

**Proyecto monográfico como análisis descriptivo de la importancia del autocuidado como factor protector para la mitigación de riesgos ocupacionales en los vigías de la dirección de espacio público de la alcaldía de una ciudad del suroccidente colombiano durante el 2022 y 2023**

Trabajo de Grado para optar al título de Especialistas en Salud y Seguridad del trabajo

Presentado por:

Maria Fernanda Gómez Martínez

Luis Fernando Moreno Salcedo

Daniel Camilo Yamá Narvárez

Universidad CES - convenio Universidad Mariana Pasto  
Facultad de medicina – postgrados  
Especialidad en Gerencia en Salud y Seguridad en el Trabajo  
San Juan de Pasto  
2023

Proyecto monográfico como análisis descriptivo de la importancia del autocuidado como factor protector para la mitigación de riesgos ocupacionales en los vigías de la dirección de espacio público de la Alcaldía de una ciudad del suroccidente colombiano durante el 2022 y 2023

Candidatos a la especialización de gerencia en salud y seguridad en el trabajo

Maria Fernanda Gómez Martínez

Luis Fernando Moreno Salcedo

Daniel Camilo Yamá Narvárez

Asesor:

Martha Adriana León Velasco

Psicóloga, Especialista en docencia universitaria, Desarrollo del Talento Humano en la organización, Gerencia en Organizaciones de Salud, Gerencia de Seguridad y Salud en el Trabajo y MBA en Alta Gerencia

Universidad CES - convenio Universidad Mariana Pasto  
Facultad de medicina – postgrados  
Especialidad en Gerencia en Salud y Seguridad en el Trabajo  
San Juan de Pasto

2023

## **NOTA DE ACEPTACIÓN**

Los estudiantes han logrado conocer el entorno y observar en detalle la problemática social a la que se enfrentan los Vigías del Espacio Público y mediante este análisis han logrado optimizar sus competencias como candidatos a Especialistas en la gestión del riesgo ocupacional identificando, evaluando y, haciendo un diagnóstico completo de la situación actual, adicionalmente proponiendo esquemas de cuidado y mejoramiento de los hábitos en los trabajadores, por medio del desarrollo de un entrenamiento para estos trabajadores, así como la aplicación de estrategias y planes que permitan mitigar los riesgos laborales a los cuales están expuestos y reforzar su manejo a fin que puedan lograr un mejor desempeño laboral.



Asesora

## **AGRADECIMIENTOS.**

Agradecemos a nuestros familiares quienes han apoyado a lo largo de este camino, a creer en nuestros sueños de emprender y mejorar, ustedes nos inspiran y nos dan valor, motivación y energía para continuar hacia un mejor futuro, a la profesora Martha Adriana León Velasco, por su excelente asesoría y comprensión en nuestro trabajo, a los profesores de la Universidad CES por transmitirnos sus conocimientos en la salud y seguridad en el trabajo, a la Alcaldía Municipal de la ciudad del suroccidente colombiano por permitirnos realizar el presente estudio con el personal operativo adscrito a la Dirección de Espacio Público, como también por brindar su apoyo en la ejecución de esta labor.

## **Resumen**

El objetivo de esta investigación fue la de realizar una descripción de la importancia del autocuidado como factor protector para la mitigación de los riesgos laborales que tiene el grupo de vigías de espacio público de la Alcaldía de una ciudad del suroccidente colombiano, esto puede ayudar a los vigías a tener un mejor rendimiento de su trabajo el cual es especial debido a que el trato que reciben muchas veces es hostil, y se vuelve desde una visión de Salud y Seguridad en el Trabajo un punto importante a tratar especialmente el área de autocuidado mental.

La investigación consistió en la recolección de información por medio de una encuesta de 45 preguntas cuyos resultados mostraron que los vigías percibían su salud mental como mal tratada y con un alto riesgo psicosocial. Se compartieron los resultados con la Alcaldía de una ciudad del suroccidente colombiano y se realizó una intervención que reforzó el área de autocuidado y salud mental.

En conclusión, los vigías presentaron un riesgo psicosocial elevado, el cual es un llamado de atención tanto para la Administración Municipal como para cualquier empresa ya que este aspecto del trabajo puede ser un limitante muy grande que afecta la salud de los trabajadores como su efectividad, al mismo tiempo se concluye que el desconocimiento y poca relevancia que se le da al autocuidado puede derivar en estos problemas al no tener herramientas ni conocimientos para gestionar situaciones que afecten la salud mental.

Palabras Claves: Vigías de Espacio Público, Riesgos psicosocial, Salud mental

## **Abstract**

The objective of this research was to make a description of the importance of self-care as a protective factor for the mitigation of occupational risks that the group of public space guards of a southwestern colombian city Mayor's Office has, this can help the guards to have a better performance of their work which is special because the treatment they often receive is hostile, and it becomes from a vision of Health and Safety at Work an important point to address especially the area of mental self-care.

The research consisted of collecting information through a 45-question survey, the results of which showed that the supervisors perceived their mental health as poorly treated and with a high psychosocial risk, the results were shared with the Mayor's Office in order to carry out training to reinforce the area of self-care and mental health.

In conclusion, the supervisors presented a high psychosocial risk, which is a call of attention for the Municipal Administration as well as for any company, since this aspect of the work can be a very big limiting factor that affects the health of the workers as well as their effectiveness, at the same time it is concluded that the lack of knowledge and little relevance given to self-care can derive in these problems by not having tools or knowledge to manage situations that affect mental health.

Key Words: Space Guard, Psychosocial Risks, Mental Health

## Tabla de contenido

Resumen .....	5
Abstract .....	5
<b>Glosario</b> .....	<b>11</b>
1. Problema de investigación .....	13
1.1. Formulación del problema .....	13
1.2. Pregunta de investigación.....	15
1.3. Justificación .....	15
1.4. Consideraciones Éticas.....	16
1.5. Árbol de problemas.....	17
2. Objetivos.....	20
2.1. Objetivo General.....	20
2.2. Objetivos Específicos .....	20
3. Marco legal .....	20
3.1. Normas internacionales: .....	20
3.2. Norma Nacional: .....	21
3.2.1. Leyes:.....	21
3.2.2. Decretos:.....	24
3.2.3. Resoluciones:.....	26
3.2.4. Sentencias Constitucionales .....	30
4. Marco Teórico .....	30
5. Metodología .....	40
5.1. Marco Lógico .....	40
5.2. CRONOGRAMA .....	44
5.3. Presupuesto .....	46
5.4. Desarrollo metodológico .....	47
6. Resultados .....	53
6.1. Análisis Estadístico .....	55
7. Conclusiones .....	86
8. Recomendaciones .....	88
9. Anexos.....	90
<b>10. Bibliografía .....</b>	<b>101</b>

## Lista de Anexos

<b>Anexo 1.</b> Recopilación Mapas de recorrido de los vigías de espacio público.	88
<b>Anexo 2</b> Fotografías de los vigías de espacio público cumpliendo funciones en su horario habitual de trabajo	92
<b>Anexo 3.</b> Fotografías del encuentro realizado el 8 de marzo de 2023.	94
<b>Anexo 4:</b> Matriz de Excel riesgos identificados en el proceso de Vigías del Espacio Público (Excel Externo)	

## Lista de ilustraciones

<b>Ilustración 1.</b> Representación del Árbol de Problemas del proyecto	17
<b>Ilustración 2.</b> Descriptivo de uso de distractores durante el trabajo	55
<b>Ilustración 3.</b> Descriptivo de uso de sustancias durante la jornada laboral.	55
<b>Ilustración 4.</b> Descriptivo controles médicos con EPS.	56
<b>Ilustración 5.</b> Descriptivo situaciones o eventos que afectan la seguridad e integridad	56
<b>Ilustración 6.</b> Descriptivo condiciones de salud durante el trabajo	57
<b>Ilustración 7.</b> Descriptivo pregunta relacionada con el valor que le da al trabajo el supervisor	58
<b>Ilustración 8.</b> Descriptivo pregunta relacionada con el uso del celular fuera del trabajo por asuntos relacionados con el trabajo	58
<b>Ilustración 9.</b> Descriptiva pregunta: He percibido que mis compañeros tienen estrés laboral en el trabajo.	59
<b>Ilustración 10.</b> Descriptiva pregunta: Existe un trato respetuoso y cordial entre mis compañeros de trabajo.	59
<b>Ilustración 11.</b> Descriptivo de sensación de unión entre compañeros de trabajo	60
<b>Ilustración 12.</b> Descriptivo de aviso a otros compañeros de situaciones peligrosas que se presenten en la rutina de trabajo.	61
<b>Ilustración 13.</b> Descriptivo de verificación de equipo e implementos proporcionados	62
<b>Ilustración 14.</b> Descriptivo de comunicación a superiores sobre falta de implementos	62
<b>Ilustración 15.</b> Descriptivo de comunicación de implementos que necesitan reparación	63

<b>Ilustración 16.</b> Descriptivo de comunicación a supervisores sobre eventualidades consideradas inseguras	64
<b>Ilustración 17.</b> Descriptivo de realización de trabajo con cualquier objeto disponible	64
Ilustración 18. Descriptivo de consumo de alcohol en el trabajo.	65
<b>Ilustración 19.</b> Descriptivo de consumo de sustancia psicoactivas en el trabajo	66
<b>Ilustración 20.</b> Descriptivo de comunicación a la oficina de SST sobre condiciones de salud	66
<b>Ilustración 21</b> Descriptivo de incomodidad al momento de usar indumentaria de trabajo	67
<b>Ilustración 22 .</b> Descriptivo de asistencia a reuniones y capacitaciones	68
<b>Ilustración 23.</b> Descriptivo de percepción de control sobre peligros y eventualidades	68
<b>Ilustración 24</b> Descriptivo de percepción sobre necesidad de más capacitaciones	69
<b>Ilustración 25</b> Descriptivo de sensación de sobrecarga laboral	69
<b>Ilustración 26.</b> Descriptivo de percepción de peticiones con justa causa por parte de los supervisores.	70
<b>Ilustración 27.</b> Descriptivo de momentos en los que se habla de rendimiento laboral a los trabajadores	71
<b>Ilustración 28.</b> Descriptivo de sensación de despidos con justa causa	71
<b>Ilustración 29.</b> Descriptivo de sensación de compromiso para cumplir la jornada laboral	72
<b>Ilustración 30.</b> Descriptivo de lavado de manos en la jornada laboral	73
<b>Ilustración 31.</b> Descriptivo de mantenimiento y cuidado de implementos proporcionados	73
<b>Ilustración 32.</b> Descriptivo de aseo y presentación personal a la jornada laboral	74
<b>Ilustración 33.</b> Descriptivo de espacios y momentos dispuestos para el lavado de manos	74
<b>Ilustración 34.</b> Descriptivo de disposición de espacios y momentos para alimentación	75
<b>Ilustración 35.</b> Descriptivo de tipo de alimentación que pueden consumir los trabajadores	76

<b>Ilustración 36</b> Descriptivo de consumo de alimentos a escondidas de los supervisores	76
<b>Ilustración 37.</b> Descriptivo de presión ejercida por supervisores para que los trabajadores no consuman alimentos en jornada laboral	77
<b>Ilustración 38.</b> Descriptivo de retroalimentación recibida por parte de los supervisores	78
<b>Ilustración 39 .</b> Descriptivo de percepción de gestión de los supervisores por parte de los trabajadores	78
<b>Ilustración 40.</b> Descriptivo de percepción de objetivos laborales como claros y razonables	79
<b>Ilustración 41.</b> Descriptivo de sensación de incomodidad por alguna decisión tomada	80
<b>Ilustración 42</b> Descriptivo de responsabilidad tomada por parte de los supervisores	80
<b>Ilustración 43.</b> Descriptivo de práctica de pausas activas	81
<b>Ilustración 44.</b> Descriptivo de percepción de apoyo recibido por parte de otros compañeros	81
<b>Ilustración 45.</b> Descriptivo de sensación de confianza entre compañeros.	82
<b>Ilustración 46.</b> Descriptivo de trato respetuoso entre trabajadores de otras áreas	83
<b>Ilustración 47.</b> Mapa Recorrido vigías ruta 1	88
<b>Ilustración 48.</b> Mapa Recorrido vigías ruta 2	89
<b>Ilustración 49.</b> Mapa Recorrido vigías ruta 3	90
<b>Ilustración 50.</b> Mapa Recorrido vigías ruta 4	91
<b>Ilustración 51</b> Vigías en su horario habitual de trabajo. Autoría propia	92
<b>Ilustración 52.</b> Vigías en su horario habitual de trabajo. Autoría propia	92
<b>Ilustración 53.</b> Vigías en su horario habitual de trabajo	93
<b>Ilustración 54.</b> Capacitación realizada a los vigías de espacio público de la Alcaldía de una ciudad del suroccidente colombiano.	94
<b>Ilustración 55.</b> Capacitación realizada a los vigías de espacio público de la Alcaldía de una ciudad del suroccidente colombiano.	95
<b>Ilustración 56.</b> Capacitación realizada a los vigías de espacio público de la Alcaldía de una ciudad del suroccidente colombiano.	96

<b>Ilustración 57.</b> Capacitación realizada a los vigías de espacio público de la Alcaldía de una ciudad del suroccidente colombiano.	97
<b>Ilustración 58.</b> Capacitación realizada a los vigías de espacio público de la Alcaldía de una ciudad del suroccidente colombiano.	98

### **Lista de tablas**

<b>Tabla 1.</b> Diseño de Marco Lógico para la realización del proyecto	40
<b>Tabla 2.</b> Cronograma de Proyecto.	43
<b>Tabla 3.</b> Presupuesto proyectado para el proyecto	45
<b>Tabla 4.</b> Encuesta de valoración de autocuidado de vigías de dirección de espacio público de la Alcaldía de una ciudad del suroccidente colombiano.	46
<b>Tabla 5.</b> Matriz DOFA	49

## **Glosario**

**Autocuidado:** según la definición de la Organización Mundial de la Salud, el autocuidado comprende todo lo que hacemos por nosotros mismos para establecer y mantener la salud, prevenir y manejar la enfermedad. (OMS, 1998). En el contexto de la Ley Estatutaria de Salud, el primer deber de la persona con el servicio de salud es "propender por su autocuidado, el de su familia y el de su comunidad. El autocuidado comprende las capacidades, decisiones y acciones que el individuo toma para proteger su salud y la de su familia, aplicando prácticas como el autoaislamiento, monitoreo de signos vitales como la temperatura, oximetría, tensión arterial (1).

**Sistema General de Riesgos Laborales:** Es el conjunto de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos, destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y los accidentes que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan. Las disposiciones vigentes de salud ocupacional relacionadas con la prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales y el mejoramiento de las condiciones de trabajo hacen parte integrante del Sistema General de Riesgos Laborales (2).

**Salud Ocupacional:** Se entenderá en adelante como Seguridad y Salud en el Trabajo, definida como aquella 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 (2).

**Promoción de la Salud:** La Red Europea de Promoción de la Salud en el Trabajo (3) define la promoción de la salud en el lugar de trabajo como “aunar los esfuerzos combinados de los empresarios, los trabajadores y la sociedad para mejorar la salud y el bienestar de las personas en el lugar de trabajo” (3).

**Ausentismo laboral:** Es la suma de los períodos en los que los empleados de una organización no están en el trabajo según lo programado, con o sin justificación (4).

**Enfermedad crónica:** Enfermedad o afección que por lo general dura 3 meses o más, y es posible que empeore con el tiempo. Las enfermedades crónicas casi siempre se presentan en adultos mayores y a menudo se controlan, pero no se curan. Los tipos más comunes de enfermedades crónicas son el cáncer, la cardiopatía, el accidente cerebrovascular, la diabetes y la artritis (5).

**Accidente de trabajo:** se define un accidente de trabajo como todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte (2).

**Enfermedad Laboral:** Es enfermedad laboral la contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en el que el trabajador se ha visto obligado a trabajar (2) .

**Vigía de espacio público:** Trabajador público cuya tarea consiste en vigilar y procurar el buen uso del espacio público de la ciudad, incluyendo trasladar y retirar ocupaciones que se usan para el comercio de forma ilegal y que entorpecen la circulación de las personas (2).

## 1. Problema de investigación

### 1.1. Formulación del problema

El autocuidado es una práctica fundamental para la preservación de la salud en las personas, esto no solo implica tener un estado de salud adecuado, sino también ser consciente de posibles accidentes y enfermedades cuyo origen sea producto del trabajo (1).

La falta de autocuidado lleva a una prevalencia de enfermedades crónicas y no transmisibles, sino que también vuelve a las personas más propensas a sufrir enfermedades y accidentes laborales. Para poner un ejemplo, en la Alcaldía de la Ciudad de donde se realizó la investigación, solo en el 2022 se reportaron 94 accidentes de trabajo los cuales 1 fue mortales (1%), 88 accidentes de trabajos fueron leves (94%), 52 (48%) accidentes de trabajo fueron propios del entorno laboral, 32 (30%) se clasificaron como accidente de trabajo de tránsito, 7 (6%) accidentes de trabajo en entornos deportivos o recreación organizados por la alcaldía y 3 (2.8%) fueron considerados de riesgo público (6).

Entre otras cifras encontramos que a diario se presenta un alto índice de mortalidad debido a accidentes de trabajo y enfermedad laboral, es por ello por lo que se proyecta que anualmente 1,9 millones de personas mueren a raíz de esta causa. Así mismo, se producen en un año 360 millones de accidentes laborales no mortales que en promedio ascienden a 4 días de ausencia laboral (7).

En algunos sectores los accidentes y las enfermedades laborales son más frecuentes que en otros, es así que, en la Alcaldía Municipal para el año **2020** se presentaron 68 accidentes de trabajo de los cuales 1 fue mortal y 67 leves, de la misma manera en el **2021** hubieron 61 accidentes laborales de los cuales 4 fueron graves y 57 leves, en el transcurso de la actual anualidad se han presentado 30 accidentes laborales de los cuales 1 es grave, 2 están en proceso de calificación y 27 fueron leves.

Teniendo en cuenta lo anterior, una de las dependencias en la que es frecuente los accidentes laborales es la Dirección de Espacio Público de esta Administración Municipal, específicamente en personal catalogado como vigía, el cual tiene como obligación laboral la de realización recorridos de vigilancia en ciertas áreas de la ciudad donde deben evitar invasiones a áreas públicas que en la mayoría de ocasiones son realizadas por vendedores ambulantes, con el fin garantizar un mayor control del orden público. Ver anexo 1: Mapas de Recorrido de los vigías de espacio público.

Estas condiciones hacen propensos a los colaboradores a sufrir accidentes laborales, por lo tanto, tenemos que en el año 2021 se presentaron 3 accidentes laborales en este personal lo que equivale 10% de los vigías en total y para lo que lleva de transcurso del año 2022 se presentó 1 accidente laboral que equivale al 3.3% de la población total de vigías de la Dirección de Espacio Público.

La falta de conocimiento para la aplicación correcta del autocuidado en los vigías es lo que puede estar causando que se vean expuestos a una alta frecuencia de accidentes y

enfermedades laborales, lo cual tiene como consecuencia que puedan tener un mal estado de salud, tener baja productividad laboral, una alta frecuencia de incapacidades temporales, repercutiendo en la disminución de la productividad laboral en la Dirección de Espacio Público y por ende a la Administración Municipal en general (3).

## **1.2. Pregunta de investigación**

¿Cuál es la relación entre el nivel de práctica de autocuidado y el bienestar físico y emocional de los trabajadores en un entorno laboral estresante?

## **1.3. Justificación**

Prevenir los accidentes y enfermedades de trabajo es importante para las organizaciones, no solo para dar cumplimiento a la normatividad, sino para mejorar la productividad, reducir la siniestralidad y promover la salud de los trabajadores (3).

Se ha evidenciado que realizar acciones formativas y de aprendizaje como las capacitaciones, sensibilizaciones, entrenamientos en puestos de trabajo y pruebas de adherencia a los procedimientos seguros relacionadas con el autocuidado, aumentan las competencias ocupacionales, disminuyen la accidentalidad y el ausentismo laboral lo cual redundará en tiempo productivo para las organizaciones (3).

Por lo anterior, realizar este proyecto fue de gran importancia para la Alcaldía de la ciudad del suroccidente colombiano, porque sirvió como una herramienta para conocer el estado del autocuidado de los vigías pertenecientes a la Dirección de Espacio Público, con el fin de lograr una reducción de los costos condiciones y actos inseguros, accidentes y enfermedades laborales, aumentar su competitividad y ante todo generar ambientes

sanos para los trabajadores estableciendo una cultura de la Seguridad y Salud en el Trabajo (3).

Así mismo, en este proyecto se evidenció la importancia del autocuidado del trabajador mediante estrategias y cómo estas generan un impacto de forma positiva en los sectores económicos, lo que puede conllevar a generar mayor productividad y contribuir en el desarrollo de los entornos del trabajador, generando condiciones de trabajo adecuadas que permitan tener oportunidades de progreso en todos los sectores laborales (3).

#### **1.4. Consideraciones Éticas**

Este trabajo se realizó bajo los estándares de la resolución 8430 de 1993, que califica esta investigación sin riesgo alguno para los participantes, los cuales accedieron a participar, ningún participante fue obligado a participar y tuvieron derecho expreso a retirarse o no participar en todo el tiempo de duración de la investigación, todas las identidades de los participantes han sido protegidas y no serán publicadas, no hubo conflicto de interés en alguno de los participantes y ningún participante resultó con algún daño o alteración biológica, psicológica, fisiológica o social durante la el transcurso de esta investigación (8).

Línea de acción y gestión: Intervenciones de promoción y prevención en entornos de trabajo.

## 1.5 Árbol de problemas

Ilustración 1. Representación del Árbol de Problemas del proyecto



El árbol de problemas surgido fue el siguiente, donde se encontró un problema central en el que los vigías de la dirección de espacio público no saben o desconocen cómo cuidarse de enfermedades y accidentes laborales (3).

A este problema central surgen unas posibles causas por las cuales ocurre el problema, la falta de capacitación que puede deberse a que los vigías de la dirección de espacio público no están siendo capacitados ni reciben educación continua en promoción de la salud y prevención de la enfermedad (3).

El desinterés en el tema también puede ser una causa ya que por distintos factores ya socioeconómicos los vigías no están interesados en continuar educándose o no asisten a posibles capacitaciones ya programadas (3).

Otra causa puede ser el mal asesoramiento o que las capacitaciones que se estén dando no son las adecuadas para este grupo de gente lo que hace que los vigías al final no terminan comprendiendo correctamente lo que se les trata de enseñar (3).

La negligencia a la hora de realizar las tareas también fue considerada una causa importante ya que el realizar algunas tareas de su trabajo pueden tornarse tediosas o requerir más tiempo si se toman algunos pasos extra o se hacen adecuadamente, esto puede tener un efecto negativo en el trabajo para los vigías quienes pueden considerar que su forma de trabajo les ha funcionado, es más rápida así esto les pueda generar a largo plazo una enfermedad laboral o los haga más propensos a un accidente de trabajo (3).

Finalmente, otra causa considerada fue la falta de personal o que no sea adecuado para impartir capacitaciones, ya que al no conocer la estrategia adecuada para el grupo de personas a capacitar la capacitación simplemente no cumple su objetivo y no aporta a que los vigías tengan conocimiento de autocuidado (3).

A este problema central desembocan unas posibles pero importantes consecuencias, de no saber autocuidarse puede ocasionar una baja productividad al tener trabajadores enfermos o incapacitados que no pueden dar el resultado deseado de su trabajo (3).

También llega la pérdida de recursos para la Alcaldía, debido a que el mal autocuidado ocasiona enfermedades y accidentes que de ser reportados deben tratarse y por tanto si hay un mal índice de autocuidado aumenta el gasto público necesario para que los vigías se rehabiliten de enfermedades y accidentes que pudieron ser prevenidos (3).

También se genera una sobrecarga de trabajo ya que, aunque el trabajador se incapacite y tenga enfermedades derivadas de la falta de autocuidado, sus tareas no desaparecen y deben ser cumplidas por otras personas lo que aumenta su carga laboral más de lo necesario (3).

El no saber cómo autocuidarse también aumenta el número de incapacidades temporales por enfermedades y accidentes laborales, lo que disminuye y entorpece el buen funcionamiento de la dirección de espacio público. Así como también se provoca el aumento de enfermedades y accidentes que con el buen uso del autocuidado podrían llegar a ser prevenibles (3).

Finalmente, la falta de autocuidado podría generar un accidente o una enfermedad laboral lo suficientemente grave o severa que genere una reubicación de trabajo, lo que para la dirección de espacio público implica la pérdida de fuerza laboral, así como para

la Alcaldía se gastan recursos en buscar un nuevo puesto, capacitarlo o realizar el proceso de pensión de no encontrar un nuevo puesto que se acople a la pérdida de capacidad laboral de la persona (3).

## **2. Objetivos**

### **2.1. Objetivo General**

Promover el conocimiento en los vigías de dirección de espacio público en el autocuidado en accidentes y enfermedades laborales

### **2.2. Objetivos Específicos**

- Diagnosticar el estado actual de autocuidado en los vigías
- Definir las capacitaciones oportunas y adecuadas
- Realizar seguimiento a recomendaciones impartidas

## **3. Marco legal**

### **3.1. Normas internacionales:**

**ISO 31000 de 2018:** Lineamientos para la administración y gestión del riesgo a los que las organizaciones pueden enfrentar, bajo los principios de integración, estructuración, adaptabilidad, inclusividad, dinamismo, calidad de información, factores humanos y mejoramiento continuo. (9)

**ISO 45001 de 2018:** Lineamientos y requisitos para la implementación de sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo con el fin de dar orientación para la creación de lugares de trabajo seguros y enfocados al mejoramiento continuo (10).

**ISO 45003 de 2021:** Es una directriz para la creación de un sistema de gestión, implementando controles eficaces para eliminar o gestionar los riesgos psicosociales. Está escrita para apoyar a las empresas con un sistema de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo basado en la norma ISO 45001 del 2018 (11).

### **3.2. Norma Nacional:**

#### 3.2.1. Leyes:

**Constitución Política de Colombia 1991 - Artículo 48.** La Seguridad Social es un servicio público de carácter obligatorio que se prestará bajo la dirección, coordinación y control del Estado, en sujeción a los principios de eficiencia, universalidad y solidaridad, en los términos que establezca la Ley. Se garantiza a todos los habitantes el derecho irrenunciable a la Seguridad Social. El Estado, con la participación de los particulares, ampliará progresivamente la cobertura de la Seguridad Social que comprenderá la prestación de los servicios en la forma que determine la Ley. La Seguridad Social podrá ser prestada por entidades públicas o privadas, de conformidad con la ley. No se podrán destinar ni utilizar los recursos de las instituciones de la Seguridad Social para fines diferentes a ella. La ley definirá los medios para que los recursos destinados a pensiones mantengan su poder adquisitivo constante (12).

**Ley 57 de 1915.** Estableció la responsabilidad del empleador, las prestaciones económico-asistenciales, la clase de incapacidad, la pensión de sobreviviente y la indemnización en caso de limitaciones físicas causadas por el trabajo (13).

**Ley 10 de 1934.** Donde se reglamenta la enfermedad profesional, auxilios de cesantías, vacaciones y contratación laboral (14).

**Ley 6 de 1945.** Esta ley establece disposiciones relativas a las convenciones de trabajo, asociaciones profesionales, conflictos colectivos y jurisdicción especial de los asuntos del trabajo (15).

**Código sustantivo del trabajo 1946.** Obligaciones del Empleador en materia de Seguridad y Salud Ocupacional (16).

**Ley 9 de 1979.** Código Sanitario Nacional y Ley Marco de la Salud Ocupacional, Se establecen las normas relativas al deber patronal de conservar la salud de los trabajadores (17).

**Ley 50 de 1990.** Reforma al Código Sustantivo del trabajo (18).

**Ley 100 de 1993.** Por la cual se crea el Sistema de Seguridad Social Integral (19).

**Ley 52 de 1993.** Crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones (20).

**Ley 378 de 1997.** Aprueba el "Convenio número 161, sobre los servicios de salud en el trabajo", adoptado por la 71a. Reunión de la Conferencia General de la Organización Mundial del Trabajo, OIT, Ginebra, 1985 (21).

**Ley 1010 En enero de 2006:** Se expide mediante la cual se adoptan medidas para “prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo”, para la protección del trabajo en condiciones dignas, la libertad, la intimidad, la honra y la salud mental de los trabajadores, la armonía ente quienes comparten un mismo ambiente laboral y el buen ambiente dentro de la empresa (22).

**Ley 1616 del 21 de enero de 2013:** Por medio de la cual se expide la ley de salud mental (23)

### **3.2.2. Decretos:**

**Decreto ley 1295 de 1994.** Por la cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales.

Señala los parámetros generales del Sistema de Riesgos Profesionales. Todos los empleadores deben afiliarse al Sistema General de Riesgos Profesionales. Y, la afiliación de todos los trabajadores dependientes es obligatoria para todos los empleadores (24).

**Decreto 1834 de 1994.** Reglamenta la integración y funcionamiento del Consejo Nacional de Riesgos Profesionales (25).

**Decreto 1972 de 1995.** Promulga el Convenio 167 sobre Seguridad y Salud en la Construcción, adoptado por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo el 20 de junio de 1988 (26).

**Decreto 1530 de 1996.** Reglamenta parcialmente la Ley 100 de 1993 y el Decreto Ley 1295 de 1994; Arts. 10 a 14 (27).

**Decreto 600 de 2008.** Reglamenta parcialmente el artículo 155 de la Ley 1151 de 2007 en materia de riesgos profesionales (28).

**Decreto 1477 de 2014.** Establece la Tabla de Enfermedades Laborales (29).

**Decreto 1072 de 2015:** Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (30).

**Decreto único reglamentado del sector del sector salud y protección social, 780 del 2016:** Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Salud y Protección Social (31).

### **3.2.3. Resoluciones:**

**Resolución 1016 de 1989.** Crea y reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los Programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país, indica el sentido de los programas empresariales de salud ocupacional: "El programa de salud ocupacional consiste en la planificación, organización, ejecución y evaluación de las actividades de medicina preventiva, medicina del trabajo, higiene industrial y seguridad industrial, tendientes a preservar, mantener y mejorar la salud individual y colectiva de los trabajadores en sus ocupaciones y que deben ser desarrolladas en los sitios de trabajo en forma integral e interdisciplinaria" (Art.2). Así, la medicina preventiva y del trabajo tiene como finalidad principal la promoción, prevención y control de la salud del trabajador, protegiéndolo de los factores de riesgo ocupacionales; ubicándolo en un sitio de trabajo acorde con sus condiciones psicofisiológicas y manteniendo su aptitud para la producción. Entre las actividades que debe comprender esta área está la prevención y el control de los riesgos psicosociales, mediante el diseño y ejecución de programas para la vigilancia epidemiológica (32).

Con la reforma a la Seguridad Social y el nuevo Sistema General de Riesgos Profesionales, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social expidió el decreto 1832 de agosto de 1994, por el cual se adopta la tabla de enfermedades profesionales. Se incluyen las patologías causadas por el estrés en el trabajo, identificándolas como aquellas que están presentes en "trabajos con sobrecarga cuantitativa, demasiado trabajo en relación con el tiempo para ejecutarlo, trabajo repetitivo combinado con sobrecarga de trabajo. Trabajo con técnicas de producción en masa, repetitiva, monótona o combinado, con ritmo o control impuesto por la máquina. Trabajos por turnos, nocturno y trabajos con estresantes físicos con efectos psicosociales, que produzcan estados de ansiedad y depresión, infarto del miocardio y otras urgencias cardiovasculares, hipertensión arterial, enfermedad acido-péptica severa o colon irritable" (32).

**Resolución 1401 de 2007:** Reglamenta la investigación de incidentes y accidentes de trabajo (33).

**Resolución 2646 el julio 17 de 2008:** se expide la por la cual se establece 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 la determinación del origen de las patologías causadas por estrés ocupacional (34).

**Resolución 4886 de 2018:** Por la cual se adopta la Política Nacional de Salud Mental (35).

#### **3.2.4. Sentencias Constitucionales**

Sentencia 636 de 2016: La Corte Constitucional declaró exequible el numeral 2 del artículo 60 del Código Sustantivo de Trabajo, en el entendido que la prohibición allí contemplada solo se configura cuando el consumo de alcohol, narcóticos o cualquier otra droga enervante afecta de manera directa el desempeño laboral del trabajador (36).

#### **4. Marco Teórico**

Se define el autocuidado como una práctica en la que las personas, están activamente involucradas en el cuidado y mantenimiento de su propia salud y la prevención de enfermedades y accidentes, incluyendo las originadas por la actividad del trabajo (37).

El éxito de el autocuidado depende de muchos factores tanto intrínsecos como extrínsecos a la persona y familia y comunidad, como los recursos económicos disponibles, la edad, género, cultura, relaciones interpersonales, disposición para el cuidado, efectividad del sistema de salud, difusión pública de la promoción y mantenimiento de la salud, forma de trabajar y conocimientos previos para la aplicación del autocuidado (37).

El autocuidado es fundamental para evitar la ocurrencia de eventos que desmejoran la salud como los accidentes y las enfermedades laborales, Según la OIT se definen las enfermedades laborales como la que es adquirida por los factores y el ambiente

presentes en el medio laboral de una persona, los accidentes como un suceso de la actividad laboral que ha ocasionado una lesión que puede o no ser mortal (38).

El autocuidado en las ciencias de la salud ha sido más definido por la teórica en Enfermería Dorothea Orem, El modelo de Orem sobre autocuidado se divide en tres partes descritas a continuación (39).

Primero está la teoría de autocuidado, Orem definía esto como las acciones que los individuos realizan para sí mismos, a fin de mantenerse con vida y buena salud, por medio del cumplimiento de una serie de requisitos fundamentales en todo ser humano para continuar con vida, agua, aire, alimentación, eliminación, actividad, socialización y preservación, cumplir a diario estos requisitos, es lo que mantiene con vida a todo ser humano desde su nacimiento hasta su senectud, cuando uno de estos requisitos varía, o por diferentes factores no se cumple adecuadamente es cuando se pasa a la segunda parte del modelo de autocuidado (39).

El déficit de autocuidado, esto ocurre cuando hay una necesidad que debe ser suplida con más rapidez y prioridad de otras, y sobrepasa la capacidad de la persona para suplir la necesidad o requisito por sí mismo esto exige o demanda más autocuidado por parte de las personas, pero también es en esta etapa cuando la persona como forma de autocuidado requiere de la ayuda de otras personas ya sea persona, comunitaria o profesional para recuperar su salud (39).

Finalmente el modelo contempla una tercera fase o etapa que es la teoría de sistemas de enfermería, en esta parte se espera que la persona recupere su capacidad de autocuidarse ya sea completamente o parcialmente, por medio de la educación, el razonamiento práctico y el uso de nuevos conocimientos para continuar manteniendo un nivel adecuado de autocuidado, cuando la persona requiere del cuidado de otros para suplir sus necesidades básicas entonces se requiere de un sistema de educación donde es el entorno comunitario de la persona la que toma la responsabilidad del autocuidado (39).

Así mismo, De acuerdo con la ley 1562 del 11 de julio de 2012, “Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional” Artículo 4, se define enfermedad laboral como la contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en el que el trabajador se ha visto obligado a trabajar (2).

El Gobierno Nacional, determinará, en forma periódica, las enfermedades que se consideran como laborales y en los casos en que una enfermedad no figure en la tabla de enfermedades laborales, pero se demuestre la relación de causalidad con los factores de riesgo ocupacionales será reconocida como enfermedad laboral, conforme lo establecido en las normas legales vigentes. De igual manera, en el Artículo 3, se define accidente de trabajo como todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte (2).

Es también accidente de trabajo aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador, o contratante durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aún fuera del lugar y horas de trabajo (2).

Igualmente se considera accidente de trabajo el que se produzca durante el traslado de los trabajadores o contratistas desde su residencia a los lugares de trabajo o viceversa, cuando el transporte lo suministre el empleador (2).

También se considerará como accidente de trabajo el ocurrido durante el ejercicio de la función sindical, aunque el trabajador se encuentre en permiso sindical siempre que el accidente se produzca en cumplimiento de dicha función (2).

De igual forma se considera accidente de trabajo el que se produzca por la ejecución de actividades recreativas, deportivas o culturales, cuando se actúe por cuenta o en representación del empleador o de la empresa usuaria cuando se trate de trabajadores de empresas de servicios temporales que se encuentren en misión (2).

Entre los factores asociados a las enfermedades y accidentes laborales encontramos, las modalidades flexibles de empleo, como lo es el contrato por horas, o por prestación de servicios, también parecen tener un efecto negativo en el autocuidado laboral ya que las personas contratadas por estas modalidades a menudo no saben a quién recurrir, o

son reacias a reportar una novedad por temor a represalias o ser reemplazados fácilmente (40).

Por otra parte, en Colombia con el plan decenal de salud pública 2022 – 2031, se plantea diferentes ámbitos de intervención en el área de salud laboral para así generar acciones que busca el bienestar y protección de los trabajadores como la cobertura del sistema de riesgos laborales para contribuir a proteger y promover la salud de la población laboral vulnerable a riesgos laborales y ocupacionales (41).

Por medio de la premisa de la promoción de empleo pleno y productivo, que la relación fuerte entre empleo y condiciones laborales genera un efecto positivo en la salud de las personas, por tal motivo la Seguridad y Salud en el trabajo desarrolla un conjunto de acciones colectivas e individuales, en los ámbitos laborales (formal e informal) en donde anticipa, reconoce, evalúa y controla los riesgos que pueden afectar la seguridad y salud en el trabajo mediante estrategias para el fortalecimiento del Sistema General de Riesgos Laborales (41).

Otro factor para tener en cuenta es el término de “Alfabetización en salud” o “Health Literacy” en inglés, se entiende este término como la capacidad de una persona para acceder, entender, y usar la información que tienen sobre su salud para su promoción individual y la prevención de enfermedades (42).

También se entiende como la alfabetización en salud implica más que sólo entregar información o entregar un folleto con recomendaciones médicas, aunque estas sean ayudas importantes para la educación en salud, no constituyen la totalidad de educar en salud, sino que más personas mejoren su capacidad individual para usar a su favor y oportunamente la información que han recibido (42).

En ese orden de ideas la alfabetización se convierte en un pilar para que la aplicación del autocuidado sea exitosa y acepten como tales nuevas recomendaciones a posibles cambios en estilos de vida que las personas tengan que hacer para prevenir enfermedades y accidentes laborales (42).

La alfabetización de la salud puede ser un tema difícil en algunos grupos de personas cuyo trabajo nunca ha requerido educación superior, o donde haya población desatendida estatalmente, lo que puede generar un bajo índice de autocuidado y un alto en accidentalidad y enfermedad laboral (43).

Esto hace que el enseñar autocuidado y sea aplicado correctamente por trabajadores requiera de estrategias más allá de las convencionales con el fin de lograr que la seguridad en estas personas aumente, se han encontrado estudios donde la educación a adultos tiene más éxito cuando se hace utiliza un enfoque participativo que expositivo, así como también los enfoques con enseñanzas concisas, cortas pero prácticas y aplicables al trabajo real que las personas experimentan tienen mejor aceptación que las capacitaciones largas y con mucho material explicativo (43).

La ciencia que estudia cómo los adultos logran aprender nuevos conocimientos se conoce como Andragogía, y esta herramienta ha logrado una importancia importante en la enseñanza de la seguridad y la salud en el trabajo, así como puede servir para el autocuidado (44).

En un enfoque andragógico y no pedagógico hay varios elementos que cambian respecto a la educación tradicional que se tiene para infantes, niños, adolescentes y universitarios, en los modelos tradicionales impera más la cantidad de conocimientos enseñados, y los aprendices tienen poca o nula participación en la decisión de que aprender, qué temas le son importantes, como los programa, como evaluar los conocimientos aprendidos, en el enfoque de andragogía, es de extrema importancia la calidad y practicidad de lo aprendido, los conocimientos útiles y que puede aplicar en su vida diaria son los que en realidad el adulto va a aprender (44).

Esto requiere que el aprendiz adulto tenga participación directa en lo que quiere aprender, en el tema que les es importante, y en cómo quiere evaluarse y también requiere que la educación sea continua y permanente y no solo de un solo episodio o clase (44).

Para lograr que el adulto trabajador aprenda y use el conocimiento a su favor, y llegar a un punto óptimo de autocuidado donde pueda tener un mayor control de accidentes y enfermedades laborales se deben crear estrategias que interioricen la andragogía como método de enseñanza, esto es posible con el trabajador participando activamente de lo

que quiere aprender sobre seguridad del trabajo, así mismo identificando recíprocamente que está fallando en los trabajadores en la ocurrencia de eventos laborales (45).

Toda enseñanza requiere también una evaluación donde se pueda medir y lograr un resultado de lo aprendido, en el modelo andragógico tanto la persona que funge como maestro como el aprendiz evalúan de forma directa los conocimientos y como están siendo dados por lo que el adulto aprendiz está en total libertad y dirección de cambiar la metodología actual por otra que le sea más útil (45).

Esta horizontalidad en la educación es lo que garantiza que tanto el capacitador permita enseñar temas con la calidad deseada y también la satisfacción de la persona que está siendo capacitada de que se le ha enseñado algo útil, práctico, aplicable para su vida diaria, las metodologías pueden muy variadas, grupos focales, material multimedia, grupos de discusión, entre otras, son permitidas, siempre y cuando permitan la flexibilidad deseada por ambas partes garanticen que el trabajador los va aplicar en su rutina diaria de trabajo, esto también implica que la educación impartida debe ser continua (45).

El estudio de la relación entre el autocuidado, los adultos trabajadores y la forma como esto termina afectando las comunidades no es nuevo, ha tenido estudios desde hace varias décadas siendo uno de los más importantes el modelo Salutogénico de Aaron Antonovsky, los inicios de este modelo empiezan en la Segunda Guerra Mundial, donde Antonovsky documenta que encontró personas internadas en campos de concentración,

que a pesar de estar sometidas ante condiciones de extrema presión tanto física o mental, se mostraban relativamente saludables en ciertos aspectos (46).

Esto llevó a plantear que tanto la salud como la enfermedad, no eran contrastes definidos, sino que las personas van en un dinamismo constante entre ambas partes, sin llegar nunca a los extremos, es decir, no existe la salud perfecta y completa, así como no existe la enfermedad completa (46).

Así la salud según Antonovsky debe ser reformulada con frecuencia ya que las personas cambian conforme a sus experiencias, padecimientos propios y condiciones las cuales también se encuentra cambiando de forma constante y las personas deben reforzar su salud de acuerdo a sus propios recursos, para Antonovsky es claro que entre más recursos haya obviamente hay más oportunidades de inclinar la salud hacia un estado de bienestar, pero no solo es tenerlos, en el modelo Salutogénico es más importante saber cómo usar los recursos disponibles que solo tenerlos, Antonovsky llamo a esto “Sentido de Coherencia”, que la definió como la capacidad intrínseca de una persona de usar todos los elementos y recursos que tiene para crear experiencias que mejoran no solo la salud sino también todas las demás esferas de la vida de la persona y por tanto crear un estilo de vida coherente con la vida misma (46).

Así el modelo Salutogénico, se convierte en una herramienta fuerte para usarla en la promoción de la salud y el autocuidado, ya que sus bases tratan de que las personas aprendan y sean conscientes de que pueden mejorar algunos factores de su vida y saber

afrontarlos correctamente, luego tendrán que enfrentar otros factores y por tanto cambiar la estrategia y usar otros recursos para reforzar la esfera afectada y así hasta que el ciclo de vida de la persona concluya (46).

El foco principal del modelo salutogénico es el encontrar soluciones con el uso coherente de los recursos, por lo tanto, se liga de forma estrecha con el autocuidado, y su correcta aplicación, para cualquier trabajador el modelo se convierte en una forma de llevar sentido a cualquier afección que haya, ya que probablemente desconozca cómo cuidarse ya sea porque no dispone de los recursos o está usando de forma inadecuada los que ya tiene o no conoce cómo usarlos de forma coherente (46).

Los trabajadores involucrados en este caso tienen el cargo de “vigías de Dirección de Espacio Público” A diferencia de otros cargos que pueden tener el mismo nombre, estos vigías tienen funciones específicas de acuerdo con su cargo, las cuales están estipuladas por la Alcaldía de la ciudad de la ciudad del suroccidente colombiano.

Sus tareas primordiales, se encuentran la de realizar recorridos para evitar que vendedores ambulantes no autorizados, invadan andenes, calles o cualquier espacio que sea público y esté a disposición de la comunidad.

También deben trabajar con apoyo de la Policía Nacional para la realización de operativos en zonas que se consideren críticas en términos de invasión de espacio y la desocupación de estos.

- Informar y reportar a la dirección de espacio público situaciones y eventos que se hayan presentado concernientes a la violación de uso de espacio público en la ciudad.
- Usar toda la dotación que sea proporcionada por la alcaldía, incluyendo indumentaria, documentos y herramientas tanto físicas como informáticas para la realización del trabajo, así como también devolverle en el estado óptimo en el que fueron entregadas.
- Realizar reportes periódicos sobre el desarrollo y cumplimiento de las actividades correspondientes al cargo.
- Presentar documentos respectivos a los pagos que correspondan a seguridad social.
- Realizar cualquier actividad que se relacionen con la protección y buen uso del espacio público ordenada por la alcaldía de la ciudad o el supervisor del cargo.

## 5. Metodología

### 5.1. Marco Lógico

**Tabla 1.** Diseño de Marco Lógico para la realización del proyecto

<b>Jerarquía de Objetivos</b>	<b>Descripción</b>	<b>Meta</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Medios para verificar</b>	<b>Riesgos</b>
Fin - Alcance	Contribuir a la disminución de enfermedades y accidentes laborales en vigías de dirección de espacio público	En 4 años se disminuirá las enfermedades y accidentes laborales del 70% en los vigías de dirección de espacio público	Número de vigías con reportes de accidentes y enfermedades laborales / número total de vigías en 4 años	Documento con reporte de enfermedades y accidentes laborales en vigías de dirección de espacio público en los siguientes 4 años	Pérdida de Información, Barrera cultural

<b>Jerarquía de Objetivos</b>	<b>Descripción</b>	<b>Meta</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Medios para verificar</b>	<b>Riesgos</b>
Propósito - Objetivo General	Promover el conocimiento en los vigías de dirección de espacio público en el autocuidado en accidentes y enfermedades laborales	Al finalizar la semana 20, el 70 % de los vigías reconocen el autocuidado como una manera de evitar los accidentes de trabajo y enfermedades laborales	Número de vigías que aprobaron la evaluación sobre autocuidado / número total de vigías	Presentación de informe con resultados del análisis de capacitaciones y evaluaciones realizadas	Barrera Cultural
Componente 1 - Objetivo Específico	Diagnosticar el estado actual de autocuidado en los vigías	Al finalizar la semana 3 se habrá diagnosticado el estado actual de autocuidado del 70% de los vigías	Número de vigías diagnosticados / total de vigías	Presentación de documento escrito que contenga el diagnóstico sobre el estado actual de autocuidado de los vigías	Pérdida de Información
Actividad 1	Identificar el estado de autocuidado actual de los vigías a través de una matriz DOFA	Al término de la semana 2 estará lista la matriz DOFA para la identificación del estado de autocuidado	1 matriz DOFA analizada	Presentación de informe que contenga anexada la matriz DOFA realizada	Pérdida de Información
	Describir las capacitaciones y actividades actuales que la alcaldía realiza en autocuidado en enfermedades laborales	Al término de la semana 3 serán descritas las capacitaciones y actividades que la alcaldía realiza	Número de capacitaciones descritas / Total de capacitaciones que la alcaldía realiza en autocuidado	Presentación de un documento escrito con la descripción de las capacitaciones y actividades actuales que la alcaldía realiza	Pérdida de Información
Actividad 2	Describir los accidentes y enfermedades de trabajo más comunes en los vigías de dirección de espacio público	Al término de la semana 3 serán descritos los accidentes y enfermedades de trabajo más comunes en los vigías de dirección de espacio público de los últimos 2 años	Número de accidentes y enfermedades de trabajo descritos / Total de accidentes y enfermedades laborales encontradas	Presentación de documento escrito con la descripción de los accidentes y enfermedades más comunes	Pérdida de Información
Componente 2 - Objetivo Específico	Definir las capacitaciones oportunas y adecuadas	Al finalizar la semana 10 se habrá definido el 70 % de las capacitaciones oportunas y	Número de Capacitaciones establecidas a realizar / Número de capacitaciones	Presentación de documento recopilatorio escrito	Pérdida de Información

<b>Jerarquía de Objetivos</b>	<b>Descripción</b>	<b>Meta</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Medios para verificar</b>	<b>Riesgos</b>
		adecuadas para los vigías de dirección de espacio público	pertinentes identificadas		
Actividad 1	Analizar la información para determinar qué temas son importantes a capacitar	Al finalizar la semana 4 será analizada la información para determinar las temáticas pertinentes	Número de temáticas pertinentes / Total de temáticas encontradas	Presentación de documento escrito	Pérdida de Información
	Diseñar la guía de capacitaciones y sensibilización	Al finalizar la semana 7 será diseñada 1 guía de capacitaciones y sensibilización	1 guía de capacitación realizada	Presentación en documento escrito	Pérdida de Información
Actividad 2	Socializar a la oficina de salud y seguridad en el trabajo la pertinencia de las capacitaciones	Al término de la semana 8 se realizará 1 socialización a la oficina de salud y seguridad en el trabajo la guía de capacitaciones y sensibilización	1 socialización realizada	Guía de entrevista e informe de resultados	No aprobación de la oficina
	Realizar una capacitación piloto a los vigías de la dirección de espacio público	Al finalizar la semana 10 se habrá realizado una sesión piloto a los vigías de la dirección de espacio público	1 capacitación piloto realizada	presentación de registro fotográfico y listado de asistencia	Barrera Cultural
Componente 3 - Objetivo Específico	Realizar seguimiento a recomendaciones	Al término de la semana 19 se terminará el seguimiento de las recomendaciones dadas	1 seguimiento realizado	Presentación de documento recopilatorio escrito	Pérdida de Información
Actividad 1	Realización de seguimiento de plan de acción con listas de asistencia y registro fotográfico	A la semana 16 se habrá terminado el seguimiento de plan de acción con lista de asistencia y registro fotográfico	1 plan de acción realizado	Presentación de documento escrito con registro fotográfico y listas de asistencia	Pérdida de Información
Actividad 2	Evaluar adherencia de conocimientos a los vigías a recomendaciones	A la semana 18 el 70% de los vigías tendrá una buena adherencia los conocimientos	Número de vigías con buen resultado evaluativo / sobre número total de vigías evaluados	Presentación de informe con resultados de evaluaciones	Barrera Cultural

Jerarquía de Objetivos	Descripción	Meta	Indicadores	Medios para verificar	Riesgos
	impartidas por la alcaldía a la oficina de salud y seguridad del trabajo	impartidos por la alcaldía			
Actividad 3	Realizar y socializar recomendaciones finales	A la semana 19 se presentarán las recomendaciones finales a la oficina de salud y seguridad de trabajo	Número de recomendaciones finales entregadas / Número de recomendaciones surgidas	Guía de entrevista e informe de resultados	Pérdida de Información

Fuente: Construcción de los autores

## 5.2. CRONOGRAMA

Tabla 2. Cronograma de Proyecto.

 <b>UNIVERSIDAD CES</b> Un compromiso con la excelencia		PRESUPUESTO																							
Código:		3/02/2021												Versión: 05											
PROCESO		DIRECCIÓN DE INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN																							
DURACIÓN DE LA EJECUCIÓN DEL PROYECTO EN MESES																									
Importante: Para efectos de la convocatoria, el cronograma sólo debe incluir las actividades propias de la ejecución del proyecto (Aquellas posteriores a su aprobación)																									
NOMBRE DE LA ACTIVIDAD	SEMANAS																								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	
Diagnosticar el estado actual de autocuidado en los vigías	■	■	■																						
Identificar el estado de autocuidado actual de los vigías a través de una matriz DOFA	■	■																							
Describir las capacitaciones y actividades actuales que la alcaldía realiza en autocuidado en enfermedades laborales			■																						
Describir los accidentes y enfermedades de trabajo más comunes en los vigías de dirección de espacio público			■																						
Definir las capacitaciones oportunas y adecuadas				■	■	■	■	■	■	■															
Analizar la información para determinar que temas son importantes a capacitar				■																					
Diseñar la guía de capacitaciones y sensibilización					■	■	■	■																	
Socializar a la oficina de salud y seguridad en el trabajo la pertinencia de las capacitaciones								■																	
Realizar una capacitación piloto a los vigías de la dirección de espacio público									■	■															
Realizar seguimiento a recomendaciones											■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
Realización de seguimiento de plan de acción con listas de asistencia y registro fotográfico											■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
Evaluar adherencia de conocimientos a los vigías a recomendaciones impartidas por la alcaldía a la oficina de salud y seguridad del trabajo																							■	■	■
Realizar y socializar recomendaciones finales																									■

Fuente: Construcción de los autores

El cronograma mostrado para el proyecto está ajustado para realizarse en un total de 20 semanas, dividido en 3 fases, cuyo tiempo a realizarse está marcado en color azul, cada actividad que conforme una fase se muestra en color naranja.

La primera fase refiere al diagnóstico y contexto necesario para el proyecto donde se describe el estado de autocuidado, las capacitaciones pertinentes para los accidentes más prioritarios que hayan ocurrido en el momento, esta fase está planeada para completarse en 3 semanas.

La segunda fase se compone de 7 semanas, está contemplado a realizarse entre la semana 4 y 10 en esta fase el trabajo se dirigirá al análisis y diseño de estrategias pedagógicas adecuadas para fortalecer el autocuidado de los vigías de espacio público, además en esta etapa también habrá una sesión educativa piloto, para los vigías que permitirá evaluar de forma preliminar su adherencia al proyecto.

La tercera fase durará 9 semanas, entre la semana 11 y 19 en esta fase se verificará la efectividad de las estrategias diseñadas previamente, y el seguimiento final, y determinar si se ha podido cumplir con el objetivo principal del proyecto.

### 5.3. Presupuesto

Tabla 3. Presupuesto proyectado para el proyecto

UNIVERSIDAD CES Un compromiso con la excelencia 1952-2022		FORMATO CRONOGRAMA Y PRESUPUESTO														
Código: FR-IN-020		Fecha: 03/02/2021					Versión: 06									
PROCESO		Investigación e Innovación														
TÍTULO DEL PROYECTO																
PRESUPUESTO GENERAL																
RUBROS		DIRECCIÓN DE INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN		ENTIDADES FINANCIADORAS												
				GRUPO EJECUTOR		FACULTAD DE MEDICINA		ENTIDAD 4								
		Dinero	Especie	Dinero	Especie	Dinero	Especie	Dinero	Especie	Dinero	Especie					
PERSONAL CIENTÍFICO																
PERSONAL DE APOYO																
VIAJES																
SALIDAS DE CAMPO																
EVENTOS CIENTÍFICOS																
EQUIPOS Y SOFTWARE																
MATERIALES																
SERVICIOS TÉCNICOS																
BIBLIOGRAFÍA																
PUBLICACIONES Y PATENTES																
TOTAL		\$	-	\$ 190.000,00	\$ 12.263.400,00	\$	-	\$	-	\$	-					
PRESUPUESTO DETALLADO																
Nombre del participante		Nivel máximo de formación	Actividades a realizar en el proyecto	Horas mensuales dedicadas al proyecto	Nº de meses	Valor / Hora	DIRECCIÓN DE INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN		GRUPO EJECUTOR		FACULTAD DE MEDICINA		ENTIDAD 4			
							Dinero	Especie	Dinero	Especie	Dinero	Especie	Dinero	Especie		
Marta Fernanda Gomez		Pregrado		20	5	50878			\$	5.087.800						
Luis Fernando Moreno		Pregrado		20	5	50878			\$	5.087.800						
Daniel Camilo Yama		Pregrado		20	5	50878			\$	5.087.800						
Anevar		Maestría		10	5	78983					\$	3.949.150				
Rol en el proyecto		Nombre del participante	Nivel máximo de formación	Actividades a realizar en el proyecto	Horas mensuales dedicadas al proyecto	Nº de meses	Valor / Hora	DIRECCIÓN DE INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN		ENTIDAD 2		ENTIDAD 3		ENTIDAD 4		
								Dinero	Especie	Dinero	Especie	Dinero	Especie	Dinero	Especie	
Lugar de origen		Lugar de destino	Nº de días	Nº de personas	Valor ticket por persona	Valor estadía por persona	Objetivo del viaje	Justificación	DIRECCIÓN DE INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN		ENTIDAD 2		ENTIDAD 3		ENTIDAD 4	
									Dinero	Especie	Dinero	Especie	Dinero	Especie	Dinero	Especie
Descripción		Cantidad	Valor unitario	Justificación	DIRECCIÓN DE INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN		GRUPO EJECUTOR		FACULTAD DE MEDICINA		ENTIDAD 4					
					Dinero	Especie	Dinero	Especie	Dinero	Especie	Dinero	Especie				
Socializar a la oficina de salud y seguridad en el trabajo la pertinencia de las capacitaciones		1	\$ 20.000	Valor de pasaje en servicio publico			\$	20.000								
Realizar una capacitación piloto a los vigías de la dirección de espacio publico		1	\$ 20.000	Valor de pasaje en servicio publico			\$	20.000								
Realización de seguimiento de plan de acción con listas de asistencia y registro fotográfico		3	\$ 20.000	Valor de pasaje en servicio publico			\$	60.000								
Evaluar adherencia de conocimientos a los vigías a recomendaciones impartidas por la alcaldía a la oficina de salud y seguridad del trabajo		1	\$ 20.000	Valor de pasaje en servicio publico			\$	20.000								
Realizar y socializar recomendaciones finales		1	\$ 20.000	Valor de pasaje en servicio publico			\$	20.000								
Descripción		Cantidad	Valor unitario	Justificación	DIRECCIÓN DE INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN		ENTIDAD 2		ENTIDAD 3		ENTIDAD 4					
					Dinero	Especie	Dinero	Especie	Dinero	Especie	Dinero	Especie				
Descripción		Cantidad	Valor unitario	Justificación	DIRECCIÓN DE INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN		ENTIDAD 2		ENTIDAD 3		ENTIDAD 4					
					Dinero	Especie	Dinero	Especie	Dinero	Especie	Dinero	Especie				
Descripción		Cantidad	Valor unitario	Justificación	DIRECCIÓN DE INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN		GRUPO EJECUTOR		FACULTAD DE MEDICINA		ENTIDAD 4					
					Dinero	Especie	Dinero	Especie	Dinero	Especie	Dinero	Especie				
Papelera		1	\$ 50.000				\$	50.000								
Descripción		Cantidad	Valor unitario	Justificación	DIRECCIÓN DE INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN		ENTIDAD 2		ENTIDAD 3		ENTIDAD 4					
					Dinero	Especie	Dinero	Especie	Dinero	Especie	Dinero	Especie				
Descripción		Cantidad	Valor unitario	Justificación	DIRECCIÓN DE INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN		ENTIDAD 2		ENTIDAD 3		ENTIDAD 4					
					Dinero	Especie	Dinero	Especie	Dinero	Especie	Dinero	Especie				
Descripción		Cantidad	Valor unitario	Justificación	DIRECCIÓN DE INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN		ENTIDAD 2		ENTIDAD 3		ENTIDAD 4					
					Dinero	Especie	Dinero	Especie	Dinero	Especie	Dinero	Especie				

Fuente: Construcción de los autores

#### 5.4. Desarrollo metodológico

Para el desarrollo del trabajo, primero se realizó una encuesta con 45 preguntas de ámbito laboral y de autocuidado donde los trabajadores vigías escribían en una escala de siempre, frecuentemente, a veces, rara vez y nunca preguntas de autocuidado personal, grupal y de liderazgo a fin de encontrar y tratar de realizar un diagnóstico del estado de autocuidado, con el material encontrado se realizó una matriz DOFA a fin de servir como apoyo a encontrar en donde puede haber falencias de autocuidado, como se observa a continuación:

**Tabla 4.** Encuesta de valoración de autocuidado de vigías de dirección de espacio público de la Alcaldía de una ciudad del suroccidente colombiano.

<p>Previo a haber dado su consentimiento por escrito para responder la encuesta A continuación encontrará una serie de preguntas acerca de autocuidado laboral y estilos de vida saludable, por favor responda con una <b>X</b> en la casilla con la que esté de acuerdo, se pide responder con la mayor honestidad posible y tenga en cuenta que para esta encuesta <b>NO EXISTEN RESPUESTAS CORRECTAS O INCORRECTAS</b>, agradecemos su colaboración.</p>						
<p><b>ENCUESTA DE VALORACIÓN DE AUTOCUIDADO DE VIGÍAS DE DIRECCIÓN DE ESPACIO PÚBLICO DE LA ALCALDÍA DE UNA CIUDAD DEL SUROCCIDENTECOLOMBIANO</b></p>						

N°	Afirmación	Categoría	Siempre	Con frecuencia	Rara vez	Nunca
1	Aviso a mis compañeros de situaciones peligrosas que puedan presentarse en mi rutina normal de trabajo	Grupal				
2	Verifiqué que el equipo que me es asignado fue dado en condiciones óptimas	Grupal				
3	le comunico a mi superior de falta de implementos de seguridad necesarios	Liderazgo				
4	Le comunico a mi superior de los elementos y equipo en condiciones desmejoradas	Liderazgo				
5	Le comunico a mi superior de situaciones presentadas que he considerado inseguras	Liderazgo				
6	Hago mi trabajo con cualquier elemento que tenga a la mano, aun si no es el adecuado	Individual				
7	He usado elementos distractores durante mi rutina de trabajo como celular, audífonos, radio, etc.	Individual				
8	He fumado durante mi rutina de trabajo	Individual				
9	He consumido alcohol durante mi rutina de trabajo	Individual				

N°	Afirmación	Categoría	Siempre	Con frecuencia	Rara vez	Nunca
10	he consumido sustancias psicoactivas durante mi rutina de trabajo	Individual				
11	Me realizo exámenes médicos reglamentarios	Individual				
12	Le comunico a mi jefe en seguridad y salud en el trabajo de eventualidades sobre mi estado de salud	Liderazgo				
13	El equipo e indumentaria que me dan es incómodo y limita mis movimientos	Individual				
14	Asisto a reuniones y capacitaciones que son programadas por el área de salud y seguridad en el trabajo	Individual				
15	A pesar de presenciar situaciones y eventos que afectan mi seguridad e integridad continuo con mi trabajo	Grupal				
16	Tengo controlados los peligros y eventualidades que ocurran en mi rutina de trabajo	Grupal				
17	Realizo mi trabajo como vigía a pesar de sentirse indispuesto por razones de salud para realizar mi trabajo	Grupal				
18	Siento que mi trabajo es valorado por mis supervisores	Liderazgo				
19	Siento que necesito más capacitaciones para poder realizar mi trabajo	Grupal				
20	Siento que tengo mucho trabajo para realizar y poco tiempo para cumplirlo	Grupal				
21	He tenido temor de que suene mi teléfono en mi tiempo fuera del trabajo por algún asunto relacionado con el trabajo	Individual				
22	He percibido que mis compañeros tienen mucho estrés en su jornada laboral	Grupal				
23	Considero que mis superiores son justos con las peticiones que he realizado	Liderazgo				
24	El único momento donde se habla de mi rendimiento laboral es cuando he cometido un error	Liderazgo				
25	Cuando ha habido lugar a despidos es porque estos han sido justificados	Grupal				
26	Me siento comprometido a realizar mi jornada laboral adecuadamente	Individual				
27	Me lavo las manos antes y después mi jornada laboral	Individual				
28	Trato de mantener mis implementos limpios	Individual				
29	Asisto a mi jornada laboral aseado y con la higiene adecuado	Individual				
30	Se han dispuesto espacios y momentos en mi jornada laboral para lavar mis manos	Liderazgo				

N°	Afirmación	Categoría	Siempre	Con frecuencia	Rara vez	Nunca
31	Se han dispuesto espacios y momentos en mi jornada laboral para poder alimentarse	Liderazgo				
32	Los alimentos que puedo consumir en mi jornada laboral consisten en alimentos procesados y bebidas azucaradas	Individual				
33	He tenido que consumir alimentos a escondidas de mis supervisores	Grupal				
34	Me he sentido presionado a no alimentarse por mis supervisores en mi jornada laboral	Liderazgo				
35	Recibo retroalimentación por parte de mis supervisores para mejorar mi trabajo	Liderazgo				
36	Considero que la gestión de mis supervisores en nuestra área ha sido buena	Liderazgo				
37	Los objetivos y metas establecidos por mis supervisores son claros y razonables	Liderazgo				
38	No me ha incomodado ninguna decisión o cambio que mis supervisores han establecido.	Liderazgo				
39	Mis supervisores han asumido la responsabilidad cuando el equipo de trabajo no ha logrado cumplir una expectativa.	Liderazgo				
40	Trato de practicar pausas activas durante mi rutina de trabajo	Individual				
41	Existe un trato respetuoso y cordial entre mis compañeros de trabajo	Grupal				
42	Hay una sensación de unión entre mis compañeros de trabajo	Grupal				
43	He recibido apoyo de mis compañeros cuando he necesitado ayuda en el trabajo	Grupal				
44	Puedo confiar en mis otros compañeros para que el objetivo grupal se pueda cumplir	Grupal				
45	Existe un trato respetuoso entre mi grupo de trabajo y otros grupos de otras áreas	Grupal				

Fuente: Construcción de Autores

Una vez conocidos estos ejes se realizó una remisión de información una vez más a la alcaldía para tratar de verificar y describir qué accidentes han sido los más comunes y si han estado relacionados con los datos dados por la encuesta contestada y por la matriz DOFA.

**Tabla 5.** Matriz DOFA

<b>Factores</b>	<b>Positivos</b>	<b>Negativos</b>
INTERNOS	<b>Fortalezas</b>	<b>Debilidades</b>
	Actitud receptiva a los cambios, y mejoras que se sugieran	Falta de tiempo para aplicar cambios. poco respeto y de confianza entre compañeros de trabajo Desconocimiento de la legislación vigente sobre trabajo.
EXTERNOS	<b>Oportunidades</b>	<b>Amenazas</b>
	Apoyo desde el gobierno municipal, y departamental. Posibilidad de acceder a capacitaciones externas	Recorte de presupuesto. Inseguridad en el ambiente de trabajo Poco apoyo de las Juntas de Acción Local, Policía y Cámaras de Comercio

Fuente: Construcción de los autores

Luego de la realización de la matriz DOFA Se puede ver que hay dos ejes principales sobre los cuales actuar que es el riesgo psicosocial y la falta de conocimiento de legislación.

Se refirió que han ocurrido accidentes de trabajo relacionados con la inseguridad presente, en particular ataque de la población de artesanos y vendedores ambulantes hacia los vigías del espacio público en la que se reportan ataques e insultos por parte de vendedores ambulantes que deben ser trasladados de su lugar de trabajo por parte de los vigías de espacio público para evitar la obstrucción de estos espacios.

Con estos datos se envió la sugerencia de actividades y capacitaciones de la alcaldía las cuales son proporcionadas por su matriz de riesgo laborales, la cual muestra que la alcaldía está realizando capacitaciones en el manejo del lenguaje soez por parte de otras personas y manejo de situaciones difíciles, sin embargo no se encuentran capacitaciones

del riesgo psicosocial, las cuales están relacionadas estrechamente con el trato que los vigías reciben por parte de la gente y vendedores que deben gestionar, aun sabiendo el manejo de situaciones difíciles si los vigías no mantienen un adecuado autocuidado mental el saber manejar situaciones difíciles y conflictivas se vuelve difícil y tórpido.

Se consideró necesario actualizar la matriz de riesgos implementada por la alcaldía que considerara con mayor prioridad los riesgos que estaban surgiendo entre los trabajadores y que no eran tomados tan en cuenta.

Luego se procedió a sugerir estos temas a la oficina de salud y seguridad en el trabajo con el fin de que se realicen esquemas de sensibilización, entrenamientos y capacitaciones en los dos ejes que se mostraron como deficientes en el autocuidado de los vigías, riesgo psicosocial y conocimiento de legislación laboral para desarrollar capacitaciones, esto también incluye modificación de la matriz de riesgo para este empleo ya que se vio que ésta no contemplaba varios riesgos psicosociales además de elementos complementarios que pueden ser de utilidad en un futuro, como las causas internas y externas de un peligro, y una columna al cómo se realiza realmente el trabajo ya que el manejo sobre cómo es realizado realmente una tarea en el trabajo permite actuar sobre la causa verdadera del peligro.

Desafortunadamente, aunque se realiza explicación de la importancia de trabajar sobre estos ejes que la oficina de salud y seguridad en el trabajo no tenía contemplados, al enviar la carta radicada para realizar el siguiente paso del proyecto que era la aplicación

de estos talleres y su implementación se da una respuesta donde la oficina afirma no tener el tiempo disponible para estas actividades por cierre de actividades de fin de año y que tomaran en cuenta nuestras sugerencias.

No obstante, a pesar de las negativas, se logró persistir para realizar el entrenamiento piloto el día 8 de marzo de 2023 se realizó el taller de entrenamiento basado en riesgo psicosocial enfocado en la construcción de estilos de vida saludable, resolución de conflictos laborales, trabajo en equipo y la socialización de la normatividad asociada al Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo para contratistas.

El encuentro inició a las 08:00 a.m. con las palabras de apertura del coordinador de los vigías de espacio público, posteriormente se dio inicio al taller haciendo énfasis en la importancia en tener unas adecuadas relaciones laborales y de igual forma las consecuencias de no presentar un clima laboral favorable, así mismo se realizó la primera actividad que trataba de reunirlos en binas y se presenten como si se conociesen, de este modo se realizaban preguntas como: “cuál es tu nombre”, “cuantos años tienes”, “qué formación académica tienes”, “con quién vives”, “qué haces en tus tiempos libres”, “que es lo que te gusta hacer”, “que te gusta comer”, etc. Posteriormente, algunos de los asistentes compartieron la información recolectada de sus compañeros de trabajo. Lo anterior, con el fin de que entre los mismos conozcan un poco más, ya que como en la mayoría de las ocasiones no hay el espacio para compartir esta información.

Seguidamente, se dividió el grupo en dos partes iguales y se dio la orden de que discretamente planeen cómo representar el funcionamiento de un objeto para que el otro grupo adivinara de que se trataba, así pues, un grupo representaba una lavadora y otro una crispetera, de esta manera cada equipo se reunió e interactuó y elaboraron una estrategia para realizar la actividad. Esto con el fin de que fortalezcan el liderazgo entre los mismos, como también la comunicación y resolución de conflictos.

Por último, para culminar el encuentro se dieron a conocer los estilos de vida saludable y la normatividad asociada a normatividad vigente con relación a derechos y deberes de contratistas en cuanto al Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, específicamente en cuanto al Decreto 1072 de 2015 y Resolución 0312 de 2019.

## **6. Resultados**

El resultado de las observaciones realizadas es que el trabajo en riesgo psicosocial es importante dentro del clima laboral de una empresa de cualquier tipo, no solo para mantener una convivencia estable, que fortalezca el trabajo en equipo y en general el bienestar que genera de las actividades laborales diarias sino que además tiene un impacto grande en el autocuidado, recordemos que el mantenimiento de salud por uno mismo es un pilar fundamental del ciclo de vida como persona, esto incluye no solo el mantenimiento de la salud física vista desde el punto de vista de la ausencia de la enfermedad, sino también otros factores que afectan directamente en el transcurso de la vida de una persona, como el trabajo, el bienestar económico, salud mental, bienestar familiar, todos estos factores pueden ser gestionados de forma satisfactoria si una persona reconoce y sabe manejar el concepto de autocuidado a su favor, muchos

factores de su vida tendrán un desarrollo satisfactorio incluyendo los dos factores que estamos tratando ahora, salud mental, riesgo psicosocial y bienestar laboral.

El manejo del autocuidado debe empezar desde su conocimiento ya que de esta manera se cuenta con las herramientas y recursos humanísticos que permiten realizar una gestión adecuada del autocuidado, los cuales pueden ser aplicados al factor laboral de las personas, es natural en las personas evitar riesgos y peligros cuando estos son evidentes como por ejemplo evitar una caída por objetos en el suelo o evitar resbalarse cuando se está a una altura considerable, pero es requerido más conocimiento y más aprendizaje para que una persona por ejemplo evite la hipertensión, la diabetes, o manejar algunos factores inherentes a su trabajo y que empeoran solo por una mala gestión del autocuidado y como la salud mental es una parte importante del ciclo de vida saber de autocuidado mental se convierte en una herramienta poderosa para que el riesgo psicosocial sea mínimo, recordando que las actividades laborales pueden llegar a requerir manejo de crisis, manejo de ansiedad, manejo de depresión, respeto por colegas y comunicación asertiva.

Además, es de gran relevancia resaltar que personal contratado por orden de prestación de servicios, desconoce la normatividad asociada a sus derechos y deberes con relación a seguridad y salud en el trabajo, lo cual se podría de ver a su nivel de escolaridad o de lo contrario conocen la normatividad vigente pero no ejercen su derecho por continuar con su empleo.

Por último, según el encuentro realizado a modo taller se pudo observar que el personal vigía de la Dirección de Espacio Público incluyó a nuevo personal para desarrollar esta labor, por consiguiente, la actividad realizada sirvió como proceso de integración y de unificación entre los mismos ya que la temática estaba asociada con relaciones interpersonales a nivel laboral. Pero también se puede destacar que la rotación de personal de no ser necesario puede acarrear dificultades en la culminación de objetivos y metas.

El taller realizado fue gratamente recibido por esta población ya que cuando retroalimentaron refirieron a que fue muy útil conocer a sus compañeros e interactuar con ellos, puesto que estos espacios no son muy habituales en su jornada laboral, también se mencionó que prefieren que se realicen este tipo de actividades con más frecuencia y de una mayor duración.

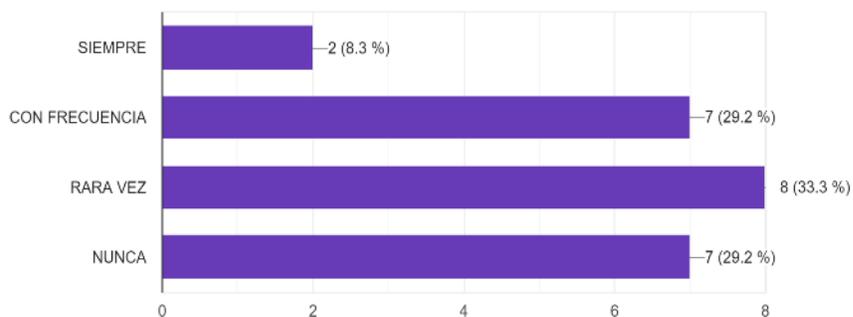
### **6.1. Análisis Estadístico**

Se diseñó una encuesta de 45 preguntas en Google forms que fue enviada mediante vínculo digital a los 28 trabajadores que componen la división de vigías de espacio público de la alcaldía, de los cuales 24 respondieron, esto indica un porcentaje de respuesta del 85% con una confiabilidad de 90% los resultados arrojados a la encuesta serán ampliados en la descripción de resultados.

## Ilustración 2. Descriptivo de uso de distractores durante el trabajo

7. He usado elementos distractores durante mi rutina de trabajo como celular, audifonos, radio, etc

24 respuestas



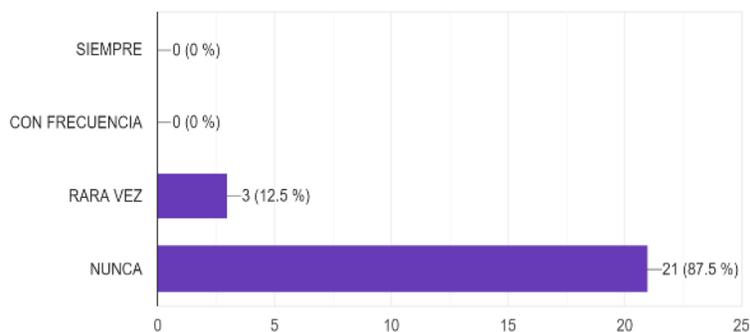
Fuente: Resultados de la Encuesta

En total 8 trabajadores equivalente al (33,3%) contestaron haber usado elementos distractores durante su jornada laboral, 2 (8,3%) contestaron usarlos siempre y 7 (29,2%) contestaron usar esto con frecuencia.

## Ilustración 3. Descriptivo de uso de sustancias durante la jornada laboral.

8. He fumado durante mi rutina de trabajo

24 respuestas

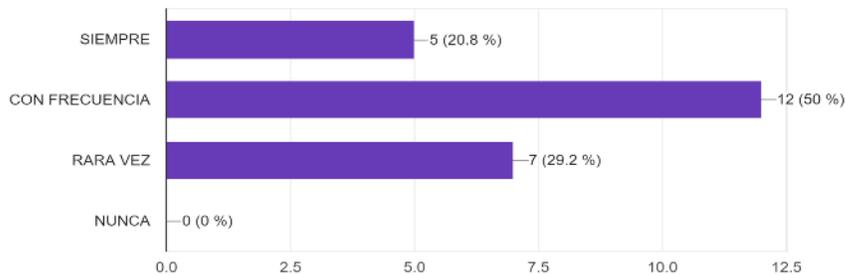


Fuente: Resultados de la Encuesta

Entre el consumo de sustancias durante la jornada laboral hubo 3 personas (12,5%) que contestaron consumir rara vez tabaco.

#### Ilustración 4. Descriptivo controles médicos con EPS.

11. Me realizo controles medicos con mi eps.  
24 respuestas

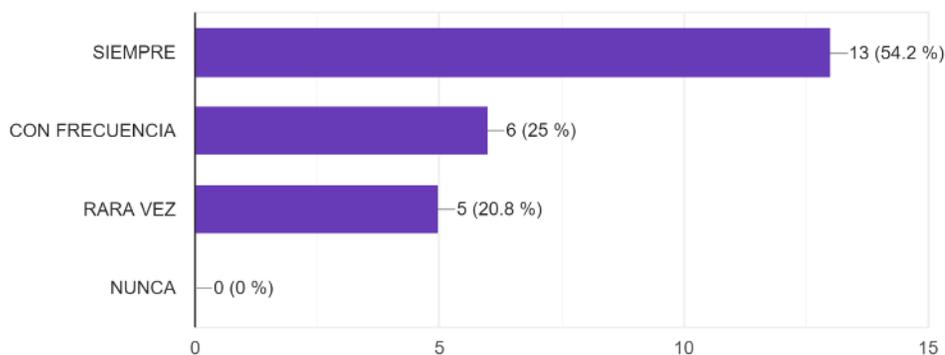


Fuente: Resultados de la Encuesta

7 trabajadores (29.2%) contestaron que rara vez se realizan controles médicos a su eps, mientras que 11 trabajadores (45,8%) refieren que rara vez y 6 (25%) trabajadores respondieron que nunca reportan a la oficina de SST su condición de salud.

#### Ilustración 5. Descriptivo situaciones o eventos que afectan la seguridad e integridad

15. A pesar de presenciar situaciones y eventos que afectan mi seguridad e integridad continuo con mi trabajo  
24 respuestas



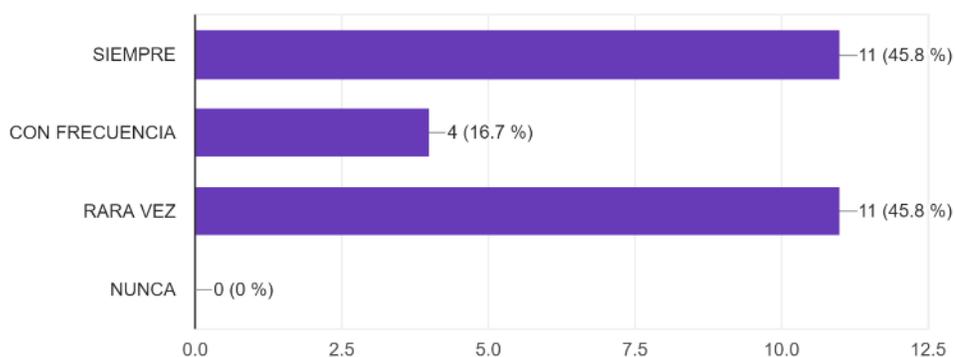
Fuente: Resultados de la Encuesta

13 trabajadores (54,2%) y 6 (25%) respondieron que a pesar de presenciar eventos y situaciones que pueden afectar su seguridad e integridad continúan su trabajo.

### Ilustración 6. Descriptivo condiciones de salud durante el trabajo

17. Realizo mi trabajo como vigia a pesar de sentirme indispuerto por razones de salud para realizar mi trabajo

24 respuestas



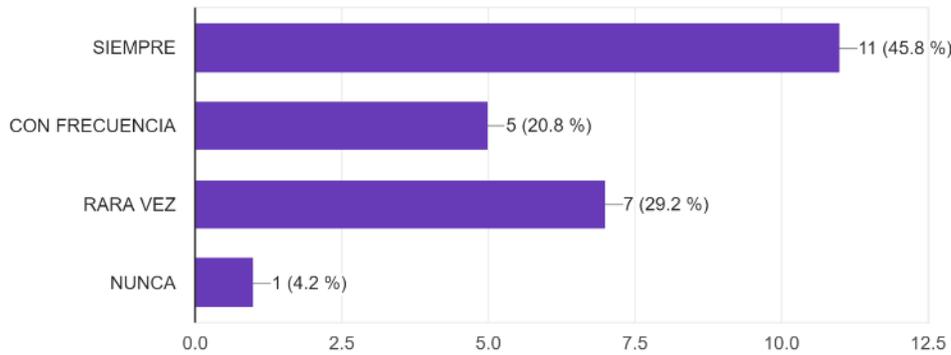
**Fuente:** Resultados de la Encuesta

11 personas (45.8%) y 4 (16,7%) contestaron que a pesar de sentirse indispuertos van a trabajar.

### Ilustración 7. Descriptivo pregunta relacionada con el valor que le da al trabajo el supervisor

18. Siento que mi trabajo es valorado por mis supervisores

24 respuestas



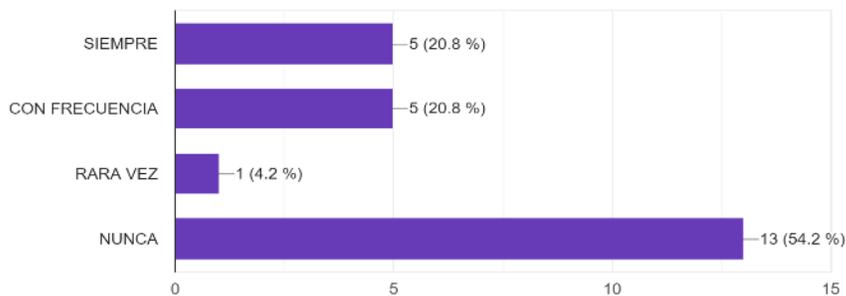
Fuente: Resultados de la Encuesta

7 trabajadores (29,2%) y 1 (4,2%) contestaron que perciben su trabajo no valorado por sus supervisores.

### Ilustración 8. Descriptivo pregunta relacionada con el uso del celular fuera del trabajo por asuntos relacionados con el trabajo

21. He tenido temor de que suene mi telefono en mi tiempo fuera del trabajo por algun asunto relacionado con el trabajo

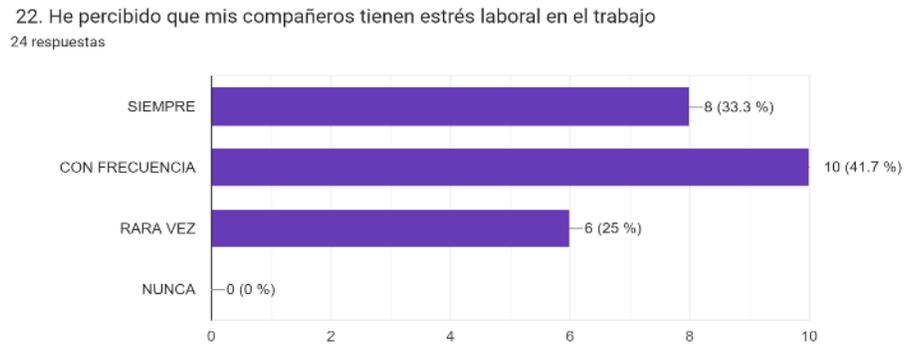
24 respuestas



Fuente: Resultados de la Encuesta

5 personas (20.8%) respondieron que siempre y otras 5 más (20.8%) contestaron que con frecuencia sienten temor de que los contacten fuera de su horario de trabajo por reclamaciones relacionadas con su trabajo.

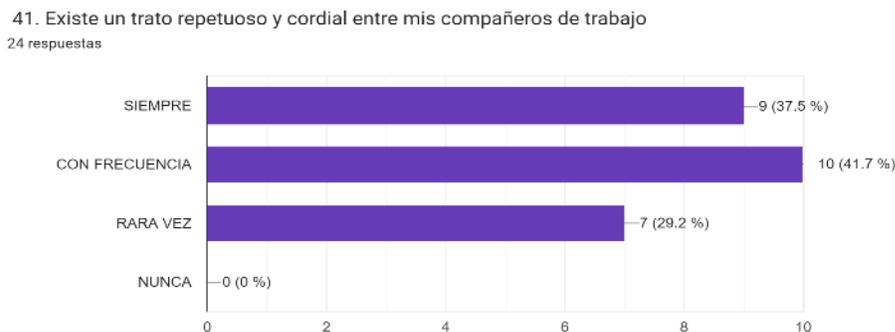
**Ilustración 9.** Descriptiva pregunta: He percibido que mis compañeros tienen estrés laboral en el trabajo.



**Fuente:** Resultados de la Encuesta

8 (33,3%) refieren que siempre y 10 (41,7%) contestaron que con frecuencia perciben estrés en sus otros compañeros.

**Ilustración 10.** Descriptiva pregunta: Existe un trato respetuoso y cordial entre mis compañeros de trabajo.

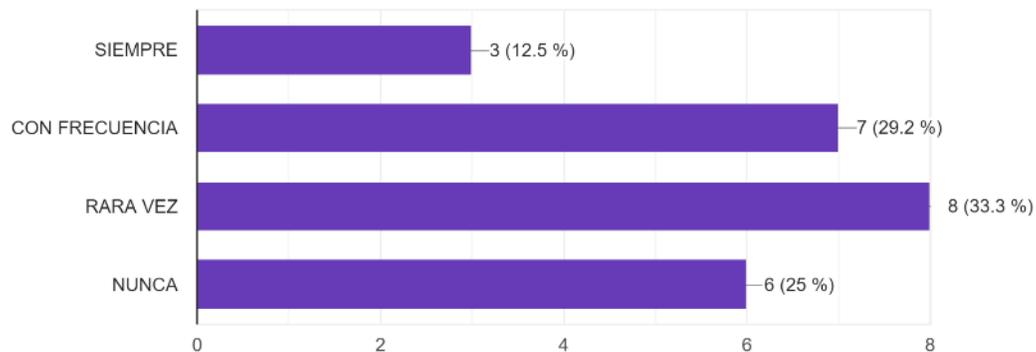


**Fuente:** Resultados de la Encuesta

7 (29,2%) respondieron que rara vez hay un trato cordial y de respeto entre compañeros de trabajo.

**Ilustración 11.** Descriptivo de sensación de unión entre compañeros de trabajo

42. Hay una sensación de unión entre mis compañeros de trabajo  
24 respuestas



**Fuente:** Resultados de la Encuesta

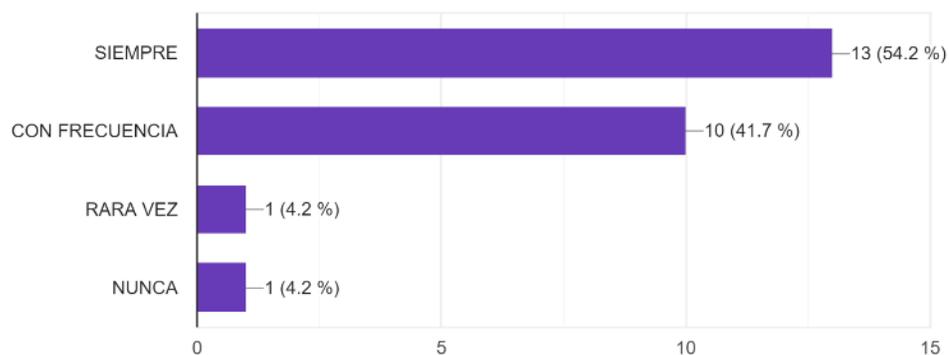
8 trabajadores (33,3%) respondieron que rara vez hay una sensación de unión o compañerismo, mientras que 6 trabajadores (25%) afirmaron que esta sensación nunca está presente.

Las otras preguntas de la encuesta fueron respondidas de la siguiente forma:

**Ilustración 12.** Descriptivo de aviso a otros compañeros de situaciones peligrosas que se presenten en la rutina de trabajo.

1. Aviso a mis compañeros de situaciones peligrosas que puedan presentarse en mi rutina normal de trabajo

24 respuestas



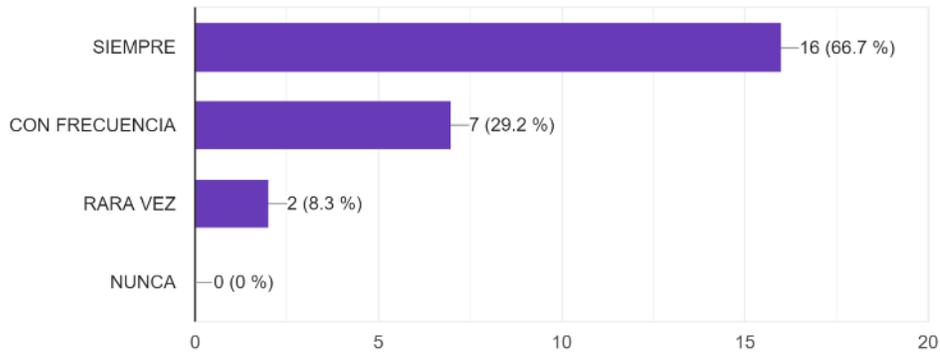
**Fuente:** Resultados de la Encuesta

13 trabajadores (54.2%) avisan a sus compañeros de una situación peligrosa o anormal, 10 (41,7%) lo hace frecuentemente.

### Ilustración 13. Descriptivo de verificación de equipo e implementos proporcionados

2. Verifico que el equipo que me es asignado fue dado en condiciones optimas

24 respuestas



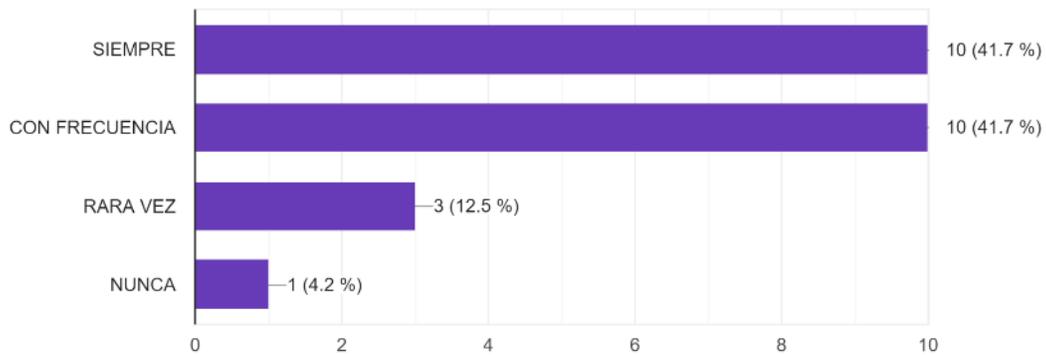
Fuente: Resultados de la Encuesta

16 trabajadores (66,7%) Verifican que el equipo proporcionado este en las condiciones óptimas, 7 (29,2) % lo hace frecuentemente

### Ilustración 14. Descriptivo de comunicación a superiores sobre falta de implementos

3. Le comunico a mi superior de falta de implementos de seguridad necesarios

24 respuestas



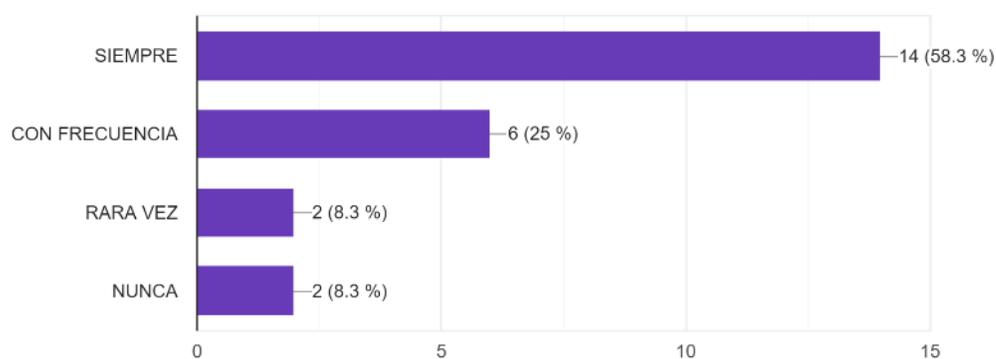
Fuente: Resultados de la Encuesta

Tanto 10 trabajadores (41.7%) como otros 10 (41.7%) comunican siempre y frecuentemente respectivamente la falta de implementos de seguridad que sean necesarios para el trabajo.

**Ilustración 15.** Descriptivo de comunicación de implementos que necesitan reparación

4. Le comunico a mi superior de los elementos y equipo en condiciones desmejoradas

24 respuestas

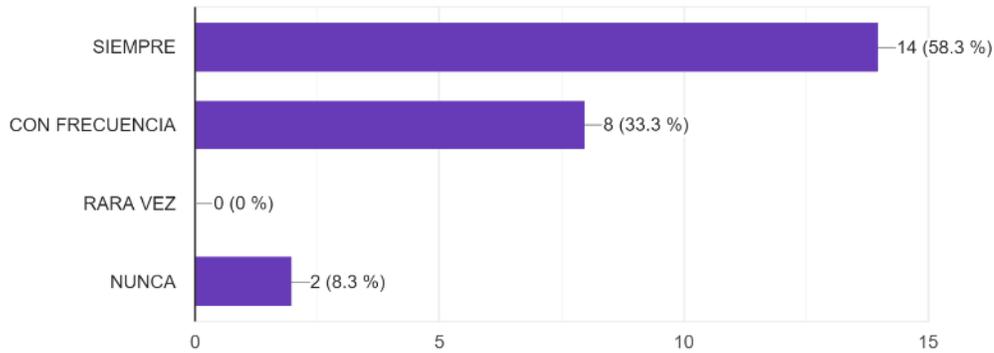


**Fuente:** Resultados de la Encuesta

14 trabajadores (58,3) % comunican a su superior de elementos y equipo que necesitan reparación o estén desmejorados, 6 (25%) hacen esto de forma frecuente

**Ilustración 16.** Descriptivo de comunicación a supervisores sobre eventualidades consideradas inseguras

5. Le comunico a mi superior de situaciones presentadas que he considerado inseguras  
24 respuestas

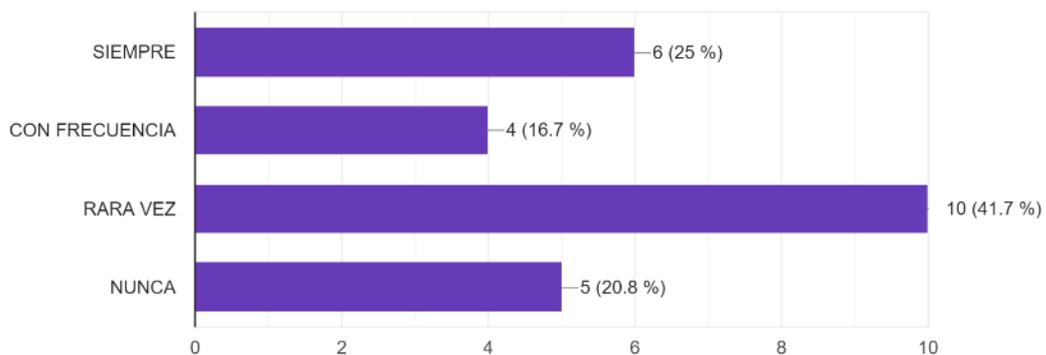


**Fuente:** Resultados de la Encuesta

14 personas (58,3%) Comunican siempre de situaciones y eventualidades que hayan sido inseguras, 8 (33,3%) lo hace con frecuencia.

**Ilustración 17.** Descriptivo de realización de trabajo con cualquier objeto disponible

6. Hago mi trabajo con cualquier elemento que tenga a la mano, aun si no es el adecuado  
24 respuestas

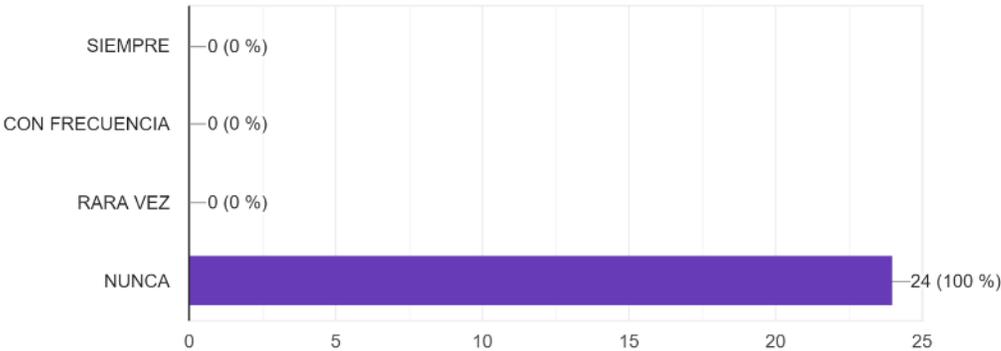


**Fuente:** Resultados de la Encuesta

En cuanto a hacer el trabajo con lo que tengan a la mano aun si no es adecuado sólo 10 trabajadores respondieron rara vez (41.7) % mientras que 6 respondieron que lo hacen siempre (25%) y 4 con frecuencia (16.7%) y 5 respondieron nunca hacer esto (20,8%).

**Ilustración 18.** Descriptivo de consumo de alcohol en el trabajo.

9. He consumido alcohol durante mi rutina de trabajo  
24 respuestas



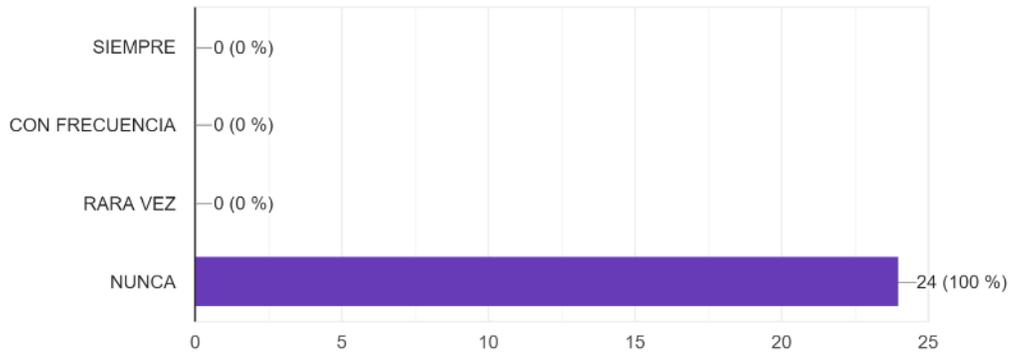
**Fuente:** Resultados de la Encuesta

los 24 trabajadores (100%) respondieron nunca a consumir Alcohol en horarios de trabajo

### Ilustración 19. Descriptivo de consumo de sustancia psicoactivas en el trabajo

10. He consumido sustancias psicoactivas durante mi rutina de trabajo

24 respuestas



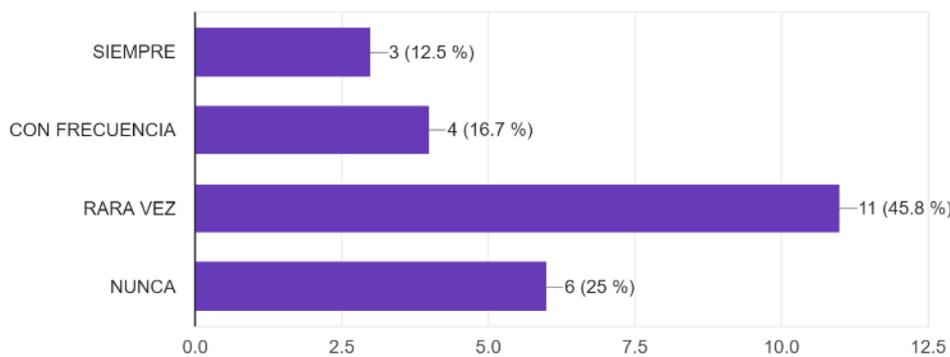
Fuente: Resultados de la Encuesta

los 24 respondientes (100) % afirmaron que nunca han consumido sustancias psicoactivas en su horario laboral

### Ilustración 20. Descriptivo de comunicación a la oficina de SST sobre condiciones de salud

12. Le comunico a la oficina de salud y seguridad en el trabajo (SST) mis condiciones de salud.

24 respuestas



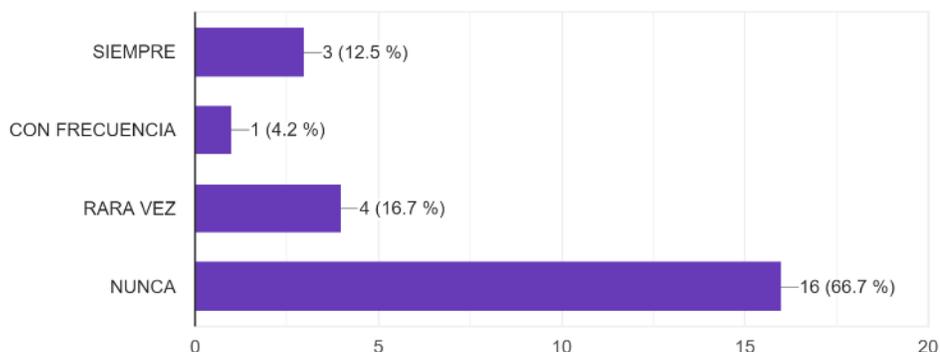
Fuente: Resultados de la Encuesta

11 trabajadores (45,8) % respondieron que rara vez comunican a la oficina de SST sobre sus condiciones de salud, 6 trabajadores (25%) respondieron que nunca lo hacían

**Ilustración 21** Descriptivo de incomodidad al momento de usar indumentaria de trabajo

13. El equipo e indumentaria que me dan es incomodo y limita mis movimientos

24 respuestas



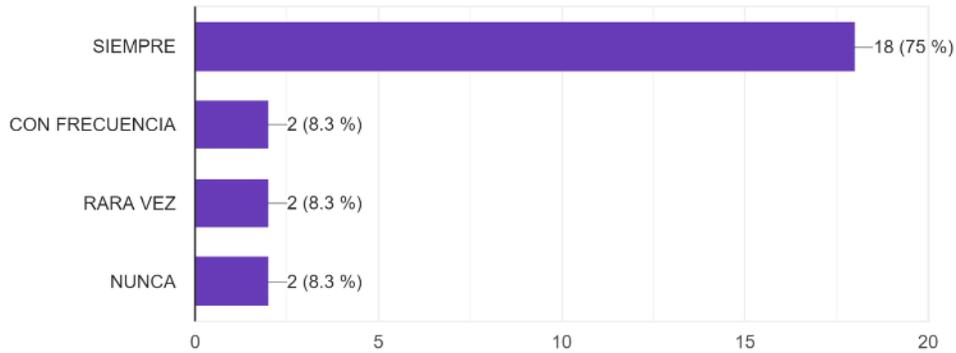
**Fuente:** Resultados de la Encuesta

15 trabajadores (66,7%) respondieron que el equipo y la indumentaria nunca ha sido un limitante para su trabajo.

## Ilustración 22 . Descriptivo de asistencia a reuniones y capacitaciones

14. Asisto a reuniones y capacitaciones programadas por el area de salud y seguridad en el trabajo

24 respuestas



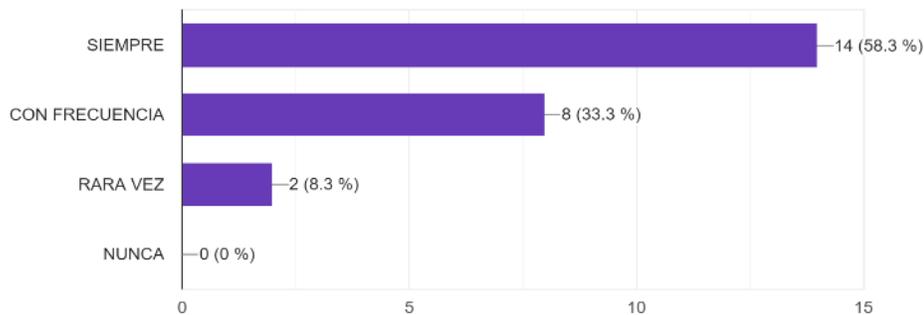
Fuente: Resultados de la Encuesta

18 trabajadores (75%) asisten siempre a las capacitaciones programadas por el área de salud y seguridad en el trabajo mientras que 2 trabajadores (8,3%) respondieron en cada categoría a frecuentemente, rara vez y nunca.

## Ilustración 23. Descriptivo de percepción de control sobre peligros y eventualidades

16. Tengo controlados los peligros y eventualidades que ocurran en mi rutina de trabajo

24 respuestas



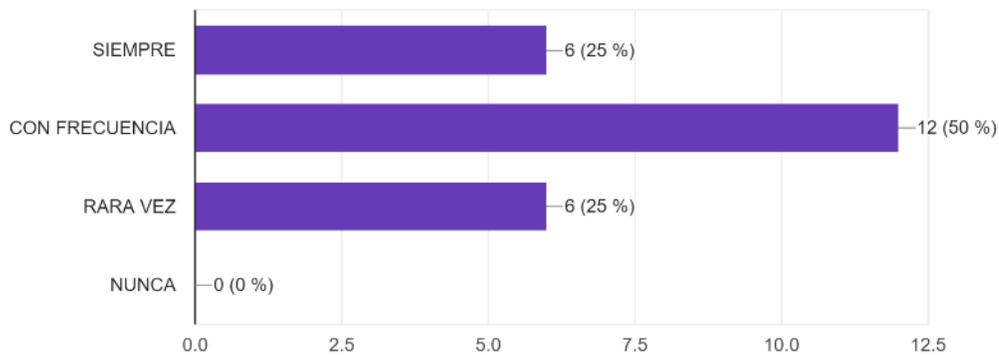
Fuente: Resultados de la Encuesta

14 trabajadores (58,3%) respondieron a que siempre tienen en control los peligros y eventualidades que ocurran en el horario laboral

### Ilustración 24 Descriptivo de percepción sobre necesidad de más capacitaciones

19. Siento que necesito mas capacitaciones para poder realizar mi trabajo

24 respuestas



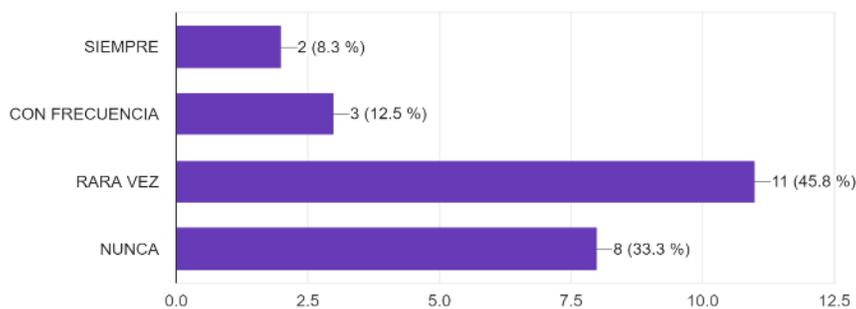
Fuente: Resultados de la Encuesta

12 trabajadores (50%) afirmaron necesitar más capacitaciones para su trabajo, 6 trabajadores (25%) respondieron a siempre necesitar más capacitaciones.

### Ilustración 25 Descriptivo de sensación de sobrecarga laboral

20. Siento que tengo mucho trabajo para realizar y poco tiempo para cumplirlo

24 respuestas

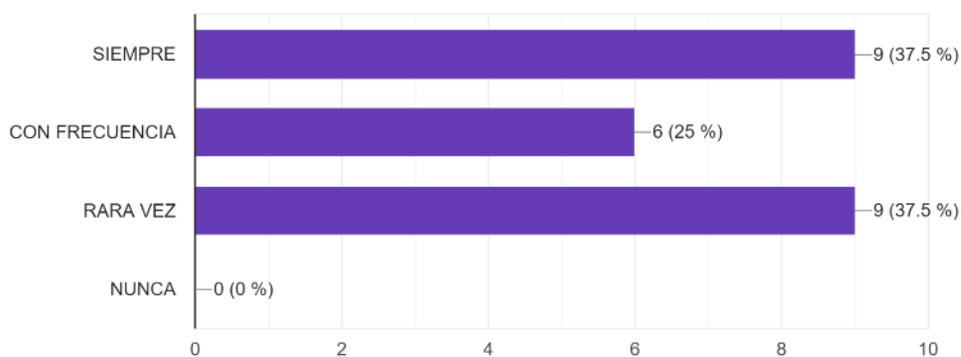


Fuente: Resultados de la Encuesta

11 personas (45,8) % afirmaron que rara vez sienten que tienen mucho trabajo y poco tiempo, 2 trabajadores (8,3 %) respondieron que siempre tienen este inconveniente.

**Ilustración 26.** Descriptivo de percepción de peticiones con justa causa por parte de los supervisores.

23. Considero que mis superiores son justos con las peticiones que he realizado  
24 respuestas

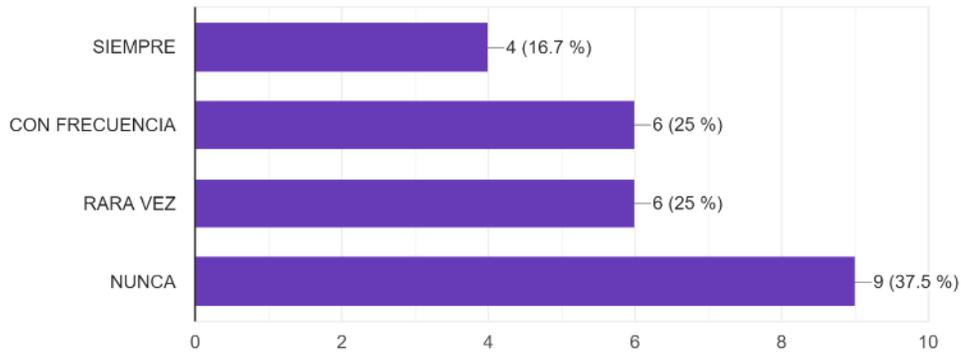


Fuente: Resultados de la Encuesta

9 trabajadores (37.5 %) respondieron a que siempre consideran que sus superiores son justos con las peticiones realizadas, así mismo otros 9 trabajadores (37,5 %) afirman que esto rara vez ocurre.

**Ilustración 27.** Descriptivo de momentos en los que se habla de rendimiento laboral a los trabajadores

24. El unico momento donde se habla de mi rendimiento laboral es cuando he cometido un error  
24 respuestas

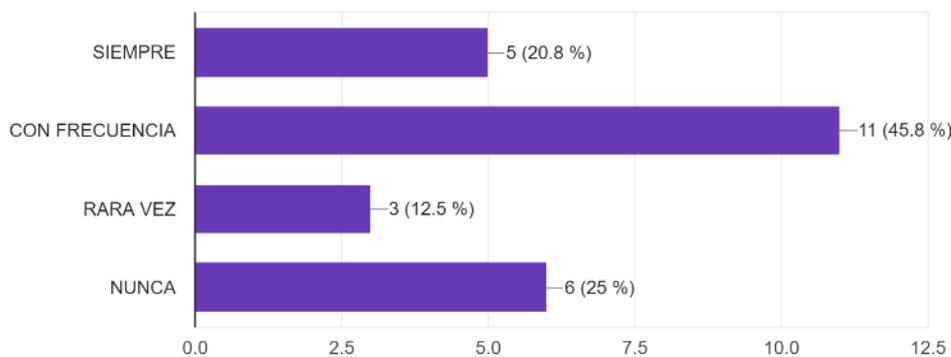


**Fuente:** Resultados de la Encuesta

9 colaboradores (37,5%) afirmaron que nunca se habla del rendimiento laboral sólo cuando se ha cometido un error, en contraposición 4 trabajadores (16,7) % respondieron que esto ocurre siempre

**Ilustración 28.** Descriptivo de sensación de despidos con justa causa

25. Cuando ha habido despidos, estos han sido justificados  
24 respuestas



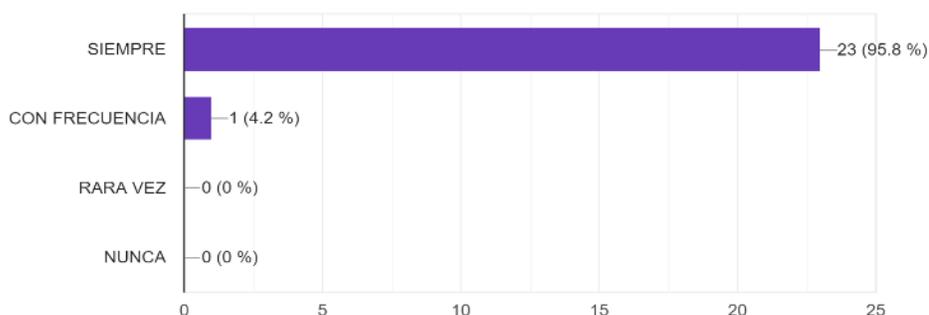
**Fuente:** Resultados de la Encuesta

Con respecto a si los despidos han sido justificados 11 personas (45,8%) respondieron que con frecuencia han sido justificados, aunque 6 trabajadores (25%) respondieron que nunca lo fueron.

**Ilustración 29.** Descriptivo de sensación de compromiso para cumplir la jornada laboral

26. Me siento comprometido a realizar mi jornada laboral adecuadamente

24 respuestas

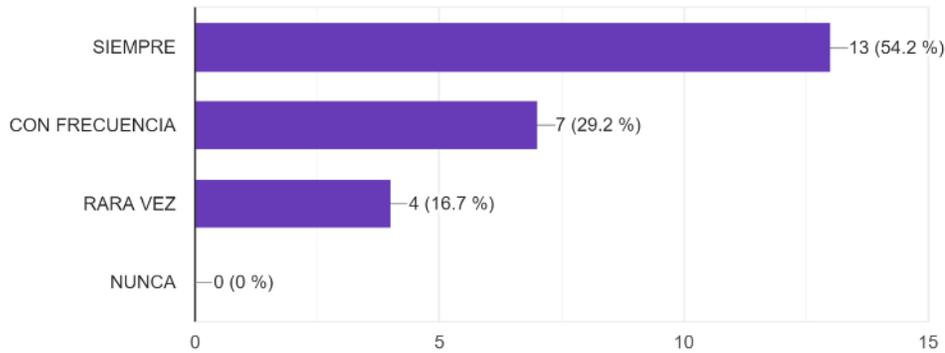


**Fuente:** Resultados de la Encuesta

23 personas (95,8%) se sienten plenamente comprometidos a cumplir con su trabajo.

**Ilustración 30.** Descriptivo de lavado de manos en la jornada laboral

27. Me lavo las manos antes y después mi jornada laboral.  
24 respuestas

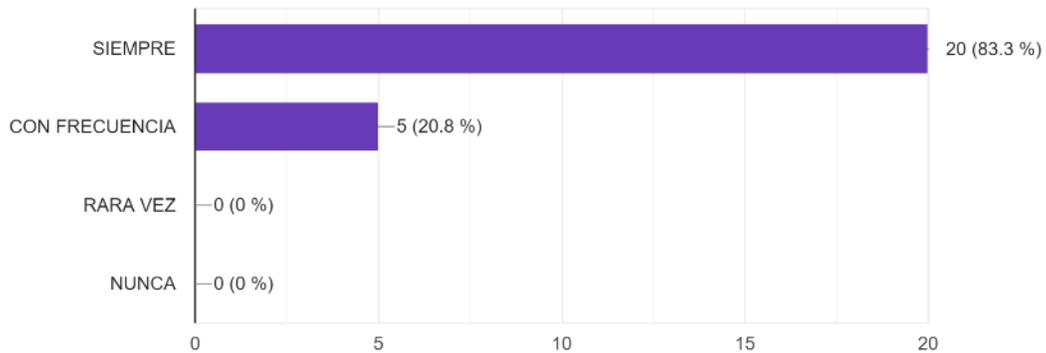


**Fuente:** Resultados de la Encuesta

13 personas (54,2%) respondieron lavarse siempre las manos antes y después de su jornada laboral.

**Ilustración 31.** Descriptivo de mantenimiento y cuidado de implementos proporcionados

28. Trato de mantener mis implementos limpios  
24 respuestas

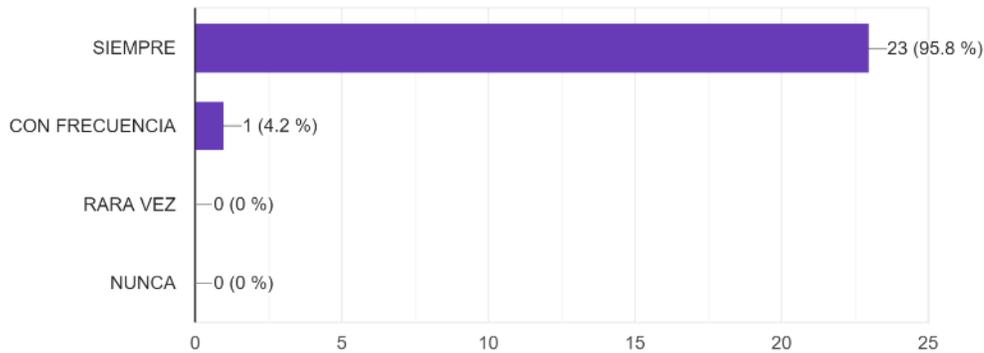


**Fuente:** Resultados de la Encuesta

20 trabajadores (83,3%) respondieron que siempre cumplen con el deber de mantener los implementos proporcionados limpios.

**Ilustración 32.** Descriptivo de aseo y presentación personal a la jornada laboral

29. Asisto a mi jornada laboral aseado y con la higiene adecuado  
24 respuestas

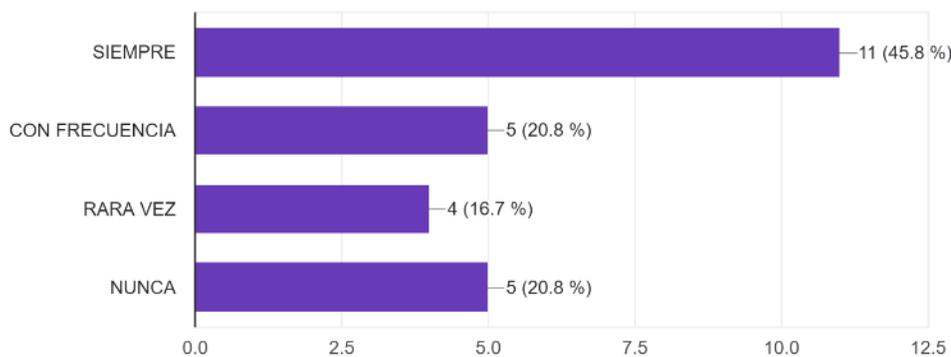


**Fuente:** Resultados de la Encuesta

23 trabajadores (95,8%) afirman asistir al trabajo en buenas condiciones de higiene

**Ilustración 33.** Descriptivo de espacios y momentos dispuestos para el lavado de manos

30. Se han dispuesto espacios y momentos en mi jornada laboral para lavar mis manos  
24 respuestas

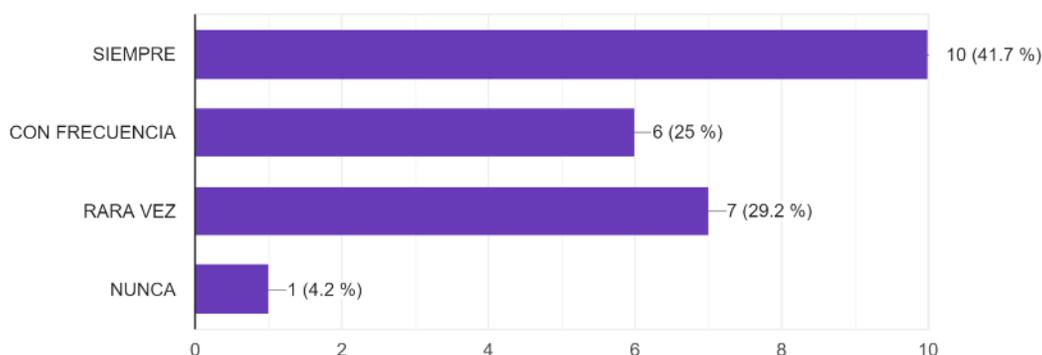


**Fuente:** Resultados de la Encuesta

11 trabajadores (45,8%) afirman que hay espacios y momentos en la jornada para el lavado de manos por otra parte 5 trabajadores (20,8%) responden que nunca hay el espacio ni el momento.

**Ilustración 34.** Descriptivo de disposición de espacios y momentos para alimentación

31. Se han dispuesto espacios y momentos en mi jornada laboral para poder alimentarme  
24 respuestas

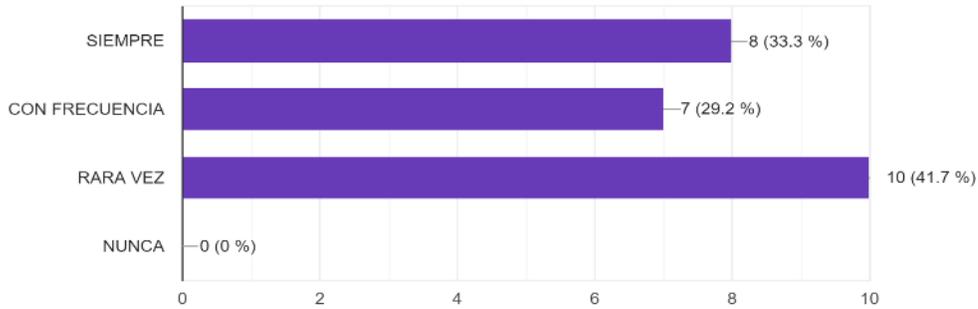


**Fuente:** Resultados de la Encuesta

10 trabajadores afirman que siempre hay dispuesto un momento del trabajo para poder alimentarse, 7 (29,2%) afirman que rara vez tienen un momento para poder alimentarse.

### Ilustración 35. Descriptivo de tipo de alimentación que pueden consumir los trabajadores

32. Los alimentos que puedo consumir en mi jornada laboral consisten en alimentos procesados y bebidas azucaradas  
24 respuestas

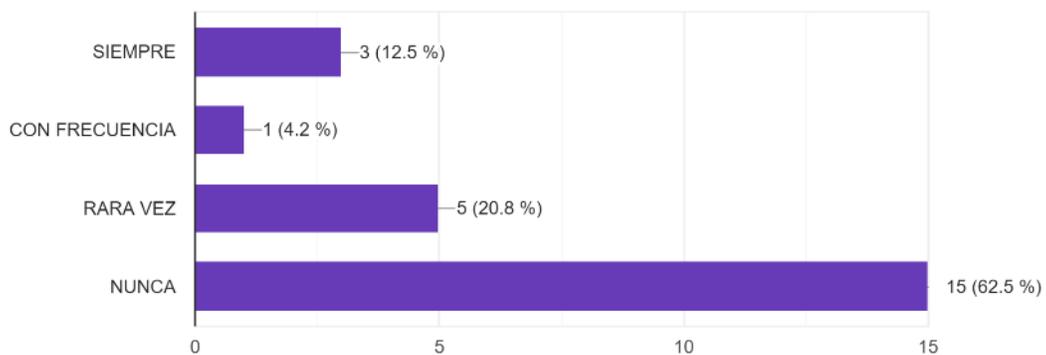


Fuente: Resultados de la Encuesta

10 trabajadores (41,7%) respondieron que rara vez se trata de alimentos procesados o azucarados cuando pueden alimentarse mientras que 8 personas (33,3) % respondieron que los alimentos que pueden consumir son siempre procesados o azucarados.

### Ilustración 36 Descriptivo de consumo de alimentos a escondidas de los supervisores

33. He tenido que consumir alimentos a escondidas de mis supervisores  
24 respuestas

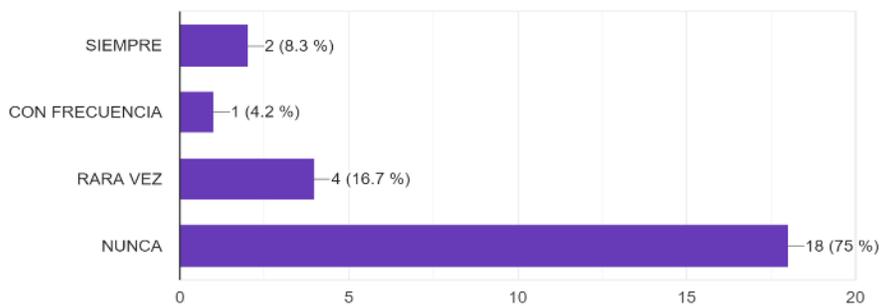


Fuente: Resultados de la Encuesta

15 trabajadores (62,5%) afirman que nunca han tenido que consumir alimentos a escondidas de sus supervisores, pero 3 trabajadores (12,5%) afirman que siempre deben comer a escondidas

**Ilustración 37.** Descriptivo de presión ejercida por supervisores para que los trabajadores no consuman alimentos en jornada laboral

34. Me he sentido presionado a no alimentarme por mis supervisores en mi jornada laboral  
24 respuestas



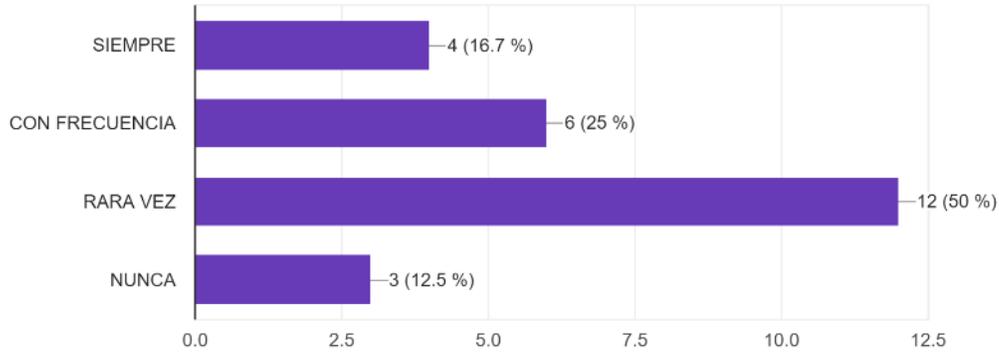
**Fuente:** Resultados de la Encuesta

18 trabajadores (75%) respondieron que nunca se han sentido presionados a no alimentarse por sus supervisores.

**Ilustración 38.** Descriptivo de retroalimentación recibida por parte de los supervisores

35. Recibo retroalimentación por parte de mis supervisores para mejorar mi trabajo

24 respuestas



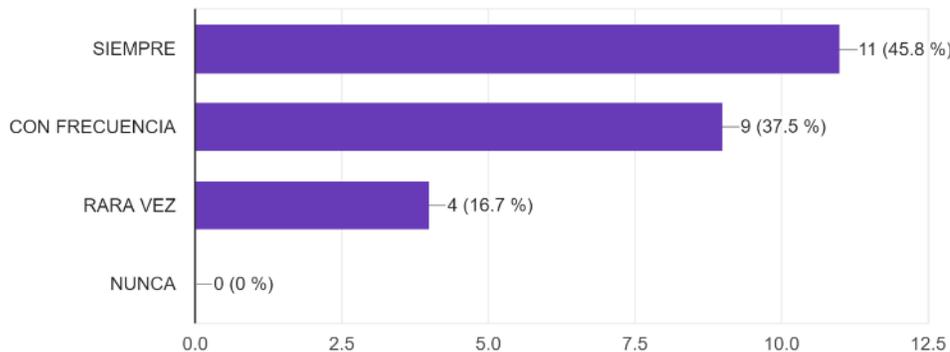
**Fuente:** Resultados de la Encuesta

12 trabajadores (50%) afirmaron que rara vez reciben retroalimentación por parte de sus supervisores.

**Ilustración 39 .** Descriptivo de percepción de gestión de los supervisores por parte de los trabajadores

36. Considero que la gestión de mis supervisores en nuestra área ha sido buena

24 respuestas



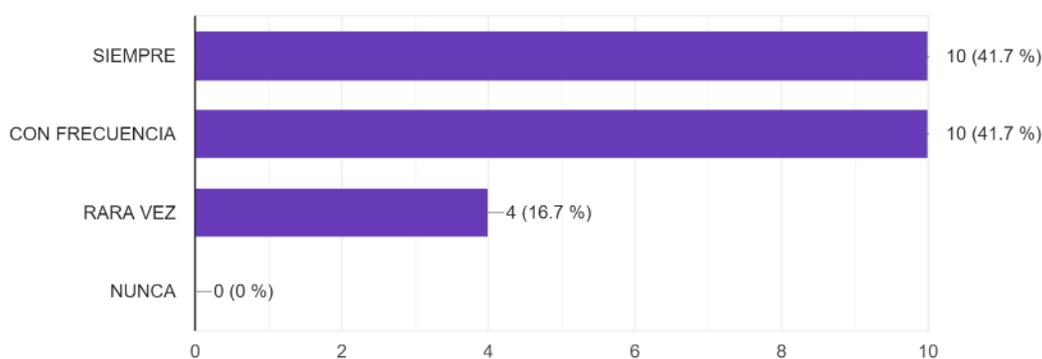
**Fuente:** Resultados de la Encuesta

Solo 11 trabajadores (45,8%) considera en sus respuestas que la gestión de sus superiores siempre fue buena, 9 (37, 5%) respondieron que lo es de forma frecuente y 4 (16,7%) respondieron que rara vez es buena.

**Ilustración 40.** Descriptivo de percepción de objetivos laborales como claros y razonables

37. Los objetivos y metas establecidos por mis supervisores son claros y razonables

24 respuestas



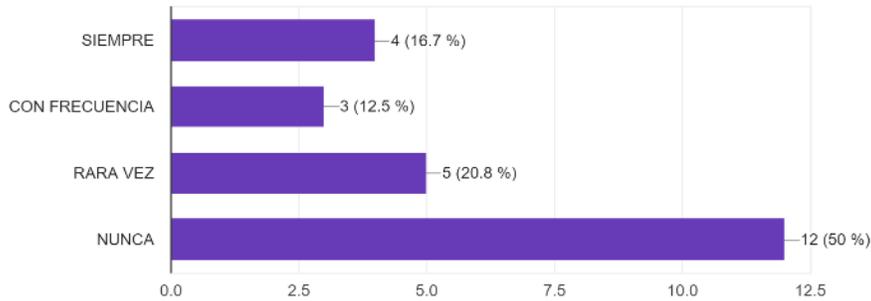
**Fuente:** Resultados de la Encuesta

10 trabajadores (41,7%) respondieron que los objetivos puestos por los supervisores son claros y razonables, otros 10 (41,7%) respondieron que con frecuencia son claros y razonables.

### Ilustración 41. Descriptivo de sensación de incomodidad por alguna decisión tomada

38. No me ha incomodado ninguna decision o cambio que mis supervisores han establecido.

24 respuestas



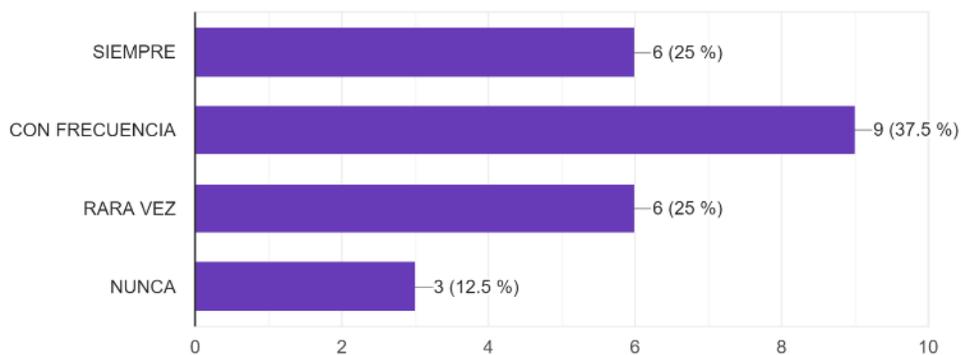
Fuente: Resultados de la Encuesta

12 trabajadores (50%) respondieron no sentirse incomodados nunca por una decisión tomada por los supervisores, sin embargo 4 (16,7%) afirmaron que siempre se han sentido incómodos con las decisiones tomadas.

### Ilustración 42 Descriptivo de responsabilidad tomada por parte de los supervisores

39. Mis supervisores han asumido la responsabilidad cuando el equipo de trabajo no ha logrado cumplir una expectativa.

24 respuestas

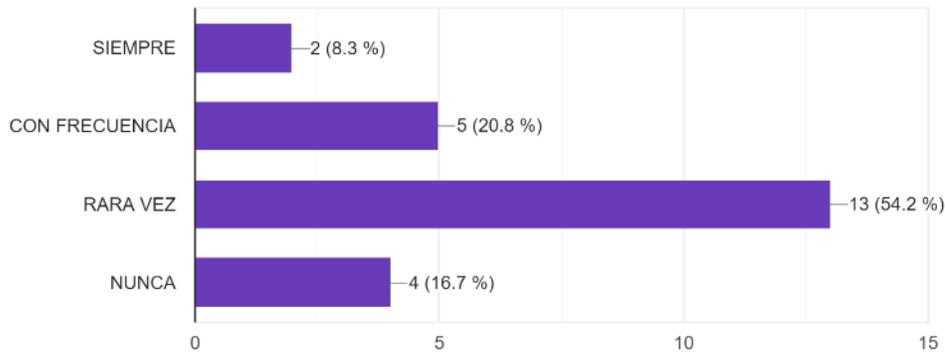


Fuente: Resultados de la Encuesta

9 trabajadores (37, 5%) respondieron que los supervisores con frecuencia asumen la responsabilidad cuando no se ha logrado un objetivo.

**Ilustración 43.** Descriptivo de práctica de pausas activas

40. Trato de practicar pausas activas durante mi rutina de trabajo  
24 respuestas

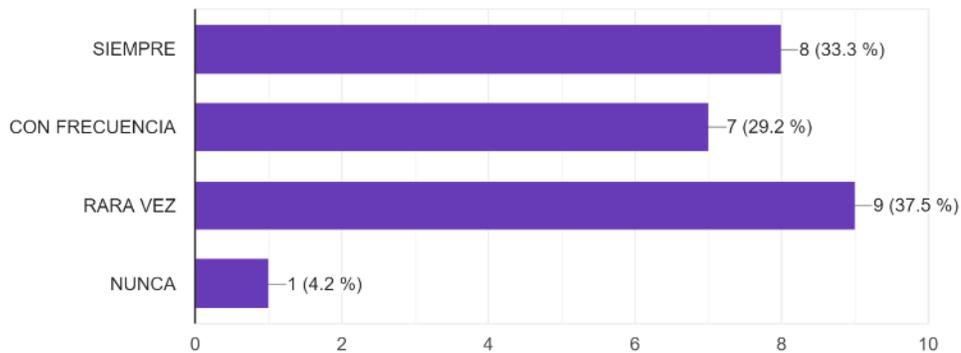


**Fuente:** Resultados de la Encuesta

Solo 13 trabajadores (54, 2%) afirmaron que rara vez aplican pausas activas a su trabajo.

**Ilustración 44.** Descriptivo de percepción de apoyo recibido por parte de otros compañeros

43. He recibido apoyo de mis compañeros cuando he necesitado ayuda en el trabajo  
24 respuestas

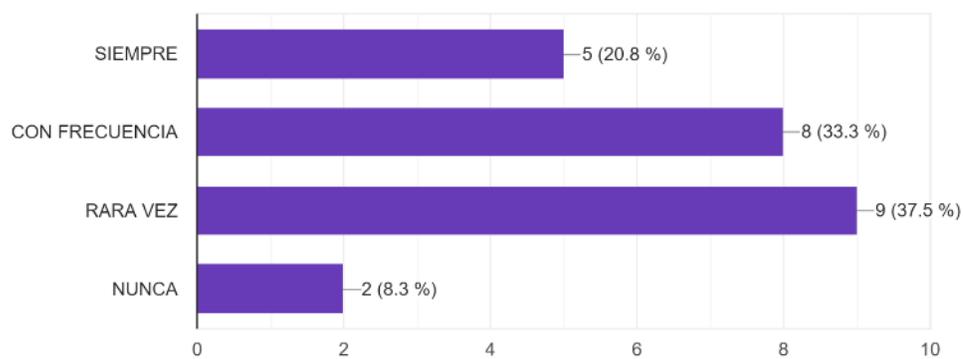


**Fuente:** Resultados de la Encuesta

9 trabajadores (37,5%) afirman que rara vez han recibido apoyo de un compañero, pero 8 trabajadores (33,3% respondieron siempre recibir apoyo de otro compañero

**Ilustración 45.** Descriptivo de sensación de confianza entre compañeros.

44. Puedo confiar en mis otros compañeros para que el objetivo grupal se pueda cumplir  
24 respuestas

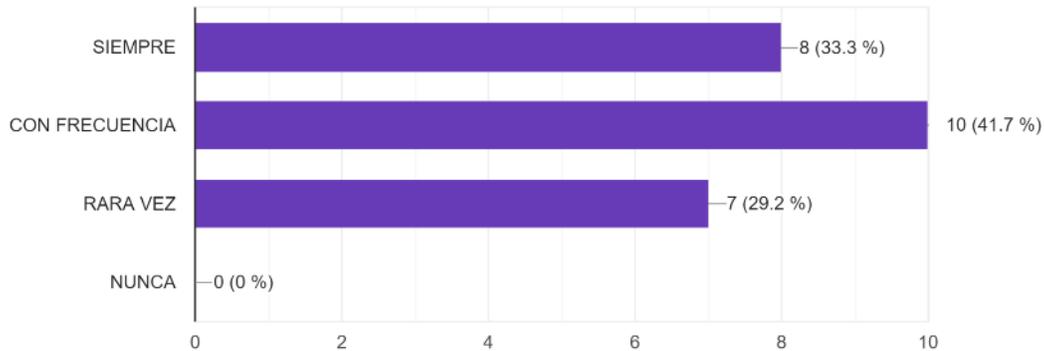


**Fuente:** Resultados de la Encuesta

9 trabajadores (37,5%) refirieron que rara vez pueden confiar en sus otros compañeros de grupo, otros 8 trabajadores (33,3%) afirmaron que con frecuencia no confían en sus otros compañeros en la jornada

**Ilustración 46.** Descriptivo de trato respetuoso entre trabajadores de otras áreas

45. Existe un trato respetuoso entre mi grupo de trabajo y otros grupos de otras áreas  
24 respuestas



**Fuente:** Resultados de la Encuesta

10 trabajadores (41,7%) refirieron que con frecuencia hay un trato respetuoso entre compañeros de trabajo, pero 7 trabajadores (29,2%) refiere que rara vez hay un trato respetuoso entre compañeros.

Posteriormente también se procedió a revisar la matriz de riesgo de la oficina de salud y seguridad en el trabajo para los vigías de dirección de espacio público de la alcaldía. Los datos suministrados por la encuesta y la matriz de riesgo nos hablan de dos ejes y aspectos en los que están fallando en llevar un buen autocuidado, el primero es estos hablan de un alarmante presentismo en los trabajadores y de un posible desconocimiento de derechos laborales, recordemos que el autocuidado no corresponde solo a llevar una buena salud física, sino que engloba aspectos tanto sociales y económicos como puede ser aquí el caso.

El segundo eje es el psicosocial ya que los datos mostrados nos refieren que los vigías de espacio público están en una situación de falta de respeto y de posible riesgo psicosocial, también recordemos que estas situaciones pueden dar también a un bajo autocuidado en la esfera psicosocial.

Estos datos al final revelan que aunque los vigías tengan un autocuidado físico aceptable, muestran un claro elemento psicosocial que no está siendo tratado de forma adecuada y que está llevando a los vigías a un déficit de autocuidado psicosocial, datos como la falta de respeto, la falta de confianza entre compañeros así lo muestran, por lo tanto es posible concluir para nosotros que el componente de gestión de riesgo psicosocial es el que debe ser tratado con mayor atención en el futuro para mejorar la salud mental de sus trabajadores y el autocuidado psicosocial.

## **7. Conclusiones**

El autocuidado es fundamental para los trabajadores del espacio público, ya que les permite mantener su salud física y mental mientras realizan sus tareas diarias. A continuación, se presentan algunas conclusiones sobre el autocuidado y los trabajadores de espacio público:

- Los vigías pertenecientes a la Dirección Administrativa de Espacio Público de la Alcaldía en su gran mayoría manifiestan presentismo en su lugar de trabajo.
- Se evidencia una mala interacción entre compañeros de trabajo fundamentada en la falta de respeto y falta de confianza entre los mismos, lo cual es un indicador

desfavorable y que se debe de tomar en consideración para la gestión de riesgo psicosocial al interior de la entidad.

- Es importante señalar que los vigías de espacio público en la Alcaldía están expuestos a diferentes tipos de riesgos que pueden afectar su salud física y mental, y pueden tener un impacto negativo en su desempeño laboral y su calidad de vida en general, es por eso por lo que la capacitación en técnicas de vigilancia adecuadas y la atención médica también son importantes para garantizar el autocuidado y reducir los riesgos ocupacionales. Los vigías de espacio público en la Alcaldía deben recibir capacitación en técnicas de vigilancia adecuadas y deben tener acceso a servicios de atención médica para detectar cualquier problema de salud temprano.
- La implementación de medidas de autocuidado en el trabajo puede mejorar la calidad de vida de los trabajadores del espacio público y reducir el riesgo de enfermedades y accidentes laborales.
- La organización del trabajo y la distribución adecuada de las tareas también son importantes para el autocuidado de los trabajadores de espacio público.
- Es importante que no se les haga una sobrecarga del trabajo y que se les permita tomar descansos adecuados.
- La alimentación saludable y la actividad física regular también son fundamentales para el autocuidado de los trabajadores de espacio público. Es importante que los trabajadores tengan acceso a opciones saludables de comida y bebida en sus lugares de trabajo y que se les fomente a realizar actividad física.

- Es importante que los trabajadores de espacio público tengan acceso a servicios de atención médica y que se les anime a realizarse revisiones médicas regulares para detectar cualquier problema de salud temprano.

En conclusión, el autocuidado es esencial para los trabajadores del espacio público, por lo cual la alcaldía debe tomar medidas para asegurar que los trabajadores tengan las herramientas y recursos necesarios para cuidar de su salud mientras realizan sus tareas diarias.

## **8. Recomendaciones**

Se recomienda a la entidad pública Alcaldía a fortalecer las acciones de prevención e intervención de los factores de riesgo psicosocial tanto a sus trabajadores dependientes como independientes, de esta manera se procurará por mejorar el clima laboral al interior de la dependencia como también disminuir enfermedad laboral y también la accidentalidad laboral.

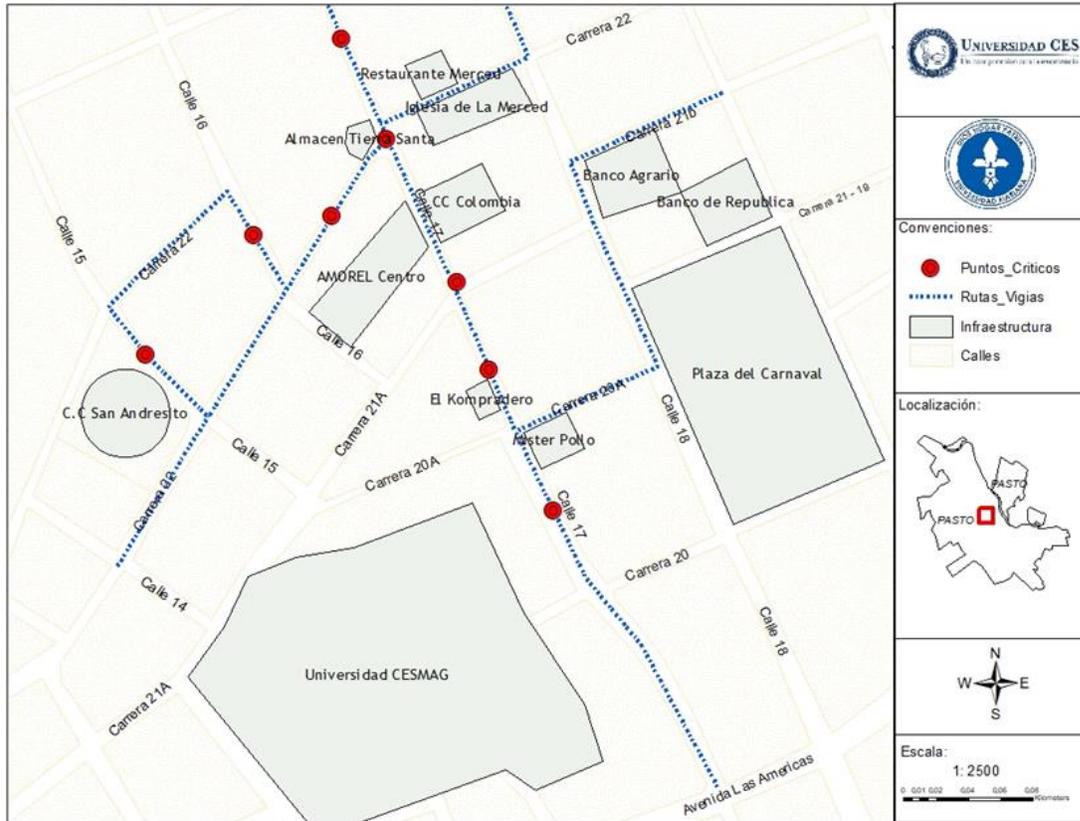
Se deben articular estrategias de apoyo con la Policía, Cámara de Comercio de la ciudad, Juntas de acción local y los Líderes de las diferentes comunidades para que conforme a los mapas se puedan hacer obras públicas para que los artesanos tengan espacios adecuados y controlados para la venta de sus productos, entendiendo que son necesarios para la ciudadanía y el problema radica en la falta de estos.

Se recomienda de igual manera a futuros indagadores interesados en abordar esta población realizar estudios complementarios con relación a riesgo psicosocial como burnout, clima laboral, consumo de sustancias psicoactivas, entre otros, con el fin de incentivar al empleador a realizar estrategias para su control e intervención futura.

## 9. Anexos

### Anexo 1. Recopilación Mapas de recorrido de los vigías de espacio público.

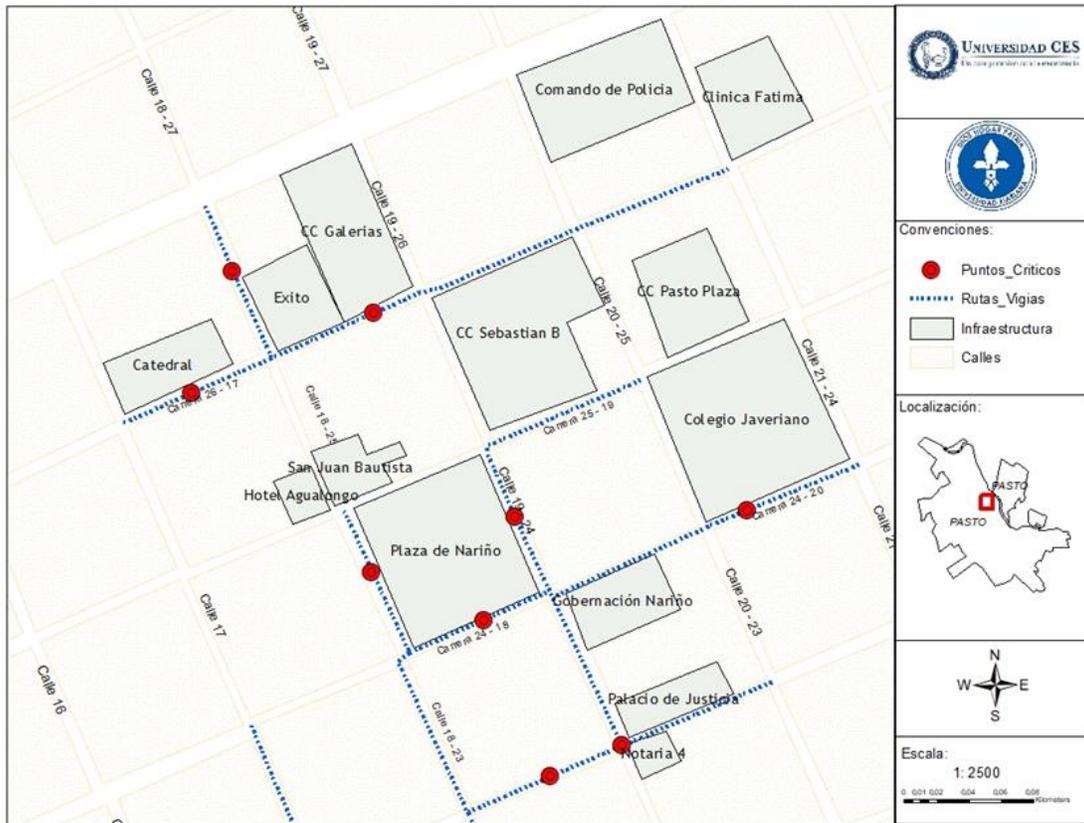
#### Ilustración 47. Mapa Recorrido vigías ruta 1



**Fuente:** Levantamiento y construcciones de los autores

En el Mapa Ruta 1 se puede evidenciar que los puntos críticos se encuentran principalmente en la calle 17, en donde a diario se hacen recorridos de intervención por parte de los vigías de espacio público, como se puede evidenciar en las siguientes imágenes:

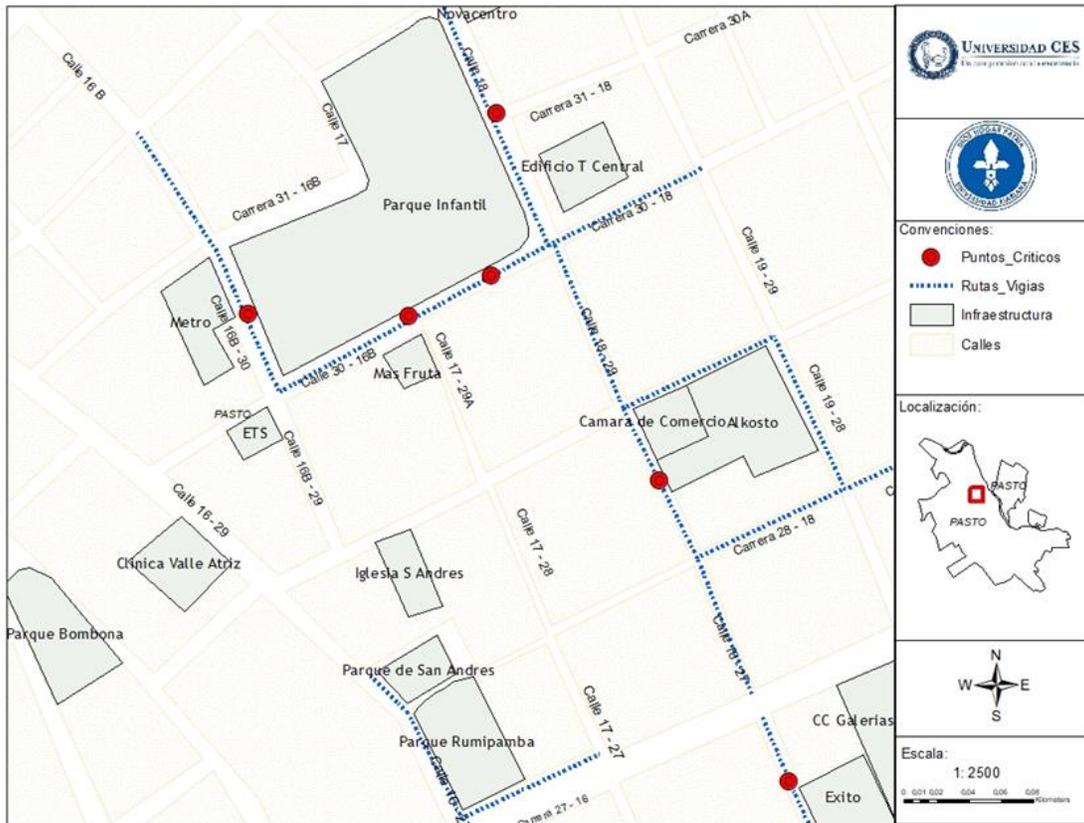
**Ilustración 48.** Mapa Recorrido vigías ruta 2



**Fuente:** Levantamiento y construcciones de los autores

En el Mapa Ruta 2 se evidencia que las principales áreas con puntos críticos se ubican en la plaza de Nariño y en el centro comercial Éxito, donde se realizan jornadas de intervención diarias; es importante mencionar que las rutas de los vigías de espacio público se definen teniendo en cuenta las denuncias que realiza la comunidad.

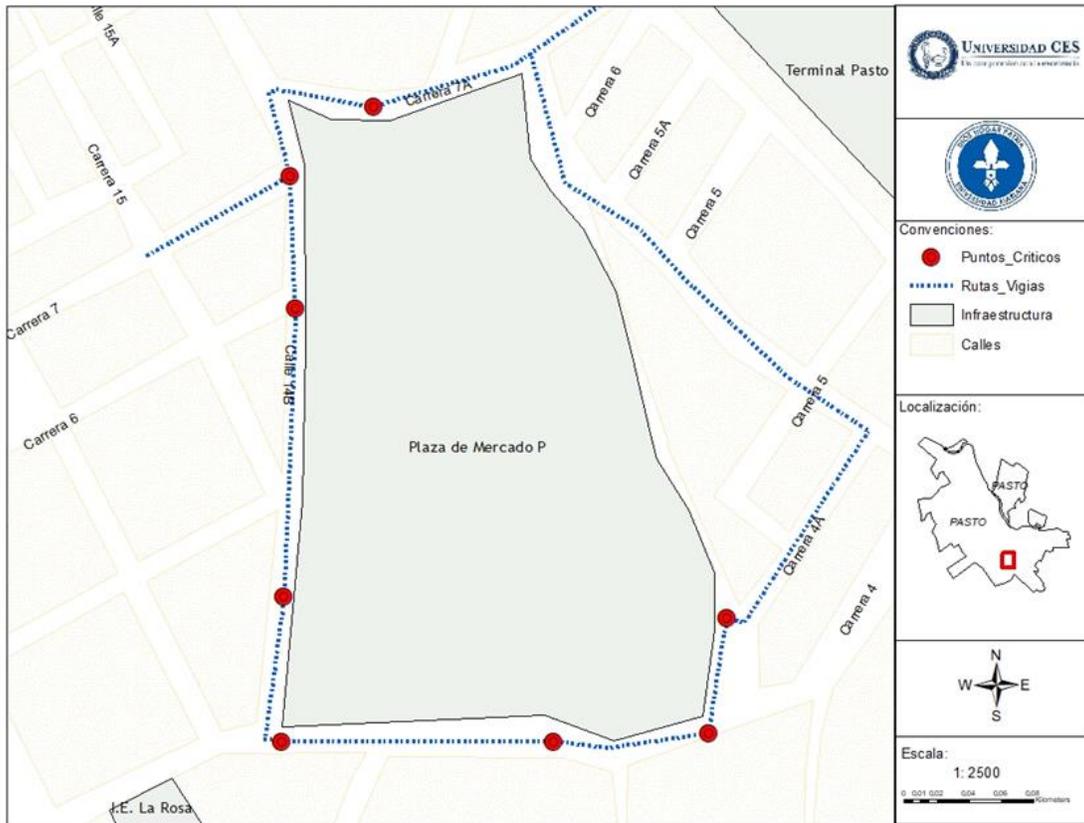
**Ilustración 49.** Mapa Recorrido vigías ruta 3



**Fuente:** Levantamiento y construcciones de los autores

En el mapa Ruta 3 se puede evidenciar que los principales puntos críticos se presentan en el Parque de Nariño.

**Ilustración 50.** Mapa Recorrido vigías ruta 4



**Fuente:** Levantamiento y construcciones de los autores

En el mapa Ruta 4 se evidencia que los puntos críticos se encuentran alrededor de la Plaza de Mercado el Potrerillo, en la cual la presencia de vendedores ambulantes es abundante y de donde se reciben el mayor número de quejas en la oficina de espacio público. Es importante mencionar que los vigías de espacio público no solo realizan redadas para hacer el levantamiento de los puestos de vendedores ambulantes, sino que también se realizan diferentes jornadas de capacitación.

**Anexo 2** Fotografías de los vigías de espacio público cumpliendo funciones en su horario habitual de trabajo

**Ilustración 51** Vigías en su horario habitual de trabajo. Autoría propia



**Fuente:** Pagina Facebook Alcaldía del suroccidente colombiano

**Ilustración 52.** Vigías en su horario habitual de trabajo. Autoría propia



**Fuente:** Pagina Facebook Alcaldía del suroccidente colombiano

**Ilustración 53.** Vigías en su horario habitual de trabajo



**Fuente:** Pagina Facebook Alcaldía del suroccidente colombiano

**Anexo 3. Fotografías del encuentro realizado el 8 de marzo de 2023.**

**Ilustración 54.** Capacitación realizada a los vigías de espacio público de la Alcaldía.



**Fuente:** Autoría propia

**Ilustración 55.** Capacitación realizada a los vigías de espacio público de la Alcaldía.



**Fuente:** Autoría propia

**Ilustración 56.** Capacitación realizada a los vigías de espacio público de la Alcaldía.



**Fuente:** Autoría propia

**Ilustración 57.** Capacitación realizada a los vigías de espacio público de la Alcaldía.



**Fuente:** Autoría propia

**Ilustración 58.** Capacitación realizada a los vigías de espacio público de la Alcaldía de una ciudad del suroccidente colombiano.



Fuente: Autoría propia

## 10. Bibliografía

1. Resolución 777 de 2021 Ministerio de Salud y Protección Social - Gestor Normativo - Función Pública [Internet]. [citado 31 de marzo de 2023]. Disponible en: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=163987>
2. Leyes desde 1992 - Vigencia expresa y control de constitucionalidad [LEY\_1562\_2012] [Internet]. [citado 31 de marzo de 2023]. Disponible en: [http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley\\_1562\\_2012.html](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1562_2012.html)
3. Definición de Promoción de la salud en el lugar de trabajo [Internet]. AISS. [citado 31 de marzo de 2023]. Disponible en: <https://ww1.issa.int/es/guidelines/whp/174864>
4. Barreto VV. HERRAMIENTA PARA LA CARACTERIZACIÓN DE LA ACCIDENTALIDAD EN LA EMPRESA HS EXCAVACIONES SAS.
5. Definición de enfermedad crónica - Diccionario de cáncer del NCI - NCI [Internet]. 2011 [citado 31 de marzo de 2023]. Disponible en: <https://www.cancer.gov/espanol/publicaciones/diccionarios/diccionario-cancer/def/enfermedad-cronica>
6. Siniestralidad laboral en 2021 [Internet]. ccs.org.co. 2022 [citado 30 de marzo de 2023]. Disponible en: <https://ccs.org.co/siniestralidad-laboral-en-2021/>
7. Seguridad y salud en el trabajo (Seguridad y salud en el trabajo) [Internet]. [citado 30 de marzo de 2023]. Disponible en: <https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/lang--es/index.htm>
8. SAS R. Resolución 8430 de 1993 - Colombia [Internet]. www.redjurista.com. [citado 12 de abril de 2023]. Disponible en: [https://www.redjurista.com/Documents/resolucion\\_8430\\_de\\_1993.aspx](https://www.redjurista.com/Documents/resolucion_8430_de_1993.aspx)
9. ISO 31000:2018(es), Gestión del riesgo — Directrices [Internet]. [citado 12 de abril de 2023]. Disponible en: <https://www.iso.org/obp/ui#iso:std:iso:31000:ed-2:v1:es>
10. ISO 45001 Seguridad y Salud en el trabajo [Internet]. Normas ISO. [citado 12 de abril de 2023]. Disponible en: <https://www.normas-iso.com/iso-45001/>
11. ISO 45003 - Seguridad y salud psicológicas en el trabajo [Internet]. DNV. [citado 12 de abril de 2023]. Disponible en: <https://www.dnv.com/ar/services/iso-45003-seguridad-y-salud-psicologicas-en-el-trabajo-204058>
12. Leyes desde 1992 - Vigencia expresa y control de constitucionalidad [CONSTITUCION\_POLITICA\_1991] [Internet]. [citado 12 de abril de 2023]. Disponible en: [http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/constitucion\\_politica\\_1991.html](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/constitucion_politica_1991.html)

13. Ley 57 de 1915 - Gestor Normativo - Función Pública [Internet]. [citado 12 de abril de 2023]. Disponible en: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=12998>
14. Ley 10 de 1934 - Gestor Normativo - Función Pública [Internet]. [citado 12 de abril de 2023]. Disponible en: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=86139>
15. Ley 6 de 1945 - Gestor Normativo - Función Pública [Internet]. [citado 12 de abril de 2023]. Disponible en: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=1167>
16. Leyes desde 1992 - Vigencia expresa y control de constitucionalidad [CODIGO\_SUSTANTIVO\_TRABAJO] [Internet]. [citado 12 de abril de 2023]. Disponible en: [http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/codigo\\_sustantivo\\_trabajo.html](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/codigo_sustantivo_trabajo.html)
17. Leyes desde 1992 - Vigencia expresa y control de constitucionalidad [LEY\_0009\_1979] [Internet]. [citado 12 de abril de 2023]. Disponible en: [http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley\\_0009\\_1979.html](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0009_1979.html)
18. Ley 50 de 1990 - Gestor Normativo - Función Pública [Internet]. [citado 12 de abril de 2023]. Disponible en: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=281>
19. Ley 100 de 1993 - Gestor Normativo - Función Pública [Internet]. [citado 12 de abril de 2023]. Disponible en: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=5248>
20. Leyes desde 1992 - Vigencia expresa y control de constitucionalidad [LEY\_0052\_1993] [Internet]. [citado 12 de abril de 2023]. Disponible en: [http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley\\_0052\\_1993.html](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0052_1993.html)
21. Ley 378 de 1997 - Gestor Normativo - Función Pública [Internet]. [citado 12 de abril de 2023]. Disponible en: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=37896>
22. ARL SURA - Riesgos Laborales - ARL - ARL SURA - Riesgos Laborales - ARL [Internet]. [citado 12 de abril de 2023]. Disponible en: [https://www.arlsura.com/index.php?option=com\\_content&view=article&id=232:ley-1010-de-2006&catid=50:leyes-y-normas&Itemid=33](https://www.arlsura.com/index.php?option=com_content&view=article&id=232:ley-1010-de-2006&catid=50:leyes-y-normas&Itemid=33)
23. elpacientecolombiano. Conozca la Ley de Salud Mental Colombiana: Es la Ley 1616 de 2013 \* El Paciente Colombiano [Internet]. El Paciente Colombiano. 2015 [citado 12 de abril de 2023]. Disponible en: <https://elpacientecolombiano.com/datos-y-noticias/la-ley-1616-de-2013-es-la-ley-de-salud-mental-de-los-colombianos/>

24. SAS R. Decreto 1295 de 1994 Ministerio de Trabajo y Seguridad Social - Colombia [Internet]. [www.redjurista.com](http://www.redjurista.com). [citado 12 de abril de 2023]. Disponible en: [https://www.redjurista.com/Documents/decreto\\_1295\\_de\\_1994\\_ministerio\\_de\\_trabajo\\_y\\_seguridad\\_social.aspx](https://www.redjurista.com/Documents/decreto_1295_de_1994_ministerio_de_trabajo_y_seguridad_social.aspx)
25. DECRETO 1834 DE 1994 [Internet]. [citado 12 de abril de 2023]. Disponible en: <https://www.suin-juriscal.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Decretos/1358657>
26. DECRETO 1972 DE 1995 [Internet]. [citado 12 de abril de 2023]. Disponible en: <https://www.suin-juriscal.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Decretos/1379314>
27. Decreto 1530 de 1996 - Gestor Normativo - Función Pública [Internet]. [citado 12 de abril de 2023]. Disponible en: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=8804>
28. Decreto 600 de 2008 - Gestor Normativo - Función Pública [Internet]. [citado 12 de abril de 2023]. Disponible en: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=29145>
29. Decreto 1477 de 2014 - Gestor Normativo - Función Pública [Internet]. [citado 12 de abril de 2023]. Disponible en: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=58849>
30. Decreto 1072 de 2015 Sector Trabajo - Gestor Normativo - Función Pública [Internet]. [citado 12 de abril de 2023]. Disponible en: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=72173>
31. Decreto Único Reglamentario 780 de 2016 [Internet]. [citado 12 de abril de 2023]. Disponible en: <https://www.minsalud.gov.co/Normativa/Paginas/decreto-unico-minsalud-780-de-2016.aspx>
32. Resolución 1016 de 1989 | Secretaría Jurídica Distrital [Internet]. [citado 12 de abril de 2023]. Disponible en: <https://intranet.secretariajuridica.gov.co/transparencia/marco-legal/normatividad/resoluci%C3%B3n-1016-1989>
33. ARL SURA - Riesgos Laborales - ARL - Resolución No 1401 de 2007 [Internet]. [citado 12 de abril de 2023]. Disponible en: <https://www.arlsura.com/index.php/decretos-leyes-resoluciones-circulares-y-jurisprudencia/206-resoluciones/854-resolucion-no-1401-de-2007>
34. Resolución No. 2646 de 2008 del Ministerio de la Protección Social | Agencia Presidencial de Cooperación Internacional [Internet]. [citado 12 de abril de 2023]. Disponible en: <https://www.apccolombia.gov.co/normativa/resolucion-no-2646-de-2008-del-ministerio-de-la-proteccion-social>

35. Normatividad\_Nuevo - Resolución No. 4886 de 2018.pdf [Internet]. [citado 12 de abril de 2023]. Disponible en: [https://www.minsalud.gov.co/Normatividad\\_Nuevo/Forms/DispForm.aspx?ID=5385](https://www.minsalud.gov.co/Normatividad_Nuevo/Forms/DispForm.aspx?ID=5385)
36. C-636-16 Corte Constitucional de Colombia [Internet]. [citado 12 de abril de 2023]. Disponible en: <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2016/C-636-16.htm>
37. Déficit de autocuidado y el desconocimiento de las complicaciones de la hipertensión arterial.
38. Conferencia Internacional del Trabajo [Internet]. [citado 31 de marzo de 2023]. Disponible en: <https://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc90/rep-v-1.htm>
39. Perspectiva internacional del uso de la teoría general de Orem [Internet]. [citado 31 de marzo de 2023]. Disponible en: [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0120-53072006000200010](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-53072006000200010)
40. Weil D. The Future of Occupational Safety and Health Protection in a Fissured Economy. *Am J Public Health*. mayo de 2020;110(5):640-1.
41. Hurtado A, Segura CMC, Flórez CEP, Bermont G. MARÍA ANDREA GODOY C.
42. León-Landa EH, Orozco-Castillo L, Argüelles-Nava VG, Hernández-Barrera L, Luzanía-Valerio MS, Campos-Uscanga Y. La alfabetización en salud como factor clave en el autocuidado de la dieta en personas con diabetes mellitus tipo 2. *Univ Salud*. 16 de abril de 2019;21(2):132-40.
43. Coman MA, Marcu A, Chereches RM, Leppälä J, Van Den Broucke S. Educational Interventions to Improve Safety and Health Literacy Among Agricultural Workers: A Systematic Review. *Int J Environ Res Public Health*. febrero de 2020;17(3):1114.
44. Arango MEP. LA EDUCACIÓN PERMANENTE EN LA PERMANENT EDUCATION IN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH.
45. Pacha U, Walter S. Estrategias androgógicas para implantación de la cultura de seguridad en los trabajadores de la Construcción de Alcantarillado de la Empresa Pública Metropolitana de Agua Potable y Saneamiento [Internet] [masterThesis]. POSGRADOS FACULTAD:MAESTRÍA EN SEGURIDAD Y PREVENCIÓN DE RIESGOS DEL TRABAJO; 2015 [citado 31 de marzo de 2023]. Disponible en: <http://repositorio.ute.edu.ec/xmlui/handle/123456789/17778>
46. Rivera F, Ramos P, Moreno C, Hernán M. Análisis del Modelo Salutogénico en España: aplicación en salud pública e implicaciones para el modelo de activos en salud. *Rev Esp Salud Pública*. 1 de abril de 2011;85:137-47.