

ANÁLISIS DE LAS CONDICIONES OCUPACIONALES DE LOS ESTUDIANTES DE  
ENFERMERÍA DE PRIMER A DECIMO SEMESTRE EN LA UNIVERSIDAD DE  
CUNDINAMARCA, SECCIONAL GIRARDOT, DURANTE EL AÑO 2023

MARTINEZ BERNAL ANGIE CAMILA  
RAMIREZ RAMIREZ SONIA DANIELA

UNIVERSIDAD DE CUNDINAMARCA  
FACULTAD CIENCIAS DE LA SALUD  
CUNDINAMARCA, PROGRAMA DE ENFERMERIA  
GIRARDOT  
2023

ANÁLISIS DE LAS CONDICIONES OCUPACIONALES DE LOS ESTUDIANTES  
DE ENFERMERÍA DE PRIMER A DECIMO SEMESTRE EN LA UNIVERSIDAD  
DE CUNDINAMARCA, SECCIONAL GIRARDOT, DURANTE EL AÑO 2023

MARTINEZ BERNAL ANGIE CAMILA  
RAMIREZ RAMIREZ SONIA DANIELA

INFORME DE INVESTIGACION

JUANITA DEL ROSARIO FUENTES MOSCARELLA  
DOCENTE ASESOR

UNIVERSIDAD DE CUNDINAMARCA  
FACULTAD CIENCIAS DE LA SALUD  
CUNDINAMARCA, PROGRAMA DE ENFERMERIA  
GIRARDOT  
2023

Ciudad y fecha, (Día, Mes y Año)

NOTA DE ACEPTACION

---

---

---

---

---

---

---

---

Presidente del jurado

---

Jurado

---

Jurado (En caso de ser solo uno, borrar este o agregar de ser necesario).

## **DEDICATORIA**

Los frutos del presente trabajo están dedicados principalmente a Dios, por su sabiduría infundida en nosotras y la paciencia necesaria, en segundo lugar a nuestra familia por su apoyo incondicional en todo el proceso, por sus palabras de fortaleza y ánimo para no rendirnos, finalmente sin ser menos importante, le dedicamos este trabajo a la Universidad de Cundinamarca, por brindarnos todo el proceso de formación y aprendizaje en esta etapa de nuestras vidas y traspasar hacia nosotros sus conocimientos y valores.

## **AGRADECIMIENTOS**

Inicialmente, le agradecemos a Dios por el don de la vida y que nos permitió continuar con nuestro proyecto, a nuestra docente asesora Juanita Fuentes por su compromiso y dedicación y al docente Francisco Laguna por su apoyo en todo el proceso. Expresamos nuestro agradecimiento a todas las personas y compañeros que contribuyeron con su colaboración en el trabajo. Agradecemos a la Universidad de Cundinamarca, a la facultad de enfermería y al semillero de Seguridad y Salud en el Trabajo por permitirnos realizar nuestra investigación, aplicar nuestro instrumento y dejar nuestra huella.

## TABLA DE CONTENIDO

<b>1. INTRODUCCION .....</b>	<b>10</b>
<b>2. OBJETIVOS.....</b>	<b>11</b>
2.1 OBJETIVO GENERAL .....	11
2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS .....	11
<b>3. ESTADO DEL ARTE .....</b>	<b>12</b>
3.1 INTERNACIONAL .....	12
3.2 NACIONAL.....	13
3.3 LOCAL .....	14
<b>4. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....</b>	<b>16</b>
4.1 DEFINICION DEL PROBLEMA.....	16
4.2 FORMULACION DEL PROBLEMA.....	17
<b>5. JUSTIFICACION.....</b>	<b>18</b>
<b>6.MARCOS DE REFERENCIA.....</b>	<b>20</b>
<b>6.1. MARCO TEÓRICO .....</b>	<b>20</b>
<b>6.2. MARCO CONCEPTUAL.....</b>	<b>25</b>
<b>6.3. MARCO ÉTICO.....</b>	<b>27</b>
<b>6.4. MARCO LEGAL.....</b>	<b>30</b>
<b>7. DISEÑO METODOLÓGICO.....</b>	<b>38</b>
7.1 DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN .....	38
7.2 POBLACIÓN OBJETO.....	38
7.3 TECNICA DE RECOLECCIÓN .....	39
7.4 PROCEDIMIENTO .....	41
<b>8.OPERACION DE VARIABLES .....</b>	<b>43</b>
<b>9.RESULTADOS.....</b>	<b>53</b>
9.1 ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS.....	53
<b>10.DISCUSION .....</b>	<b>61</b>
<b>11.CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....</b>	<b>62</b>
<b>15.BIBLIOGRAFIA .....</b>	<b>63</b>
<b>16.ANEXOS .....</b>	<b>7</b>

## ÍNDICE DE TABLAS

TABLA 1	Distribución porcentual de acuerdo con el sexo de los estudiantes trabajadores del programa de enfermería. Girardot, 2023. ....	52
TABLA 2	Distribución porcentual por edad de los estudiantes trabajadores del programa de enfermería. Girardot, 2023. ....	52
TABLA 3	Distribución porcentual según ubicación semestral de los estudiantes trabajadores del programa de enfermería. Girardot, 2023. ....	53
TABLA 4	Régimen de salud de los estudiantes trabajadores del programa de enfermería. Girardot, 2023. ....	53
TABLA 5	Grupos sociales de los estudiantes trabajadores del programa de enfermería. Girardot, 2023. ....	54
TABLA 6	Tipo de vivienda en qué habitan los estudiantes trabajadores del programa de enfermería. Girardot, 2023. ....	55
TABLA 7	Zona de la vivienda donde habitan los estudiantes trabajadores del programa de enfermería. Girardot, 2023. ....	55
TABLA 8	Tipo de contratación de los estudiantes trabajadores del programa de enfermería. Girardot, 2023. ....	56
TABLA 9	Cargo que desempeña el estudiante trabajador. ....	56
TABLA 10	Riesgo laboral al que más se considera expuesto el estudiante trabajador. 57	
TABLA 11	Autoreporte de condiciones laborales.....	58

## ÍNDICE DE ANEXOS

<i>ANEXO A FIGURAS .....</i>	<i>69</i>
<i>ANEXO B ESTRATEGIAS DE AUTOCUIDADO .....</i>	<i>75</i>
<i>ANEXO C CONSENTIMIENTO INFORMADO .....</i>	<i>78</i>
<i>ANEXO D INSTRUMENTO DE RECOLECCION DE DATOS.....</i>	<i>80</i>

## RESUMEN

**Introducción:** Estudiar y trabajar es todo un reto. Es un desafío alto al que se enfrenta una gran cantidad de la población estudiantil; Desde una perspectiva tradicional, la política de educación superior se basa en la premisa de que el estudiante ideal es aquel que se dedica a sus estudios exclusivamente, sin embargo, hay estudiantes que optan por trabajar consiguiendo un dinero suficiente que apoye su sostenimiento y estancia universitaria, aparte de sus obligaciones de estado.

**Objetivo:** Determinar las condiciones ocupacionales de los estudiantes de enfermería de primer a decimo semestre en la Universidad de Cundinamarca, seccional Girardot, durante el año 2023; con el propósito de identificar los riesgos más prevalentes en la comunidad estudiantil trabajadora y generar estrategias de autocuidado.

**Materiales y método:** La metodología de este estudio es cuantitativa de tipo descriptivo, en el cual se enfatizan las condiciones ocupacionales a los que están expuestos los estudiantes trabajadores, el universo de la investigación son los estudiantes de enfermería de primer a decimo semestre en la Universidad de Cundinamarca, seccional Girardot, durante el año 2023. Respecto a los métodos para la recolección de información, en favor de dar cumplimiento a los objetivos específicos del proyecto se creó y utilizo un Instrumento llamado “Encuesta de condiciones ocupacionales”, aplicada por medio de la plataforma Google Forms; dicha encuesta cuenta con el respectivo instructivo para su diligenciamiento y consentimiento informado para el tratamiento de los datos.

**Resultado:** Se evidencia que de 350 estudiantes de primer a decimo semestre del programa de enfermería, los estudiantes trabajadores en el momento representan el 15% (52 estudiantes) que laboran. El 100% de los mismos manifiestan tener factores de riesgo en su lugar de trabajo y condiciones que no favorecen el desarrollo de sus labores.

**Conclusiones:** A través de la aplicación de la encuesta de condiciones ocupacionales, se logró caracterizar socio demográficamente a los estudiantes trabajadores en el programa de enfermería de la Universidad de Cundinamarca, seccional Girardot; se logró la plena identificación de los factores de riesgo ocupacionales y se generaron estrategias de autocuidado que permitirán a esta población conservar y/o fortalecer su salud física y mental; dichas estrategias giran en torno al descanso, establecimiento de límites y responsabilidad del rol que se ejerce en el trabajo

### **PALABRAS CLAVE/DESCRIPTORES:**

Autocuidado, Clima laboral, Condiciones ocupacionales, Estudiante, Riesgo laboral, Seguridad y salud en el trabajo.

## INTRODUCCION

Estudiar y trabajar es todo un reto. Es un desafío alto al que se enfrenta una gran cantidad de la población estudiantil; Desde una perspectiva tradicional, la política de educación superior se basa en la premisa de que el estudiante ideal es aquel que se dedica a sus estudios exclusivamente. Por lo tanto, se entendería que la única forma en que tienen contacto organizacional con la fuerza laboral es a través de la práctica profesional. En este sentido, el apoyo que brindan las universidades es principalmente otorgar becas y ayudas socioeconómicas, cuyo beneficio desincentive el trabajo, sin embargo, hay estudiantes que consideran no ser suficiente para continuar con su estilo de vida, por lo cual optan por trabajar consiguiendo el dinero suficiente que apoye su sostenimiento y estancia universitaria.

Es común encontrar que algunas empresas no se interesan por mejorar las condiciones ocupacionales de sus empleados durante las jornadas laborales, porque priorizan más las ventas o el comercio que como se están sintiendo sus empleados. Sin embargo, el que un empleado durante un determinado número de horas se siente bien física, emocional y mentalmente influye directamente en su desempeño laboral, por lo cual es importante que las condiciones que influyen en el trabajador sean positivas y se genere una armonía en todos los aspectos.

El presente estudio pretende determinar las condiciones ocupacionales de los estudiantes de enfermería de primer a decimo semestre en la Universidad de Cundinamarca, seccional Girardot, durante el año 2023; con el propósito de generar estrategias que mejoren las conductas de autocuidado en la población. Las referencias conceptuales y los hallazgos de cada fase se dividen en tres partes.

En la primera parte se presentan las bases conceptuales; en la segunda parte se expone de manera descriptiva la etapa exploratoria con datos poblacionales; la tercera parte describe, en primer lugar, la metodología que se siguió para seleccionar la muestra, el instrumento de recolección de información y la técnica de análisis de los datos, y, en segundo lugar, los resultados de la información tabulada.

Finalmente, se mencionará la discusión, conclusiones, recomendaciones y las conductas de autocuidado generadas para cada factor de riesgo al cual están expuestos los estudiantes trabajadores obtenida, los anexos hacen referencia a el instrumento e instructivo aplicado.

## **2. OBJETIVOS**

### **2.1 OBJETIVO GENERAL**

Determinar las condiciones ocupacionales de los estudiantes de enfermería de primer a decimo semestre en la Universidad de Cundinamarca, seccional Girardot, durante el año 2023; con el propósito de generar estrategias que mejoren las conductas de autocuidado en la población.

### **2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- Caracterizar socio demográficamente los estudiantes de enfermería que laboran de primer a decimo semestre de la Universidad de Cundinamarca, en la seccional Girardot, en el periodo de tiempo seleccionado.
- Identificar los factores de riesgo ocupacionales de los estudiantes de enfermería que laboran de primer a decimo semestre de la Universidad de Cundinamarca, en la seccional Girardot.
- Generar estrategias de autocuidado que permitan al individuo tomar decisiones en su trabajo con el fin de conservar y fortalecer su salud física y mental.

### 3. ESTADO DEL ARTE

Para esta investigación se tuvieron en cuenta un total de 55 artículos indagados en 8 bases de datos: Google Académico, Pumbed, Redalyc, Scielo, Sage, Doaj, Dialnet, Redib; la ecuación de búsqueda fue: condiciones ocupacionales de estudiantes, condiciones de salud de los estudiantes trabajadores, estudiantes trabajadores; el criterio de búsqueda fue artículos menores a 20 años desde su publicación, se tuvo en cuenta desde el año 2003 a 2023, filtrando 2 idiomas: inglés y español.

Los artículos se relacionan directamente con el tema de investigación; estos fueron agrupados según su fecha de publicación, además es importante la población y el instrumento utilizado. Los siguientes textos se caracterizan por abordar el tema de manera internacional, nacional y local.

De la información obtenida a partir de los textos consultados se identificaron diferentes condiciones ocupacionales que intervienen y que afectan a los trabajadores; también se identifica que es representativo el número de estudiantes universitarios trabajadores. Por lo tanto, esta investigación pretende aportar al estudio información estadística sobre las condiciones ocupacionales que tienen los estudiantes trabajadores en el programa de enfermería de la universidad de Cundinamarca, seccional Girardot, durante el año 2023.

#### 3.1 INTERNACIONAL

En la revisión temática internacional se encuentra que en España según el Estatuto de los Trabajadores y la Prevención de Riesgos laborales (Ley 31/1995), las condiciones del trabajo son: “cualquier característica de este que pueda tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y la salud del trabajador”<sup>1</sup>. Teniendo en cuenta esta definición es preciso traer a colación que la palabra característica a la que se refiere puede incluir desde aspectos climáticos, ambientales, tecnológicos, sustancias, maquinas, materiales o simplemente organización de la empresa que altere en mayor o menor grado al trabajador, por lo tanto, en este país Europeo valoran de una manera integral el puesto de trabajo de las personas y miden la manera en que los factores externos actúan sobre sí.

---

<sup>1</sup>Condiciones de trabajo y salud, Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales.

Es apreciable considerar la cantidad de estudiantes que laboran en países desarrollados como lo son China, Estados Unidos y Australia; que las horas en las jornadas laborales son menores que en los países en vía de desarrollo, quienes paradójicamente tienen la proporción de horas más alta y el porcentaje de estudiantes trabajadores menor, como Argentina y México, la carga horaria es una condición ocupacional muy representativa en los estudios revisados.

Los motivos por los cuales un estudiante universitario decide trabajar en el caso de Estados Unidos, Di Simone (2008) y Ralph y Todd Stinebrickner (2003) encuentran como principal motivo el poder costear su matrícula académica de ingreso o de mantenimiento, de acuerdo con información de 120 universidades de 40 estados (Harvard Collage Alcohol Study) y los registros procedentes de estudiantes de la institución privada Berea Collage del estado de Kentucky, de manera que los costos de estas matrículas estadounidenses son bastante altas para el común denominador de la sociedad, lo cual los orilla a aceptar los empleos sin medir las condiciones a las que estarán expuestos.

Un estudio realizado por la Fundación de Becas del Milenio de Canadá, pregunto alrededor de 7000 estudiantes Universitarios canadienses si trabajaban y si la respuesta es afirmativa cual era la razón o motivo por lo que lo hacían. De ellos trabajaban en ese momento el 57% correspondiente a 3.990 estudiantes, de los cuales el 52% (3.640 estudiantes) dijo que trabajaba para “pagar las necesidades”, otro 10% (700 estudiantes) dijo que trabajaba para “pagar la universidad o la deuda relacionada con la universidad” y el 22% (1.540 estudiantes) trabajaba “para aumentar el ingreso disponible”. Por lo anterior es posible afirmar que hay una causa común en los estudiantes universitarios y las razones por la que deciden laborar, asumiendo todos los retos que esto conlleva.

En América Latina, específicamente en las universidades públicas mexicanas, la razón por la cual los estudiantes universitarios trabajan son motivos de proveer los gastos escolares y personales, ayudar al sostenimiento de su familia y, en menor proporción, obtener experiencia profesional o hacer carrera dentro de la empresa o institución de trabajo, manifiestan que algunos derechos como trabajadores son pasados en alto, que generalmente en trabajos informales no se preocupan por su seguridad social, según la muestra obtenida en un estudio de la Universidad de Guadalajara.

### **3.2 NACIONAL**

En Colombia las diferentes universidades han decidido involucrar dentro de sus proyectos de investigación, temas relacionados con los estudiantes, como por ejemplo factores internos o externos que puedan mejorar o puedan perjudicar su mecánica estudiantil. A

su vez algunas empresas Colombianas deciden valorar a sus trabajadores, desde diferentes perspectivas en la ejecución empleador-empleado; dentro de ese orden de ideas es posible encontrar estudios que fusionen estos temas con diferentes finalidades, como aquellas que buscan conocer la percepción de los estudiantes, la insatisfacción del trabajador, las cargas horarias de ambos, los programas de Seguridad y Salud en el Trabajo, el sentido y expectativas laborales, entre otros.

Dentro de este marco la empresa Colombiana Adecco, la cual es una empresa líder en servicios de recursos humanos, propuesta de gestión de talento y consultoría que permite dar soluciones integrales, empleabilidad sostenible y permanente con presencia en más de 60 países y más de 5.000 oficinas, 32.000 colaboradores; conectando 700.000 personas y 100.000 clientes a nivel mundial cada día. Realizo un estudio donde preguntan a 334 colombianos de todo el país, cuáles eran sus condiciones ocupacionales en ese momento, refiriéndose en términos de formalidad y aportes en seguridad social. El sondeo fue realizado a 45.2% mujeres y 54.8% hombres de todas las edades, y arrojo que “El 90% de los colombianos laboran de manera formal, y más de 8 horas diarias, además revelo que solo 7 de cada 10 mujeres cotizan al sistema de seguridad social en el país”<sup>2</sup>

En este sentido se comprende que los Colombianos que participaron en el estudio tienen trabajo formal y contrato a término fijo lo cual de alguna manera es una garantía y estabilidad económica, es paradójico como los hombres tienen el mayor porcentaje en aporte de seguridad social y las mujeres con aumento en la participación laboral hacen menos aportes a su seguridad social; el aumento en las horas de trabajo es la respuesta a la necesidad del desarrollo de las actividades diarias y su demanda; se ha comprobado sin lugar a duda que un descanso o vacaciones mantiene un equilibrio entre la vida laboral y la familiar generando que los empleados sean muchos más eficientes y productivos.

### **3.3 LOCAL**

El municipio de Girardot cuenta con sedes de varias universidades de importancia nacional como la Universidad de Cundinamarca, Universidad Nacional Abierta y a Distancia (UNAD), Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), Universidad Piloto de Colombia, Corporación Universitaria Minuto de Dios (UNIMINUTO), Escuela de Artes y Letras, FUNDEMAG y Fundación Universitaria San Mateo, de acuerdo a un boletín entregado por el Ministerio de educación alrededor de 103.839 personas acceden a esta

---

<sup>2</sup> Sandoval, Julieth, ¿Cuáles son las condiciones laborales de los colombianos?, 2016, p 1

educación superior en el municipio y según Cálculos DNP-SPSCV con datos Censo 2005 el porcentaje de hogares con empleo informal fue 87.56 %<sup>3</sup>

Estas instituciones de educación superior han podido comprobar mediante investigaciones que “tener una cohesión entre lo que requiere el mundo a nivel laboral y el proceso académico de formación de calidad, es un reto constante para las universidades teniendo en cuenta las necesidades sociales”<sup>4</sup>, por lo anterior es indispensable pensar en una carrera profesional sin antes haber observado la dinámica laboral, la oportunidad de empleo y la retribución al esfuerzo empeñado durante la academia.

En Girardot según la investigación de las tendencias académicas y laborales de la administración de empresas se debe reforzar el plan de estudios, puesto que se encuentra desactualizado para el mundo actual tan cambiante y tecnológico dejando atrás la innovación tan necesaria para ser competentes en el mundo laboral, encontraron que se debe elaborar un plan estratégico para las materias a reforzar, áreas como economía y finanzas, idiomas, investigación y mercadeo<sup>5</sup>.

Por lo tanto, cualquier municipio que brinde la oportunidad de una educación superior es prenda para generar empleo en la región.

---

<sup>3</sup> ASIS Girardot 2022.

<sup>4</sup> Perdomo León Manuel, análisis de las tendencias académicas y laborales de la administración de empresas en Girardot y la pertinencia del programa, 2018, p 11.

<sup>5</sup> Perdomo León Manuel, análisis de las tendencias académicas y laborales de la administración de empresas en Girardot y la pertinencia del programa, 2018, p 71.

## 4. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

### 4.1 DEFINICION DEL PROBLEMA

Decidir iniciar una carrera universitaria u obtener un título universitario es una decisión sabia pero que trae consigo retos implícitos, como por ejemplo el renunciar a horas de sueño/descanso, por horas de estudio; debe señalarse que esto se asume como la manera de apostarle a un futuro prometedor y exitoso, implantarse un propósito, construir una misión y lograr el objetivo. Este reto que se asume implica adicionalmente jugar con los elementos propios de una sociedad, como la familia, la religión, la política, la cultura, el trabajo, entre otros, estos elementos anteriormente mencionados constituyen un medio de oportunidad o de obstáculo para la búsqueda del crecimiento personal o profesional, es aquí donde esos elementos entre más equilibrados se encuentran más ayudaran a lograr lo anteriormente planteado por el individuo.

El trabajo, como concepto según el artículo 5 del código sustantivo del trabajo, «es toda actividad humana libre, ya sea material o intelectual, permanente o transitoria, que una persona natural ejecuta conscientemente al servicio de otra, y cualquiera que sea su finalidad, siempre que se efectúe en ejecución de un contrato de trabajo<sup>6</sup>. Por lo tanto se delimita y encierra lo que representa trabajar, sea de manera formal, vinculado a una empresa o personas independientes que deciden abrir un emprendimiento y sostenerse de esta manera.

El origen de la palabra trabajo no está claramente definida. Algunos escritores estiman que emana de la palabra *tripalis* que supone sostenido. Por otro lado otros autores afirman que la “palabra labor, utilizada como sinónimo de trabajo, proviene del griego labeo, que significa vacilar bajo un gran peso”<sup>7</sup>.

Esto permite discurrir que el trabajo desde la antigüedad era considerado una carga, una actividad que se debía hacer por necesidad para abastecer los requerimientos físicos, económicos y sociales. Pero sobre todo, por supuesto, no por buen gusto, esta visión persistió durante cientos de años, hasta que se produjo la famosa "revolución industrial" en 1760, que fue muy importante para la clase obrera, puesto que les dio libertad de elegir qué querían hacer y lo más importante como hacerlo para agilizar el desempeño de su actividad laboral, sumando a esto, la tecnología que día a día está avanzando para facilitar la vida y los modos de producción; a partir de allí, se han creado leyes que

---

<sup>6</sup> Ministerio de Protección Social – Colombia, Código Sustantivo del trabajo, 2011, Artículo 5.

<sup>7</sup> Evolución histórica del trabajo, p 1

favorecen a los trabajadores, que acentúan en los derechos y deberes del empleado y empleador, con el fin de mantener una dinámica armoniosa en cada sitio de trabajo, brindando garantías para una mejora continua.

Los motivos por los cuales se estudia y trabaja según Motte & Schwartz son variados, algunos lo hacen por necesidad financiera para sus estudios, para subsistir o mantener a su familia, para sentirse independientes, adentrarse al mundo laboral o simplemente para obtener experiencia profesional afín a su carrera<sup>8</sup>.

Se observa que las condiciones ocupacionales a las que son sometidos los empleados juegan un papel muy importante, ya que estas pueden influir negativamente en la salud y la vida de las personas; cuando hablamos de condiciones ocupacionales podemos delimitar los siguientes: condiciones psicosociales, horas de trabajo, remuneración, aspectos físicos, biológicos, químicos y el otorgamiento de los respectivos elementos de protección personal según las tareas a realizar.

Condiciones de trabajo pobres, altos índices de estrés, calidad de vida laboral en descenso, bajas expectativas de promoción y desarrollo en el lugar de trabajo, entre otras, son algunas de las constantes que se consideraron en la investigación, articulando el significado del trabajo y el sentido de la profesión en la academia<sup>9</sup>.

Lograr que los estudiantes trabajadores reconozcan la responsabilidad que tienen frente a la seguridad y salud en su puesto de trabajo, es de suma importancia por cual esta investigación brindo las herramientas para que conozcan diferentes estrategias de autocuidado que pueden aplicar, y de esta manera puedan tener una homeostasia en el lugar donde pasan la mayor parte del día.

## **4.2 FORMULACION DEL PROBLEMA**

¿Cuáles son las condiciones ocupacionales de los estudiantes de enfermería de primer a décimo semestre en la universidad de Cundinamarca, seccional Girardot, durante el año 2023?

---

<sup>8</sup> Schwartz Saul, Motte Anne, Are Student Employment, Canada Millennium Scholarship Foundation, 2003, p.5.

<sup>9</sup> Romero Caraballo, Martha Patricia. Significado del trabajo y sentido de la profesión en la academia en Colombia, Athenea Digital. Revista de Pensamiento e Investigación Social, vol. 16, núm. 2, julio, 2016, p 3.

## 5. JUSTIFICACIÓN

La presente investigación se enfocó en analizar las condiciones ocupacionales que tienen los estudiantes de enfermería de primer a decimo semestre en la Universidad de Cundinamarca, seccional Girardot, durante el año 2023; partiendo de que las inadecuadas condiciones ocupacionales pueden generar diferentes efectos negativos en la población afectada; por consiguiente, es de suma importancia realizar este análisis, para así identificar qué porcentaje de los estudiantes se encuentran en situación de trabajo y qué condiciones constituyen un riesgo o afectación en la salud de estos.

Estudiar y trabajar al mismo tiempo es todo un reto, que en la mayoría de los casos implica menos horas de sueño y descanso que son fundamentales para el buen funcionamiento del cuerpo humano, además estas condiciones deficientes, pueden desencadenar diferentes enfermedades mentales y fisiológicas que reducen la productividad y bienestar de las personas.

Según el “Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo: una herramienta para la mejora continua” y “Las empresas y la seguridad y salud en el trabajo” documentos de la Organización Internacional del trabajo, informan que cada 15 segundos 153 trabajadores tienen un accidente laboral. Cada día mueren 6.300 personas a causa de accidentes o enfermedades relacionadas con el trabajo, más de 2,3 millones de muertes por año. Anualmente ocurren más de 317 millones de accidentes en el trabajo<sup>10</sup>.

Una de las razones del aumento del número de jóvenes que estudian y trabajan se da por la búsqueda de una mejor inserción al mercado laboral, pero también está la necesidad de encontrar trabajo para financiar los estudios, una situación que se ha visto en aumento por la decisión de los jóvenes de emprender una profesión que mejore su calidad de vida, esto compromete en su mayoría la capacidad de las familias para costear los estudios superiores de sus hijos e hijas.

Según Albert Sánchez-Gelabert quien es sociólogo e investigador de la Universidad Autónoma de Barcelona, la razón por la que los estudiantes de clase media baja laboran es por la misma necesidad financiera que sienten, que los conlleva a buscar alternativas de subsistencia económica, utilizando esos recursos entrantes en gastos cotidianos de la universidad como lo son fotocopias, pasajes, alimentación entre otros; por otro lado los

---

<sup>10</sup> Organización Internacional del trabajo, Sistema de gestión de la sst: una herramienta para la mejora continua, 2011.

estudiantes de clase media-alta la mayor razón por la que deciden laborar es para poseer dinero de bolsillo, es decir, dinero disponible para cualquier antojo o necesidad no primaria que surja a lo largo del día, semana o mes.

Según Antonio Telloa y José Lenin "Estas diferencias resaltan la importancia de los factores económicos para los estudiantes de diferentes niveles socioeconómicos"<sup>11</sup>. La Universidad de Cundinamarca seccional Girardot, programa de enfermería, la mayoría de su población estudiantil es clase media, por lo cual es imprescindible que este estudio llegue a ellos.

Además, el factor común en los artículos revisados es que los estudiantes trabajadores tienen empeoramiento de las notas en comparación con los alumnos que dedican menos horas a desempeñar una labor o en definitiva con los que no trabajan<sup>12</sup>, esto desencadena que se reduzca significativamente el compromiso de los alumnos y de igual forma un aumento en la probabilidad de abandono y/o deserción escolar.

Por lo tanto, esta investigación se considera conveniente para detectar las condiciones ocupacionales con el fin de que posteriormente, se puedan diseñar y aplicar estrategias de prevención y mitigación de los efectos nocivos que producen las inadecuadas o deficiencias condiciones ocupacionales en los estudiantes trabajadores, quienes son los beneficiarios directos de dicho estudio, puesto que en ellas estarán enfocadas las estrategias de autocuidado.

---

<sup>11</sup> Telloa Antonio, Lenin José, Desigualdad educativa y su relación con la distribución del ingreso en los estados mexicanos, Rev. Investig. Educ, (2017).

<sup>12</sup> Carrillo Salvador, Ríos Jesús, Trabajo y rendimiento escolar de los estudiantes universitarios. El caso de la Universidad de Guadalajara, México, Rev. Investig. Educ, (2016).

## 6. MARCOS DE REFERENCIA

### 6.1 MARCO TEORICO

El conocimiento es la Capacidad humana para comprender la naturaleza, las propiedades y las relaciones de las cosas a través de la razón. La manera como los seres humanos adquirimos esos conocimientos, es posible catalogarlo en 2 formas, el primer conocimiento hace referencia a lo espontaneo, y se constituye a partir de una forma de pensar que se reciben y transmiten a través de la educación, la tradición y transmisión social<sup>13</sup>. El segundo conocimiento que se adquiere es el construido o elaborado, es aquel que se va forjando a medida que el sujeto lee, comprende y analiza sentidos de la vida cotidiana, es aquí donde la capacidad de aprendizaje, el interés y la motivación personal toman importancia. Cuando una persona decide aumentar su nivel de educación está rompiendo con el paradigma de quedarse en lo espontaneo, decide y asume los retos propios del aprendizaje.

Según cifras del Ministerio de Educación Nacional, puntualmente el Sistema Nacional de Información de la educación superior, manifiesta que para el año 2021 se matricularon más estudiantes a la educación superior que la reportada en años anteriores, que venía en decadencia, el total de estudiantes fue de 2.448.271, un aumento del 3.93% por encima del año anterior<sup>14</sup>. Estas cifras de aumento permiten inferir que la población colombiana cada vez más les apuesta a las carreras profesionales, a elevar su nivel académico y ser más competentes en un mundo tecnológico que avanza a grandes pasos, es importante reconocer la situación actual del país en cuanto a la oferta educativa que brinda, encontrándose 110 universidades, de las cuales 63 son públicas, incluyendo institutos técnicos y el Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA. Es sustancial dar una mirada a los años anteriores, donde los números de matrículas y de graduados bajaron drásticamente en comparación a las cifras más recientes.

Trabajar y mantener compromisos académicos es por naturaleza de dedicación, entrega y sacrificio. Entonces ¿Es necesario preocuparse si los estudiantes están trabajando más que nunca? Es una pregunta que relativamente tendría 2 respuestas: Afirmativa o Negativa, dentro de este orden de ideas esta investigación propone que la respuesta es depende; depende de si el empleo tiene un efecto positivo o negativo en el éxito de los

---

<sup>13</sup> Guzmán Naigeboren, Silvina María, ¿Qué significa ser estudiante universitario? representaciones de los alumnos de ciencias de la educación de la UNT, 2013, p 233.

<sup>14</sup> Ministerio de educación Nacional, Sistema Nacional de Información de la educación superior, 2021.

estudiantes<sup>15</sup>. Afirmativa o positiva: Argumentando que el trabajo del estudiante es beneficioso para la etapa laboral como graduado, porque otorga conocimientos y experiencia. Negativa: cuando en algunas ocasiones el trabajo incide negativamente sobre el desempeño del estudiante puesto que utilizara su tiempo de estudio en tiempo para trabajar, restando horas que alteran su rendimiento académico

Un estudio de la Universidad del Rosario demostró que Colombia tiene una tasa de ocupación de 56,4%, lo que quiere decir que, más de la mitad de la población que puede trabajar lo hace, sin embargo no todos están alegres con lo que están ejecutando, esto se traduce que las garantías y condiciones laborales no están brindándose de la mejor manera, puesto que si las empresas gestionaran de forma segura y eficaz se reflejaría en que los empleados perciben adecuado el entorno de trabajo, mejorando así la productividad y el rendimiento.

Factores como altos índices de estrés, bajas expectativas de promoción y desarrollo en el lugar de trabajo, horas de trabajo aumentadas, remuneración baja, exposición a agentes físicos, biológicos, químicos, entre otros, influyen directa e indirectamente en el desempeño de la persona en el contexto laboral, afectando así, la productividad.

Esto, También afecta la satisfacción de un individuo con la organización, por lo que el clima y la satisfacción laboral están estrechamente relacionados. Elementos que constituyen la relación como el lugar, el ambiente, las relaciones y los sentimientos de satisfacción, riesgo o motivación hacia el trabajo, son fundamentales para que dicha articulación se dé la mejor manera (Morin, 20)

Según las estimaciones mundiales de la Organización Mundial de la Salud y la Organización Internacional del Trabajo en 2016, mueren 1,9 millones de personas cada año por causas relacionadas con el trabajo, el estudio analizó 19 factores de riesgo del trabajo, por ejemplo, las largas horas de trabajo, la exposición a la contaminación del aire y del ruido (factores físicos) en el lugar de trabajo y riesgos ergonómicos, siendo respectivamente el orden las principales fuentes de exposición. El documento advierte que las lesiones y enfermedades relacionadas con el trabajo sobrecargan los sistemas de salud, además de reducir la productividad, lo cual son 2 efectos colaterales negativos de no contar con garantías que esquiven todo el problema.

El panorama Colombiano al que se enfrentan las personas que deciden trabajar en términos de contratación se encuentra desde el contrato a término indefinido, “por

---

<sup>15</sup> Schwartz Saul, Motte Anne, Are Student Employment, Canada Millennium Scholarship Foundation, 2003, p.3.

siempre” el temporal, labor contratada o prestación de servicios, generalmente los universitarios que toman esta decisión por su restricción horaria no encuentran con facilidad trabajos a término indefinido, por lo cual el resto de contrataciones lideran estos escenarios y obligan a aceptar esos trabajos así no brinden las mismas garantías

Las condiciones laborales de los estudiantes en Colombia y sus dificultades en el proceso formativo tienen una raíz histórica y una explicación fundamentada en teorías aplicadas o propuestas, en su mayoría basando sus cambios en estrategias de cada gobierno saliente, pero hasta el momento sin ninguno lograr efectivamente, mejorar de fondo las condiciones laborales. Los entes gubernamentales como el Ministerio de trabajo, de salud y de educación han hecho importantes aportes en cifras y permitieron establecer unos parámetros importantes a la hora de proponer un proceso de cambio o mejora para estas mismas dificultades. La prevención de riesgos laborales ha tomado diferentes nombres a lo largo del tiempo, sin embargo, todas tienen un mismo objetivo fundamental “la protección de la salud y el bienestar de los trabajadores mediante acciones preventivas y de control en el ambiente de trabajo” (Molano & Arévalo, 2011)

El ministerio de educación, en un censo realizado para el año 2020, deja unas recomendaciones en las que deberían estar basadas las estrategias de cambio y fortalecimiento del sector, estas recomendaciones están encaminadas al fortalecimiento del equipo de seguridad y salud en el trabajo, orientando diversas actividades de promoción y prevención en salud para mantener el mayor bienestar físico, mental y social de los empleados y ayudar a reducir el riesgo de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. El plan de estrategias de comportamiento está dirigido a favorecer el bienestar de los trabajadores, por ello es de suma importancia fomentar la participación en todas las actividades de seguridad y salud en el trabajo.

Esto se hará en un proceso de etapas, en un inicio con un proceso de educativo y capacitación a los trabajadores, con el fin de brindar información necesaria sobre riesgos a los que están expuesto, según la base teórica del GTC 45 que sustenta de qué forma estratégica tendrán que basarse los sectores de educación, trabajo y salud para evitar malos efectos en la salud y la forma de mitigar el impacto de estos sobre las condiciones individuales.

Hay varios factores de incidencia en los riesgos que corren los trabajadores y futuros profesionales, que de por si individualmente representan un factor en donde se debe tomar acción: El entorno Psicosocial moderno es un factor importante, porque comprende una parte del comportamiento del trabajador frente a factores internos o externos que no puede controlar, por ejemplo, el comportamiento puede estar influenciado de la incertidumbre al desempleo o el miedo a perder el trabajo es el mayor

factor que afecta a la fuerza laboral y crea una fuerte presión sobre las condiciones psicosociales y de trabajo, lo que resulta en: estrés entre los empleados; riesgos para la salud física y mental; aumento del nivel de insatisfacción laboral, que es la combinación de un ambiente laboral no saludable.

La Constitución de la Organización Internacional del Trabajo-OIT establece: "Considerando las condiciones en que trabajan muchas personas, que implican injusticia, sufrimiento y privaciones a tal punto que el descontento resultante amenaza la paz y la armonía general; y considerando que existe una urgente necesidad de mejora (...)". Esta cita destaca la importancia de crear condiciones de trabajo humanas para construir sociedades sostenibles y pacíficas. La población no solo quiere tener trabajo, quiere tener un trabajo que cumpla con sus expectativas y a la larga sea un buen trabajo. Elementos fundamentales de la dinámica laboral como el salario, las horas de trabajo, la organización y las condiciones del trabajo, los métodos para conciliar la vida laboral con las exigencias de la familia y la vida fuera del trabajo, la no discriminación, la protección contra el acoso y el trabajo violento afectando el desempeño financiero.

La Guía técnica de implementación para MIPYMES emitida por el Ministerio de Trabajo de Colombia, brinda las herramientas necesarias para que los empleadores implementen el SGSST en su empresa. Aquí se encuentran 10 pasos que se deben seguir para la implementación del SGSST basado en el ciclo PHVA:

- Evaluación inicial del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo
- Identificación de peligros, Evaluación, Valoración de los Riesgos y Gestión de estos.
- Política y Objetivos de Seguridad y Salud en el Trabajo
- Plan de Trabajo Anual del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo y asignación de recursos
- Programa de capacitación, entrenamiento, inducción y reinducción en SST.
- Prevención, preparación y respuesta ante emergencias.
- Reporte e investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales.
- Criterios para adquisición de bienes o contratación de servicios con las disposiciones del SG-SST.
- Medición y evaluación de la gestión en SST.
- Acciones preventivas o correctivas (Ministerio de trabajo, 2016)<sup>16</sup>

Para cumplir con los requisitos legales de las políticas destinadas a proteger el bienestar de los empleados y proteger su salud mental de ellos la Ley 1562 de 2012, amplía la

---

<sup>16</sup> Ministerio de trabajo, 2016.

definición de accidente de trabajo, incluyendo la “perturbación psiquiátrica” en el trabajador por causa o con ocasión del trabajo; y la Ley 1616 de 2013, con el objeto de garantizar el Derecho a la Salud Mental de la población colombiana, en su Artículo 9, hace énfasis en la “Promoción de la salud mental y prevención del trastorno mental en el ámbito laboral”.

Es necesario que el empleador dentro de sus políticas de gestión implemente medidas de acuerdo con la normatividad legal vigente que permita la interacción del individuo con la alta dirección y al hacerlo, se promueve la salud mental para reducir los factores causales encontrados en la literatura e investigaciones sobre el estrés laboral. Adicionalmente a lo anterior, más factores influyen en la carga de estrés, por ejemplo, la sobrecarga laboral, la falta de descanso, las largas jornadas laborales, las tareas rutinarias sin sentido para el trabajador y la infrautilización de las habilidades del mismo. En cuanto al seguimiento, se evidencia una baja participación en la toma de decisiones, bajo nivel de comunicación y apoyo, adicional ausencia de políticas de conciliación. Del mismo modo, el conflicto y la ambigüedad de roles, la responsabilidad excesiva, la falta de capacitación y rotación, la inestabilidad laboral y la falta de oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional, son las características empresariales y del contexto socioeconómico más importante.

Finalmente, las condiciones físicas y ergonómicas del puesto de trabajo, como la contaminación auditiva, o iluminación una ventilación inadecuada. Es precisamente en todos estos agentes externos que se debe trabajar adoptando medidas e intervenciones necesarias adaptables a cada lugar de trabajo mejorando las condiciones para prevenir un accidente o enfermedad laboral.

El autocuidado es la capacidad que se brindan los individuos para una mejor calidad de vida, asumiendo que es el dueño de su vida y que asumirá las consecuencias de sus acciones. El autocuidado con factores de protección de la salud, así como con factores de riesgo que, según la situación, conducen a prácticas beneficiosas o riesgos para la salud. Los profesionales de la salud tienen la responsabilidad de promover el autocuidado de las personas, utilizando la evidencia y la educación sobre estilos de vida saludables como herramientas para que las personas puedan elegir prácticas que promuevan la salud. El autocuidado lo deben ejercer los trabajadores concientizándose de su nivel de riesgo para asumir la responsabilidad y el control de su actividad laboral, intentado al máximo mantener su salud y evitar situaciones que lo pongan en riesgo.

Las intervenciones para el estrés laboral y el agotamiento profesional implican actuar no solo sobre los síntomas, sino también sobre una variedad de antecedentes o factores estresantes, moderadores y consecuencias, que pueden variar a nivel individual,

interpersonal y organizacional. Estrategias como el aumento de los niveles de creencias religiosas, las prácticas de meditación, ejercicios de relajación, el humor y la creatividad pueden ayudar a los empleados a lograr el bienestar en el entorno laboral.

Ahora, el Ministerio de salud también establece unas estrategias individuales y de acción desde su sector, preocupados igualmente por la salud psicosocial de los trabajadores y sus condiciones laborales, ellos mismos establecen algunos objetivos que idealmente habría que alcanzar para mejorar efectivamente los problemas actuales. “Si dentro de las organizaciones de salud existen entornos enfocados en climas labores saludables los profesionales se sienten más motivados a trabajar y desempeñar sus labores encaminadas a la prestación del servicio con calidad, puesto que el relacionarse bien con su jefe y su compañero de trabajo permiten una mejor comunicación para fines de terapéuticos, diagnósticos médicos, entendimiento hacia el paciente/o usuario, y finalmente mejorar la Humanización de los servicios.”<sup>17</sup>

## **6.2 MARCO CONCEPTUAL**

La seguridad y salud en el trabajo, es uno de los recursos más importantes para una organización; ya que, busca prevenir, moderar y promover la salud de los trabajadores en todos los aspectos; física, social y mental, lo que contribuye siempre a propender de óptimas condiciones para el desarrollo de las diferentes labores, generando un entorno saludable para todos los trabajadores.

Para lograr dicho bienestar en los trabajadores, se hace necesario que ambas partes, (empleado y empleador) lleven a cabo diferentes deberes y compromisos con el fin de lograr la correcta planeación y ejecución de las diferentes estrategias definidas por cada organización en el marco del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

En este orden de ideas, ¿Qué es seguridad y salud en el trabajo? El comité mixto ente OMS/OIT la determina como “la ciencia de la anticipación, el reconocimiento, la evaluación y el control de los riesgos derivados del lugar de trabajo o que se producen en el lugar de trabajo que pueden poner en peligro la salud y el bienestar de los trabajadores, teniendo en cuenta su posible impacto en las comunidades cercanas y el medio ambiente en general”<sup>18</sup>

---

<sup>17</sup> Urrego, Paola, Entorno laboral saludable, dirección de desarrollo y talento humano en salud, (2016)

<sup>18</sup> Normas OIT sobre seguridad y salud en el trabajo. promover la seguridad y la salud en el medio ambiente de trabajo. Conferencia internacional de trabajo 98ª reunión, 2009.

En relación con este tema, se definieron los siguientes conceptos relacionados con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo:

**Autocuidado.** Ofelia Tobón (1986) refiere: Autocuidado hace referencia a aquellas medidas preventivas adoptadas por sí mismo con el fin de tener una mejor calidad de vida, este tipo de cuidados pueden ser brindados individualmente, en familia, grupos o comunidad; este es definido propiamente por la persona y por el lado externo que no depende de ella.

Así mismo, la OMS define el autocuidado como; “la capacidad de las personas, las familias y las comunidades para promover la salud, prevenir enfermedades, mantener la salud y hacer frente a enfermedades y discapacidades con o sin el apoyo de un profesional de la salud.”<sup>19</sup> Lo anterior incluyendo la prevención de las enfermedades y promoción de la salud, que pueden ser utilizadas con o sin el acompañamiento de profesionales de la salud.

**Clima laboral.** Este es considerado como un ambiente sereno, agradable, un medio en que hay confianza y libertad; se encuentra estrictamente relacionado con horarios adecuados y flexibles que la empresa debe instaurar para que las personas puedan disfrutar de su tiempo libre con las actividades que cada una desee realizar, las buenas relaciones entre los diferentes niveles jerárquicos dentro de la organización, las instalaciones adecuadas que permitan el desarrollo de las actividades de forma amigable con cada persona, herramientas de trabajo que sean adecuadas y que tengan funcionamiento acorde al trabajo que se deba realizar y que de este modo hace que el clima organizacional se encuentra vinculado al desempeño de los trabajadores en sus diferentes áreas.

**Condiciones Ocupacionales.** Hace referencia al vínculo existente entre diferentes variables durante el desarrollo de las actividades laborales, entre ellos, Herzberg (1959), destaca los factores ambientales, de seguridad, las políticas de la institución, la remuneración, reconocimientos del desempeño, sensación de avance y crecimiento personal y/o profesional; entre otros. Lo anterior denota una relación recíproca entre las condiciones propias del trabajo con la motivación, satisfacción y felicidad del trabajador durante su desempeño en la institución; lo cual compone un elemento de gran valor para las actividades que requieren del talento humano para su correcto desarrollo.

---

<sup>19</sup> Organización Mundial de la Salud. Directrices de la OMS sobre intervenciones de autocuidado para la salud y el bienestar, revisión 2022: resumen ejecutivo.

**Estudiante.** Un estudiante, es cualquier persona que decide someterse a cumplir o cursar materias/ programas académicos, con el fin de alcanzar un objetivo o comprender algo; durante su periodo como estudiante, una persona puede desarrollar diferentes capacidades para aprender activa, participativa y autónomamente en diferentes temas; como señala Régine Sirota (1993), todos los estudiantes dan su opinión subjetiva individual al trabajo que cada uno realiza como alumno.

**Riesgo laboral.** Durante la ejecución de actividades laborales, las personas se encuentran expuestas diariamente a diferentes peligros, los cuales, dependen del sector en qué se desarrollen las funciones y de ellos dependen la mayoría de enfermedades, accidentes y lesiones en el talento humano; en este sentido, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) indica; “los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales tienen consecuencias devastadoras para los trabajadores, las empresas y comunidades y economías enteras. A pesar de las numerosas mejoras, la prevención de accidentes y enfermedades laborales sigue teniendo una importancia considerable a escala mundial<sup>20</sup>

**Seguridad y salud en el trabajo.** El ministerio de trabajo colombiano refiere que la seguridad laboral está relacionada con la salud de los trabajadores, por tanto la seguridad y salud en el trabajo tiene como objetivo, mantener y conservar el bienestar físico y mental del talento humano que labora en las diferentes organizaciones; para ello se debe asegurar asistencia médica, seguro contra riesgos de trabajo y educación sobre medidas de autocuidado, que permita investigar y tratar los accidentes y/o enfermedades ocurridas en cada situación particular reeducando en todo momento.

### 6.3 MARCO ETICO

El objetivo del marco ético de investigación es proporcionar apoyo conceptual y consultivo que guíe la investigación hacia posibles soluciones en contexto, acerca de falencias y debilidades en el desarrollo y disposición de trabajo para los estudiantes, sin las condiciones propicias. Se tuvo en cuenta las leyes, soluciones y acuerdos que regulan, protegen y posibilitan la creación de normas científicas, técnicas y administrativas para el desarrollo de la investigación en salud, consultando diferentes entes como el Ministerio de Salud, Ministerio de la protección social, Organización mundial de la salud, Organización mundial del trabajo, entre otros; adicional a esto se considera e incluye la importancia del consentimiento informado, la validez científica, la

---

<sup>20</sup> Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, OIT. (“Seguridad y salud en el trabajo - International Labour Organization”), 2006 (núm. 187).

relación riesgo-beneficio favorable y la responsabilidad legal de la profesión de enfermería en Colombia.

El instrumento por implementar ha sido creado para la investigación y aprobado por 3 enfermeras con Magister en Seguridad y Salud en el Trabajo, el cual tiene como objetivo determinar las condiciones laborales de los estudiantes de enfermería de primer a decimo semestre en la universidad de Cundinamarca, seccional Girardot; con el propósito de generar estrategias que mejoren las conductas de autocuidado en la población. Los datos personales recolectados serán recolectados, almacenados, procesados, usados únicamente con fines académicos, de acuerdo con lo anterior, la investigación se clasifica sin riesgo, porque únicamente se requiere la aplicación del instrumento a los sujetos que deseen participar en el estudio, se manejó de acuerdo con la Ley 1266 de 2008 y la Ley 1581 de 2012.

**Ley 1266 de 2008:** “Por la cual se dictan las disposiciones generales del hábeas data y se regula el manejo de la información contenida en bases de datos personales, en especial la financiera, crediticia, comercial, de servicios y la proveniente de terceros países y se dictan otras disposiciones”<sup>21</sup>

**Ley Estatutaria 1581 de 2012:** “Por la cual se dictan disposiciones generales para la protección de datos personales.”<sup>22</sup>

El código de Nuremberg es un documento antiguo que condesciende las normas éticas y morales sobre la experimentación en seres humanos, se distinguen IX recomendaciones para la participación y realización de los estudios de una manera responsable y adecuada, en garantía de la beneficencia y la no maleficencia<sup>23</sup>.

**Ley 911 de 2004:** “Por la cual se dictan disposiciones en materia de responsabilidad deontológica para el ejercicio de la profesión de Enfermería en Colombia; se establece el régimen disciplinario correspondiente y se dictan otras disposiciones”<sup>24</sup>. Es conveniente adoptar los artículos 1,2,3,9 y 29 correspondientes a los principios básicos de la profesión de enfermería, los cuales son el respeto a la vida, la dignidad humana, la no desigualdad por edad, genero, sexo, raza, idioma, cultura, nacionalidad, condición económica o ideología política.

---

<sup>21</sup> Congreso de la república, Ley 1266 de 2008.

<sup>22</sup> Congreso de la república, Ley Estatutaria 1581 de 2012.

<sup>23</sup> Código de Nuremberg. Bioética, comisión nacional de. 1947. 1947, p. 1

<sup>24</sup> Congreso de la república, Ley 911 de 2004.

**Ley 266 de 1996:** “Por la cual se reglamenta la profesión de enfermería en Colombia, define la naturaleza, el propósito, el ejercicio del ejercicio de la profesión”<sup>25</sup>

En el artículo 2 de la presente ley se definen los principios de la enfermería y los valores fundamentales declarados por la Constitución Política Colombiana:

**Integralidad:** Constituida en orientar el cuidado de aquellas personas, familias y comunidades, en atención a sus aspectos físicos, sociales, mentales y espirituales.

**Individualidad:** Relaciona el entorno y las necesidades individuales de atención humana.

**Dialogicidad:** Las relaciones enfermero-paciente, familia y comunidad son fundamentales para garantizar una comunidad eficaz y respetuosa, basada en relaciones interpersonales que permitan a los pacientes expresar con libertad y confianza sus necesidades y expectativas de atención.

**Calidad:** Guía a la enfermería a brindar un cuidado eficaz y eficiente a las personas, familias y comunidades, con base en valores científicos, técnicos, sociales, humanos y éticos normalizados.

**Continuidad:** Vigilar la dinámica organizacional de enfermería para asegurar que los cuidados de las personas, familias y comunidades se brinden sin interrupciones en el tiempo a lo largo de todas las etapas y procesos del cuidado de enfermería en la vida, en los momentos de salud y enfermedad.

**Resolución 8430 de 1993** “Por la cual se establecen las normas científicas, técnicas y administrativas para la investigación en salud”<sup>26</sup>

---

<sup>25</sup> Congreso de la república, Ley 266 de 1996.

<sup>26</sup> Ministerio de salud y protección social, Resolución 8430 de 1993.

**Artículos 5:** Su propósito es asegurar que toda investigación que involucre a personas se realice de acuerdo con los estándares de dignidad humana y defensa de sus derechos y bienestar.

**Artículo 11:** Investigación sin riesgo: Son estudios que utilizan técnicas y métodos de investigación documentados, retrospectivos, sin interferir o modificar intencionalmente las variables biológicas, fisiológicas o psicológicas de la sociedad de los sujetos de investigación, incluyendo perfiles, entrevistas, cuestionarios, entre otros; donde los aspectos sensibles de su comportamiento no son identificados o manejados.

## **6.4 MARCO LEGAL**

Este marco basa sus aportes según la constitución política de Colombia, que establece todas las leyes por las que se rige el estado colombiano, y a partir de este contexto general se establecen unos marcos para las leyes y políticas a regir de todos los sectores, este marco se delimita a el estudio que establece solo las leyes que implican la seguridad y salud en el trabajo. Esta misma se subdivide en tres sectores que inciden directamente sobre la problemática y que ampliaremos en este marco, pues estos son aquellos que establece la jurisdicción nacional para la regulación de sectores específicos, dentro de ello entonces incluimos la normativa del ministerio de trabajo, el ministerio de salud y el ministerio de educación.

### **Ministerio de trabajo**

Sobre la seguridad y salud en el trabajo, este ministerio debería cubrir estas necesidades y es quien legislativamente está obligado a responder por aquellas responsabilidades sociales ya mencionadas, esto ya que el Ministerio del Trabajo “establece como misión estimular el empleo formal, digno, productivo y de calidad, también de proteger los derechos de los trabajadores”<sup>27</sup>, al tiempo que garantice el suministro de talento humano capacitado para atender las necesidades de competitividad, garantizar su formación y productividad para las empresas de hoy.

Relacionándolo con la población en muestra, estudiantes de enfermería que posteriormente tendrán que entrar al sector de la salud, el ministerio de trabajo debe responder a unas necesidades sobre la calidad en procesos, tratos y demás relaciones humanitarias y sociales, que ayudarían significativamente a la mejora de este y de cualquier otro sector de empleo.

---

<sup>27</sup> Ministerio de relaciones exteriores, Protección al trabajo, 2011, p 6.

## **Ministerio de educación**

El ministerio de educación gestiona la formulación, implementación y evaluación de políticas públicas educativas reduciendo las brechas actuales con acceso a la educación y educación de calidad, conociendo e integrando los territorios y su cultura, para permitir mejores trayectorias educativas que impulsan el desarrollo integral todos.

Este sector es parte importante sobre las incidencias en la capacitaciones de futuros o actuales trabajadores, por lo que adquiere entonces no solo una noción retórica de conocimiento, sino que además, adquiere un fuerte sentido de pertenencia en cuanto a la capacitación de habilidades y comportamientos para luego desarrollar actividades sociales e implementar nuevos planes de gobierno, que prioricen sectores minoritarios, estudiantes y profesionales, que entiendan sus necesidades educativas para poder formar esos conocimientos que serán herramientas de trabajo para la sociedad o satisfacción propia.

## **Ministerio de Salud**

El Ministerio De Salud y Protección Social es la cabeza del sector salud, que tiene a su cargo la comprensión, gestión, evaluación, dirección y orientación del SGSSS, por medio de la formulación de políticas, planes y programas que llegue a todo el territorio nacional mejorando la calidad de vida de los Colombianos con características tales como oportunidad, calidad y accesibilidad.

En este ministerio se deberá garantizar que los espacios de trabajo sean saludables y procurar la mejora de calidad de vida de las personas. Entonces el ministerio propuso para el año 2019 una estrategia sobre las cual pretende tomar acción, esta estipula que: “El entorno laboral saludable es aquel centros de trabajo en el que las condiciones van dirigidas a lograr el bienestar de los trabajadores pero no sólo en el sentido de un buen ambiente físico, sino de buenas relaciones personales se trata además de que existan buenas relaciones personales, buena organización, salud emocional, y que se promueva el bienestar familiar y social de los trabajadores a través de la protección de riesgos, estimulando su autoestima y el control de su propia salud y del ambiente laboral. Todos estos factores están interrelacionados dinámicamente.” (Casas, 2006)<sup>28</sup>

Por concluir específicamente, podemos mencionar que la Ley Colombiana se refiere y legisla de manera específica la Seguridad y Salud en el Trabajo en las siguientes Resoluciones y Decretos:

---

<sup>28</sup> URREGO ANGEL, Paola Marcela, Entorno laboral saludable, 2016, p 8.

### **Resolución 2400 de 1979**

Establece las disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo

### **Resolución 652 de 2012**

Establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones. Asimismo, establece los Comités de Convivencia Laboral.

### **Ley 1562 de 2012**

Artículo 1: Modifica el Sistema de Riesgos Laborales, establece que el programa de Salud Ocupacional se entenderá como el SG-SST (Sistema General De Seguridad Y Salud En El Trabajo). Concretamente define un Sistema General de Riesgos Laborales como el conjunto de entidades, normas y procedimientos a seguir para lograr la prevención y protección de todos los trabajadores ante las enfermedades y accidentes a los que se enfrentan en su ámbito laboral.

### **Ley 1616 de 2013**

Expide la Ley de salud Mental y se dictan otras disposiciones.

### **Decreto 1443 de 2014**

Por el cual se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)

### **Decreto 1072 de 2015**

Expide el Decreto Único reglamentario, establece el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST). Libro 2, Parte 2, Título 4, Capítulo 6. Establece una serie de directrices de cumplimiento obligatorio para llevar a cabo la implementación del SG-SST. Tales directrices deben ser aplicadas por los empleadores, los contratantes de personal bajo contrato civil, administrativo o comercial, las organizaciones de economía solidaria, así como aquellas de servicios temporales. A su vez, deben tener cobertura sobre los trabajadores dependientes, contratistas, cooperados y en misión.

## **OSHAS 18001**

Define los requisitos a cumplir el SG-SST para lograr que la organización que lo implante pueda tener un efectivo control de los riesgos en materia de seguridad ocupacional, logrando mediante su aplicación una mejora notoria en su desempeño.

## **ISO 45001**

Se especifica requisitos para un sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SST) y proporciona orientación para su uso, para permitir a las organizaciones proporcionar lugares de trabajo seguros y saludables previniendo las lesiones y el deterioro de la salud relacionados con el trabajo, así como mejorando de manera proactiva su desempeño de la SST.

## **Decreto 472 de 2015**

Por el cual se reglamentan los criterios de graduación de las multas por infracción a las Normas de Seguridad y Salud en el Trabajo y Riesgos Laborales, se señalan normas para la aplicación de la orden de clausura del lugar de trabajo o cierre definitivo de la empresa y paralización o prohibición inmediata de trabajos o tareas y se dictan otras disposiciones.

## **Decreto 1990 de 2016**

El cual modifica las reglas de aproximación de los valores contenidos en la planilla de autoliquidación de aportes; se fijan plazos y condiciones para la autoliquidación y pago de los aportes al Sistema de Seguridad Social Integral y parafiscales, respectivamente.

## **Resolución 4927 de 2016**

Por el cual se establecen los parámetros y requisitos para desarrollar, certificar y registrar la capacitación virtual en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST).

## **Resolución 456 de 2016**

Crea el programa de incentivos para las prácticas laborales en el sector público Estado Joven, el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de la entidad pública donde se realice la práctica laboral, incluirá a los estudiantes beneficiarios, por lo tanto el estudiante y la entidad pública se asimilan a la condición de trabajador dependiente y

empleador, respectivamente, para la realización, con especial énfasis, de las actividades de prevención, promoción y seguridad y salud en el trabajo.

### **Resolución 5858 de 2016**

Que la Resolución 2388 de 2016 unifica las reglas para el recaudo de aportes al Sistema de Seguridad Social Integral y parafiscales adoptando en su artículo 1 los anexos técnicos de la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes — PILA

### **Decreto 1990 de 2016**

Por medio del cual se modifica el artículo 3.2.1.5., se adicionan artículos al Título 3 de la Parte 2 del Libro 3 y se sustituyen los artículos 3.2.2.1., 3.2.2.2 y 3.2.2.3 del decreto 780 de 2016, Único Reglamentario del Sector Salud, en relación con las reglas de aproximación de los valores contenidos en la planilla de autoliquidación de aportes; se fijan plazos y condiciones para la autoliquidación y pago de los aportes al Sistema de Seguridad Social Integral y parafiscales, respectivamente.

### **Decreto 1563 de 2016**

Por el cual se reglamenta la afiliación voluntaria al sistema general de riesgos laborales de los trabajadores independientes que devenguen uno (1) o más salarios mínimos legales mensuales vigentes (SMLMV) así mismo se reglamenta el pago de aportes.

### **Decreto 1669 de 2016**

Por medio del cual se reglamenta la seguridad social de los estudiantes que hagan parte de los programas de incentivo para las prácticas laborales y judicatura en el sector público, adicionando unos artículos a la Sección 7 del Capítulo 1 del Título 6 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.

### **Ley 1778 de 2016**

Por la cual se dictan normas sobre la responsabilidad de las personas jurídicas por actos de corrupción transnacional y se dictan otras disposiciones en materia de lucha contra la corrupción.

### **Decreto 171 de 2016**

Todos los empleadores públicos y privados, los contratantes de personal bajo cualquier modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, así como las empresas servicios temporales, deberán sustituir el Programa de Salud Ocupacional por el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), a más tardar el 31 de enero de 2017.

### **Decreto 052 de 2017**

Por medio del cual se modifica el artículo 2.2.4.6.37. del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, sobre la transición para la implementación del sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

### **Ley 1823 de 2017**

Por medio de la cual se adopta la estrategia Salas Amigas de la Familia Lactante del Entorno Laboral en entidades públicas territoriales y empresas privadas y se dictan otras disposiciones.

### **Decreto 392 de 2018**

Por el cual se reglamentan los numerales 1 y 8 del artículo 13 de la Ley 1618 de 2013, sobre incentivos en procesos de contratación en favor de personas con discapacidad.

### **Resolución 0312 de 2019**

Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST para todas las empresas, de acuerdo con el nivel de riesgo y números de trabajadores

### **Circular 63 de 2020**

Artículo 16 de la Resolución 4927 de 2016, para mantener vigente la certificación del curso de capacitación virtual las personas deberán realizar una actualización certificada de veinte (20) horas cada tres (3) años, cuyos temarios o módulos serán establecidos por la Dirección de Riesgos Laborales del Ministerio del Trabajo. Que para los responsables de la ejecución del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo es obligatorio la realización del curso de capacitación virtual de cincuenta (50) horas y su respectiva actualización años tres años de veinte (20) horas en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo conforme lo establece el artículo 2.2.4.6.35 del Decreto

1072 de 2015 y la Resolución 4927 de 2016. Considerando el actual estado de emergencia sanitaria por causa del nuevo Coronavirus COVID-19 en todo el territorio nacional, las empresas deberán actualizar y ejecutar protocolos de bioseguridad; las acciones se deben ejecutar en el contexto del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo acorde con el numeral 5 del Art. 2.2.4.6.6 del Decreto 1072 de 2015.

### **Circular 71 de 2020**

Cumplimiento al párrafo 2 del artículo 28 de la Resolución 312 de 2019 mediante la cual se definen planes de mejora conforme al resultado de la auto evaluación de los estándares mínimos del Sistema de Gestión la Seguridad y Salud en el Trabajo.

### **Circular 0036 de 2022**

el Ministerio del Trabajo publicó los lineamientos para realizar el reentrenamiento y la capacitación del trabajo en alturas.

### **Ley 2088 de 2021**

La presente ley tiene por objeto regular la habilitación de trabajo en casa como una forma de prestación del servicio en situaciones ocasionales, excepcionales o especiales, que se presenten en el marco de una relación laboral, legal y reglamentaria con el Estado o con el sector privado, sin que conlleve variación de las condiciones laborales establecidas o pactadas al inicio de la relación laboral.

### **Ley 2120 de 2021**

El Gobierno Nacional por intermedio de los Ministerios de Salud y Protección Social y el Ministerio de Trabajo, en articulación con las Entidades Promotoras de Salud, Cajas de Compensación Familiar, las Administradoras de Riesgos Laborales y demás actores responsables implementaran a nivel público y privado los entornos laborales saludables a efectos de lograr un proceso de mejora continua para proteger y promover la salud, la seguridad y el bienestar de todos los trabajadores y la sustentabilidad del ambiente de trabajo.

### **Ley 2114 de 2021**

La presente ley tiene por objeto ampliar la licencia de paternidad, crear la licencia parental compartida, la licencia parental flexible de tiempo parcial modificar el artículo 236 y adicionar el artículo 241A del Código Sustantivo del Trabajo y dictar otras disposiciones.

### **Circular 14 de 2021**

Informe sobre los registros de la autoevaluación y los planes de mejoramiento del SG-SST

### **Circular 072 de 2021**

Registro anual de autoevaluaciones y planes de mejoramiento del SG-SST.

### **Ley 2021 de 2021**

La presente ley tiene por objeto crear una nueva forma de ejecución del contrato de trabajo, denominada trabajo remoto, la cual será pactada de manera voluntaria por las partes y podrá ser desarrollada a través de las tecnologías existentes y nuevas, u otros medios y mecanismos que permitan ejercer la labor contratada de manera remota. Esta nueva forma de ejecución del contrato de trabajo se efectuará de manera remota en su totalidad e implica una vinculación laboral con el reconocimiento de los derechos y garantías derivadas de un contrato de trabajo.

### **Ley 2191 de 2022**

Por medio de la cual se regula la desconexión laboral – ley de desconexión Laboral.

### **Resolución 350 de 2022**

Establece los criterios y las condiciones para el desarrollo de las actividades económicas, sociales y del Estado, y adopta el protocolo general de bioseguridad que permita su desarrollo, en el que, el tenor del numeral 3. 1 del anexo técnico, dispone lo relacionado con la vigilancia de la salud de los trabajadores en el contexto del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, para actualizar dicho sistema en la identificación e implementación de las acciones para la prevención del riesgo biológico por COVID-19 en el ambiente de trabajo

### **Resolución 3077 de 2022**

Establece la obligatoriedad de implementación y ejecución del Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo 2022-2031. El seguimiento y la evaluación del Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo será responsabilidad de los Comités seccionales y locales de seguridad y salud en el trabajo, de acuerdo con los lineamientos definidos por el Ministerio del Trabajo.

## **Resolución 3050 de 2022**

Mediante la cual adoptó el manual de procedimiento del programa de rehabilitación integral para la reincorporación laboral de la población afiliada al sistema de riesgos laborales.

## **7. DISEÑO METODOLÓGICO**

### **7.1 DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN**

El enfoque de la presente investigación es cuantitativo, porque se busca comprender frecuencias, patrones y promedios; entendiendo las condiciones ocupacionales de los estudiantes de enfermería, mediante un análisis estadístico; intentando interpretar los fenómenos ocupacionales de las personas implicadas; esta información se recopiló en las áreas de estudio denominadas “Aulas”, por medio de aplicación de la encuesta de condiciones ocupacionales, la cual fue diseñada por los autores del presente y aprobada por 3 expertos en salud ocupacional, con el título de Magister; con el fin de llevar a cabo el correcto desarrollo del presente trabajo.

El alcance de este estudio es descriptivo ya que, por medio de este, se logrará determinar las condiciones ocupacionales de los estudiantes de enfermería de primer a decimo semestre en la universidad de Cundinamarca, seccional Girardot, durante el año 2023; con el propósito de generar estrategias que mejoren las conductas de autocuidado en la población.

### **7.2 POBLACIÓN OBJETO**

**Universo:** 387 estudiantes que pertenecen al programa de enfermería de primer a decimo semestre en la Universidad de Cundinamarca, seccional Girardot, para el año 2023, primer periodo académico; tiempo en el cual fue aplicado el instrumento de recolección de datos.

**Población:** 52 estudiantes de enfermería que ejercen actividades laborales de primer a decimo semestre en la Universidad de Cundinamarca, seccional Girardot, durante el año 2023; quienes aceptaron participar de la investigación y cumplen con el perfil requerido.

**Criterios de inclusión:**

Estudiantes activos del programa de enfermería de primer a decimo semestre, que actualmente se encuentren laborando formal o informalmente, simultáneamente al desarrollo de sus actividades académicas.

**Criterios de exclusión:**

Estudiantes activos del programa de enfermería de primer a decimo semestre, que no realicen actividades laborales durante el transcurso del semestre.

**Muestreo:** El presente trabajo de investigación, es de tipo intencional; ya que, los participantes cumplieron con las características mencionadas anteriormente; ser estudiante activo del programa de enfermería, en cualquier ubicación semestral y estar trabajando simultáneamente al cumplimiento de las actividades académicas, durante el primer periodo académico del año 2023; tiempo en el cual fue aplicado el instrumento de recolección de datos.

### 7.3 TECNICA DE RECOLECCION

La técnica establecida para la recolección de datos es la encuesta cuantitativa on line; ya que, es importante hacer las mismas preguntas, en el mismo orden a todos los encuestados, con el fin de generar respuestas confiables, para así, generar la medición de estas adecuadamente.

El formato para la toma y recopilación de la información, es decir, la encuesta, es de autoría propia; el instrumento se encuentra conformado de la siguiente manera:

Respuestas abiertas en su fase I (caracterización) y selección múltiple en sus fases II (exposición a factores de riesgo) y III (condiciones laborales), donde el encuestado selecciona una sola opción, que debe contener la sobreexposición a los factores de riesgo en su actividad laboral y en cuanto a condiciones laborales se evaluara, según la siguiente escala:

- 1: Nunca :** 0 veces
- 2: Casi nunca:** De 1 a tres veces
- 3: Algunas veces:** De 3 a 5 veces
- 4: Casi siempre :** De 5 a 8 veces
- 5: Siempre:** De 8 a 10 veces

Se brinda la opción al entrevistado de ampliar la información acerca de cómo responder adecuadamente con el instructivo adjunto a la encuesta, donde se describen detalladamente la preguntas y definición de cada opción de respuesta posible del

formulario; las preguntas buscan recopilar información sobre caracterización sociodemográfica, exposición a factores de riesgo y condiciones laborales; con el fin de que las respuestas brindadas logren cumplir el objetivo general del presente trabajo, el cual pretende determinar las condiciones ocupacionales de los estudiantes de enfermería de primer a decimo semestre en la Universidad de Cundinamarca, seccional Girardot, durante el año 2023; con el propósito de generar estrategias que mejoren las conductas de autocuidado en la población.

Con respecto a los parámetros de la información a recopilar y a analizar, para el instrumento de recolección de información (encuesta de condiciones ocupacionales), podemos concluir que la recopilación de la información se hará en campo, es decir en las aulas de clase de la Universidad de Cundinamarca, seccional Girardot, durante los días 20, 21, 22, 23 y 24 del mes de febrero, año 2023.

La validación del instrumento la llevo a cabo 3 profesionales con formación de pregrado en enfermería y magister en salud ocupacional quienes han ocupado grandes cargos por más de 5 años en empresas del sector salud, liderando áreas asistenciales y de educación; así mismo, no se evidenciaron observaciones realizadas por parte de los profesionales validadores con respecto al instrumento de recolección de información.

Finalmente, cabe resaltar que en los anexos se podrá evidenciar los formatos utilizados para el desarrollo de la investigación.

## **7.4 PROCEDIMIENTO**

Inicialmente se solicitó permiso al asesor de trabajo de grado, quién indico la viabilidad del proyecto en general y de los formatos para la recolección de la información, seguido a esto se estableció comunicación con los 387 estudiantes, en las diferentes aulas del claustro académico, indicándoles los parámetros y el objeto del trabajo de investigación, para posteriormente, por medio de los criterios de inclusión/ exclusión se halló la población a estudiar, (52 estudiantes distribuidos en los diez semestres del programa de enfermería); cada uno de los estudiantes dio su visto bueno por medio de la aceptación al consentimiento informado, en el que se garantizó la participación de la investigación y se inició la recolección de información en donde cada uno de los estudiantes contesto 35 preguntas estructuradas on line por medio de Google Forms. Toda la recopilación de la información se almacenó en un ordenador portátil y una vez finalizadas las encuestas, se procedió con la tabulación y análisis de los datos recolectados bajo el criterio del enfoque cuantitativo, expresado en estadísticas y porcentajes; se utilizó el software de Microsoft Excel 365 (Versión 2302) y Google Forms, para finalmente graficar los resultados de los

datos obtenidos por cada ítem y se realizó un análisis de cada uno de ellos, con el objetivo de evidenciar los factores de riesgo con mayor exposición a los cuales están sujetos los estudiantes trabajadores, para así generar estrategias de autocuidado que permitan al individuo tomar decisiones en su trabajo en pro de una mejor estancia durante su jornada laboral.

## 8. OPERACIÓN DE VARIABLES

Variable	Definición Conceptual	Dimensiones	Definición operacional	Indicadores	Tipo de variable	Escala	Valor final
Caracterización sociodemográfica de los estudiantes trabajadores	Es el intento de determinar las condiciones particulares que distinguen una población en materia de estructura social y económica, entre otras.	Condiciones Sociales	Situación de un individuo en una comunidad en relación con los otros miembros de esta comunidad.	Edad	Cuantitativa	Intervalo	-Entre 18 y 28 años. -Entre 29 y 59 años.
				Genero	Cualitativa	Nominal	-Femenino -Masculino
				Estado civil	Cualitativa	Nominal	-Soltero -Casado -Unión libre -Viudo -Divorciado
				Régimen de salud actual	Cualitativo	Nominal	-Contributivo -Subsidiado -Especial
				Grupos sociales	Cualitativa	Nominal	- Madre o padre cabeza de hogar -Población desmovilizada -LGBTI -Víctima del conflicto armado

							Afrocolombiano -Etnia indígena -Rom -No pertenece a ningún grupo social
				Discapacidad	Cualitativa	Nominal	-Intelectual -Motriz -Sensorial -Psicosocial
				Ubicación semestral	Cuantitativa	Discreta	-1    -6 -2    -7 -3    -8 -4    -9 -5    -10
		Condiciones económicas	Indicadores que reflejan la situación económica de los individuos a partir de encuestas dirigidas a hogares.	Zona de la vivienda	Cualitativa	Nominal	-Urbana -Rural

				Tipo de vivienda	Cualitativa	Nominal	-Casa -Apartamento -Habitación
				Tipo de tenencia del inmueble	Cualitativa	Nominal	-Propio -Arrendado -Familiar -Posesión
				Estrato social del lugar de residencia	Cuantitativa	Discreta	-1 -2 -3 -4 -5 o +

### OPERACIÓN DE VARIABLES

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	DEFINICION OPERACIONAL	INDICADORES	TIPO DE VARIABLE	ESCALA	VALOR FINAL
<b>Exposición a factores de riesgo</b>	Lo factores de riesgo ocupacionales, forman parte de las condiciones de trabajo a las	<b>Identificación de tipo de contratación, cargo y riesgo al cual está expuesto el</b>	El tipo de contratación es el acuerdo laboral verbal o escrito entre dos partes con el fin	Tipo de contratación	Cualitativa	Nominal	-Formal -Informal

	<p>que está expuesto el trabajador; poder conocer los riesgos a los cuales está expuesto un trabajador, contribuye a la creación de planes de prevención y abordaje a los accidentes y enfermedades ocupacionales.</p>	<p><b>estudiante trabajador.</b></p>	<p>de establecer obligaciones, términos y particularidades.</p>				
			<p>Es la forma de clasificar en una ocupación a los trabajadores, según las funciones, actividades o tareas que ejerce en el trabajo.</p>	<p>Cargo que desempeña</p>	<p>Cualitativa</p>	<p>Nominal</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Administrador</li> <li>-Agente centro de atención telefónica</li> <li>-Asesor comercial</li> <li>-Auxiliar de bodega</li> <li>-Auxiliar de cocina</li> <li>-Auxiliar de enfermería</li> <li>-Auxiliar de farmacia</li> <li>-Conductor</li> <li>-Cuidador</li> </ul>

							-Domiciliario / repartidor -Emprendimiento -Estilista -Mesero -Salvavidas -Servicios generales -Vendedor
		<b>Riesgo ocupacional</b>	La GTC 45 define el riesgo ocupacional: "Combinación de la probabilidad de que ocurra un(os) evento(s) o exposición(es) peligroso(s), y la severidad de lesión o enfermedad, que puede ser causado por el	Riesgo laboral al que más se considera expuesto	Cualitativa	Nominal	<b>-FISICO:</b> Ruido, iluminación, vibración, temperaturas extremas, presión atmosférica, radiaciones ionizantes y no ionizantes.  <b>-BIOLOGICO:</b> Virus, bacterias,

			(los) evento(s) o la(s) exposición(es)”			<p>hongos, rickettsias, parásitos, picaduras, mordeduras, fluidos o excrementos.</p> <p><b>-QUIMICO:</b> Polvos orgánicos e inorgánicos.</p> <p>- <b>PSICOSOCIAL:</b> Gestión organizacional, características de la organización del trabajo, condiciones de la tarea, interfase persona, jornada de trabajo.</p>
--	--	--	---	--	--	---

							<p>- <b>BIOMECAÑOS:</b>  Posturas,  esfuerzo,  movimiento  repetitivo,  manipulación  manual de  cargas.</p> <p>- <b>CONDICIONES DE SEGURIDAD:</b>  Mecánico,  electico,  locativo,  tecnológico,  accidentes de  tránsito,  públicos,  trabajo en  alturas y  espacios  confinados.</p> <p>- <b>FENOMENOS NATURALES</b>  :</p>
--	--	--	--	--	--	--	---

							Sismo, terremoto, vendaval, inundación, derrumbe, precipitaciones.
--	--	--	--	--	--	--	--

### OPERACIÓN DE VARIABLES

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	DEFINICION OPERACIONAL	INDICADORES	TIPO DE VARIABLE	ESCALA	VALOR FINAL
<b>Condiciones ocupacionales</b>	Son aquellos factores positivos o negativos que impactan y generan reciprocidad en la salud y/o la vida de los trabajadores.	<b>Condición de la situación laboral</b>	Condiciones laborales que afectan negativamente la salud de los trabajadores.	Siente sobrecarga de trabajo.	Cualitativo	Ordinal	-Nunca: 0 veces
				Tiene control sobre las actividades laborales.	Cualitativo	Ordinal	-Casi nunca: De 1 a tres veces
				Siente desequilibrio entre esfuerzo y retribución.	Cualitativo	Ordinal	

				Siente apoyo institucional.	Cualitativo	Ordinal	-Algunas veces:
				Cuenta con el saneamiento básico en el área de trabajo.	Cualitativo	Ordinal	De 3 a 5 veces
				Respetan sus jornadas laborales, descanso y vacaciones.	Cualitativo	Ordinal	-Casi siempre: De 5 a 8 veces
				Su institución le brinda los elementos de protección personal para el desarrollo de sus labores.	Cualitativo	Ordinal	- Siempre: De 8 a 10 veces
				Le brindan oportunidad de crecimiento laboral.	Cualitativo	Ordinal	
				Le retroalimentan de manera adecuada y oportuna sus falencias.	Cualitativo	Ordinal	
				Considera que su trabajo representa un riesgo para su	Cualitativo	Ordinal	

				salud física o mental.			
				Siente que sus ingresos mensuales cubren sus necesidades básicas vitales.	Cualitativo	Ordinal	

## 9. RESULTADOS

### 9.1 ANALISIS DE LOS RESULTADOS

TABLA 1 Distribución porcentual de acuerdo con el sexo de los estudiantes trabajadores del programa de enfermería. Girardot, 2023.

Variable	Indicador	Número	Porcentaje
Sexo	Femenino	32	61,5%
	Masculino	20	38,5%
Total		52	100%

Fuente: Elaboración Propia

Se evidencia que de las 52 personas que participaron en la investigación, el 61,5% pertenecen al sexo femenino y el 38,5% restante son personas de sexo masculino; interpretando así, que las mujeres son significativamente quienes más desarrollan actividades laborales simultáneamente con sus obligaciones educativas, en comparación con los hombres.

TABLA 2 Distribución porcentual por edad de los estudiantes trabajadores del programa de enfermería. Girardot, 2023.

Variable	Indicador	Número	Porcentaje
EDAD	18 a 28 años (Juventud)	45	86,5%
	29 a 59 años (Adulthood)	7	13,5%
Total		52	100%

Fuente: Elaboración Propia

Se identifica que, el 86,5% de la población encuestada se encuentra mayoritariamente en el curso de vida denominado "juventud", que comprende desde los 18 hasta los 28 años y según la Resolución 3280 de 2018, "es el momento de consolidación de la autonomía intelectual, física, moral, económica, social y cultural, lo que se evidencia en actitudes de seguridad, poder y dominio"<sup>29</sup>. Seguido por el 13,5% de estudiantes, que se encuentran en el curso de vida "Adulthood", la cual comprende de los 29 a los 59 años y que es definida en la Resolución 3280 de 2018 así: "Proceso dinámico, en donde continúa

---

<sup>29</sup> Colombia Ministerio de Salud y Protección Social. Resolución número 3280 de 2018: por la cual se adoptan los lineamientos técnicos y operativos de la Ruta Integral de Atención para la Promoción y Mantenimiento de la Salud y la Ruta Integral de Atención en Salud para la Población Materno Perinatal y se establecen las directrices para su operación. 3.3.4

el desarrollo y las personas son capaces de establecer metas y poner en marcha los recursos necesarios para alcanzarlas.”<sup>30</sup>

TABLA 3 Distribución porcentual según ubicación semestral de los estudiantes trabajadores del programa de enfermería. Girardot, 2023.

Variable	Indicador	Número	Porcentaje
<b>Ubicación Semestral</b>	Primero	5	9,6%
	Segundo	6	11,5%
	Tercero	8	15,4%
	Cuarto	4	7,7%
	Quinto	3	5,8%
	Sexto	6	11,5%
	Séptimo	9	17,3%
	Octavo	2	3,8%
	Noveno	6	11,5%
	Decimo	3	5,8%
<b>Total</b>		52	100%

Fuente: Elaboración Propia

Se observa que la mayoría de estudiantes que desarrollan simultáneamente actividades laborales, se encuentran cursando séptimo semestre, con el 13,3%; seguido por tercer semestre que ocupa el 15,4%; en el tercer lugar se encuentran segundo, sexto y noveno semestre con 11,5% cada uno; consecutivo a estos, se encuentra primer semestre con el 9,6%; continuado por el 7,7% de cuarto semestre; seguido por quinto y decimo semestre que tiene el 5,8% y en último lugar octavo semestre, donde los estudiantes hacen parte del 3,8% del total de personas encuestadas.

TABLA 4 Régimen de salud de los estudiantes trabajadores del programa de enfermería. Girardot, 2023.

VARIABLE	INDICADOR	NÚMERO DE ESTUDIANTES	PORCENTAJE
<b>REGIMEN DE SALUD</b>	Contributivo	30	57,7%
	Subsidiado	20	38,5%
	Especial	2	3,8%
<b>Total</b>		52	100%

<sup>30</sup> Colombia Ministerio de Salud y Protección Social. Resolución número 3280 de 2018: por la cual se adoptan los lineamientos técnicos y operativos de la Ruta Integral de Atención para la Promoción y Mantenimiento de la Salud y la Ruta Integral de Atención en Salud para la Población Materno Perinatal y se establecen las directrices para su operación. 3.3.5

Fuente: Elaboración Propia

Los resultados obtenidos por este gráfico, indican que el 57,7% de los estudiantes trabajadores del programa de enfermería, pertenecen al régimen contributivo de salud; el segundo régimen más ocupado es el subsidiado, con el 38,5%, lo cual demuestra que aunque todos los estudiantes trabajan, no todos cuentan con las garantías necesarias para la atención en salud y protección a los trabajadores; y en último lugar se encuentra el 3,8% de estudiantes trabajadores, quienes pertenecen al régimen especial de salud.

TABLA 5 Grupos sociales de los estudiantes trabajadores del programa de enfermería. Girardot, 2023.

<b>VARIABLE</b>	<b>INDICADOR</b>	<b>NÚMERO DE ESTUDIANTES</b>	<b>PORCENTAJE</b>
<b>GRUPOS SOCIALES</b>	Madre o padre cabeza de hogar	10	19,2%
	Población LGBTI	3	5,8%
	Víctima del conflicto armado	5	9,6%
	No pertenece a ningún grupo social	34	65,4%
<b>Total</b>		52	100%

Fuente: Elaboración Propia

La tabla 5 permite apreciar que el 65%, es decir la mayoría de los estudiantes encuestados no pertenecen a ningún grupo social; por otro lado, se encuentra el 19,2% de la población que, se identifican a sí mismos, en el grupo social de madre o padre cabeza de hogar, es decir que además de llevar una vida laboral simultáneamente al ejercicio de las obligaciones universitarias, este grupo de estudiantes tiene una responsabilidad extra, como lo es responder por la vida de su hijo o hijos; continuando con el análisis, se observa el 9,6% de los estudiantes, pertenecientes al grupo social víctima del conflicto armado, un aspecto importante, que permite evidenciar las diferentes dificultades que atraviesan estos estudiantes, ya que esto puede acarrear diferentes afecciones a la salud mental de la persona; y para terminar, se encuentra el grupo social perteneciente a la comunidad LGBTI, que, hacen parte del 5,8% del total de encuestados, una característica que también lleva consigo diferentes situaciones que pueden llegar a ser difíciles de llevar en la cotidianidad.

TABLA 6 Tipo de vivienda en qué habitan los estudiantes trabajadores del programa de enfermería. Girardot, 2023.

VARIABLE	INDICADOR	NÚMERO DE ESTUDIANTES	PORCENTAJE
TIPO DE VIVIENDA	Casa	23	44,2%
	Apartamento	23	44,2%
	Habitación	6	11,5%
<b>Total</b>		52	100%

Fuente: Elaboración Propia

En la tabla número 6, se logra observar que, el 44% de los estudiantes trabajadores residen en edificaciones de tipo casa, mismo porcentaje que ocupan quienes residen en edificaciones de tipo apartamento; por otra parte el 12% restante de los estudiantes encuestados residen en habitaciones individuales; cabe resaltar que, el tipo de vivienda en la cual reside una persona, esta mediado por la capacidad o los ingresos económicos de la persona, lo que en la mayoría de los casos se traduce en buenas o malas condiciones de habitabilidad.

TABLA 7 Zona de la vivienda donde habitan los estudiantes trabajadores del programa de enfermería. Girardot, 2023.

VARIABLE	INDICADOR	NÚMERO DE ESTUDIANTES	PORCENTAJE
ZONA DE LA VIVIENDA	Urbana	49	94,2%
	Rural	3	5,8%
<b>Total</b>		52	100%

Fuente: Elaboración Propia

La tabla permite identificar de forma precisa que, de los estudiantes trabajadores encuestados, buena parte, es decir, el 94% residen en zona de vivienda urbana; pero por otro lado el 6% de ellos reside en zona de vivienda rural, lo que permite relacionar mayor esfuerzo para ejecución de actividades laborales y/o escolares a causa del difícil acceso a la vivienda.

TABLA 8 Tipo de contratación de los estudiantes trabajadores del programa de enfermería. Girardot, 2023.

VARIABLE	INDICADOR	NÚMERO DE ESTUDIANTES	PORCENTAJE
TIPO DE CONTRATACIÓN	Formal	26	50%
	Informal	26	50%
<b>Total</b>		52	100%

Fuente: Elaboración Propia

La tabla en cuestión, señala que el trabajo informal y formal ocupan un porcentaje igualitario (50% cada uno); lo anterior demuestra que la mitad de los estudiantes trabajadores no cuentan con la regulación a las condiciones necesarias al desarrollar sus labores, ya que, no se cuenta con un contrato de empleo que asegure los compromisos de cada parte; tampoco, las prestaciones laborales necesarias, protección social; entre otras, que son estrictamente necesarias y que por consiguiente se encuentran enmarcadas por la Organización Internacional del Trabajo y el Ministerio del Trabajo Colombiano.

TABLA 9 Cargo que desempeña el estudiante trabajador.

VARIABLE	INDICADOR	NÚMERO DE ESTUDIANTES	PORCENTAJE
CARGO QUE DESEMPEÑA	Asesor comercial	5	9,6%
	Auxiliar de cocina	2	3,8%
	Auxiliar de enfermería	19	36,5%
	Conductor	2	3,8%
	Cuidador	1	1,9%
	Domiciliario/ repartidor	1	1,9%
	Emprendimiento	3	5,8%
	Estilista	2	3,8%
	Mesero	9	17,3%
	Salvavidas	1	1,9%
	Vendedor	7	13,5%
<b>Total</b>		52	100%

Fuente: Elaboración Propia

La tabla 9, permite apreciar que la actividad laboral más ejecutada por los estudiantes trabajadores se encuentra en el cargo de “auxiliar de enfermería”, (36,5%); seguido por el cargo de “mesero” (17,3%), “vendedor” (13,5 %), “asesor comercial” (9,6%), “emprendimiento” (5,8%); “auxiliar de cocina, conductor y estilista” cada uno (3,8%); finalizando así con “cuidador, domiciliario y salvavidas” ocupando individualmente el

(1,9%). Lo anterior permite analizar que el riesgo de exposición más alto en la población encuestada probablemente es el riesgo biológico y/o estrés, ya que la actividad principal se basa en el ejercicio de la enfermería.

TABLA 10 Riesgo laboral al que más se considera expuesto el estudiante trabajador.

VARIABLE	INDICADOR	NÚMERO DE ESTUDIANTES	PORCENTAJE
	<b>1. Físico</b>	<b>8</b>	<b>15,3%</b>
	1.1 Ruido	6	11,5%
	1.2 Temperaturas extremas	2	3,8%
	<b>2. Biológico</b> (Virus, bacterias, hongos, Rickettsias, parásitos, picaduras, mordeduras y fluidos o excrementos)	<b>4</b>	<b>7,7%</b>
	<b>3. Biomecánico</b>	<b>17</b>	<b>32,6%</b>
	3.1 Posturas prolongadas	8	15,4%
	3.2 Movimientos repetitivos	5	9,6%
	3.3 Esfuerzo	2	3,8%
	3.4 Manipulación manual de cargas	2	3,8%
	<b>4. Psicosocial</b>	<b>17</b>	<b>32,7%</b>
	<b>5. Químico</b>	<b>3</b>	<b>5,8%</b>
	<b>6. Condiciones de seguridad</b>	<b>3</b>	<b>5,8%</b>
<b>Total</b>		52	100%

Fuente: Elaboración Propia

Los riesgos laborales están presentes en cualquier actividad laboral y en la tabla 10 se logra identificar qué, en la población encuestada, el 32,7% refiere sentir sobreexposición al riesgo psicosocial, específicamente a la carga mental; seguido por el 32,6% que indica exposición a riesgo biomecánico, donde el 15,4% de este refiere riesgo laboral por posturas prolongadas, seguido por la exposición a movimientos repetitivos en el 9,6% de la población, continuando con manipulación manual de cargas y esfuerzos intensos., cada uno con un porcentaje individual de 3,8%; seguido por exposición a riesgos físicos expresado con 15,3% donde los niveles altos de ruido están presentes en el 11,5% y la exposición a temperaturas extremas con 3,8%; continuando con el riesgo biológico referido por el 7,7% de encuestados; riesgo de exposición a sustancias químicas y condiciones de seguridad al 5,8% de forma individual en cada uno.

Lo anterior permite reconocer que los estudiantes trabajadores sienten el riesgo psicosocial como mayor riesgo laboral, un factor que define la OIT como, “respuesta física

y emocional a un daño causado por un desequilibrio entre las exigencias percibidas y los recursos y capacidades percibidos de un individuo para hacer frente a esas exigencias.”<sup>31</sup> Sus efectos pueden ser negativos frente a la salud, física y mental en las personas, es por ello la importancia de crear buenos hábitos y/o estrategias de auto cuidado en la población.

TABLA 11 Autoreporte de condiciones laborales.

ITEM	Siempre (5)	Casi siempre (4)	Algunas veces (3)	Casi nunca (2)	Nunca (1)
Siente sobrecarga de trabajo	2	9	28	9	4
Tiene control sobre las actividades laborales	13	17	12	8	2
Siente desequilibrio entre esfuerzo y retribución	4	14	23	7	4
Siente apoyo institucional	6	11	15	11	9
Cuenta con el saneamiento básico en el área de trabajo	21	16	12	3	0
Respetan sus jornadas laborales, descanso y vacaciones	12	20	9	6	5
Su institución le brinda los elementos de protección personal para el desarrollo de sus labores	13	18	10	6	5
Le brindan oportunidad de crecimiento laboral	15	15	11	8	3
Le retroalimentan de manera adecuada y oportuna sus falencias	13	15	12	12	0

<sup>31</sup> Organización Internacional del Trabajo, Servicio de Administración del Trabajo, Inspección del Trabajo y Seguridad y Salud en el Trabajo - LABADMIN/OSH. Ginebra: OIT, 2016. Página 62.

Considera que su trabajo representa un riesgo para su salud física y mental	5	11	14	15	7
Siente que sus ingresos mensuales cubren sus necesidades básicas vitales	5	7	18	16	6

Fuente: Elaboración Propia

La tabla 11, permite identificar que, 28 estudiantes encuestados, es decir el (53,8%) sienten sobrecarga de trabajo, de forma similar que hay un desequilibrio entre esfuerzo y retribución, ya que 23 estudiantes, (44,2%) lo refieren en la encuesta de condiciones laborales; seguido por la sensación de ingresos mensuales que no cubren sus necesidades básicas vitales casi nunca por 16 estudiantes, es decir el (30,7%) y algunas veces, 18 encuestados, (34,6%). Como lo ha mencionado la OIT, uno de los principales problemas laborales en el mundo hoy, son los empleos de mala calidad, lo cual puede generar en el trabajador baja autoestima, desmotivación, menor rendimiento laboral y en algunos casos enfermedades como, estrés, ansiedad o depresión; además de ser perjudicial para los trabajadores, la insatisfacción laboral afecta las diferentes empresas; es por ello que, ambas partes deben ser conscientes de que genera insatisfacción en el trabajador, con el fin de generar estrategias personales y empresariales con el fin de solucionar con prontitud.

## 10. DISCUSION

Según los resultados obtenidos en la presente investigación, que pretende determinar las condiciones ocupacionales de los estudiantes de enfermería de primer a decimo semestre en la UDEC, seccional Girardot, durante el año 2023; aplicada a 52 estudiantes, se logró identificar que, el 50% de los estudiantes trabajadores no cuentan con la regulación a las condiciones necesarias al desarrollar sus labores; ya que, no están vinculados formalmente para el desarrollo de su trabajo; además, se evidencio que, la actividad laboral más desarrollada por esta población se encuentra en el cargo de auxiliar de enfermería, lo que conlleva así, a los tres principales riesgos a los cuales este grupo de personas están expuestas en sus trabajos, estos son: estrés, posturas prolongadas y ruido. Por otra parte, los encuestados refirieron sentir en orden de prioridad las siguientes condiciones de trabajo: sobrecarga laboral, desequilibrio entre esfuerzo y retribución e ingresos mensuales que no cubren las necesidades vitales básicas. Lo anterior es un reflejo de lo informado por la OIT en su informe “Perspectivas sociales y del empleo en el mundo: Tendencias 2019”, donde se asegura que, mundialmente las personas no cuentan con seguridad económica, oportunidades igualitarias o provisión de elementos de protección personal, lo que demuestra que, la mayoría de los trabajos tienen déficits en cuanto a las condiciones decentes ya que todo trabajo debe tener calidad para quien lo ejerce; además, se puede identificar que, lo anterior es consecuencia de la permanencia del empleo informal en el mundo.

Así mismo, el estrés laboral tiene muchas consecuencias negativas para la salud mental y física de las personas; de forma similar, las posturas prolongadas afectan la salud física del trabajador, fomentando el riesgo de sufrir molestias cervicales, abdominales, del sistema circulatorio y/o sistema nervioso; en esa misma línea, el riesgo laboral por exposición prolongada al ruido puede generar afecciones como pérdidas auditivas, estrés, alteraciones neurológicas, entre otras; por lo anterior se hace necesario crear estrategias de autocuidado que permitan a los estudiantes trabajadores hacer frente a las diferentes situaciones riesgosas y deficientes condiciones ocupacionales ocasionadas por sus actividades, la empresa o el sitio de trabajo, lo anterior obedece a la importancia del autocuidado laboral, donde los trabajadores deben escoger siempre la forma más segura de ejercer sus funciones, evitando de esa forma sobreexposición a los diferentes factores de riesgo que pueden generar enfermedades o accidentes laborales, el trabajador ejerciendo el autocuidado, mejorará sus propias condiciones ocupacionales y las de sus compañeros; para lo anterior los estudiantes trabajadores, deben autoevaluarse para saber así cuál es su propio estado de salud, con la finalidad de lograr ejecutar conductas que puedan mejorar sus situaciones personales. En el apartado denominado anexos, se señalan diferentes estrategias de autocuidado que cada persona puede desarrollar diariamente durante su jornada laboral.

## 11. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Esta investigación tuvo como objetivo determinar las condiciones ocupacionales de los estudiantes de enfermería de primer a decimo semestre en la Universidad de Cundinamarca, seccional Girardot, durante el año 2023; lo expuesto anteriormente permite concluir que a través de la aplicación de la encuesta de condiciones ocupacionales, se logró caracterizar socio demográficamente a los estudiantes trabajadores, identificar los factores de riesgo ocupacionales y generar estrategias de autocuidado que permitirán a esta población conservar y fortalecer su salud física y mental.

En virtud de los resultados, se resalta el curso de vida en que se encuentra la mayoría de la población, denominada como “juventud” y que abarca de los 18 hasta los 28 años; además, el sexo predominante en las personas encuestadas es el femenino y se identifica que, la mitad de encuestados se encuentra trabajando en la informalidad lo cual es una característica laboral que determina muchos aspectos importantes del desarrollo de las actividades y que por supuesto conlleva a una mayor exposición a riesgos ocupacionales y condiciones de trabajo precarias; siendo así, el riesgo psicosocial al cual los estudiantes trabajadores se encuentran expuestos mayoritariamente y los factores ocupacionales que condicionan el cumplimiento de sus funciones según el auto reporte de condiciones ocupacionales son, sobrecarga laboral, desequilibrio entre esfuerzo y retribución e ingresos mensuales que no cubren las necesidades vitales básicas. En este contexto, se comprende que hay un mayor riesgo de que esta población sufra insatisfacción laboral o personal y trastornos de salud mentales y/o físicos, que, además pueden estar envueltos por la adopción de medidas de afrontamiento nocivas y que afectan a la salud de los estudiantes trabajadores.

Finalmente, con la aplicación del instrumento “Encuesta de condiciones ocupacionales” y su análisis, se produjeron estrategias de autocuidado que permitirán al estudiante trabajador tomar acciones y/o decisiones en su trabajo con el fin de conservar y fortalecer su salud física y mental; dichas estrategias giran en torno al descanso, establecimiento de límites y responsabilidad del rol que se ejerce en el trabajo; sin duda, sería productivo continuar investigando este tipo de población, incluyendo los demás programas educativos en la seccional Girardot y/o todos los programas de educación superior que tiene la Universidad de Cundinamarca en sus diferentes sedes, seccionales y extensiones, ello permitirá estudiar el resultado de las estrategias generadas y la posible creación de más medidas de autocuidado, con el fin de visibilizar las problemáticas que se afrontan, la forma adecuada de abordarlas y las consecuencias a corto plazo que pueden tener sobre los estudiantes del programa.

## 12. BIBLIOGRAFIA

1. FAZIO, María, Incidencia de las horas trabajadas en el rendimiento académico de estudiantes universitarios argentinos, Centro de Estudios Distributivos, Laborales y Sociales (CEDLAS), Universidad Nacional de La Plata (2004), Disponible en: [https://www.econstor.eu/bitstream/10419/189565/1/doc\\_cedlas10.pdf](https://www.econstor.eu/bitstream/10419/189565/1/doc_cedlas10.pdf)
2. ORDOÑEZ, Marjorie, ESPINOSA, Edison, BERMUDEZ, Christian, Evaluación de la percepción del clima laboral en estudiantes universitarios, Universidad y sociedad, Universidad de Guayaquil, República del Ecuador, Disponible en: <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v10n5/2218-3620-rus-10-05-212.pdf>
3. MEJIA, Gustavo, ESPINOSA, Oscar, Condiciones laborales y socioeconómicas de estudiantes y egresados de una institución de educación superior en el periurbano de la zona metropolitana del valle de México: un estudio exploratorio, Valle de Teotihuacán. Universidad Autónoma del Estado de México, (2017) Disponible en: [https://www.researchgate.net/profile/Gustavo-Mejia-Perez/publication/313704187\\_CONDICIONES\\_LABORALES\\_Y\\_SOCIOECONOMICAS\\_DE\\_ESTUDIANTES\\_Y\\_EGRESADOS\\_DE\\_UNA\\_INSTITUCION\\_DE\\_EDUCACION\\_SUPERIOR\\_EN\\_ELPERIURBANO\\_DE\\_LA\\_ZONA\\_METROPOLITANA\\_DEL\\_VALLE\\_DE\\_MEXICOUN\\_ESTUDIO\\_EXPLORATORIO/links/58a36873458515d15fda1cb9/CONDICIONES-LABORALES-Y-SOCIOECONOMICAS-DE-ESTUDIANTES-Y-EGRESADOS-DE-UNA-INSTITUCION-DE-EDUCACION-SUPERIOR-EN-ELPERIURBANO-DE-LA-ZONA-METROPOLITANA-DEL-VALLE-DE-MEXICOUN-ESTUDIO-EXPLORATORIO.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Gustavo-Mejia-Perez/publication/313704187_CONDICIONES_LABORALES_Y_SOCIOECONOMICAS_DE_ESTUDIANTES_Y_EGRESADOS_DE_UNA_INSTITUCION_DE_EDUCACION_SUPERIOR_EN_ELPERIURBANO_DE_LA_ZONA_METROPOLITANA_DEL_VALLE_DE_MEXICOUN_ESTUDIO_EXPLORATORIO/links/58a36873458515d15fda1cb9/CONDICIONES-LABORALES-Y-SOCIOECONOMICAS-DE-ESTUDIANTES-Y-EGRESADOS-DE-UNA-INSTITUCION-DE-EDUCACION-SUPERIOR-EN-ELPERIURBANO-DE-LA-ZONA-METROPOLITANA-DEL-VALLE-DE-MEXICOUN-ESTUDIO-EXPLORATORIO.pdf)
4. SALAS, Iván, FLOREZ, Lucio Análisis de las condiciones laborales de los estudiantes de dos carreras de una universidad pública mexicana. Una aproximación basada en conjuntos de lógica difusa, Universidad de Guadalajara, México, (2015), Disponible en: <http://www.scielo.org.mx/pdf/ries/v7n20/2007-2872-ries-7-20-00021.pdf>
5. GONZALES, Hugo, Evolución histórica del trabajo y su desarrollo en Argentina, Gestipolis (2011) Disponible en: <https://www.gestipolis.com/evolucion-historica-del-trabajo-desarrollo-argentina/>
6. ROMERO CARABALLO, Martha Patricia, Significado del trabajo y sentido de la profesión en la academia en Colombia, Athenea Digital. Revista de Pensamiento e Investigación Social, Universidad Autónoma de Barcelona Bellaterra, España, (2016), Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/537/53746594022.pdf>

7. GUZMAN, Carlota, Los estudiantes frente a su trabajo. Un análisis en torno a la construcción del sentido del trabajo, Revista Mexicana de Investigación Educativa, Consejo Mexicano de Investigación Educativa, A.C. Distrito Federal, México, (2004), Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/140/14002210.pdf>
8. GAMBOA, Audin, PRADA, Raúl, HERNANDEZ, Cesar, Expectativas laborales de estudiantes universitarios que cursan programas en el campo social, Revista boletín REDIP (2021), Disponible en: <https://revista.redipe.org/index.php/1/article/view/1562/1475>
9. GARAVITO, Daniuskah, Condiciones Laborales de los Trabajadores Sociales en Colombia, Institución Universitaria Tecnológico de Antioquia, (2020), Disponible en: <https://dspace.tdea.edu.co/bitstream/handle/tdea/1355/Sintesis%20Condiciones%20Vida.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
10. ARBOLEDA, Beatriz, ARBOLEDA, Blanca, Condiciones laborales del psicólogo en Medellín (Colombia), Tesis psicológica, Observatorio Laboral de psicología, Universidad Pontificia Bolivariana, (2012) Disponible en: <https://revistas.libertadores.edu.co/index.php/TesisPsicologica/article/view/251/245>
11. MOLINA, Pablo, GAITAN, Jhon, Análisis de las condiciones de inserción a la vida laboral de los graduados en administración de empresas, universidad de Cundinamarca, seccional Girardot, Facultad de ciencias administrativas económicas y contables (2016), Disponible en: <https://repositorio.ucundinamarca.edu.co/bitstream/handle/20.500.12558/449/Analisis%20de%20las%20Condiciones%20de%20Inserci%C3%B3n%20a%20la%20vida%20Laboral%20de%20los%20Graduados%20en%20Administracion%20de%20Empres.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
12. CONSEJO internacional de enfermeras, Código de ética del CIE para las enfermeras, Consejo Internacional de Enfermeras 3, place Jean Marteau, 1201 Ginebra, Suiza (2021), Disponible en: [https://www.icn.ch/system/files/2021-10/ICN\\_Code-of-Ethics\\_SP\\_WEB.pdf](https://www.icn.ch/system/files/2021-10/ICN_Code-of-Ethics_SP_WEB.pdf)
13. COGOLLO, Zuleima, Gómez, Edna, Condiciones laborales en enfermeras de Cartagena, Colombia, Universidad de Cartagena (2010), Disponible en: <http://www.scielo.org.co/pdf/aven/v28n1/v28n1a04.pdf>
14. GRANERO LAZARO, Alberto, Calidad de vida laboral de las enfermeras: Evaluación y propuestas de mejora, Universitat de Barcelona (2017). [http://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/113788/1/AGL\\_TESIS.pdf](http://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/113788/1/AGL_TESIS.pdf)

15. Quiceno, A, Condiciones laborales de las enfermeras, Avances en Enfermería. Disponible en:  
<https://revistas.unal.edu.co/index.php/avenferm/article/view/83385>
  
16. SAUÑE, Wilson, BENDEZU, Carmen, OSCCO Olinda, Condiciones laborales y nivel de estrés en enfermeros de un hospital público peruano, Revista médica panacea (2012), Disponible en:  
<https://revistas.unica.edu.pe/index.php/panacea/article/view/139/137>
  
17. FAVILA TELLO, Antonio, NAVARRO CHAVEZ, José César Lenin. Desigualdad educativa y su relación con la distribución del ingreso en los estados mexicanos. *CPU-e. Rev. Investig. Educ* (2017), Disponible en:  
[http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1870-53082017000100075&lng=es&nrm=iso](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-53082017000100075&lng=es&nrm=iso)
  
18. BARRETO OSMA, D, CELIS ESTUPIÑAN, C, PINZON ARTEAGA, I, Estudiantes universitarios que trabajan: subjetividad, construcción de sentido e insatisfacción, Revista Virtual Universidad Católica del Norte (2019), Disponible en: <https://doi.org/10.35575/rvucn.n58a4>
  
19. ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO, Sistema de gestión de la sst: una herramienta para la mejora continua, Centro Internacional de Formación de la OIT, Turín (2011), Disponible en:  
[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms\\_154127.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_154127.pdf)
  
20. MEJIA, Christian, et al. Accidentes laborales reportados a un Hospital de la Seguridad Social en Piura-Perú, *Rev. Asoc Esp Espec Med Trab* (2017), Disponible en: [http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1132-62552017000200092&lng=es&nrm=iso](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-62552017000200092&lng=es&nrm=iso)
  
21. OLIVER, Diana, El reto de estudiar y trabajar al mismo tiempo, El País, (2021), Disponible en: <https://elpais.com/extra/2021-06-19/el-reto-de-estudiar-y-trabajar-al-mismo-tiempo.html>
  
22. CONGRESO DE LA REPUBLICA, Ley 1266 de 2008, Disponible en:  
<https://www.oas.org/es/sla/ddi/docs/CO%2014%20Ley%201266%20Habeas%20Data.pdf>
  
23. CONGRESO DE LA REPUBLICA, Ley Estatutaria 1581 de 2012, Disponible en:  
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=49981>
  
24. CONGRESO DE LA REPUBLICA, Ley Estatutaria 1581 de 2012, Disponible en:  
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=49981>

25. CONGRESO DE LA REPUBLICA, Ley 911 de 2004, Disponible en:  
[https://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-105034\\_archivo\\_pdf.pdf](https://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-105034_archivo_pdf.pdf)
26. CONGRESO DE LA REPUBLICA, Ley 266 de 1996, Disponible en:  
[https://www.mineducacion.gov.co/1759/articles-105002\\_archivo\\_pdf.pdf](https://www.mineducacion.gov.co/1759/articles-105002_archivo_pdf.pdf)
27. MINISTERIO DE SALUD, Resolución 8430 de 1993, Disponible en:  
<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/RESOLUCION-8430-DE-1993.PDF>
28. MINISTERIO DE RELACIONES EXTERIORES, Protección al trabajo, (2011), Disponible en:  
[https://www.cancilleria.gov.co/sites/default/files/DocEstrategicos/2014/documento\\_de\\_trabajo\\_2014\\_espanol\\_web.pdf](https://www.cancilleria.gov.co/sites/default/files/DocEstrategicos/2014/documento_de_trabajo_2014_espanol_web.pdf)
29. URREGO ANGEL, Paola Marcela, Entorno laboral saludable, Dirección de desarrollo y Talento Humano en Salud, Coordinación Grupo Ejercicio y Desempeño de Talento Humano en Salud, (2016), Disponible en:  
<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/VS/TH/entorno-laboral-saludable-incentivo-ths-final.pdf>
30. PACIFICO, Andrea, ZANDOMENI, Norma, PERALTA, Andrea, Estudiantes Universitarios que trabajan: percepciones y valoraciones de sus trayectorias formativas y de los factores que operan sobre las mismas, XIII Jornada de investigación, FCE, (2018), Disponible en:  
<https://fce.unl.edu.ar/jornadasdeinvestigacion/trabajos/uploads/trabajos/81.pdf>
31. TOBON CORREA, Ofelia, El autocuidado una habilidad para vivir. Hacia Promoción de la Salud, Universidad de Caldas (2003). Disponible en: <https://revistasojs.ucaldas.edu.co/index.php/hacialapromociondelasalud/articulo/view/1870>
32. MONTES GUTIERREZ, Isabel, RNER MATÍZ, JEANNETTE, rendimiento académico de los estudiantes de pregrado de la universidad EAFIT, Perspectiva cuantitativa, departamento de desarrollo estudiantil, (2011), Disponible en:  
[https://www.academia.edu/8274402/Rendimiento\\_Academico\\_Perspectiva\\_cuantitativa](https://www.academia.edu/8274402/Rendimiento_Academico_Perspectiva_cuantitativa)
33. GARCIA, Ana, GADEA Rafael, Estimación de la mortalidad y morbilidad por enfermedades laborales en España, Arch Prev Riesgos Labor (2004), Disponible en: <http://istas.net/descargas/enf-laborales.pdf>

34. CANALES FARAH, Ana, LOPEZ, Jorge, NAPAN, Ana, Clima Organizacional y el Desempeño Laboral durante el Covid-19, Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía, (2021), Disponible en: <https://doi.org/10.35381/r.k.v6i1.1217>
35. NESSIER, Andrea, PAGURA, María, PACIFICO, Andrea, Estudiantes universitarios que trabajan: desafíos de la simultaneidad, Escritos Contables y de Administración, (2018), Disponible en: <file:///C:/Users/Sonia%20Ramirez/Downloads/DialnetEstudiantesUniversitariosQueTrabajan-6572284.pdf>
36. CARRILLO, Salvador, RIOS, Jesús, Trabajo y rendimiento escolar de los estudiantes universitarios. El caso de la Universidad de Guadalajara, México, Revista de la educación superior (2013), Disponible en: [https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0185-27602013000200001](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-27602013000200001)
37. URIBE, Ana, PINZON, Johanna, RODRIGUEZ, Ana, Influencia del tipo de contratación en la calidad de vida laboral: manifestaciones del capitalismo organizacional, Revista Virtual Universidad Católica del Norte, (2011), Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=194218961007>
38. MOUZO, Jessica, Dos de cada tres universitarios estudian y trabajan durante la carrera, el País, (2017), Disponible en: [https://elpais.com/ccaa/2017/05/02/catalunya/1493749986\\_924040.html](https://elpais.com/ccaa/2017/05/02/catalunya/1493749986_924040.html)
39. HERLINA SUAREZ, estudiantes que estudian y trabajan, capítulo 7, Revista UNAM, (2012), Disponible en: [https://www.ses.unam.mx/integrantes/uploadfile/hsuarez/Suarez2015\\_JovenesUniversitariosQueEstudian.pdf](https://www.ses.unam.mx/integrantes/uploadfile/hsuarez/Suarez2015_JovenesUniversitariosQueEstudian.pdf)
40. CABALLERO, Carmen, Burnout, engagement y rendimiento académico entre estudiantes universitarios que trabajan y aquellos que no trabajan, Psicogenta, (2006), Disponible en: <https://revistas.unisimon.edu.co/index.php/psicogente/article/view/2678>
41. ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO, 23 condiciones de trabajo según OIT, Disponible en: <https://www.ilo.org/global/topics/dw4sd/themes/working-conditions/lang-es/index.htm>
42. ARAUJO DOMINGUES, Lara, La evaluación para el aprendizaje de la interpretación de conferencias, concepciones y prácticas docentes y discentes en tres cursos de posgrado de Cataluña, Portugal y Canarias, Universitat de Barcelona (2015), Disponible en: <https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/317965/lda1de1.pdf?sequence=1>

43. GONZALES, Marco, DE LA TORRE, Virginia, LÓPEZ Nicolasa, la revolución industrial y el pensamiento político y social en el capitalismo contemporáneo (siglo XIX), Universidad autónoma Metropolitana, (2009), Disponible en: <https://core.ac.uk/download/pdf/48393401.pdf>
44. ADDECO, ¿Cuáles son las condiciones laborales de los colombianos?, (2016), Disponible en: <https://www.virtualpro.co/noticias/-cuales-son-las-condiciones-laborales-de-los-colombianos->
45. SODEXO, Conoce las condiciones de trabajo y seguridad mínimas en una empresa, Crecimiento empresarial, (2021), Disponible en: <https://blog.sodexo.co/condiciones-de-trabajo-y-seguridad-empresas>
46. Condiciones laborales en el mundo empresarial, Disponible en: <https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/1860/TFG-L%2064.pdf;jsessionid=3528867AFBDBC103B5660820D82F46C8?sequence=1>
47. CRUZ, Rodolfo, VARGAS, Eunice, HERNANDEZ, RODRIGUEZ, Oscar, Adolescentes que estudian y trabajan: factores sociodemográficos y contextuales, Revista mexicana de sociología (2017), Disponible en: [tp://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0188-25032017000300571&lng=es&tlng=es.](tp://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0188-25032017000300571&lng=es&tlng=es)
48. GARCIA CHAVEZ, Jeimmy, Diseño de estrategias para minimizar el conflicto organizacional intergrupual, causado por la normatividad de inclusión educativa en el colegio Juan Evangelista Gómez IED de Bogotá D.C, Universidad Nacional Abierta Y A Distancia Escuela De Ciencias Administrativas, Contables, Económicas y de Negocios, (2020), Disponible en: <https://repository.unad.edu.co/jspui/bitstream/10596/36556/1/yjgarcia.pdf>
49. MOTTE Anne, SCHWARTZ, Saul, Are Student Employment and Academic Success Linked?, Millennium Research Note #9, (2009), Disponible en: [https://library.carleton.ca/sites/default/files/find/data/surveys/pdf\\_files/millennium\\_2009-04-15\\_rn-9\\_en.pdf](https://library.carleton.ca/sites/default/files/find/data/surveys/pdf_files/millennium_2009-04-15_rn-9_en.pdf)
50. MONTOYA, Cesar, MENDEZ, José, BOYERO, Martin, Trabajo digno y decente: una mirada desde la OIT para la generación de indicadores las PYME Mexicanas y Colombianas, Revista Científica "Visión de Futuro" Universidad nacional de misiones, (2017), Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/3579/357955446003.pdf>
51. ANDRADE, Claudia, Professional work load and work-to-school conflict in working-students: the mediating role of psychological detachment from work,

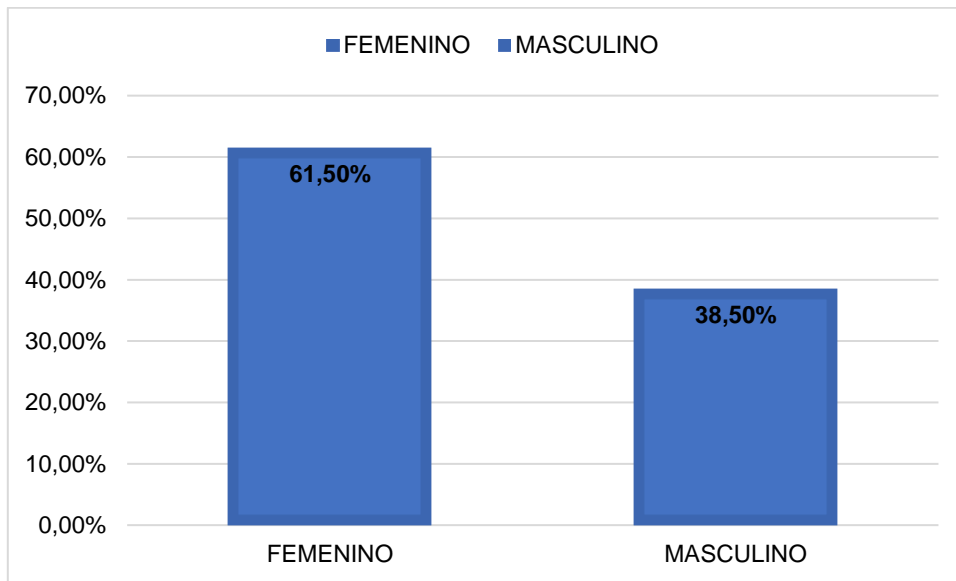
Psychology, Society & Education, (2018), Disponible en: Doi: 10.25115/psy.e.v10i1.1777.

52. CUENCA, Andrea, Desigualdad de oportunidades en Colombia: impacto del origen social sobre el desempeño académico y los ingresos de graduados universitarios. Estudios pedagógicos, (2016), Disponible en: [https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-07052016000200005](https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-07052016000200005)
53. Sandoval, Julieth, ¿Cuáles son las condiciones laborales de los colombianos?, Adecco, (2016) <https://ao.adecco.com.co/Articles/Condiciones-Laborales>
54. AVELLA, Luz, POLANZO, Angie, RINCON, Zully, Diseño de un programa de cultura de autocuidado desde un enfoque del SG-SST en el hogar hermanitas de los pobres, Especialización en Gerencia de Seguridad y Salud en el Trabajo Dirección de Posgrados Universidad ECCI, (2020), Disponible en: <https://repositorio.ecci.edu.co/bitstream/handle/001/615/Trabajo%20de%20grado.pdf?sequence=2>
55. NAIGEBOREN, Marta, CARAM, Gladys, GIL DE ASAR, Mariana, BORDIER, María, ¿Qué significa ser estudiante universitario? representaciones de los alumnos de ciencias de la educación de la UNT, V Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología XX, Jornadas de Investigación Noveno Encuentro de Investigadores en Psicología del MERCOSUR, Facultad de Psicología, Universidad de Buenos Aires, (2013), Disponible en: <https://www.aacademica.org/000-054/451.pdf>

### 13. ANEXOS

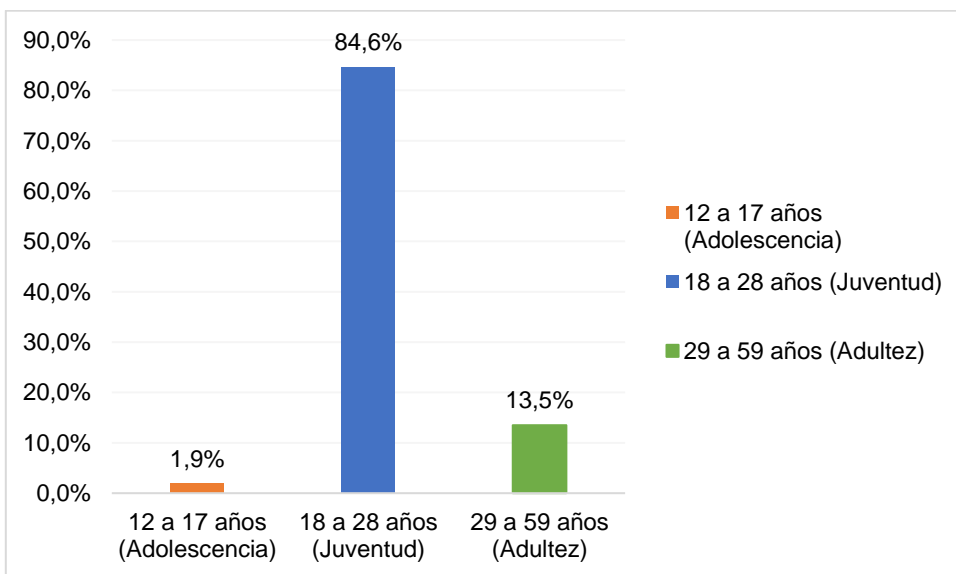
#### ANEXO A FIGURAS

Figura 1. Distribución Porcentual por Genero



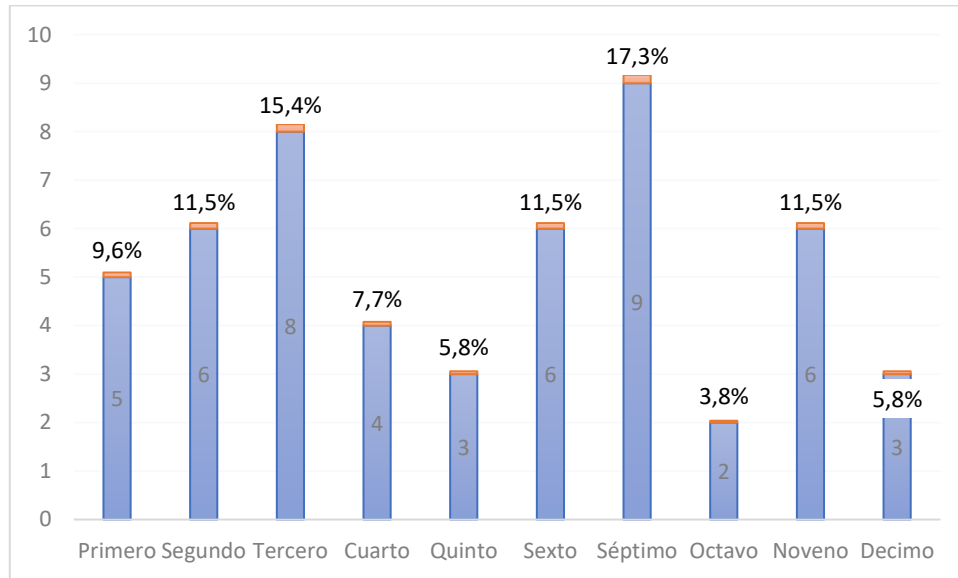
Fuente: Elaboración Propia

Figura 2. Distribución Porcentual por Edad



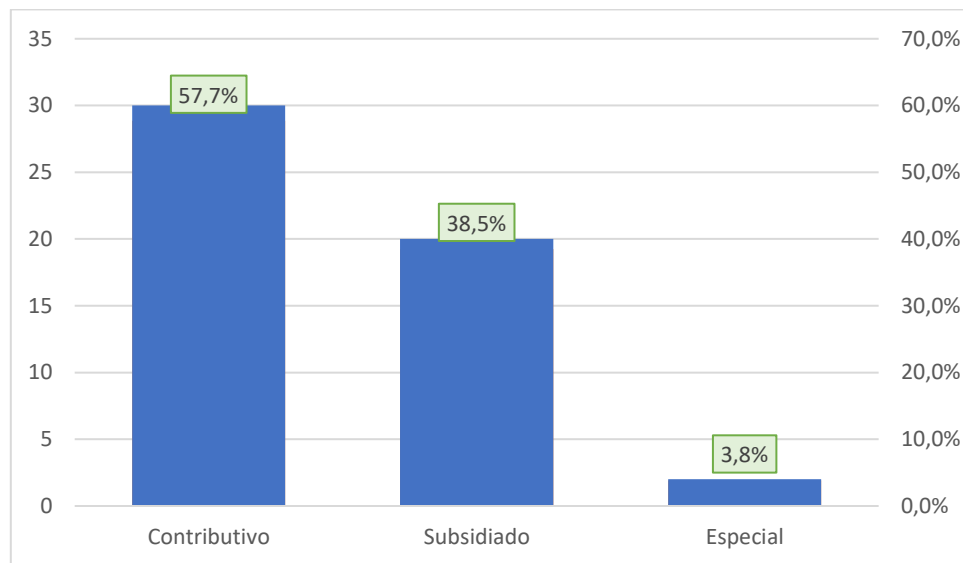
Fuente: Elaboración Propia

Figura 3. Distribución Porcentual por Semestre



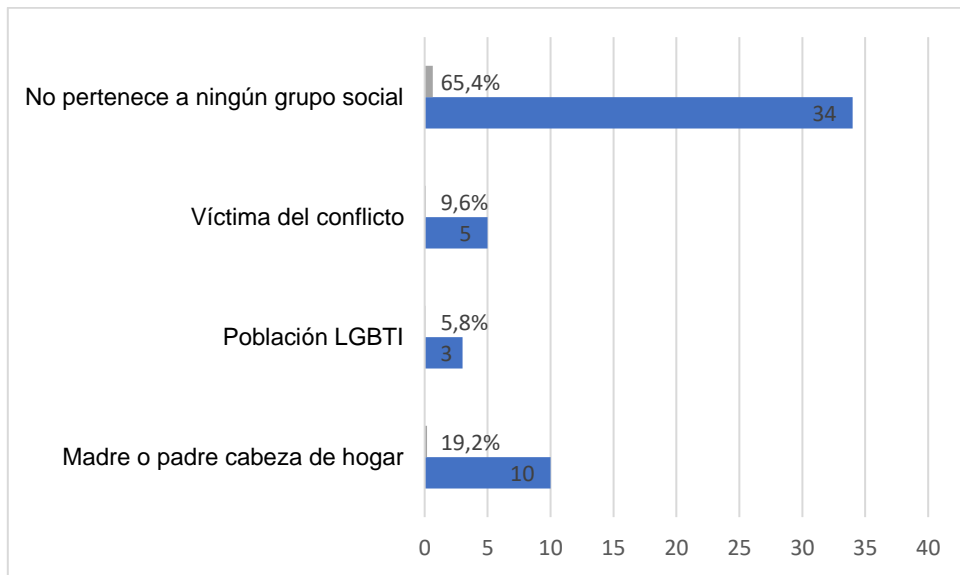
Fuente: Elaboración Propia

Figura 4. Distribución porcentual según régimen de salud.



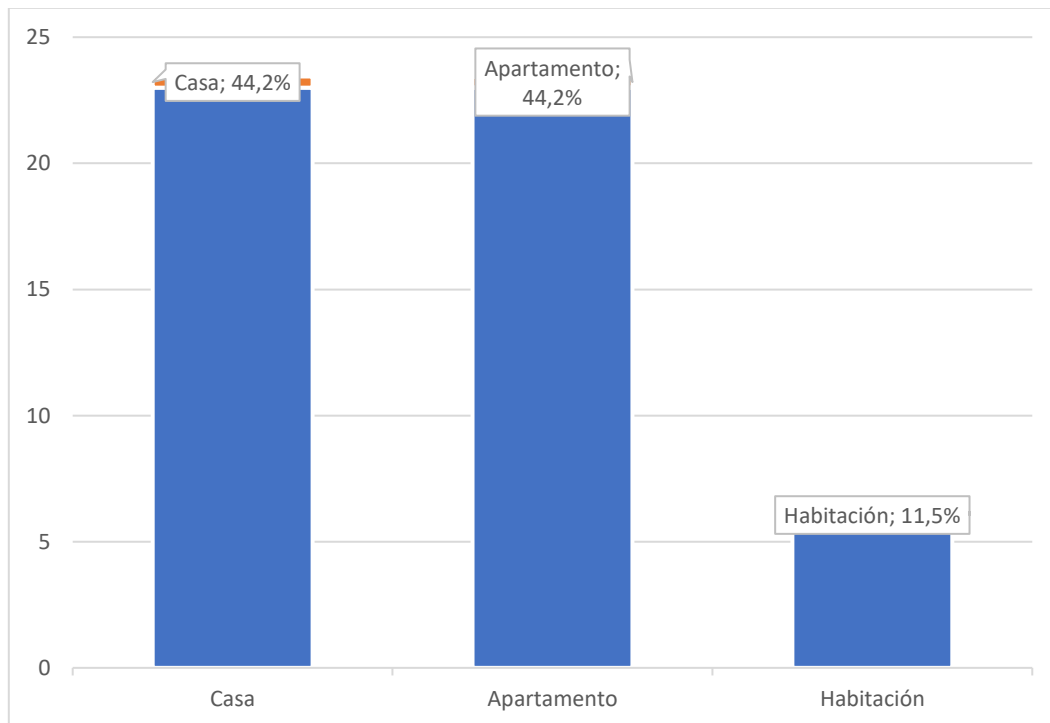
Fuente: Elaboración Propia

Figura 5. Distribución porcentual según grupos sociales.



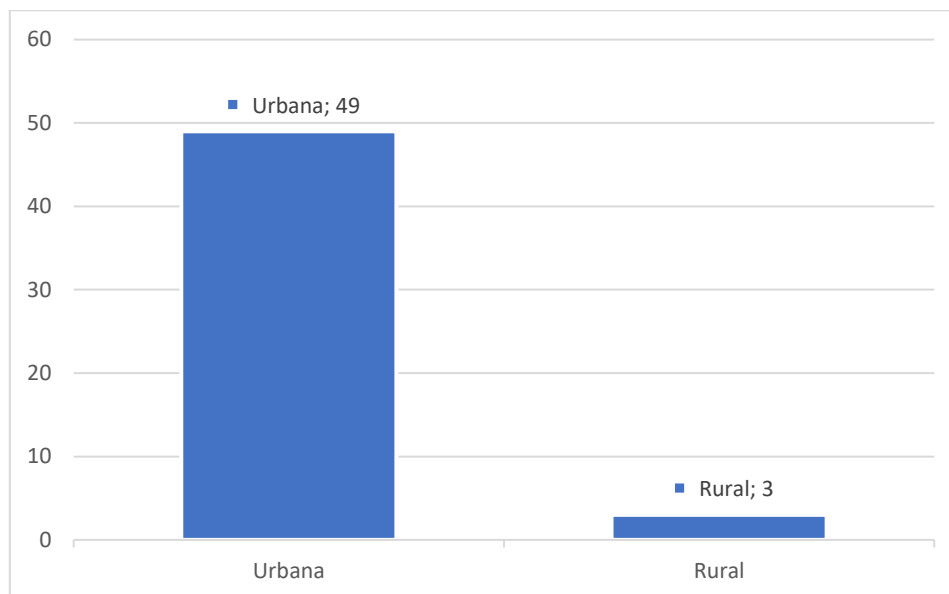
Fuente: Elaboración Propia

Figura 6. Distribución porcentual según el tipo de vivienda que habita.



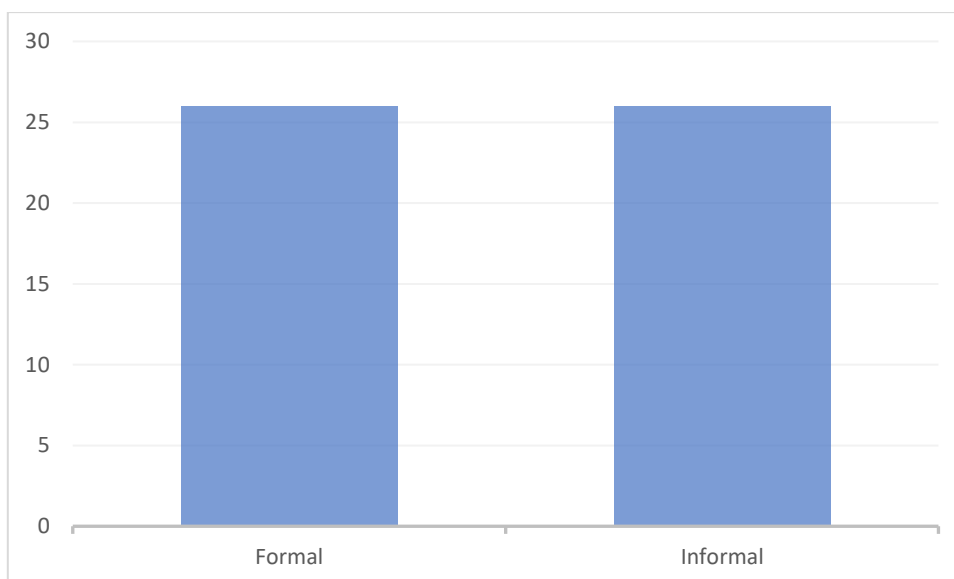
Fuente: Elaboración Propia

Figura 7. Distribución porcentual de la zona de vivienda donde reside.



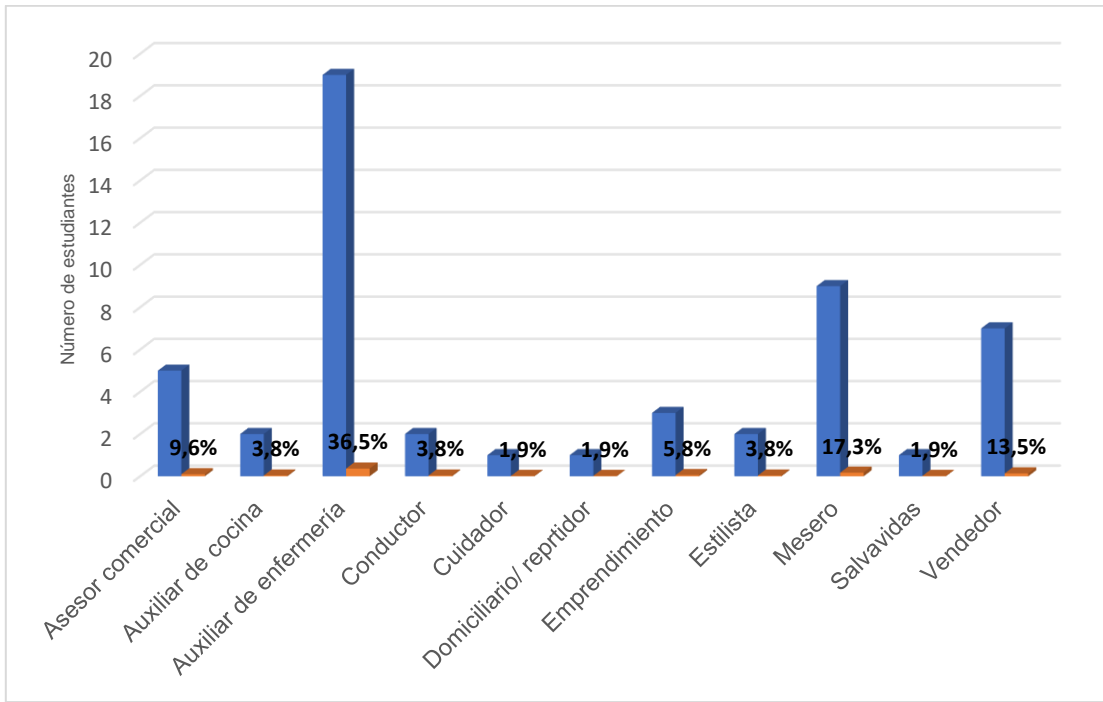
Fuente: Elaboración Propia

Figura 8. Distribución porcentual según el tipo de contratación laboral de los estudiantes trabajadores.



Fuente: Elaboración Propia

Figura 9. Distribución porcentual del cargo que desempeña



Fuente: Elaboración Propia

Figura 10. Distribución porcentual de riesgo laboral al que más se considera expuesto el estudiante trabajador.

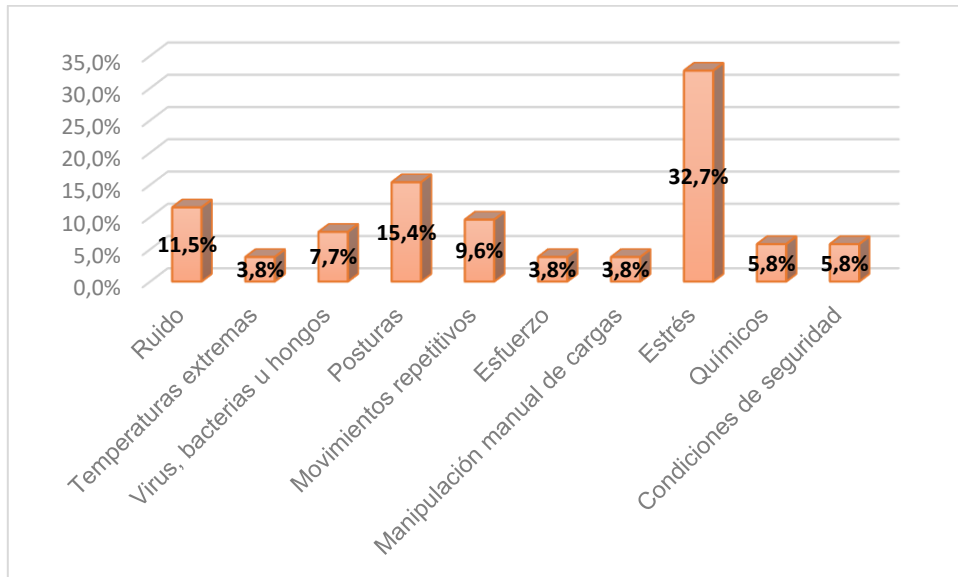
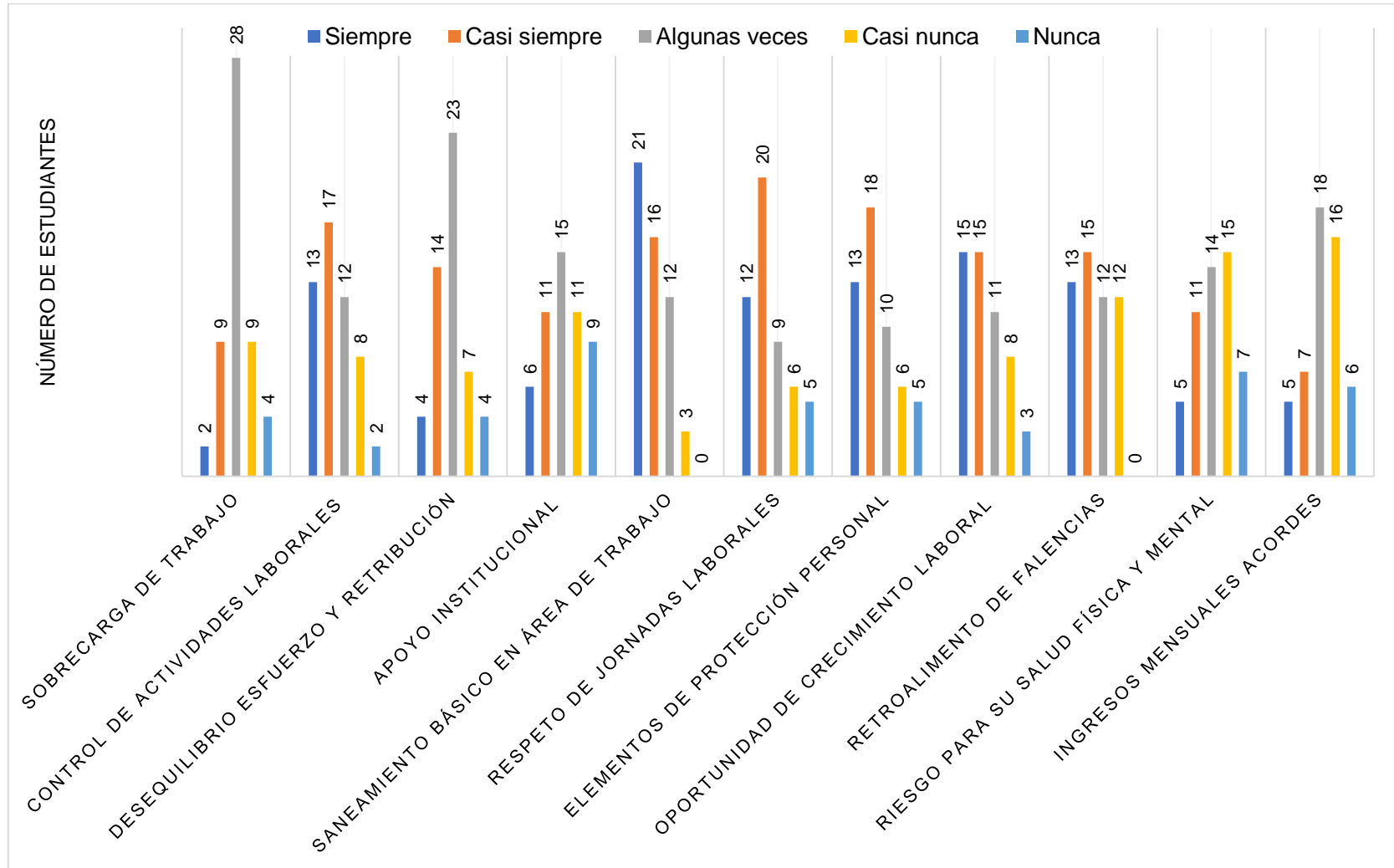


Figura 11. Condiciones Laborales

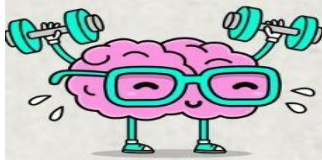


## ESTRATEGIAS DE AUTOCUIDADO

- **Descanso:** cada persona debe asegurarse de tener un ciclo de reposo entre jornadas laborales, este descanso debe lograr la recuperación del cuerpo, tanto mental cómo físicamente para realizar de forma segura cada actividad laboral, sin el riesgo de sufrir daños a causa del cansancio acumulado, las personas pueden optar por medidas relajantes en sus habitaciones, como el uso de esencias relajantes, cortinas oscuras, colchón de su preferencia y preferiblemente sin elementos electrónicos como televisores, lo anterior, con el fin de lograr un sueño reparador y sin interrupciones; además, durante la jornada laboral el trabajador debe realizar pausas activas después de realizar por mucho tiempo sus funciones, esto con el fin de liberar la mente, recuperar energías y así asegurar la efectividad del desarrollo de las labores, evitando fatiga y cansancio.
- **Establecimiento de límites:** los estudiantes que trabajan deben tener la capacidad para fijar límites entre la vida personal, el trabajo y la universidad, de forma equilibrada para todos los aspectos; esto se puede lograr delimitando horarios posibles de cumplir en cada caso, minimizando las interrupciones y gestionando adecuadamente el tiempo para cada actividad, con el fin del lograr el cumplimiento de las metas propuestas y alcanzar el equilibrio, profesional, laboral y personal.
- **Responsabilidad del rol:** el trabajador debe procurar utilizar en todo momento que se considere necesario, los elementos de protección personal brindados en el trabajo, qué además si no son proveídos, deberán ser solicitados para lograr ejecutar las actividades que los requieran, apoyado en las diferentes técnicas y uso correcto de los mismos; además, el trabajador acudirá responsablemente a las diferentes campañas de inducción y/o capacitación con el fin de aprender el uso correcto de los diferentes elementos, herramientas o maquinas que se consideren importantes en el desarrollo de sus actividades laborales.



# ESTRATEGIAS DE AUTOCAUIDADO OCUPACIONAL



## 01. Descanso

Ciclo de descanso mental y físico entre jornadas laborales, estrategias:

- Esencias relajantes
- Habitación completamente oscura
- No uso de elementos electrónicos (tv, celular, tabletas)
- **DURANTE LA JOTRNADA LABORAL:** realizar pausas activas min 5min cada 2h

## 02. Establecimiento de limites

Establecer imites entre la vida personal, laboral y estudiantil por medio de:

- Delimitación de horarios
- Gestionar el tiempo en cada actividad
- Evitar interrupciones



## 03. Responsabilidad del rol

- Usar correctamente los elementos de protección personal que correspondan según la actividad laboral a ejecutar.
- Acudir responsablemente a las capacitaciones laborales.



**ANÁLISIS DE LAS CONDICIONES OCUPACIONALES DE LOS ESTUDIANTES DE ENFERMERÍA DE PRIMER A DECIMO SEMESTRE EN LA UNIVERSIDAD DE CUNDINAMARCA, SECCIONAL GIRARDOT, DURANTE EL AÑO 2023**

Camila Martínez - Sonia Ramírez



## CONSENTIMIENTO INFORMADO

**UNIVERSIDAD DE CUNDINAMARCA  
FACULTAD CIENCIAS DE LA SALUD  
PROGRAMA DE ENFERMERIA**

Grupo de Investigación: Cuidado de Enfermería al trabajador.

Nombre del estudio:

**"ANÁLISIS DE LAS CONDICIONES LABORALES DE LOS ESTUDIANTES DE ENFERMERÍA DE PRIMER A DECIMO SEMESTRE EN LA UNIVERSIDAD DE CUNDINAMARCA, SECCIONAL GIRARDOT, DURANTE 2021 - 2023."**

Investigadoras: Sonia Daniela Ramírez Ramírez y Angie Camila Martínez Bernal.

Docente asesor: Juanita del Rosario Fuentes Moscarella.

---

### **CONSENTIMIENTO INFORMADO**

Día/mes/año: \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

Código del Sujeto: \_\_\_\_\_

Este documento explica en qué consiste este estudio de investigación. Es importante que usted lea cuidadosamente esta información y que luego decida si desea participar o no como voluntario.

#### **IMPACTO:**

Resaltar las condiciones laborales que tienen los estudiantes de enfermería de primer a decimo semestre en la Universidad de Cundinamarca, seccional Girardot; partiendo de que las malas condiciones laborales pueden generar diferentes efectos negativos en la población afectada; por consiguiente, es de suma importancia realizar este análisis, para así identificar qué porcentaje de los estudiantes se encuentran en situación de trabajo y qué condiciones laborales constituyen un riesgo o afectación en la salud de estos.

#### **DURACIÓN:**

La presente investigación tiene una duración de 24 meses. El tiempo empleado para contestar el cuestionario y/o encuesta es de aproximadamente entre 5 – 10 minutos. Los resultados del estudio se reportarán en el primer semestre del 2023.

#### **PROCEDIMIENTOS:**

Los procedimientos que le conciernen a usted como sujeto en este estudio incluyen:

- Participación activa respondiendo libre y voluntariamente a los instrumentos.
- Registrar información sobre datos personales.
- Participar voluntariamente en una encuesta mixta autoadministrada.

#### **POSIBLES RIESGOS O INCOMODIDADES:**

- Se prevé riesgo mínimo a nivel físico por que se empleará el registro de datos que no representa riesgo alguno para la salud física (Resolución 8430 de 1993. Min salud). La información por Usted dada será manejada confidencialmente.
- Temor al responder algunas preguntas que involucran aspectos personales o algún juicio de valor (sentirse juzgada).

#### **BENEFICIOS:**

Los beneficios para usted por su participación en el estudio son:

- Reconocimiento y retroalimentación en los ajustes a los planes de estudio de los diferentes programas concernientes a la investigación.

**CONFIDENCIALIDAD:**

Se realizará todo esfuerzo para asegurar que los hallazgos de este estudio sean confidenciales. Copias de los documentos de este estudio serán conservados en el archivo de los investigadores y asesor por un período mínimo de dos años. Los hallazgos de este estudio podrán ser publicados o presentados en reuniones sin revelar su nombre o identidad. Se protegerán sus derechos y privacidad; no obstante, los investigadores asociados con esta investigación tendrán acceso a los documentos e información relacionados con este estudio, (Ley 2266 de 2008. Hábeas Data).

**PARTICIPACION VOLUNTARIA:**

**Su participación en este estudio de investigación es absolutamente voluntaria**, por lo tanto, no habrá ningún tipo de remuneración económica o compensación por su participación. Usted puede rehusarse a participar o puede retirarse del estudio en cualquier momento que lo desee después de haber ingresado. La encuesta la realizarán los investigadores asegurando libertad y confianza para expresar inquietudes.

Su firma confirma que ha leído y comprendido este documento. En caso de participar, recibirá una copia firmada de este consentimiento informado. A usted se le ha dado y se le continuará dando la oportunidad de hacer preguntas y discutir con los investigadores su participación.

- Usted ha elegido participar en este proyecto de investigación libre y voluntariamente y en constancia firma el presente documento:

\_\_\_\_\_  
 Día/mes/año: \_\_/\_\_/\_\_\_\_  
 FIRMA DEL SUJETO VOLUNTARIO

\_\_\_\_\_  
 Día/mes/año: \_\_/\_\_/\_\_\_\_  
 FIRMA DEL INVESTIGADOR

- Usted ha decidido **NO** participar en este proyecto de investigación y en constancia firma:

\_\_\_\_\_  
 Día/mes/año: \_\_/\_\_/\_\_\_\_  
 FIRMA DEL SUJETO VOLUNTARIO

**DATOS DE CONTACTO DE LOS INVESTIGADORES**

*Si tiene alguna inquietud sobre el estudio, o si previa aceptación de ingreso al estudio decide retirarse puede contactarse con los investigadores del estudio:*

**Investigadoras:** Sonia Daniela Ramirez

(E-mail: [sdanielaramirez@ucundinamarca.edu.co](mailto:sdanielaramirez@ucundinamarca.edu.co)) Telefono: 3144806616

Angie Camila Martinez Bernal

(E-mail: [acmartinezb@ucundinamarca.edu.co](mailto:acmartinezb@ucundinamarca.edu.co)) Teléfono: 3172660264

**Asesora:** Juanita del Rosario Fuentes Moscarella

(E-mail: [jdelrosariofuentes@ucundinamarca.edu.co](mailto:jdelrosariofuentes@ucundinamarca.edu.co)) Telefono: 3003358462

## INSTRUMENTO DE RECOLECCION DE DATOS

### “ENCUESTA DE CONDICIONES OCUPACIONALES”

"Este instrumento tiene como objetivo determinar las condiciones ocupacionales de los estudiantes de enfermería de primer a decimo semestre en la universidad de Cundinamarca, seccional Girardot; con el propósito de generar estrategias que mejoren las conductas de autocuidado en la población.

Los datos personales aquí recolectados serán recolectados, almacenados, procesados, usados únicamente con fines académicos.

De acuerdo con lo anterior, esta investigación se clasifica sin riesgo, porque únicamente se requiere la aplicación del instrumento a los sujetos que deseen participar en el estudio, se maneja de acuerdo con el artículo 7o de la Ley estatutaria 1581 de 2012; Habeas Data.

En caso de tener dudas para responder el cuestionario por favor diríjase al instructivo."

#### **Fase I: Caracterización**

1. **Fecha:**
2. **Nombre completo**
3. **Tipo de documento:**
4. **Número de identificación:**
5. **Edad:**
  - 12 a 17 años (Adolescencia)
  - 18 a 28 años (Juventud)
  - 29 a 59 años (Adultez)
5. **Sexo:**
  - Femenino
  - Masculino
6. **Estado civil:**
  - Soltero
  - Unión libre
  - Casado
  - Viudo
  - Divorciado
7. **Régimen de salud:**
  - Contributivo

- Subsidiado
- Especial

8. **EPS:**

- Compensar
- Convida
- Coosalud
- Ecoopsos
- Sanitas
- Sura
- Famisanar
- Nueva EPS
- Régimen especial
- Salud Total
- Otra

9. **Pertenece a alguno de los siguientes grupos sociales:**

- Madre o padre cabeza de hogar.
- Población desmovilizada
- Población LGBTI
- Víctima de conflicto
- Afrocolombiano
- Etnia indígena
- Rom

10. **¿Presenta alguna discapacidad**

- Sí
- NO

11. **¿Cuál?**

- Intelectual
- Motriz
- Psicosocial.

12. **Ubicación semestral:**

- 1-2-3-4-5-6-7-8-9-10.

13. **Número telefónico de contacto**

14. **Lugar de residencia:**

- Agua de Dios
- Apulo
- Arbeláez

- Carmen de Apicalá
- Chinauta
- Coello
- Espinal
- Flandes
- Fusagasugá
- Girardot
- Guataqui
- Ibagué
- Melgar
- Mesitas
- Nariño
- Nilo
- Pandí
- Ricaurte
- San Bernardo
- Tibacuy
- Tocaima
- Viotá

15. **Dirección:**

16. **Zona de la vivienda:**

- Urbana
- Rural

17. **Tipo de vivienda:**

- Casa
- Apartamento
- Habitación

18. **Tipo de inmueble:**

- Propio
- Arrendado
- Familiar
- Posesión

19. **Estrato social del lugar de la residencia:**

- 2- 3 -4- 5 o más

**Fase II: Exposición a factores de riesgo**

20. **Tipo de Contrato:**

- Formal.
- Informal

**21. Cargo que desempeña:**

- Administrador
- Agente centro de atención telefónica
- Asesor comercial
- Auxiliar de bodega
- Auxiliar de cocina
- Auxiliar de enfermería
- Auxiliar de farmacia
- Conductor
- Cuidador
- Domiciliario / repartidor
- Emprendimiento
- Estilista
- Mesero
- Salvavidas
- Servicios generales
- Vendedor

**22. Riesgo laboral al que más se considera expuesto: Al finalizar el documento, en la sección de anexos, encontrará la clasificación de riesgos a los que puede estar expuesto en su trabajo, de acuerdo con la GTC 45, deberá seleccionar el riesgo al cual considere que tiene exposición.**

**Fase III: Condiciones ocupacionales**

**1: Nunca :** 0 veces

**2: Casi nunca:** De 1 a tres veces

**3: Algunas veces:** De 3 a 5 veces

**4: Casi siempre :** De 5 a 8 veces

**5: Siempre:** De 8 a 10 veces

**23. Siente sobrecarga de trabajo.**

**24. Tiene control sobre las actividades laborales.**

**25. Siente desequilibrio entre esfuerzo y retribución.**

**26. Siente apoyo institucional.**

**27. Cuenta con el saneamiento básico en el área de trabajo.**

**28. Respetan sus jornadas laborales, descanso y vacaciones.**

**29. Su institución le brinda los elementos de protección personal para el desarrollo de sus labores.**

**30. Le brindan oportunidad de crecimiento laboral.**

**31. Le retroalimentan de manera adecuada y oportuna sus falencias.**

- 32. Considera que su trabajo representa un riesgo para su salud física o mental.**
- 33. Siente que sus ingresos mensuales cubren sus necesidades básicas vitales.**

### Ejemplo de tabla de peligros

NOTA La presente tabla proporciona orientación y no constituye una lista exhaustiva de todos los peligros existentes.

Descripción	Clasificación						
	Biológico	Físico	Químico	Psicosocial	Biomecánicos	Condiciones de seguridad	Fenómenos naturales*
Virus	Ruido (de impacto, intermitente, continuo)	Polvos orgánicos inorgánicos	Gestión organizacional (estilo de mando, pago, contratación, participación, inducción y capacitación, bienestar social, evaluación del desempeño, manejo de cambios).	Postura (prolongada mantenida, forzada, antigravitacional)	Mecánico (elementos o partes de máquinas, herramientas, equipos, piezas a trabajar, materiales proyectados sólidos o fluidos)	Sismo	
Bacterias	Iluminación (luz visible por exceso o deficiencia)	Fibras	Características de la organización del trabajo (comunicación, tecnología, organización del trabajo, demandas cualitativas y cuantitativas de la labor).	Esfuerzo	Eléctrico (alta y baja tensión, estática)	Terremoto	
Hongos	Vibración (cuerpo entero, segmentaria)	Líquidos (nieblas y rocíos)	Características del grupo social de trabajo (relaciones, cohesión, calidad de interacciones, trabajo en equipo).	Movimiento repetitivo	Locativo (sistemas y medios de almacenamiento), superficies de trabajo (irregulares, deslizantes, con diferencia del nivel), condiciones de orden y aseo, (caídas de objeto)	Vendaval	
<i>Rickettsias</i>	Temperaturas extremas (calor y frío)	Gases vapores y	Condiciones de la tarea (carga mental, contenido de la tarea, demandas emocionales, sistemas de control, definición de roles, monotonía, etc.).	Manipulación manual de cargas	Tecnológico (explosión, fuga, derrame, incendio)	Inundación	
Parásitos	Presión atmosférica (normal y ajustada)	Humos metálicos, no metálicos	Interfase persona - tarea (conocimientos, habilidades en relación con la demanda de la tarea, iniciativa, autonomía y reconocimiento, identificación de la persona con la tarea y la organización).		Accidentes de tránsito	Derrumbe	
Picaduras	Radiaciones ionizantes (rayos x, gama, beta y alfa)	Material particulado	Jornada de trabajo (pausas, trabajo nocturno, rotación, horas extras, descansos)		Públicos (robos, atracos, asaltos, atentados, de orden público, etc.)	Precipitaciones, (lluvias, granizadas, heladas)	
Mordeduras	Radiaciones no ionizantes (láser, ultravioleta, infrarroja, radiofrecuencia, microondas)				Trabajo en alturas		
Fluidos o excrementos					Espacios confinados		

\* Tener en cuenta únicamente los peligros de fenómenos naturales que afectan la seguridad y bienestar de las personas en el desarrollo de una actividad. En el plan de emergencia de cada empresa, se considerarán todos los fenómenos naturales que pudieran afectarla.