Educación  
Universidad Metropolitana de Educación Ciencia y Tecnología UMECIT  
Ciudad de Panamá - Panamá*

**Deivi David Fuentes Doria**

*Director de Tesis Doctorado UMECIT  
Doctor en Ciencias-Gerencia, Universidad Pontificia Bolivariana (Montería)  
Docente investigador, grupos ESDER, Administración de Empresas.  
Montería, Córdoba, Colombia*

**Helmer Muñoz Hernández**

*Ingeniero de Sistemas, Magister en Ingeniería, Doctor en Gerencia  
Director de Tesis Doctorado UMECIT  
Universidad del Sinú  
Montería-Colombia*

---

### **Abstract**

*The objective of the research was to design an occupational health and safety program for the improvement of the administrative management component in the official urban educational institutions of the municipality of Montería, Córdoba. A qualitative research was developed through an inductive method. The research design was ethnographic. The research participants were 15 directors, 75 teachers, 20 administrative and 20 general services personnel from five urban educational institutions in the official sector of the city of Montería. A semi-structured interview and a psychological test were applied. Both were analyzed by means of the manual triangulation technique, which allowed summarizing and codifying the information, resulting in the creation of categories from an inductive process. It was concluded that the current working conditions generate a series of psychosocial aspects that have an impact on the quality of life and normal development of employees. Consequently, based on the results of the research, an occupational health and safety program was designed to strengthen the administrative management component in the official urban educational institutions of Montería.*

**Keywords:** *Occupational health and safety, administrative management, institutional educational project, safety and security, inclusion.*

---

Date of Submission: 09-11-2024

Date of acceptance: 22-11-2024

---

### **I. Introducción**

A lo largo de la evolución de la humanidad, los trabajadores han enfrentado diversos riesgos, ante los cuales las empresas no lograban reaccionar ni establecer estrategias de prevención. Esto ha llevado a la aparición de enfermedades laborales, incidentes comunes, accidentes y niveles de ausentismo. Estas dinámicas no fueron inicialmente reconocidas como necesidades en las empresas. Solo cuando el número de incidentes laborales se volvió evidente y público, surgió la necesidad de crear normativas y políticas que abordaran este aumento, redujeran la incidencia de estos eventos y desarrollaran estrategias de autocuidado laboral. Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), "La implementación de programas efectivos de seguridad y salud en el ámbito laboral no solo protege a los trabajadores de riesgos laborales, sino que también contribuye al desarrollo sostenible y al crecimiento económico de las empresas" (OIT, 2020, p. 15).

Mediante el Decreto 1295 del 94 se establece la obligatoriedad de instaurar un programa de seguridad y salud en el trabajo para todas las empresas o Instituciones del territorio colombiano. El no cumplimiento de este decreto puede ocasionar fuertes sanciones o amonestaciones para las empresas; lo que lleva a pensar que el recurso primordial que tienen las instituciones educativas son sus estudiantes, directivos docentes, docentes y administrativos y es de vital importancia velar por algunos factores como son su bienestar, seguridad y protección; lo cual va a influir positivamente en el sentido de pertinencia, el empoderamiento de las personas y logrando con ello un mejoramiento de las capacidades competitivas de la empresa.

Importante mencionar, que las instituciones educativas urbanas de Montería no cuenta con un programa de seguridad y bienestar en el ámbito laboral que le permita proteger a los colaboradores de factores de riesgos a los cuales están expuestos permanentemente, poniendo en riesgo la salud, la vida y la integridad de los miembros de la comunidad educativa, y en su defecto sanciones producto de demandas por carencia absoluta de estándares ocupacionales. En palabras de Rodríguez (2019), "Un ambiente laboral seguro y saludable es fundamental para garantizar la integridad física y mental de los trabajadores, así como para promover la productividad y la calidad en el trabajo" (p. 72).

Existen teorías de los riesgos profesionales que tiene relevancia en la culpa y, la obligación social del individuo con relación al riesgo de la empresa, teniendo presente la responsabilidad procedida de los accidentes laborales. Por lo anterior, se puede hablar de hipótesis subjetivas y objetivas que se fundamentan en hechos legales y materiales. De acuerdo con López y Gómez (2018), "La implementación de un programa de seguridad y bienestar en el trabajo es esencial para prevenir accidentes laborales y enfermedades profesionales, así como para cumplir con las regulaciones legales vigentes" (p. 39).

¿Cómo debe ser el programa de seguridad y salud en el trabajo aplicable a las condiciones y las actividades de la institución educativa Liceo Guillermo Valencia de Montería?

¿Cómo son las condiciones de trabajo y salud y las políticas del programa de seguridad y salud en el trabajo que se deben implementar en las instituciones educativas urbanas de Montería?

¿Qué criterios y pautas deben ser utilizados en el programa de seguridad y salud en el trabajo?

¿Qué elementos se deben tener en cuenta para diseñar un cronograma de actividades para la ejecución del programa de seguridad y salud en el trabajo?

El personal que labora en las instituciones educativas urbanas de Montería se encuentra vulnerable a los riesgos que representa no contar con un programa de seguridad y salud en el trabajo que atienda a las necesidades de la población objeto de estudio. Las Instituciones Educativas urbanas de Montería, no cuentan con un programa formal de seguridad y salud en el trabajo, por lo cual no se conocen ni se controlan los riesgos ocupacionales a los que está expuesta la población trabajadora y estudiantil expuesta; aunque existe una política establecida para la prevención de riesgos, Comité Paritario de salud ocupacional y un coordinador asignado al manejo del Programa (como una función adicional) en la realidad no se ha diseñado ni implementado el mismo de acuerdo a los lineamientos de la Resolución 1016 de 1989 establece que es responsabilidad de todos los empleadores, tanto públicos como privados, incluyendo contratistas y subcontratistas, implementar y asegurar el correcto funcionamiento de un programa de seguridad y salud en el trabajo.

Alvarado (2004), afirma que:

El descuido de la salud y seguridad de los trabajadores ha sido una constante tanto en las sociedades antiguas como modernas, hasta hace relativamente poco tiempo. No fue sino hasta principios de la década de 1940, con el estallido de la Segunda Guerra Mundial, que se reconoció la verdadera relevancia de la salud ocupacional. (p.13). A lo que se refiere a la modernidad se hace necesario citar a Ramazzini (Citado por Alvarado, 2008) quien señala que algunas enfermedades se presentan con mayor frecuencia en determinadas profesiones.

El desinterés por la salud y seguridad de los trabajadores ha sido una constante en las sociedades tanto antiguas como modernas hasta épocas recientes. Solo a principios de los años 40 del siglo pasado, coincidiendo con el inicio de la Segunda Guerra Mundial, se comenzó a reconocer la verdadera importancia de la salud ocupacional.

El conflicto armado destacó la relevancia del bienestar de la fuerza laboral para poder satisfacer las exigencias impuestas por esa guerra. Así comenzó un período de rápido avance en esta disciplina, con un desarrollo acelerado en sus distintas áreas, un proceso que continúa hasta la actualidad. Según Smith (2020), "La seguridad y salud en el trabajo no solo es una responsabilidad ética y moral para los empleadores, sino también una inversión que beneficia tanto el bienestar de los trabajadores como el éxito empresarial a largo plazo" (p. 88).

Paracelso reconoció que el incremento de las enfermedades laborales estaba directamente relacionado con el avance y expansión de la industria. A pesar de intentar tratar diversas intoxicaciones laborales, sus métodos carecían de base científica y estaban influenciados por su visión heterodoxa del mundo. Aunque algunos investigadores realizaron avances en el campo, la comprensión de las enfermedades laborales causadas por agentes específicos presentes en el entorno laboral aún no estaba completamente desarrollada, y las explicaciones al respecto eran imprecisas y dudosas.

Durante el siglo XIX, en fábricas y minas, los trabajadores enfrentaban altos riesgos de enfermedades ocupacionales y accidentes laborales, exacerbados por largas jornadas de trabajo. La mejora en las técnicas de producción se consiguió a costa de la implementación de máquinas más rápidas, complejas y peligrosas.

Los trabajadores, en su mayoría, no tenían la formación adecuada para operar estas nuevas máquinas, y las medidas de seguridad laboral eran mínimas. Además, el aumento de la exposición a una mayor variedad de productos químicos, sin considerar sus efectos perjudiciales, incrementó los riesgos para los empleados. Este proceso de transición de trabajo manual a industrial resultó en la pérdida de la salud o vida de muchos trabajadores. Esto motivó la creación gradual de servicios de salud ocupacional y una mayor atención a las condiciones laborales y la prevención de enfermedades.

Según García et al. (2017), "Fomentar una cultura de seguridad en el trabajo es esencial para promover la participación activa de los empleados en la prevención de riesgos laborales y en la mejora continua de las condiciones de trabajo" (p. 25).

La norma OSHAS 18001 es una herramienta que permite a las empresas identificar, evaluar, y gestionar los riesgos laborales y la salud ocupacional como parte de sus prácticas empresariales. Más que un gasto, el manejo de riesgos se ve como una inversión.

Esta norma es compatible con ISO 9001 y 14001, facilitando la integración de los sistemas de gestión de calidad, medio ambiente, y salud y seguridad ocupacional. Su objetivo es proporcionar a las organizaciones los elementos para desarrollar un sistema de gestión eficaz en seguridad y salud ocupacional que pueda integrarse con otros sistemas de gestión, ayudándolas a alcanzar sus metas en este ámbito. La norma es aplicable a cualquier tipo de empresa, sin imponer criterios específicos para el control de riesgos, pero ofrece un sistema estructurado para el mejoramiento continuo.

Las empresas que la implementan deben establecer un sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional para minimizar riesgos, mantenerse al tanto de los peligros a los que están expuestos sus trabajadores, y buscar la certificación del sistema por una entidad externa. Entre sus beneficios se incluyen asegurar a los clientes que se cuenta con un sistema eficaz, mejorar las relaciones con los empleados, fortalecer la imagen corporativa, aumentar la competitividad, reducir accidentes e incidentes, y fomentar la prevención de enfermedades laborales.

### **Aspectos Teóricos**

La seguridad y salud en el trabajo en el contexto educativo se basa en diferentes teorías y enfoques que buscan garantizar un entorno laboral seguro y saludable para todos los trabajadores y estudiantes. Algunas de las bases teóricas más importantes son:

**Teoría del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo:** Esta teoría se basa en la idea de que la seguridad y salud en el trabajo deben ser gestionadas como un sistema integral. Se enfoca en identificar y evaluar los riesgos, establecer controles efectivos, capacitar a los trabajadores, establecer políticas y procedimientos, y realizar seguimiento y evaluación de los resultados.

**Teoría del comportamiento humano en el trabajo:** Esta teoría se centra en el estudio de los factores que influyen en el comportamiento humano en el trabajo y cómo estos afectan la seguridad y salud. Se basa en la idea de que el comportamiento seguro y saludable es una cuestión de elección individual y de factores motivacionales y ambientales. Se busca promover comportamientos seguros y saludables a través de la educación, la capacitación y el ambiente laboral.

**Enfoque ergonómico:** La ergonomía se refiere al estudio de cómo adaptar el trabajo al trabajador, teniendo en cuenta sus habilidades, capacidades y características físicas y mentales. En el contexto educativo, esto implica diseñar espacios de trabajo y mobiliario ergonómico, promover posturas adecuadas, capacitar a los trabajadores sobre ergonomía y promover pausas activas para prevenir lesiones y fatiga.

**Enfoque de prevención de riesgos laborales:** Este enfoque se basa en la identificación y evaluación de los riesgos laborales presentes en el contexto educativo, para luego establecer las medidas preventivas necesarias. Se busca eliminar o controlar los riesgos en su origen, en lugar de simplemente mitigar sus consecuencias.

**Enfoque de gestión participativa:** Este enfoque se basa en la participación activa de los trabajadores y estudiantes en la identificación y gestión de la seguridad y salud en el trabajo. Se busca fomentar la comunicación, la cooperación y la colaboración entre todos los involucrados, para garantizar que las medidas de prevención y protección sean efectivas y satisfagan las necesidades de todos.

Estas teorías y enfoques forman parte de las bases teóricas sobre seguridad y salud en el trabajo en el contexto educativo y son fundamentales para promover y mantener un entorno laboral seguro y saludable para todos.

**Sistema General de Riesgos Laborales:** Es un conjunto de entidades públicas y privadas, junto con normas y procedimientos, diseñados para prevenir, atender y proteger a los empleados frente a enfermedades y accidentes laborales que puedan ocurrir como resultado de su trabajo. Las disposiciones actuales en salud ocupacional, orientadas a la prevención de accidentes y enfermedades laborales, así como la mejora de las condiciones laborales, forman parte integral de este sistema. Congreso de la República de Colombia (2012).

**Salud Ocupacional:** Ahora denominada Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), es la disciplina que se ocupa de prevenir lesiones y enfermedades relacionadas con las condiciones laborales, además de proteger y promover la salud de los empleados. Su objetivo es mejorar tanto las condiciones laborales como el ambiente de trabajo, y promover el bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones. Congreso de la República de Colombia (2012).

**Programa de Salud Ocupacional:** Ahora conocido como Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), se trata de un proceso lógico y continuo basado en la mejora constante. Incluye políticas, organización, planificación, implementación, evaluación, auditoría y acciones de mejora para anticipar, identificar, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el trabajo. Congreso de la República de Colombia (2012).

**Norma Técnica Colombiana NTC-OHSAS 18001:** Esta serie de normas internacionales voluntarias está relacionada con la gestión de la seguridad y salud ocupacional (S y SO). Permite a las organizaciones controlar los riesgos relacionados con la seguridad y salud en el trabajo y mejorar su rendimiento en esta área. Aunque no especifica criterios de desempeño o detalles para el diseño de un sistema de gestión, es aplicable a cualquier organización que desee establecer un sistema de gestión en S y SO, minimizar riesgos, mantener y mejorar el sistema de gestión, y demostrar conformidad con esta norma mediante autoevaluaciones o certificaciones externas. (ICONTEC, 2007).

**Seguridad y salud ocupacional (S y SO):** Se refiere a las condiciones y factores que pueden afectar la salud y seguridad de los empleados, incluidos trabajadores temporales, contratistas, visitantes o cualquier persona en el lugar de trabajo (ICONTEC, 2007).

**Riesgo laboral:** Es la combinación de la probabilidad de que ocurra un evento o exposición peligrosa, y la gravedad de la lesión o enfermedad que pueda resultar de dicho evento o exposición (ICONTEC, 2007).

**Riesgo aceptable:** Es un nivel de riesgo que la organización considera tolerable, teniendo en cuenta sus obligaciones legales y su política de seguridad y salud ocupacional (ICONTEC, 2007).

**Riesgo psicosocial:** Según Moreno (2011), "Los riesgos psicosociales laborales son situaciones que tienen una alta probabilidad de dañar la salud física, mental o social de los trabajadores". Estos riesgos no son simples conflictos comunes en el trabajo, sino que pueden generar situaciones con grandes probabilidades de impactar negativamente la salud de los empleados, lo cual repercute también en la organización (Gómez, Hernández y Méndez, 2014).

**Valoración del riesgo:** Es el proceso mediante el cual se evalúan los riesgos derivados de un peligro, considerando la efectividad de los controles existentes, y se decide si el riesgo es aceptable o no (ICONTEC, 2007).

**Acción preventiva:** Son medidas tomadas para eliminar la causa de una no conformidad o de otra situación potencial no deseada (ICONTEC, 2007).

**Peligro:** Se refiere a cualquier fuente, situación o acto que tenga el potencial de causar daño en términos de enfermedad o lesión a las personas, o una combinación de estos (ICONTEC, 2007).

**Identificación del peligro:** Es el proceso de reconocer si existe un peligro y definir sus características (ICONTEC, 2007).

**Enfermedad:** Es una condición física o mental adversa que puede surgir o agravarse debido a una actividad o situación laboral (ICONTEC, 2007).

**Trabajo:** Es cualquier actividad humana, remunerada o no, relacionada con la producción, comercialización, transformación, venta o distribución de bienes, servicios o conocimientos, realizada de manera independiente o bajo el servicio de otra persona o entidad (Ministerio de Protección Social, 2008).

**Riesgo:** Es la probabilidad de que ocurra una enfermedad, lesión o daño en un grupo específico (Ministerio de Protección Social, 2008).

**Factor de riesgo:** Es cualquier posible causa o condición que pueda ser responsable de una enfermedad **Factores de riesgo psicosociales**, lesión o daño (Ministerio de Protección Social, 2008).

**Factor protector psicosocial:** Son las condiciones de trabajo que promueven la salud y el bienestar de los empleados (Ministerio de Protección Social, 2008).

**Condiciones de trabajo:** Se refiere a todos los aspectos intralaborales, extralaborales e individuales presentes durante la realización de actividades dirigidas a la producción de bienes, servicios y/o conocimientos (Ministerio de Protección Social, 2008).

**Estrés:** Es la respuesta física, psicológica y conductual de un trabajador al intentar adaptarse a las demandas generadas por la interacción entre sus condiciones individuales, laborales y extralaborales. Es una respuesta del organismo ante una situación de presión o amenaza externa (Peiró y Lira, 2013).

## II. Aspectos Metodológicos

De acuerdo con McMillan y Schumacher (2005), la investigación es una "búsqueda científica y sistemática de conocimiento que resulte eficaz para el estudio del objeto de investigación". En este caso, la investigación se sitúa dentro del paradigma estructuralista, el cual se centra en cómo las estructuras sociales y organizacionales influyen en las prácticas y comportamientos dentro de las instituciones educativas. Este enfoque es clave para analizar cómo la implementación de un programa de seguridad y salud en el trabajo afecta la gestión administrativa en el PEI de las instituciones urbanas de Montería, enfocándose en el componente de seguridad y protección.

El estructuralismo, propuesto originalmente por autores como Lévi-Strauss (1968), sugiere que los elementos de la cultura organizacional deben entenderse en términos de su relación con el sistema más amplio. En el contexto educativo, esto implica examinar cómo las normas, roles y estructuras sociales preexistentes afectan la implementación del programa de seguridad y salud en el trabajo. Este enfoque permite identificar las barreras y facilitadores dentro de la estructura organizacional que influyen en la gestión administrativa, como la coordinación entre directivos, docentes y personal administrativo.

Bartolini (2005) menciona que el estructuralismo no se enfoca únicamente en los individuos, sino en las relaciones subyacentes que configuran los procesos de cambio organizacional. Este enfoque es particularmente útil para estudiar la implementación de políticas de seguridad y salud en el trabajo, donde las instituciones están moldeadas por normas y estructuras preexistentes que afectan la efectividad de la gestión administrativa.

El uso de un método cualitativo dentro del paradigma estructuralista, como lo plantea Sampieri (2014), es apropiado para comprender cómo los actores educativos (directivos, docentes y personal administrativo) perciben y responden a la implementación del programa de seguridad y salud en el trabajo. Este enfoque permite una exploración profunda de las interacciones y dinámicas organizacionales, proporcionando una visión holística que incluye tanto las relaciones interpersonales como los factores estructurales que influyen en la implementación del programa.

El tipo de investigación evaluativo es ideal para este estudio, ya que está diseñado para analizar y medir el impacto de la implementación de un programa específico, en este caso, el programa de seguridad y salud en el trabajo en las instituciones educativas de Montería. Como señala Sampieri (2014), este tipo de investigación tiene como objetivo principal valorar la efectividad de programas o intervenciones, lo que es particularmente relevante cuando se busca mejorar procesos administrativos y organizacionales. En este sentido, el enfoque evaluativo no solo mide la eficacia inmediata del programa, sino también sus efectos a largo plazo en la seguridad y protección dentro del entorno educativo.

El diseño es de campo y transeccional, lo que implica que los datos se recogen en un momento específico del tiempo para capturar una imagen clara del fenómeno en estudio, tal como se presenta en el contexto actual. Sampieri (2014) y Fuentes, D. (2020) indican que este tipo de diseño es adecuado para estudios que requieren describir y analizar un fenómeno dentro de un marco temporal determinado, sin la necesidad de realizar un seguimiento a largo plazo.

Además, se adopta un método etnográfico, que permite la inmersión en el contexto natural de las instituciones educativas urbanas de Montería. Este método facilita la observación directa y detallada de las interacciones y dinámicas organizacionales que influyen en la implementación del programa de seguridad y salud en el trabajo. Según Fuentes, D. (2020), la etnografía permite captar tanto las percepciones de los actores clave como las normas culturales y organizacionales que configuran el entorno educativo.

La combinación de la observación participante y las entrevistas a profundidad permite al investigador explorar cómo se percibe y experimenta el programa de seguridad y salud en el trabajo en diferentes niveles de la organización, generando una comprensión integral del impacto que este tiene en la gestión administrativa y en la seguridad de los empleados y estudiantes.

La población está conformada por las 60 Instituciones educativas públicas urbanas ubicadas en la ciudad de montería -departamento de Córdoba- Colombia, quienes son los que presentan una característica en común, y es la carencia de programas en seguridad y salud en el trabajo.

Se seleccionó una muestra no probabilística, la cual se define como un subgrupo de la población en el que la elección de los elementos no se basa en la probabilidad, sino en criterios relacionados con las características específicas del estudio y otras consideraciones prácticas (Sampieri, 2012). En la mayoría de los casos, no es posible recopilar tantos datos como se desea debido a limitaciones de tiempo, costo, entre otros factores. Por ello, es necesario buscar una muestra que cumpla con ciertos requisitos mínimos establecidos para la investigación. Estos requisitos se centran en la precisión de las estimaciones y en el nivel de confianza que se tiene respecto a dicha precisión.

La muestra seleccionada posee la característica tanto de contenido, como de lugar y de tiempo, además de ser homogénea en cuanto a los niveles socioeconómicos, para la muestra de docentes se tomó un 30% del personal que labora en las I.E, que es lo mínimo recomendado para no caer en la categoría de muestra pequeña. Ese grupo se llamó grupo experimental.

### **III. Conclusiones**

La seguridad y salud en el trabajo dentro de las instituciones educativas es clave para asegurar condiciones laborales adecuadas; no obstante, la formación en este ámbito es limitada. Es importante llevar a cabo acciones que promuevan mejoras y potenciar la capacidad institucional para asegurar una gestión eficiente de la seguridad y salud laboral, además de implementar estrategias que permitan abordar de manera integral los riesgos asociados.

El actual ambiente de trabajo genera una serie de aspectos psicosociales que impactan en la calidad de vida y desarrollo normal de los empleados. Este fenómeno es consecuencia de las variables laborales, las cuales pueden variar según la estructura organizativa, el rol ocupado, la naturaleza de las responsabilidades y las condiciones del entorno laboral. Es evidente que los factores psicosociales tienen el potencial de contribuir positivamente o, en determinados casos, afectar adversamente la calidad de vida y el desempeño laboral de los empleados. En el primer escenario, esto impulsa el crecimiento personal y la productividad, mientras que, en el segundo, perjudica el bienestar y la salud de los trabajadores.

En conclusión, el análisis resalta la imperiosa necesidad de implementar medidas específicas en el ámbito de seguridad y salud en las instituciones educativas. La evaluación actual del Proyecto Educativo Institucional (PEI) debe ser prioritaria, ya que su capacidad para abordar eficazmente la seguridad y protección determinará la efectividad de las medidas existentes. La posible existencia de brechas en la gestión de la seguridad y salud podría indicar la urgencia de revisar y fortalecer las políticas y prácticas vigentes.

Es esencial generar conciencia sobre la importancia de la Seguridad y Salud en el Trabajo dentro de la comunidad educativa. Esto implica que cada miembro comprenda los riesgos asociados a su labor y reconozca la necesidad de tomar medidas específicas para garantizar un entorno laboral seguro. La concienciación no solo contribuirá a la prevención de riesgos, sino que también fomentará una cultura organizacional comprometida con la seguridad y el bienestar de todos los involucrados en el proceso educativo.

### **Referencias Bibliográficas**

- [1]. Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo. (2014). Riesgos psicosociales en Europa: prevalencia y estrategias de prevención. Disponible en: doi:10.2802/29383
- [2]. Angélica A. (2014) Pag.45. Riesgos psicosociales en docentes de la enseñanza básica y media de la institución educativa Chipre de la ciudad de Manizales. Universidad de Manizales, facultad de psicología.
- [3]. Bonilla, E., Caicedo, M. L., & Mora, A. (2019). Análisis de riesgos laborales en instituciones educativas de la ciudad de Pasto, Colombia. *Revista de Investigación, Desarrollo e Innovación*, 9(2), 271-279.
- [4]. Caamaño, E. A. (2005). El derecho a la no discriminación en el empleo. Santiago de Chile: LexisNexis
- [5]. Creswell, J. (2014). *Research Design. Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches Fourth Edition*. California: SAGE Publications.
- [6]. Fitzgerald, L., Swan, S. & Magley, V. (1997). But was it really sexual harassment? Legal, behavioral and psychological definitions of the workplace victimization of women. Needham: Heights
- [7]. Galindo, G., & Gonzalez, J. E. (2020). Seguridad y salud laboral en el ambiente educativo. En *Libro Higiene y seguridad industrial* (pp. 59-71). Springer.
- [8]. Gamonal, S. & Prado, P. (2006). El mobbing o acoso moral laboral. Santiago de Chile: LexisNexis.
- [9]. García-Serrano, A. (2017). La seguridad y salud laboral en el ámbito educativo. Sevilla: Escuela de Seguridad y Salud Laboral.
- [10]. International Labour Organization (2020). Guidelines on occupational safety and health management systems. Ginebra: ILO.
- [11]. Jiménez, B. y Tejada J. (2006). "Procesos y métodos de investigación". En Tejada, J. y
- [12]. Giménez, V. (Coords.). *Formación de Formadores*, Tomo 2. Escenario
- [13]. Institucional. Madrid: Thomson.
- [14]. McMillan, J. H. y Schumacher, S. (2005). *Investigación educativa: una introducción conceptual*. Madrid: Pearson Addison Wesley.
- [15]. Ministerio del trabajo, protección social y de salud (1989). RESOLUCION 1016 DE 1989. Recuperado de:
- [16]. Morales, O. (2015). Fundamentos de la investigación documental y la monografía. En *Introducción a los métodos y técnicas de investigación*. Selección de lecturas. Cuba: Editorial Universitaria Félix Varela.
- [17]. Moreno, B. (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. *Revista Med Segur Trab*, 57, suplemento 1, pp. 1-262.
- [18]. Palacios, V., & Echeverría, I. (2019). Diagnóstico de seguridad y salud en el trabajo en un centro educativo de nivel básico en México. *Revista Estudios y Perspectivas en Turismo*, 28(4), 1110-1129.
- [19]. *Revista de la Asociación Médica Argentina*, Vol. 132, Número 4 de 2019 p.30. *Arch Prev Riesgos Labor* 1998;2:69-74 p.70

- [20]. Sampieri, R. H. (2012). Metodología de la investigación (6a ed.). McGraw-Hill.
- [21]. Sánchez L. (2016) p.4. Revista Salud de los Trabajadores. Volumen 24 N°1
- [22]. Walter, A. G. (2012) Revisión histórica de la salud ocupacional y la seguridad industrial. Revista Cubana de Salud y Trabajo.
- [23]. Wynne, R., Clarkin, N., Cox, T. & Griffiths, A. (1997). Guidance on the prevention of violence at work. Luxemburgo: European Comission.