



Propuesta Modelo de Intervención Virtual sobre la promoción de modos, condiciones y estilos de vida saludable en el Entorno Universitario. Caso de estudio en la Universidad Nacional Abierta y A Distancia

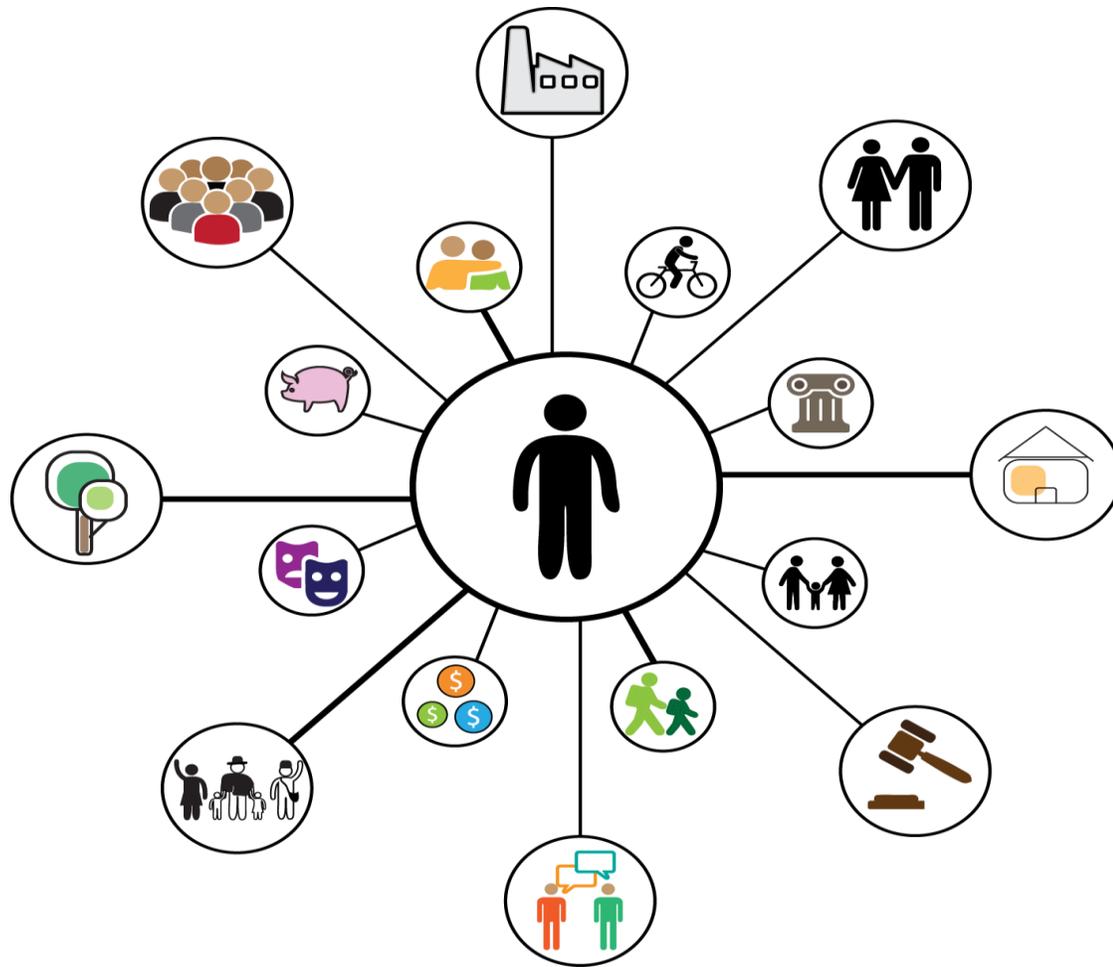
Calidad de Vida en el Trabajo en el personal académico y administrativo de la Universidad Nacional Abierta y A Distancia

“La promoción de la salud es el proceso de capacitar a las personas ... Para alcanzar un estado adecuado de bienestar físico, mental y social, un individuo o un grupo debe ser capaz de identificar y llevar a cabo unas aspiraciones, satisfacer unas necesidades y cambiar el entorno o adaptarse a él*...”

World Health Organization. Ottawa Charter for Health Promotion. WHO/HPR/HEP/95.1. Ontario, 1986.

Incluye la realización de una serie de **políticas y actividades en los lugares de trabajo**, diseñadas para ayudar a los empleadores y trabajadores en todos los niveles, a **aumentar el control sobre su salud y a mejorarla**, favoreciendo la productividad y competitividad de las empresas contribuyendo al desarrollo económico y social de los países.





“Los escenarios de la vida cotidiana”.

Se construyen vínculos y relaciones con la vida social, histórica, cultural y política .

Donde las personas, las familias y las comunidades conviven y en los que se produce una intensa y continua interacción y transformación entre ellos y el contexto que les rodea.

“Urbanos y rurales”

Marco Conceptual OMS/OPS

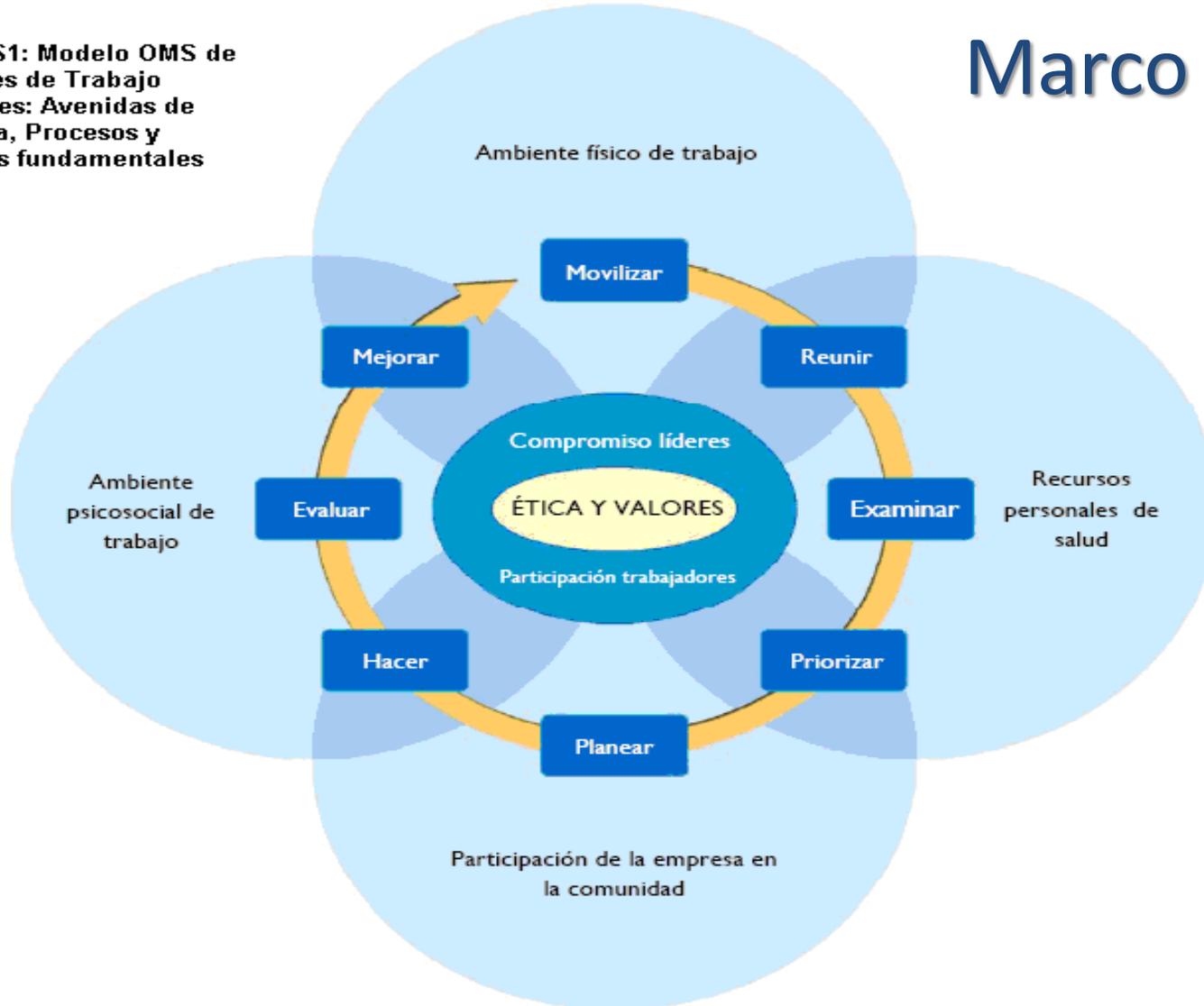
“Un entorno de trabajo saludable es aquel en el que los trabajadores y jefes colaboran en un proceso de mejora continua para promover y proteger la salud, seguridad y bienestar de los trabajadores y la sustentabilidad del ambiente e trabajo en base a los siguientes indicadores”:

- La salud y la seguridad concernientes al espacio físico de trabajo.
- La salud, la seguridad y el bienestar concernientes al medio psicosocial del trabajo incluyendo la organización del mismo y la cultura del Ambiente de trabajo.
- Los recursos de salud personales en el espacio de trabajo.
- Las formas en que la comunidad busca mejorar la salud de los trabajadores, sus familias y de otros miembros de la comunidad.

Organización Mundial de la Salud. OMS Organización Panamericana de la Salud OPS. Ambientes de Trabajo Saludables: un modelo para la acción. Ginebra. (Swz): OMS, OPS; 2010.

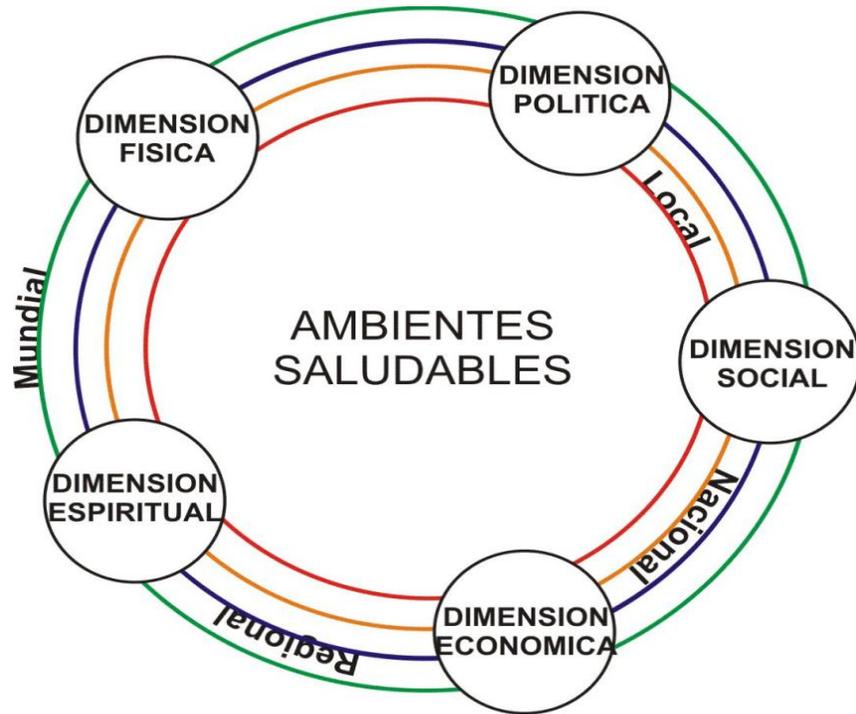


Figura ES1: Modelo OMS de Ambientes de Trabajo Saludables: Avenidas de Influencia, Procesos y Principios fundamentales



Marco Conceptual OMS/OPS

Organización Mundial de la Salud. OMS
Organización Panamericana de la Salud
OPS. Ambientes de Trabajo Saludables: un modelo para la acción. Ginebra. (Swz): OMS, OPS; 2010



La *dimensión social* destaca la cultura, las normas, costumbres y demás procesos sociales.

La *dimensión política* reitera el compromiso para hacer efectivos aspectos como participación en la toma de decisiones y la descentralización de responsabilidades.

La *dimensión económica* refiere la distribución del recurso de forma equitativa, priorizando la población más vulnerable y marginada.

La *dimensión espiritual* resalta la cultura de los pueblos indígenas para aportar al cuidado del ambiente físico.

La *dimensión física*

Tercera Conferencia Internacional sobre Promoción de la Salud. Declaración de Sundsvall sobre los ambientes favorables a la salud. Sundsvall, 1991.

Es concepto multidimensional que se basa en la satisfacción, a través del empleo, de una amplia gama de necesidades personales, ubicándolo como la clave para la realización personal, familiar y social y como medio para preservar la economía y la salud.

DIMENSIÓN	SUBDIMENSIÓN
Soporte institucional para el trabajo	Proceso de trabajo
	Supervisión laboral
	Apoyo de los superiores para la realización del trabajo
	Evaluación del trabajo
	Oportunidad de promoción
	Autonomía
Seguridad en el trabajo	Procedimientos de trabajo
	Ingresos o salarios
	Insumos para el trabajo
	Derechos contractuales de los trabajadores
	Capacitación en el trabajo
Integración al puesto de trabajo	Pertinencia
	Motivación
	Ambiente de trabajo

DIMENSIÓN	SUBDIMENSIÓN
Satisfacción por el trabajo	Dedicación al trabajo
	Orgullo por la institución
	Participación en el trabajo
	Autonomía
	Reconocimiento por el trabajo
	Autovaloración
Bienestar logrado a través del trabajo	Identificación con la institución
	Beneficios del trabajo del ocupado para otros
	Disfrute de la actividad laboral
	Satisfacción por la vivienda
	Evaluación de la salud general
	Evaluación de la nutrición
Desarrollo personal del trabajador	Logros
	Expectativas de mejora
	Seguridad personal
Administración del tiempo libre	Planificación del tiempo libre
	Equilibrio entre el trabajo y la vida familiar

Apoyo Social Dimensiones de Abordaje
Red familiar o extralaboral
Red laboral

- Disponibilidad de ayuda proveniente de otras personas, que satisfacen el grado de necesidades sociales básicas de un individuo a través de la relación recíproca con los otros, de forma que se genere un desarrollo óptimo emocional y satisfactorio con consecuencias positivas hacia la salud, beneficiando su calidad de vida y a las personas que le rodean.

ARANDA BELTRÁN C. Apoyo social y Síndrome de quemarse en el trabajo “burnout” en los médicos familiares de base del Instituto Mexicano del Seguro Social, Zona Metropolitana de Guadalajara. Tesis Doctoral en Ciencias de la Salud Pública, Enero 2004.

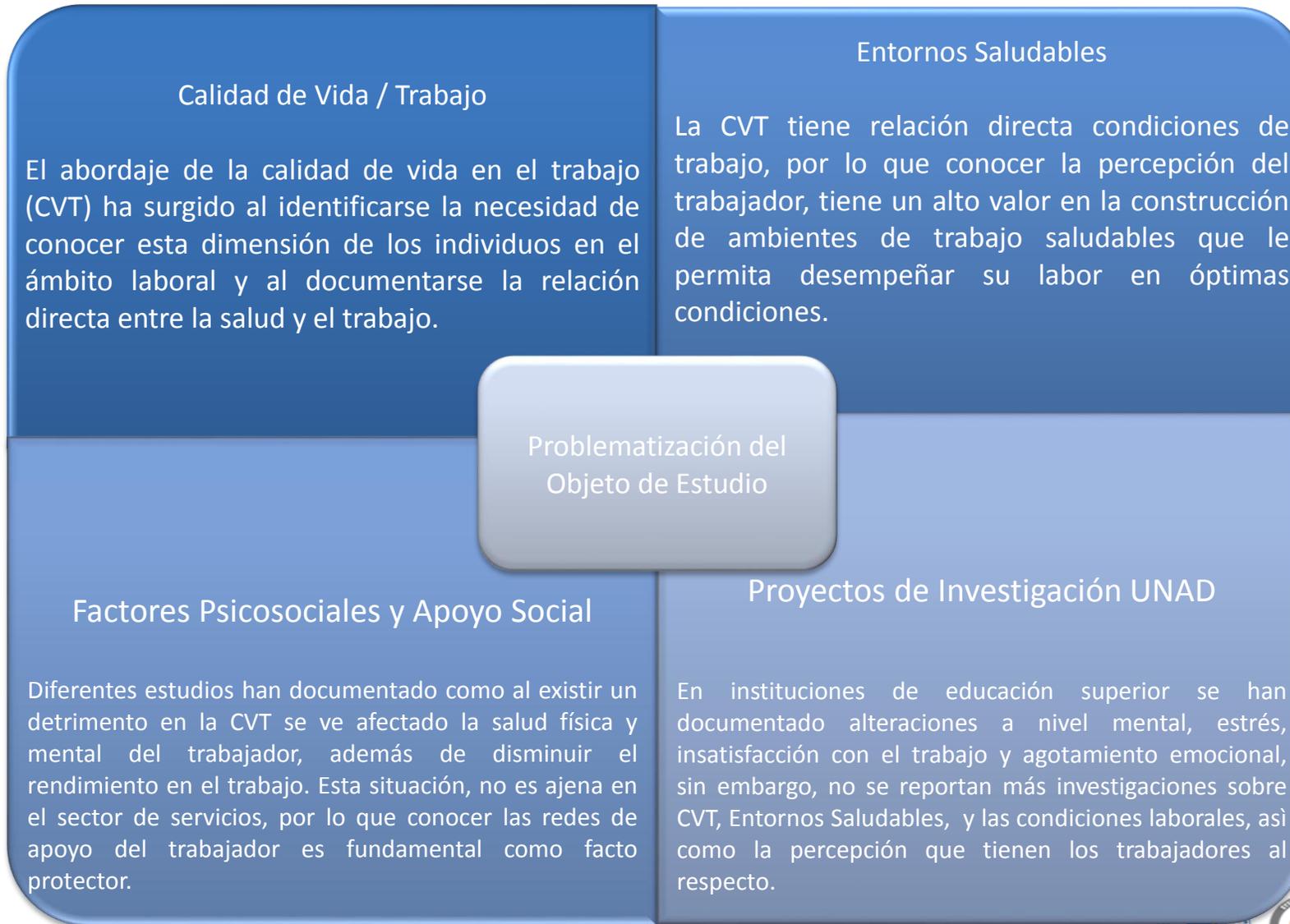
Factores Psicosociales en el Trabajo Dimensiones de Abordaje
Condiciones del lugar de trabajo
Carga de trabajo
Contenido y características de la tarea
Exigencias laborales
Papel laboral y desarrollo de la carrera
Interacción social y aspectos organizacionales
Remuneración del Rendimiento

* El coeficiente α de Cronbach de los cuestionario en general es de 0,9.

- Consisten en interacciones entre, por una parte, el trabajo, el medio ambiente y las condiciones de organización, y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual a través de percepciones y experiencias, pueden influir en la salud, el rendimiento y la satisfacción en el trabajo.

Aranda C, Pando M, Ronquillo J. Confiabilidad y validez de una guía de identificación sobre factores psicosociales en trabajadores mexicanos de diversos giros laborales. Rev Iber Psic CyT. 2014;7(1):25-38.

Planteamiento del problema y justificación



Calidad de Vida / Trabajo

El abordaje de la calidad de vida en el trabajo (CVT) ha surgido al identificarse la necesidad de conocer esta dimensión de los individuos en el ámbito laboral y al documentarse la relación directa entre la salud y el trabajo.

Entornos Saludables

La CVT tiene relación directa con las condiciones de trabajo, por lo que conocer la percepción del trabajador, tiene un alto valor en la construcción de ambientes de trabajo saludables que le permita desempeñar su labor en óptimas condiciones.

Problematización del Objeto de Estudio

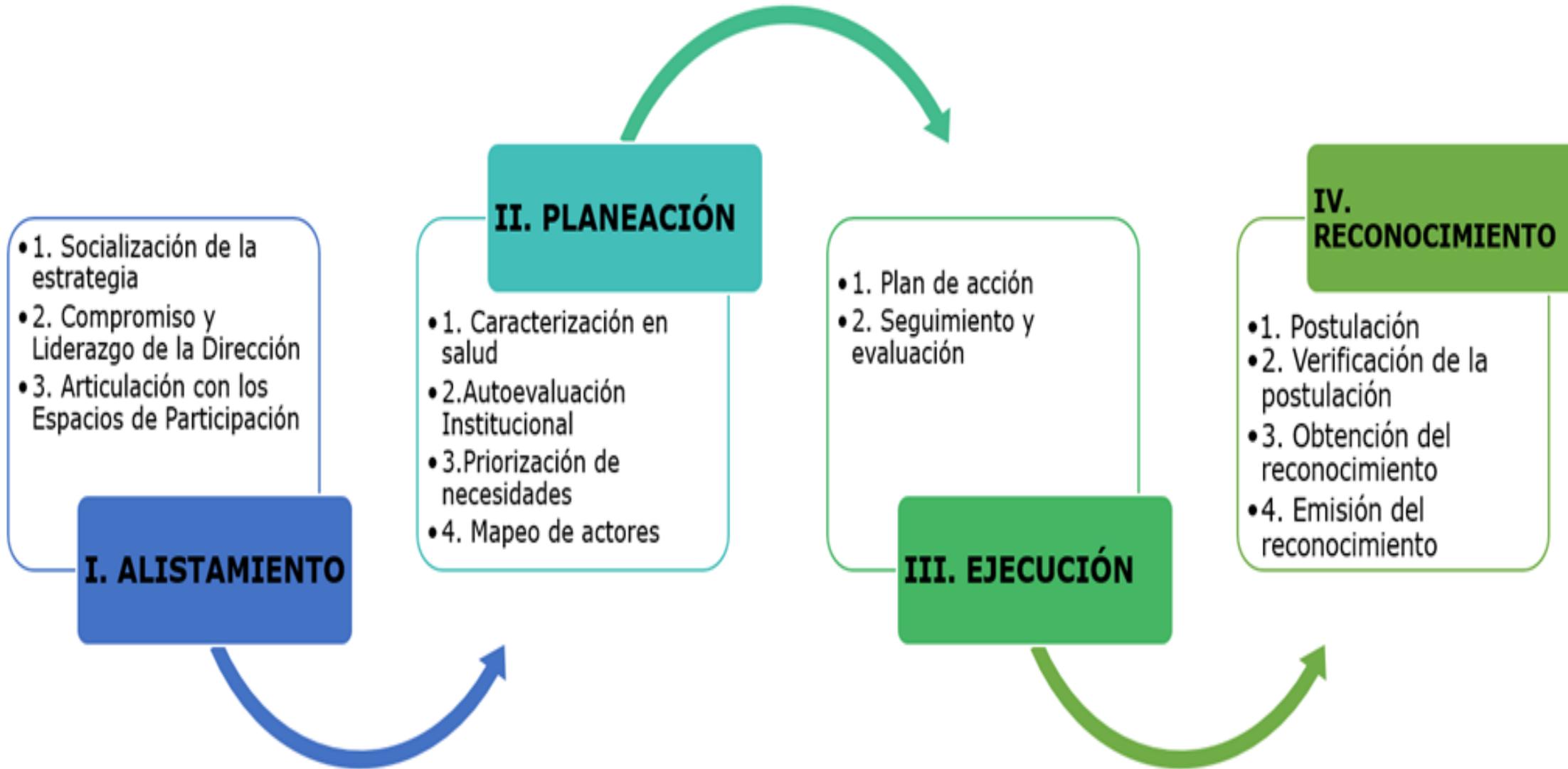
Factores Psicosociales y Apoyo Social

Diferentes estudios han documentado como al existir un detrimento en la CVT se ve afectada la salud física y mental del trabajador, además de disminuir el rendimiento en el trabajo. Esta situación, no es ajena en el sector de servicios, por lo que conocer las redes de apoyo del trabajador es fundamental como factor protector.

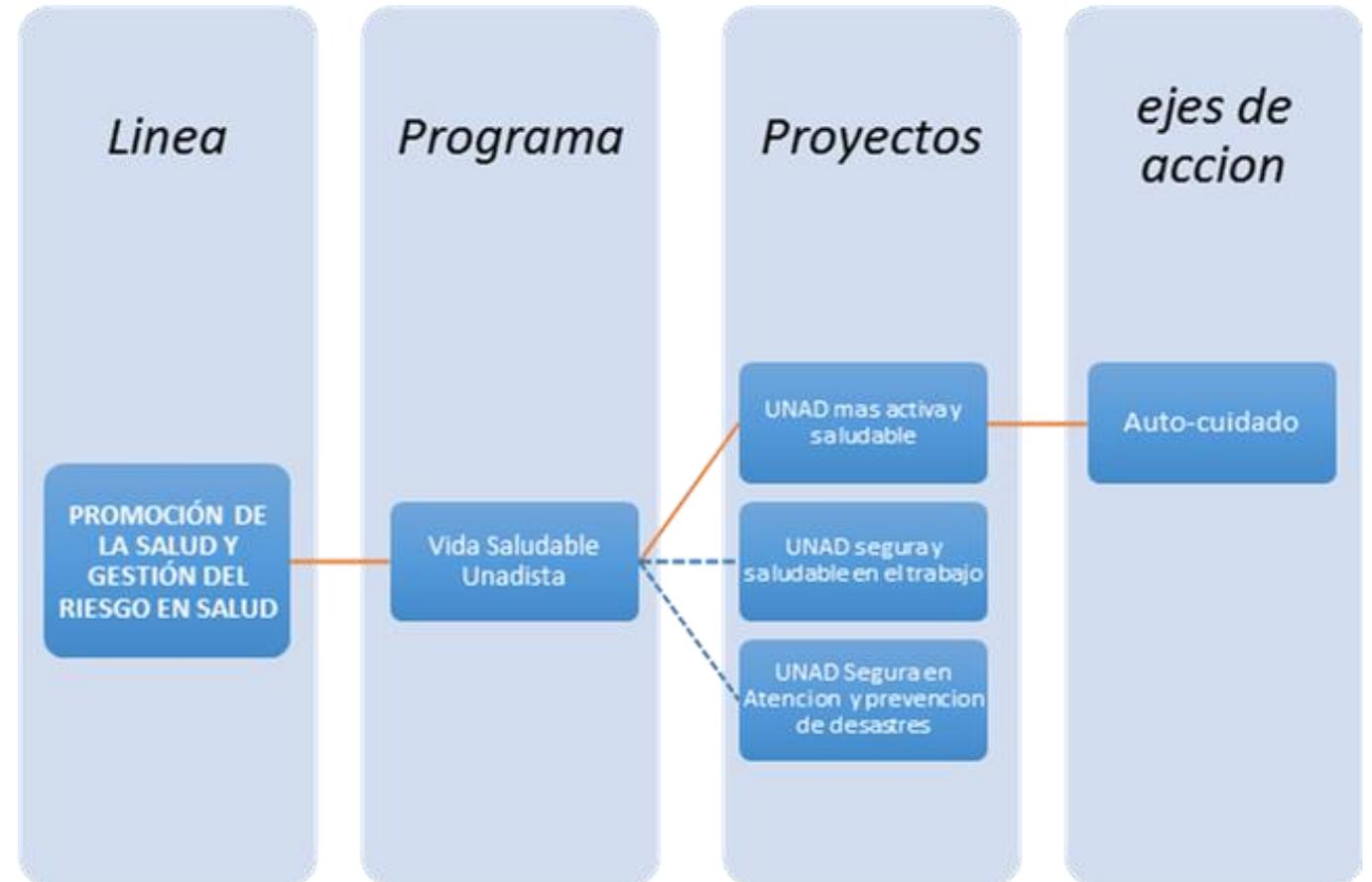
Proyectos de Investigación UNAD

En instituciones de educación superior se han documentado alteraciones a nivel mental, estrés, insatisfacción con el trabajo y agotamiento emocional, sin embargo, no se reportan más investigaciones sobre CVT, Entornos Saludables, y las condiciones laborales, así como la percepción que tienen los trabajadores al respecto.

Guía Operativa para la Implementación



+ Saludable





Fase I

- * Revisión de la literatura científica
- * Realización de **Prueba Piloto** – Validación instrumentos de investigación



Fase II

- * Investigación cuantitativa, con aplicación de instrumentos: **Calidad de Vida en el Trabajo - CVT-GOHISALO**

Escala de Factores Psicosociales
Escala de Apoyo Social



Fase III

- * Análisis de resultados
- * Estrategias a implementar – Ministerio de Salud y Protección Social

Instrumentos

- Instrumento para la medición de la Calidad de Vida en el Trabajo - CVT-GOHISALO
- Escala de Factores Psicosociales
- Escala de Apoyo Social

**CUESTIONARIO PARA EVALUAR LA CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO
CVT-GOHISALO
VERSIÓN CORTA**

Las siguientes preguntas deberán reflejar su grado de satisfacción con respecto a los diferentes tópicos marcados y serán contestadas en una escala de 0 a 4, solamente marcará con una X el cuadro que corresponda a su respuesta. Es muy importante no dejar preguntas sin contestar, 0 correspondiendo a nada satisfecho y 4 a totalmente satisfecho

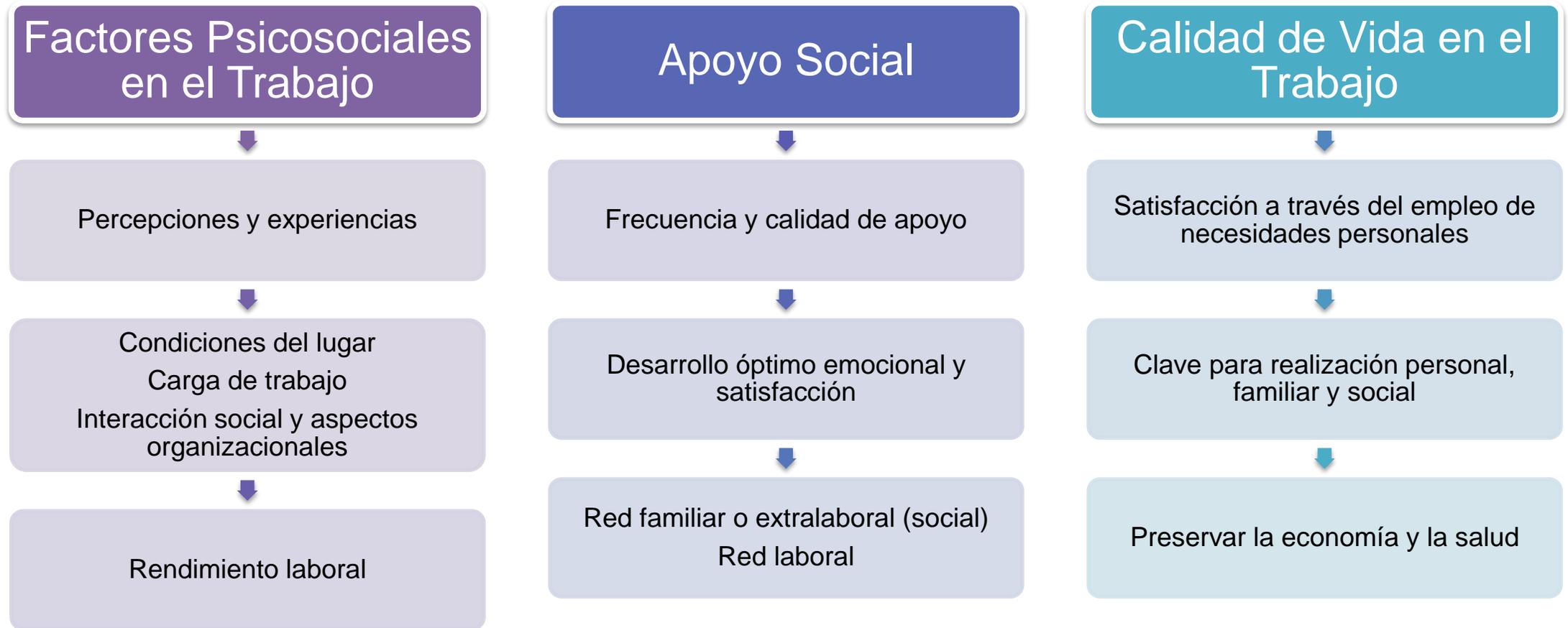
	0 Nada satisfecho	1 Poco satisfecho	2 Moderadamente satisfecho	3 Satisfecho	4 Totalmente satisfecho
1. Con respecto a la forma de contratación con que cuento en este momento, me encuentro					
2. Es el grado de satisfacción que siento por la forma en que están diseñados los procedimientos para realizar mi trabajo					
3. Este es el nivel de satisfacción que tengo con respecto al proceso que se sigue para supervisar mi trabajo					
4. El siguiente es mi grado de satisfacción con respecto al salario que tengo					
5. Es mi grado de satisfacción con respecto a las condiciones físicas en mi área laboral (ruido, iluminación, limpieza, orden, etc.)					
6. Mi grado de satisfacción por el tipo de capacitación que recibo por parte de la empresa es					
7. Mi grado de satisfacción por trabajar en la empresa (comparando con otras instituciones que conozco), es					
8. Con relación a las funciones que desempeño en esta empresa, mi nivel de satisfacción es					
9. Mi grado de satisfacción por el uso que hago en este trabajo de mis habilidades y potenciales es					
10. Grado de satisfacción que siento del trabajo que tengo con mis compañeros de trabajo					
11. Es el grado de satisfacción que tengo con respecto al trato que recibo de mis superiores					
12. Con respecto al reconocimiento que recibo de otras personas por mi trabajo me siento					
13. Mi grado de satisfacción ante mi desempeño como profesional en este trabajo es					
14. Con respecto a la calidad de los servicios básicos, de mi vivienda me siento					

No.	Ítem	0 Nunca	1 Casi Nunca	2 Algunas Veces	3 Casi Siempre	4 Siempre
1.	Condiciones del lugar de trabajo					
1.1	El ruido interfiere en sus actividades					
1.2	La iluminación de su área de trabajo no es la adecuada					
1.3	La temperatura en su área de trabajo no es adecuada					
1.4	Existe mala higiene en su área de trabajo					
1.5	Está expuesto (a) a polvos, gases, solventes o vapores					
1.6	Está expuesto (a) a microbios, hongos, insectos o roedores					
1.7	El espacio donde trabaja es inadecuado para las labores que realiza					
1.8	Existe hacinamiento (espacio insuficiente) en aulas o espacios para trabajar					
1.9	No cuenta con el equipo y materiales necesarios para realizar su trabajo					

RED FAMILIAR O EXTRALABORAL

#	ÍTEM	Muy frecuente (3)	Poco frecuente (2)	Nunca, casi nunca o no tiene (1)
1	¿Con qué frecuencia ve y habla con su esposo o pareja?			
2	¿Con qué frecuencia ve y habla con sus hijos?			
3	¿Con qué frecuencia ve y habla con sus familiares o parientes?			
4	¿Con qué frecuencia ve y habla con sus amigos?			
		Muy satisfecho (3)	Algo satisfecho o no tiene (2)	Poco o nada satisfecho (1)
5	¿En qué grado está satisfecho con la relación que tiene con su esposo o pareja?			
6	¿En qué grado está satisfecho con la relación que tiene con sus hijos?			
7	¿En qué grado está satisfecho con la relación que tiene con sus familiares o parientes?			
8	¿En qué grado estás satisfecho con la relación que tiene con sus amigos?			









Caracterizar la calidad de vida en el trabajo y dimensiones relacionadas, en el personal académico y administrativo de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia en el año 2017 – 2019.

Generar estrategias de impacto para el mejoramiento de la calidad de vida en el trabajo en la Universidad Nacional Abierta y a Distancia.

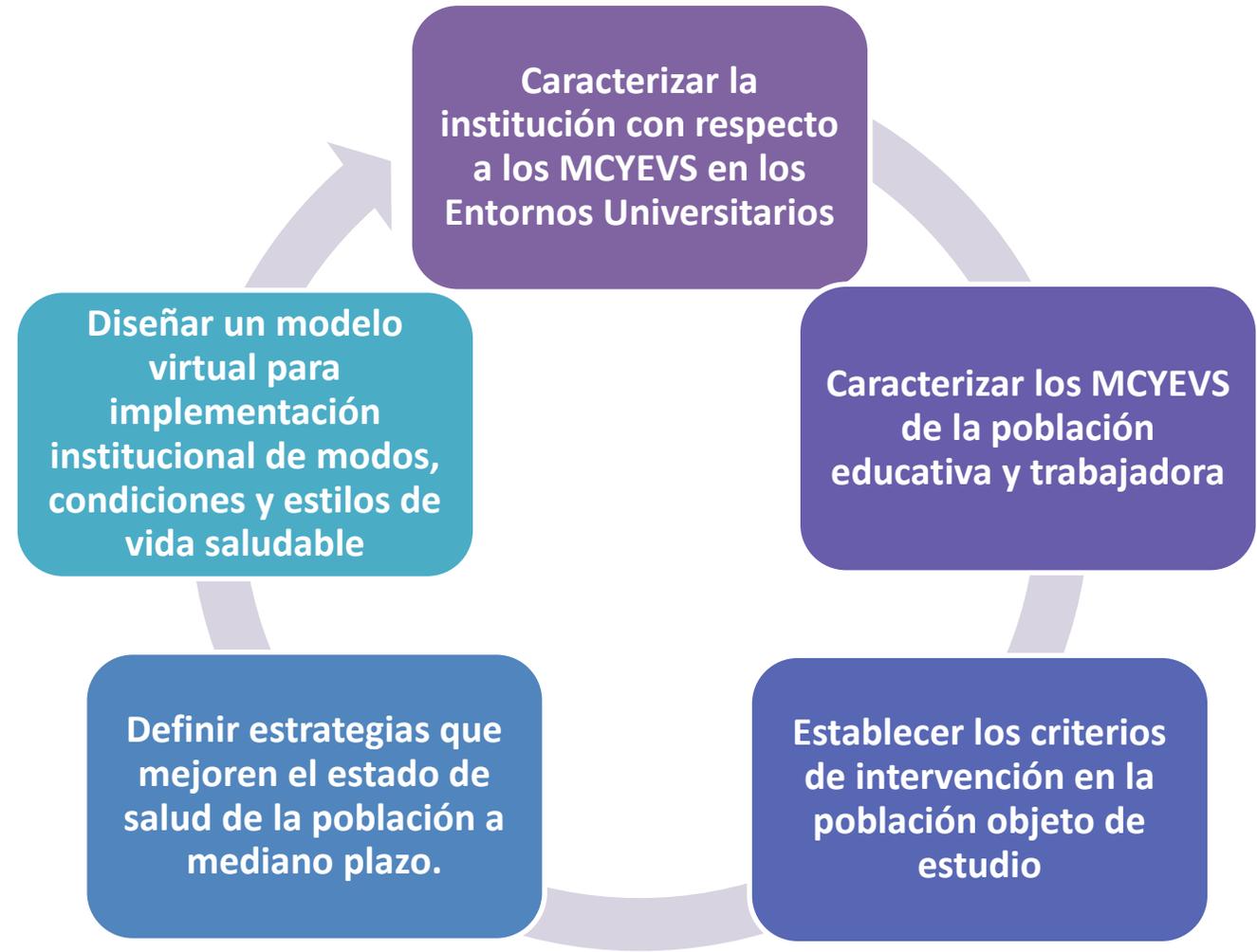
Describir los hallazgos en la literatura científica sobre la calidad de vida en el trabajo y dimensiones relacionadas, en el sector de educación superior.

Describir las dimensiones de la calidad de vida en el trabajo en el personal académico y administrativo de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia.

Describir el apoyo social en el trabajo en el personal académico y administrativo de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia.

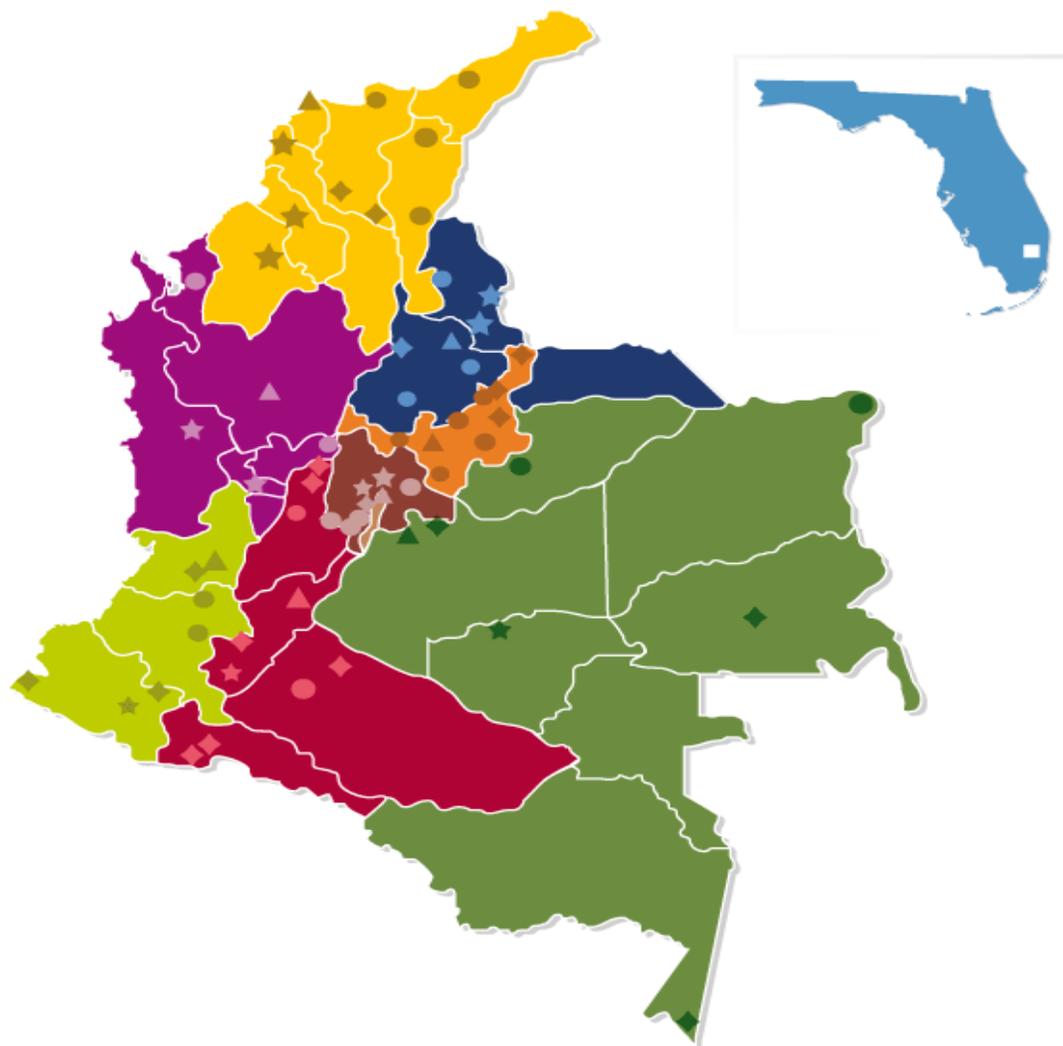
Describir los factores psicosociales en el trabajo en el personal académico y administrativo de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia.

Proponer un modelo de intervención virtual sobre los modos, condiciones y estilos de vida saludable en los Entornos Universitarios de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia. 2018 –2020.



Población Objeto





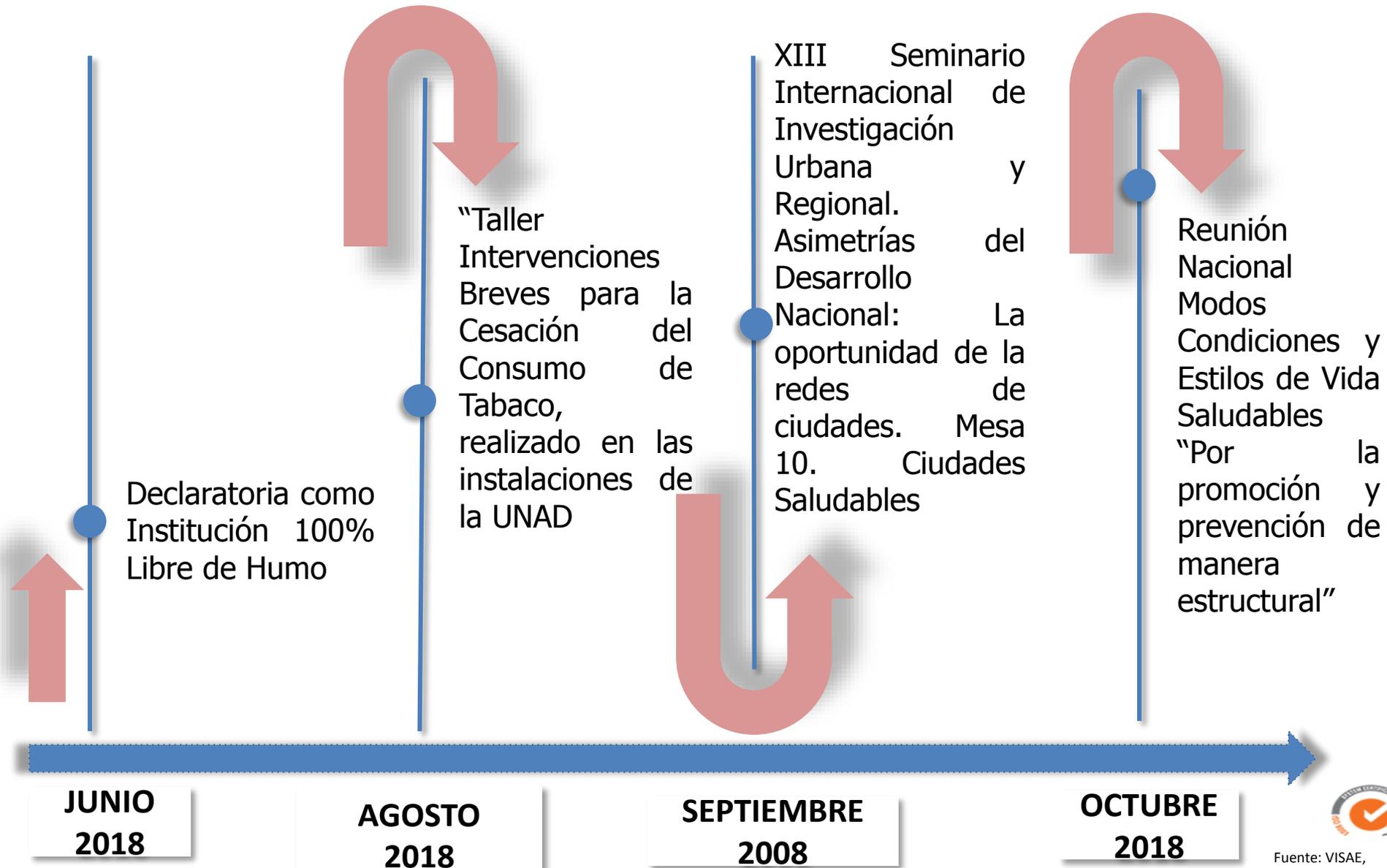
- ZONA AMAZONIA Y ORINOQUIA
- ZONA CARIBE
- ZONA CENTRO BOGOTÁ CUNDINAMARCA
- ZONA CENTRO BOYACÁ
- ZONA CENTRO ORIENTE
- ZONA CENTRO SUR
- ZONA OCCIDENTE
- ZONA SUR
- SECCIONAL UNAD FLORIDA

Presencia en 1.016 de 1.123 Municipios

- Nodo Zonal**
- CEAD**
- CCAV**
- UDR**
- SECCIONAL FLORIDA**

Fuente: Universidad Nacional Abierta y a Distancia (2017). Acerca de la UNAD. Bogotá D.C., Colombia. Universidad Nacional Abierta y a Distancia. Recuperado de: <https://informacion.unad.edu.co/>



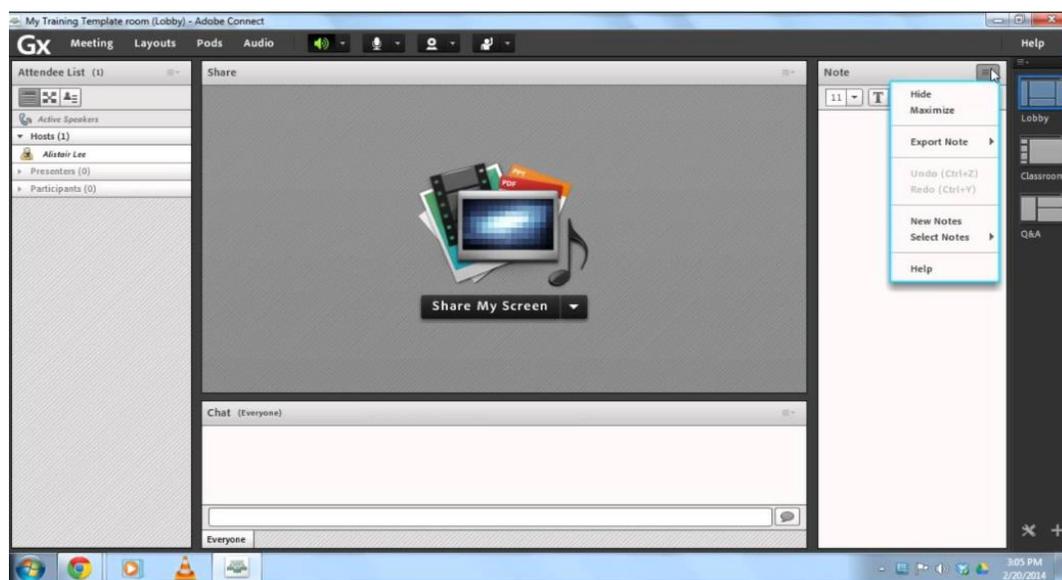


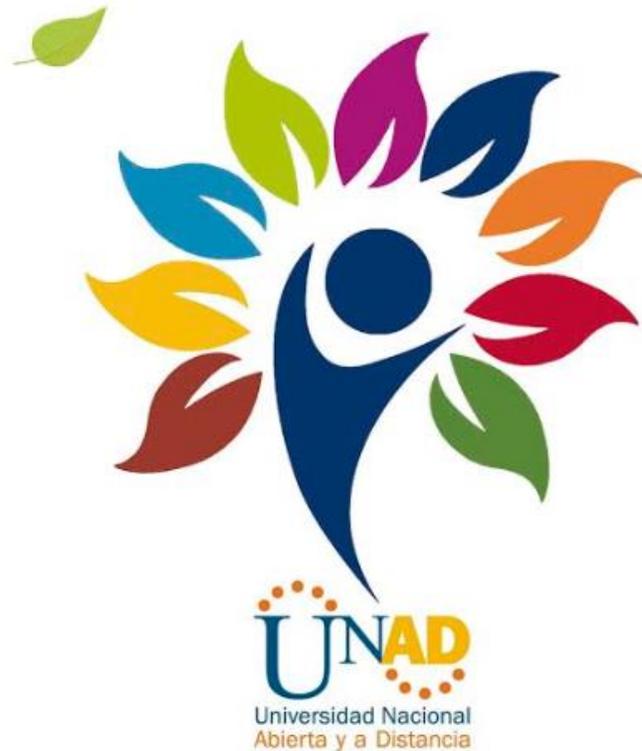


Y así divulgamos...



Radio UNAD Virtual
Para la audiencia Global en Línea





**UNIVERSIDAD LIBRE
DE HUMO DE TABACO**
SMOKE-FREE UNIVERSITY



¿En que vamos?

Te he invitado a que rellenes un formulario:

Modos, condiciones y estilos de vidas saludables en Entornos Universitarios. Caso de estudio en la Universidad Nacional Abierta y a Distancia 2018 - 2020.

La Gerencia del Talento Humano, la Escuela de Ciencias de la Salud, el Instituto Nacional de Salud y el Ministerio de Salud y Protección Social, lo invitan a participar en el desarrollo de este proyecto, con el fin de conocer su comportamiento en los modos, condiciones y estilos de vida saludable; además de identificar su riesgo con respecto a las enfermedades no transmisibles, siendo este uno de los eventos de morbi-mortalidad más importantes a nivel Mundial y Nacional.

RELLENAR FORMULARIO



Nuestros Slogans saludables

Respire con tranquilidad



Este es un espacio 100 % libre de humo de tabaco y sus derivados.
(Artículo 19 de la Ley 1335 de 2009)



Gerencia de Talento Humano
VISAE

MENSUAL GOBIERNO

UNAD
más
Deporte y recreación
Bienestar Unidista

Los invita hacer parte de las actividades que se tienen para ustedes en la **¡JUGUERÍA!**

Lugar: Salón 506 Sede Nacional
Horario: Lunes, Miércoles y Viernes de 12:00 am a 2:00 pm
Juegos: Tenis de Mesa, Ajedrez, Dominó, Juego de Rana.

También podrás participar de las **clases grupales de:**
Tai-chi: Martes de 11:30 am a 12:30 pm
Capoeira: Lunes y Miércoles de 5:00 pm a 7:00 pm



Informes:
Ext: 16-83
Correo: libardo.marquez@unad.edu.co

UNAD
VISAE

Feliz Semana

ESENCIA DE MARCA

La imagen de la Universidad involucra **calidad, pertinencia y oportunidad** con la que se coadyuva en hacer efectivo el derecho **a la educación de miles de colombianos.**

*Juntos construimos una mejor UNAD.
¡Estás en el mejor lugar!*

Obtén mayor información aquí:
f /UniversidadUNAD @UniversidadUNAD www.unad.edu.co

UNAD
Universidad Nacional
Abierta y a Distancia

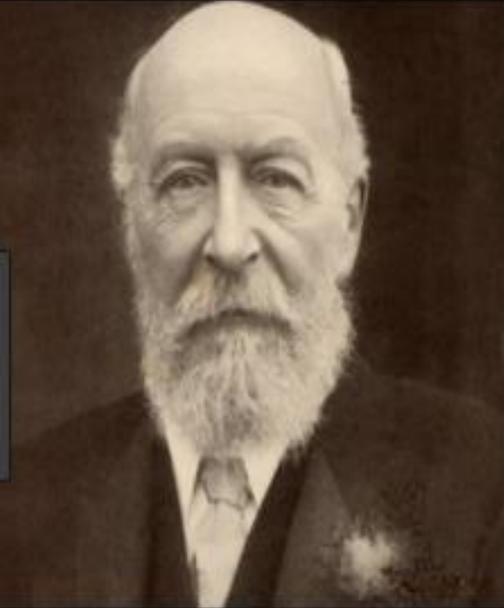
Nuestros estrategias saludables



UNAD Universidad Nacional Abierta y a Distancia

En el marco del Proyecto de Investigación de la Escuela de Ciencias de la Salud, la Gerencia de Talento Humano, el Instituto Nacional de Salud y el Ministerio de Salud y Protección Social, queremos identificar los modos, condiciones y estilos de vida saludable de todos los miembros de la **Familia Unadista**, el cual iniciará en una primera fase enfocada al **entorno laboral** y una segunda fase al **entorno estudiantil**.

¡Pronto sabrás más!



Pero si cada uno puede tener su propia casa, un gran jardín para cultivar y entornos saludables - entonces, pensé, no habrá para ellos una mejor oportunidad de su vida familiar feliz.

-George Cadbury