

**Factores de riesgo psicosocial y su influencia en el bienestar laboral  
del personal docente de la Institución Educativa María Montessori en Acacías  
(Meta), según la Resolución 2646 de 2008**

**Deisy Viviana Blanco López, Duván Steeven Puentes Berdugo**

**Trabajo de grado para optar al título de Especialista en Seguridad y Salud en el Trabajo**

**Director**

**Sonia Patricia Jáuregui Villamizar**

**Magíster en Neuropedagogía**

**Universidad Santo Tomás, Bucaramanga**

**División de Ingenierías y Arquitectura**

**Especialización en Seguridad y Salud en el Trabajo**

**2026**

### **Dedicatoria**

Dedicamos este trabajo en primera instancia a Dios, por iluminar el camino y brindarnos fortaleza para superar cada impase presentado durante el camino.

A nuestras familias, por su apoyo incondicional, amor y confianza depositada en nosotros. Su acompañamiento ha sido esencial en cada etapa de nuestras vidas y más en el cumplimiento de este importante paso en nuestra vida profesional

De igual manera, dedicamos este trabajo a todas aquellas personas que creyeron en nosotros y nos motivaron para continuar este arduo pero bello proceso.

### **Agradecimientos**

Agradecemos en primer lugar a Dios por brindarnos la sabiduría, fortaleza y constancia necesaria para culminar este trabajo.

De manera especial, expresamos nuestro agradecimiento la directora del trabajo, Dra. Sonia Patricia Jáuregui Villamizar, por su orientación, acompañamiento y valiosos aportes durante todo el proceso de investigación.

Agradecemos de igual manera, a los docentes de la universidad por los conocimientos impartidos a lo largo de la formación académica, los cuales fueron un esenciales para el desarrollo del presente trabajo.

Agradecemos a los docentes y administrativos de la Institución Educativa María Montessori por su tiempo en el proceso de recolección de datos por medio de la Batería de Riesgos Psicosociales como las entrevistas semiestructuradas en su respectivo horario académico.

Por último, agradecemos a nuestras familias (Blanco López y Puentes Berdugo), por su apoyo incondicional, motivación constante y comprensión, quienes fueron un pilar fundamental en todo el proceso para alcanzar este logro académico.

## Contenido

|                                                                                                                                                                                                               |    |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 1. Título: Factores de riesgo psicosocial y su influencia en el bienestar laboral del personal docente de la Institución Educativa María Montessori en Acacías (Meta), según la Resolución 2646 de 2008. .... | 13 |
| 2. Planteamiento del problema.....                                                                                                                                                                            | 14 |
| 2.1 Descripción del problema.....                                                                                                                                                                             | 14 |
| 2.2 Formulación del problema .....                                                                                                                                                                            | 17 |
| 3. Justificación .....                                                                                                                                                                                        | 18 |
| 4. Objetivos .....                                                                                                                                                                                            | 20 |
| 4.1 Objetivo general .....                                                                                                                                                                                    | 20 |
| 4.2. Objetivos específicos.....                                                                                                                                                                               | 20 |
| 5. Marco referencial .....                                                                                                                                                                                    | 21 |
| 5.1 Antecedentes .....                                                                                                                                                                                        | 21 |
| 5.1.1 Internacionales .....                                                                                                                                                                                   | 21 |
| 5.1.2 Nacionales.....                                                                                                                                                                                         | 23 |
| 5.1.3 Locales .....                                                                                                                                                                                           | 26 |
| 5.2 Marco teórico .....                                                                                                                                                                                       | 27 |
| 5.2.1 Riesgo Psicosocial .....                                                                                                                                                                                | 27 |
| 5.2.2 Bienestar Laboral .....                                                                                                                                                                                 | 29 |
| 5.2.3 Clima Laboral .....                                                                                                                                                                                     | 30 |
| 5.3 Marco conceptual .....                                                                                                                                                                                    | 30 |
| 5.3.1 Factores de Riesgo Psicosociales Laborales .....                                                                                                                                                        | 31 |
| 5.3.2 Bienestar Laboral .....                                                                                                                                                                                 | 31 |
| 5.3.3 Clima Organizacional .....                                                                                                                                                                              | 31 |
| 5.3.4 Estrés Laboral .....                                                                                                                                                                                    | 32 |

|       |                                                                                   |    |
|-------|-----------------------------------------------------------------------------------|----|
| 5.3.5 | Carga Laboral.....                                                                | 32 |
| 5.3.6 | Salud Mental en el Trabajo .....                                                  | 32 |
| 5.3.7 | Prevención de Riesgo Psicosocial.....                                             | 33 |
| 5.3.8 | Resolución 2646 de 2008.....                                                      | 33 |
| 5.4   | Marco legal.....                                                                  | 33 |
| 5.5   | Marco normativo .....                                                             | 35 |
| 6.    | Diseño Metodológico.....                                                          | 37 |
| 6.1   | Tipo y diseño de investigación.....                                               | 37 |
| 6.2   | Enfoque de investigación .....                                                    | 38 |
| 6.3   | Participantes .....                                                               | 39 |
| 6.4   | Herramientas de recolección de información .....                                  | 40 |
| 6.5   | Procedimiento.....                                                                | 40 |
| 6.5.1 | Fase de planeación .....                                                          | 40 |
| 6.5.2 | Fase de recolección de datos cuantitativos .....                                  | 41 |
| 6.5.3 | Fase de recolección de datos cualitativos .....                                   | 41 |
| 6.5.4 | Fases de análisis e integración de la información .....                           | 41 |
| 6.5.5 | Fase de formulación de recomendaciones .....                                      | 42 |
| 6.6   | Variables de Estudio.....                                                         | 42 |
| 6.6.1 | Variables independientes .....                                                    | 42 |
| 6.6.2 | Variables dependientes .....                                                      | 43 |
| 6.6.3 | Variables de control (sociodemográficas): .....                                   | 44 |
| 6.7   | Universo, Población y Muestra .....                                               | 49 |
| 6.8   | Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos .....                             | 52 |
| 6.8.1 | Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial .... | 53 |

|       |                                                                                                                                                                                                                      |    |
|-------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 6.8.2 | Cuestionario Sociodemográfico y Ocupacional.....                                                                                                                                                                     | 57 |
| 6.8.3 | Entrevistas Semiestructuradas .....                                                                                                                                                                                  | 60 |
| 6.8.4 | Relevancia Metodológica.....                                                                                                                                                                                         | 63 |
| 6.9   | Plan de Análisis de Datos.....                                                                                                                                                                                       | 63 |
| 6.9.1 | Análisis de datos cuantitativos.....                                                                                                                                                                                 | 64 |
| 6.9.2 | Análisis de Datos Cualitativos .....                                                                                                                                                                                 | 65 |
| 6.9.3 | Análisis e interpretación temática .....                                                                                                                                                                             | 66 |
| 6.9.4 | Triangulación de resultados .....                                                                                                                                                                                    | 67 |
| 6.10  | Aspectos Éticos .....                                                                                                                                                                                                | 68 |
| 7.    | Resultados.....                                                                                                                                                                                                      | 70 |
| 7.1   | Identificación los factores de riesgo psicosocial presentes en el entorno laboral del personal docente de la Institución Educativa María Montessori, conforme a los lineamientos de la Resolución 2646 de 2008. .... | 71 |
| 7.1.1 | Caracterización sociodemográfica de la población.....                                                                                                                                                                | 71 |
| 7.2   | Análisis de la influencia de los factores de riesgo psicosocial sobre el bienestar laboral, considerando dimensiones como salud mental, clima organizacional y carga laboral y bienestar físico.....                 | 81 |
| 7.2.1 | Percepción de la salud mental y emocional .....                                                                                                                                                                      | 82 |
| 7.2.2 | Percepción del clima organizacional .....                                                                                                                                                                            | 83 |
| 7.2.3 | Percepción de la carga laboral .....                                                                                                                                                                                 | 84 |
| 7.2.4 | Bienestar físico, manifestaciones de enfermedad y ausentismo .....                                                                                                                                                   | 86 |
| 7.2.5 | Propuestas de mejora desde la percepción docente .....                                                                                                                                                               | 87 |
| 7.3   | Formulación de recomendaciones técnicas y preventivas que orienten la gestión institucional del riesgo psicosocial en el marco de la Resolución 2646 de 2008.....                                                    | 88 |

|       |                                                                      |     |
|-------|----------------------------------------------------------------------|-----|
| 7.3.1 | Gestión de la carga mental y optimización de procesos .....          | 88  |
| 7.3.2 | Vigilancia epidemiológica y recuperación fisiológica.....            | 89  |
| 7.3.3 | Protección del tiempo privado y desconexión digital .....            | 89  |
| 7.3.4 | Fortalecimiento del liderazgo y del apoyo social .....               | 89  |
| 8.    | Discusión .....                                                      | 90  |
| 8.1   | La triangulación del riesgo: carga laboral, estrés y bienestar. .... | 90  |
| 8.2   | El clima organizacional como factor amortiguador. ....               | 91  |
| 8.3   | Justificación de la intervención técnica.....                        | 92  |
| 9.    | Conclusiones.....                                                    | 93  |
| 9.1   | Diagnóstico del riesgo psicosocial (Objetivo 1). ....                | 93  |
| 9.2   | Percepción de salud y bienestar docente (Objetivo 2). ....           | 94  |
| 9.3   | Formulación de recomendaciones técnicas (Objetivo 3). ....           | 94  |
| 10.   | Referencias.....                                                     | 95  |
|       | Apéndices.....                                                       | 100 |

**Lista de tablas**

|                                                |    |
|------------------------------------------------|----|
| Tabla 1. Operacionalización de Variables ..... | 44 |
|------------------------------------------------|----|

### Lista de figuras

|                                                                                       |    |
|---------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Figura 1. Distribución demográfica por genero.....                                    | 71 |
| Figura 2. Composición por Grupos Etarios. ....                                        | 73 |
| Figura 3. Tipo de Vivienda. ....                                                      | 74 |
| Figura 4. Estrato Socioeconómico. ....                                                | 75 |
| Figura 5. Estado Civil. ....                                                          | 76 |
| Figura 6. Dependencia familiar.....                                                   | 77 |
| Figura 7.Distribución porcentual de niveles de riesgo intralaboral por dominios.....  | 78 |
| Figura 8. Dimensiones de riesgo extralaborales. ....                                  | 79 |
| Figura 9. Distribución porcentual de los niveles de síntomas de estrés.....           | 80 |
| Figura 10. Hallazgos cualitativos: percepción de la salud mental y emocional .....    | 82 |
| Figura 11. Hallazgos cualitativos: percepción del clima organizacional.....           | 83 |
| Figura 12. Hallazgos cualitativos: carga laboral.....                                 | 84 |
| Figura 13. Hallazgos cualitativos: bienestar físico y manifestaciones asociadas ..... | 86 |
| Figura 14. Temáticas recurrentes en las propuestas de mejora.....                     | 87 |

### Lista de apéndices

|                                                                                                  |     |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| <b>Apéndice A.</b> <i>Formato Consentimiento Aplicación Batería Psicosocial</i> .....            | 100 |
| <b>Apéndice B.</b> <i>Formato Consentimiento Informado Entrevista Análisis Psicosocial</i> ..... | 104 |
| <b>Apéndice C.</b> <i>Entrevista Semiestructurada Corta</i> .....                                | 106 |
| <b>Apéndice D.</b> <i>Resultado Matriz Cuestionario de Batería Psicosocial.</i> .....            | 108 |
| <b>Apéndice E.</b> <i>Resultado Matriz Cuestionario de Batería Psicosocial.</i> .....            | 114 |
| <b>Apéndice F.</b> <i>Matriz Técnica de Recomendaciones</i> .....                                | 122 |

### Resumen

El presente estudio tuvo como objetivo analizar la influencia de los factores de riesgo psicosocial sobre el bienestar laboral del personal docente de la I.E. María Montessori, ubicada en el municipio de Acacías, en el marco de la Resolución 2646 de 2008. La investigación se desarrolló bajo un enfoque mixto, con un diseño concurrente, que permitió integrar información cuantitativa y cualitativa para una comprensión amplia del fenómeno estudiado.

En el componente cuantitativo se aplicó la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, mientras que el componente cualitativo se abordó mediante entrevistas semiestructuradas dirigidas a los docentes. Los resultados evidencian que la carga laboral y las demandas del trabajo constituyen los principales factores de riesgo psicosocial, con una presencia relevante de niveles altos y muy altos de estrés. De manera complementaria, el análisis cualitativo permitió identificar manifestaciones físicas y emocionales asociadas a dichas exigencias, y una percepción positiva del apoyo social y del clima organizacional, los cuales actúan como factores protectores parciales.

A partir de la triangulación de los hallazgos, se formularon recomendaciones técnicas orientadas a la gestión institucional del riesgo psicosocial, fundamentadas en la Resolución 2646 de 2008 y articuladas al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. Las conclusiones del estudio resaltan la necesidad de implementar intervenciones estructurales que optimicen la organización del trabajo, promueven el equilibrio entre las exigencias laborales y la recuperación física y emocional del docente, y fortalezcan el bienestar laboral y la sostenibilidad del talento humano.

*Palabras clave:* riesgo psicosocial, bienestar laboral, docentes, estrés laboral, Resolución 2646 de 2008

### **Abstract**

The aim of this study was to analyze the influence of psychosocial risk factors on the occupational well-being of the teaching staff at the María Montessori Educational Institution, located in the municipality of Acacías (Meta), within the framework of Resolution 2646 of 2008. The research was conducted using a mixed-methods approach with a concurrent design, allowing for the integration of quantitative and qualitative data to achieve a comprehensive understanding of the phenomenon under study.

The quantitative component involved the application of the Battery of Instruments for the Assessment of Psychosocial Risk Factors, while the qualitative component was addressed through semi-structured interviews with teachers. The results indicate that workload and job demands are the main psychosocial risk factors, with a significant presence of high and very high stress levels. Additionally, the qualitative analysis revealed physical and emotional manifestations associated with these demands, along with a positive perception of social support and organizational climate, which function as partial protective factors.

Based on the triangulation of findings, technical and preventive recommendations were formulated to guide institutional psychosocial risk management, grounded in Resolution 2646 of 2008 and aligned with the Occupational Health and Safety Management System. The study concludes that structural interventions aimed at optimizing work organization and promoting a balance between job demands and teachers' physical and emotional recovery are essential to strengthen occupational well-being and ensure the sustainability of human talent in the educational context.

*Keywords:* psychosocial risk, occupational well-being, teachers, work-related stress, Resolution 2646 of 2008

**1. Título: Factores de riesgo psicosocial y su influencia en el bienestar laboral del personal docente de la Institución Educativa María Montessori en Acacías (Meta), según la Resolución 2646 de 2008.**

**1.1 Introducción**

En las últimas décadas, el estudio de los factores de riesgo psicosocial en el ámbito laboral ha adquirido una relevancia creciente, especialmente en sectores como el educativo, donde las demandas emocionales, cognitivas y organizacionales son particularmente elevadas. El profesorado se enfrenta de manera constante a múltiples exigencias derivadas de la gestión del aula, la interacción con estudiantes y familias, las cargas administrativas y las condiciones institucionales, lo que puede incidir significativamente en su bienestar psicológico, su desempeño laboral y su calidad de vida.

En este contexto, la identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial se convierten en elementos clave para el diseño de estrategias de intervención orientadas a la promoción de entornos laborales saludables. Para ello, resulta imprescindible contar con instrumentos válidos y confiables que permitan no solo medir dichos riesgos, sino también comprender cómo estos se relacionan con las características individuales y laborales de la población evaluada.

El presente trabajo incorpora el Cuestionario Sociodemográfico y Ocupacional, como parte de la Batería de Instrumentos para la Evaluación del Riesgo Psicosocial, con el propósito de recolectar información relevante sobre variables personales y laborales del profesorado. Este cuestionario constituye una herramienta fundamental para contextualizar los resultados obtenidos en la evaluación psicosocial, ya que permite establecer relaciones entre factores como la edad, el

sexo, el nivel educativo, la antigüedad laboral, la jornada de trabajo y el tipo de vinculación, con la percepción y manifestación de los riesgos psicosociales.

Asimismo, la inclusión de este instrumento facilita la segmentación de la población objeto de estudio, posibilitando el análisis comparativo entre distintos subgrupos y la identificación de patrones o tendencias que podrían pasar desapercibidos en un análisis global. De esta manera, se fortalece la capacidad interpretativa de los resultados y se contribuye a una comprensión más integral del fenómeno estudiado.

En definitiva, el uso del cuestionario sociodemográfico y ocupacional no solo complementa la evaluación del riesgo psicosocial, sino que también aporta un enfoque analítico más profundo, permitiendo orientar la toma de decisiones y la formulación de intervenciones ajustadas a las necesidades específicas del colectivo docente. Este enfoque integral resulta esencial para avanzar hacia la construcción de entornos educativos más saludables, equitativos y sostenibles.

## **2. Planteamiento del problema**

### **2.1 Descripción del problema**

La Institución Educativa María Montessori es una entidad pública ubicada en el municipio de Acacías, Meta, que ofrece educación formal en los niveles de preescolar, básica y media, con cobertura en zonas urbanas y rurales. Su misión se orienta a la formación integral de los estudiantes mediante un enfoque humanista y participativo, que promueve el desarrollo de valores y competencias ciudadanas.

El personal docente, conformado por aproximadamente entre 35 y 45 maestros, desempeña un papel fundamental en el logro de los objetivos institucionales. Sin embargo, en los últimos años se han evidenciado condiciones laborales que afectan su bienestar y desempeño, tales como la

sobrecarga laboral, las jornadas extensas, los grupos numerosos, las exigencias administrativas, la falta de recursos tecnológicos y las dificultades de acceso a servicios de salud.

Estas situaciones se traducen en un desgaste físico y emocional progresivo, que impacta directamente la calidad del trabajo docente y el ambiente escolar.

Aunque el personal se encuentra amparado por el Estatuto Docente y la normatividad vigente del sector educativo, las condiciones laborales enfrentan retos que repercuten en el bienestar de los trabajadores. Entre estos se destacan la sobrecarga laboral, jornadas extensas, grupos numerosos, exigencias administrativas, falta de recursos tecnológicos y deficiencias en salud (Castaño Vanegas & Escobar Mora, 2024, p.13).

Diversos estudios nacionales advierten un incremento de los factores de riesgo psicosocial en el sector educativo, los cuales inciden negativamente en la salud mental de los docentes, generando síntomas de ansiedad, estrés, agotamiento emocional y desmotivación. Entre las causas más frecuentes se encuentran las altas demandas laborales, el exceso de responsabilidades extraclase, la presión por resultados académicos, el escaso reconocimiento institucional y la atención a estudiantes en condiciones socioeconómicas difíciles. En consecuencia, estos factores tienden a afectar tanto la vida personal como la dinámica laboral, manifestándose en ausentismo, rotación del personal y deterioro del clima organizacional (González Carranza, 2024, p.67).

Según La Fundación SM (2023) “un alarmante 20% de los docentes enfrenta el riesgo de desarrollar ansiedad y depresión. Situación que se debe principalmente a las altas exigencias de su trabajo, que incluyen una carga laboral excesiva, la falta de recursos y el escaso reconocimiento de su labor” (párr. 3).

La Institución Educativa María Montessori de Acacías, Meta, no es ajena a esta situación, estas condiciones se reflejan en ausentismo, rotación de personal, deterioro del clima laboral y, en última instancia, en el proceso de enseñanza–aprendizaje.

Particularmente en la Institución Educativa María Montessori, los docentes deben atender grupos de entre 35 y 40 estudiantes por aula, elaborar planeaciones y calificar trabajos fuera de la jornada institucional, lo que amplía la carga de trabajo y reduce el tiempo destinado al descanso y la vida familiar. Esta situación contribuye al aumento del estrés y la fatiga, generando un impacto significativo en el bienestar integral de los educadores y en los procesos pedagógicos.

A lo anterior se suma la limitada atención del sistema de salud que atiende al magisterio, caracterizado por demoras en la asignación de citas, dificultad para acceder a tratamientos especializados y deficiencias en la atención oportuna. Este panorama agrava las condiciones de vulnerabilidad psicológica y emocional de los docentes, quienes enfrentan dificultades para recibir acompañamiento y seguimiento adecuados en materia de salud mental. Desde 2017, las quejas sobre los servicios de salud han aumentado en un 266% destacando las barreras para acceder a tratamientos, medicamentos y citas (Moreno González, 2025, p.1).

Teniendo en cuenta un informe realizado por Consultorsalud en el año 2025, resalta la importancia de la salud mental en el Magisterio, dado que los docentes enfrentan altos niveles de estrés, ansiedad y depresión. Un estudio del Instituto Colombiano de Neurociencias señala que el 62% de los docentes presentan riesgo de desarrollar trastornos de ansiedad derivados de su actividad laboral (Moreno González, 2025, p.1).

A su vez, las consecuencias de los factores de riesgo psicosocial se manifiestan en varios niveles. A nivel individual: ansiedad, estrés y agotamiento. A nivel institucional: ausentismo,

rotación, deterioro del clima laboral y efectos en el aprendizaje lo que impacta directamente en el aprendizaje de los estudiantes (Morales Amuy et al, 2025, p.759).

La Resolución 2646 de 2008 del Ministerio de la Protección Social establece la obligación de identificar, evaluar, intervenir y monitorear los factores de riesgo psicosocial presentes en los entornos laborales. No obstante, su aplicación en el ámbito educativo ha sido limitada, lo que evidencia la necesidad de fortalecer las estrategias institucionales orientadas a la promoción del bienestar y la prevención de riesgos psicosociales.

En este contexto, analizar los factores de riesgo psicosocial y su incidencia en el bienestar laboral del personal docente de la Institución Educativa María Montessori de Acacías, Meta, se constituye en una necesidad prioritaria. Este estudio permitirá comprender las condiciones reales que afectan la salud mental y el desempeño docente, aportar insumos para la formulación de estrategias preventivas y promover acciones de mejora que favorezcan el clima laboral, la satisfacción personal y la calidad educativa.

La población afectada incluye a docentes de la Institución Educativa María Montessori de Acacias, Meta, quienes desempeñan un papel fundamental en la formación de futuras generaciones. La constante exposición a factores de riesgo psicosocial no solo daña su salud, sino que también compromete la calidad de la educación.

## **2.2 Formulación del problema**

¿Cómo influyen los factores de riesgo psicosocial en el bienestar laboral y la salud mental de los maestros de la Institución Educativa María Montessori en Acacías, según la Resolución 2646 de 2008?

### 3. Justificación

El presente proyecto resulta pertinente y necesario debido al creciente impacto que los factores de riesgo psicosocial tienen sobre el bienestar laboral y la salud mental del personal docente en las instituciones educativas públicas, particularmente en contextos regionales como el municipio de Acacías, Meta. En los últimos años, el ejercicio de la labor docente se ha visto afectado por el aumento de las demandas académicas, administrativas y sociales, lo que ha incrementado la exposición a factores como la sobrecarga laboral, la presión institucional, el estrés crónico, los conflictos interpersonales y la falta de reconocimiento, elementos que inciden de manera directa en el bienestar emocional, físico y mental de los maestros (OMS, 2022).

Investigar este problema es útil porque permite comprender, desde un enfoque de Seguridad y Salud en el Trabajo, cómo dichas condiciones laborales influyen en el bienestar docente y, en consecuencia, en el funcionamiento del sistema educativo público. La evidencia científica señala que el bienestar psicosocial de los docentes es un determinante clave de la calidad educativa. Day y Gu (2010) destacan que la salud mental y emocional del profesorado impacta directamente su desempeño pedagógico y la calidad de la interacción con los estudiantes. De igual manera, docentes con adecuados niveles de bienestar laboral favorecen ambientes de aprendizaje más positivos, inclusivos y empáticos, lo que se traduce en mejores resultados académicos y en el desarrollo socioemocional de los estudiantes (OECD, 2020). Por el contrario, la exposición prolongada a situaciones de estrés y sobrecarga laboral se asocia con agotamiento, desmotivación y trastornos de salud mental, como lo advierte Gil-Monte (2012).

Desde el punto de vista normativo, en Colombia la Resolución 2646 de 2008, en concordancia con la Ley 1616 de 2013 sobre salud mental y con los lineamientos de la Organización Internacional del Trabajo, establece la obligatoriedad de identificar, evaluar,

prevenir e intervenir los factores de riesgo psicosocial en los entornos laborales. No obstante, diversos estudios evidencian que en el sector educativo público la implementación de estas disposiciones ha sido limitada, debido a la ausencia de diagnósticos sistemáticos, planes estratégicos, recursos técnicos y seguimiento continuo a las condiciones laborales del personal docente (García-Rosorto et al., 2018). En este sentido, el presente estudio adquiere relevancia al aportar un diagnóstico contextualizado que permita reducir la brecha entre la normativa vigente y su aplicación efectiva en una institución educativa específica.

En coherencia con lo anterior, el presente estudio adquiere especial relevancia al orientarse, en primer lugar, a la *identificación de los factores de riesgo psicosocial presentes en el entorno laboral del personal docente*, de acuerdo con los lineamientos establecidos en la Resolución 2646 de 2008. Asimismo, permite *analizar la influencia de dichos factores sobre el bienestar laboral*, considerando dimensiones fundamentales como la salud mental, el clima organizacional y la carga laboral, aspectos determinantes para el desempeño docente y la sostenibilidad del proceso educativo. Finalmente, los resultados del diagnóstico constituyen un insumo técnico que posibilita la *formulación de recomendaciones preventivas y de intervención*, orientadas a fortalecer la gestión institucional del riesgo psicosocial, reducir la brecha entre la normativa vigente y su aplicación práctica, y promover entornos laborales más saludables y protectores en el sector educativo público.

En cuanto a la generación de conocimiento, el proyecto aportará evidencia empírica sobre la relación entre factores de riesgo psicosocial y bienestar laboral en el sector educativo público, un campo aún poco documentado a nivel regional. Este aporte tiene valor científico-técnico para el área de la Seguridad y Salud en el Trabajo, al fortalecer el análisis de los riesgos psicosociales

desde una perspectiva aplicada y contextualizada, y puede servir como referente para futuras investigaciones o intervenciones en instituciones educativas similares.

Finalmente, los impactos del proyecto se reflejan tanto en el campo científico-técnico como en el ámbito económico y social. Desde lo social, la mejora del bienestar docente repercute positivamente en la calidad del proceso educativo, en la convivencia escolar y en la formación integral de los estudiantes, beneficiando a la comunidad educativa y al entorno social del municipio de Acacías. Desde lo económico, la prevención de riesgos psicosociales contribuye a disminuir costos asociados al ausentismo, incapacidades y rotación del personal, optimizando el uso de los recursos públicos. En conjunto, el proyecto promueve una cultura institucional de prevención, autocuidado y bienestar laboral, alineada con las políticas nacionales de salud mental y con los principios de trabajo decente impulsados por la OIT, fortaleciendo así la sostenibilidad y calidad del servicio educativo público.

## **4. Objetivos**

### **4.1 Objetivo general**

“Analizar la relación existente entre los factores de riesgo psicosocial y el bienestar laboral del personal docente de la Institución Educativa María Montessori en Acacías (Meta), de acuerdo con los lineamientos de la Resolución 2646 de 2008.”

### **4.2. Objetivos específicos**

- Identificar los factores de riesgo psicosocial presentes en el entorno laboral del personal docente de la Institución Educativa María Montessori, conforme a los lineamientos de la Resolución 2646 de 2008.

- Analizar la influencia de los factores de riesgo psicosocial sobre el bienestar laboral, considerando dimensiones como salud mental, clima organizacional y carga laboral.
- Formular recomendaciones técnicas y preventivas que orienten la gestión institucional del riesgo psicosocial en el marco de la Resolución 2646 de 2008.

## **5. Marco referencial**

### **5.1 Antecedentes**

#### **5.1.1 Internacionales**

Partiendo de la literatura a nivel internacional, durante los últimos años se ha confirmado una alta prevalencia sobre los efectos psicosociales a nivel educativo, con un enfoque especial al aumento de todos los riesgos desde el 2020, debido a la transformación digital y un constante exceso en la carga laboral (Rodríguez et al., 2024, p. 112). El marco teórico predominante para el desarrollo de este estudio tiene como influencia el “Modelo de Demandas y Recursos Laborales (JD-R)”, ya que su aplicación sistemática ha colaborado con la clasificación de los factores de riesgo de manera precisa (Schaufeli & Bakker, 2004, p. 296). Bajo este contexto, según López-Martínez et al. (2023) “se llevaron a cabo diversos análisis correlacionales en docentes de primaria en Perú, con el objetivo de examinar cómo las exigencias laborales pueden ser artífices de casos como el Síndrome de Burnout” (p. 45). Los resultados alcanzados por medio de cuestionarios estandarizados expusieron la sobrecarga laboral (demanda cuantitativa) y las exigencias emocionales (gestión de conflictos entre padres de familia y alumnos) son los factores que más han influido en el agotamiento de los docentes, evidenciando un impacto negativo importante en el bienestar mental de estos profesionales.

A continuación, y siguiendo los estudios de Guglielmi y Tratow (2020) “realizaron un estudio de tipo descriptivo correlacional en escuelas de Italia, aplicando encuestas donde se valoraba los niveles de estrés laboral y la satisfacción en el campo laboral” (p.23). Sus hallazgos han sido vitales, señalando que la presión de tiempo para cumplir los cronogramas académicos y a su vez la realización de tareas administrativas generadas por la demanda burocrática son indicadores alarmantes pero importantes de lo bajo que están los grados de bienestar en el trabajo”. Estos investigadores evidenciaron durante sus análisis una correlación negativa y muy marcada entre la satisfacción y las exigencias a nivel psicológico. Esto dando como conclusión que son fundamentales el perfeccionamiento de la eficiencia organizativa y la disminución de las tareas no esenciales para buscar disminuir la aparición de riesgos psicosociales. En países como Canadá, el uso de metodologías de tipo mixto (cualitativa y cuantitativa) sobre los roles de liderazgo escolar, se identificó que la percepción de una baja justicia de tipo organizacional, las falencias de recursos y el nulo respaldo por parte de los directivos, han sido detonantes para ser considerados críticos en los estudios de riesgo psicosocial. Durante sus análisis se determinó que el bienestar del trabajador aumenta cuando hay autonomía y liderazgo participativo que llegue a reducir las exigencias excesivas, corroborando así que los recursos de la institución son importantes para atenuar los niveles de estrés (Smith & Davies, 2022, p 78).

Por último, Vargas-Chacón y Rivas-Acosta (2024) para toda Latinoamérica se realizó una revisión sistemática, afirmando y haciendo verídico los impactos que conllevan las “recompensas”, evidenciando que el desequilibrio entre esfuerzo y recompensa, esto siendo considerado como una escasa remuneración o reconocimiento profesional, viene siendo un elemento en el apartado psicosocial fundamental en la enseñanza, ya que incide directamente en el propósito de dejar la profesión (Vargas-Chacón & Rivas-Acosta, 2024, p. 142). En resumen, los riesgos más

importantes que afectan el bienestar de los docentes son la falta de apoyo social, las constantes demandas emocionales, la sobrecarga y la injusticia organizativa, según los artículos internacionales recientes (2020-2025). Demostrando que es importante evaluar que estos ámbitos sean concretos en la institución en estudio.

### **5.1.2 Nacionales**

En Colombia, los análisis de los factores psicosociales en los docentes han crecido de gran manera su importancia en los últimos diez años, medianamente a causa del fortalecimiento normativo que surgió gracias a la Resolución 2646 de 2008. Esta resolución vela por la identificación, evaluación, prevención e intervención de los elementos psicosociales en el ámbito laboral (Ministerio de la Protección Social, 2008, p. 1). Más adelante, la Resolución 2764 de 2022 ha actualizado y adoptado a nivel nacional la Batería de Instrumento para Riesgos de tipo Psicosocial, permitiendo establecer una metodología estandarizada, siendo muy confiable y la cual su uso es muy reconocido en estudios contemporáneos del sector educativo. Con lo anteriormente mencionado, esta normativa proporciona un punto de referencia esencial para la presente investigación en la Institución Educativa María Montessori, asegurando una aproximación técnica válida y comparable con investigaciones anteriormente desarrolladas en las distintas regiones del país.

Según el enfoque de Soto y Pérez (2022) “han realizado un estudio transversal descriptivo en los colegios distritales de la ciudad de Bogotá. Utilizando una muestra representativa de profesores de secundaria emplearon la Batería de Riesgos Psicosociales en su versión complementada” (p.34). Como resultados, se evidencio el 45% de los docentes presentaron niveles de riesgos alto y muy alto en el dominio de altas exigencias psicológicas, el cual están compuestas

por indicadores vinculados con la presión del tiempo, las constantes sobrecargas laborales y un agitado ritmo acelerado en el trabajo. Además, el dominio de bajas recompensas, vienen a estar relacionadas con la falta de reconocimiento por parte de las instituciones educativas, la ausencia de incentivos laborales y una posible percepción en la desigualdad de los salarios, han sido identificados como los elementos más cruciales para el aumento de las ausencias de los docentes y la vez bajando el bienestar psicológico de los profesionales en cuestión. Por último, bajo el contexto colombiano el desbalance entre el esfuerzo y la recompensa se consideró en el estudio un predictor potente y constante ante el desgaste emocional y la reducción de la satisfacción laboral (Soto & Pérez, 2022, p. 34).

De manera complementaria, Restrepo y Gil (2021) han llevado a cabo una investigación descriptiva en docentes de educación básica residentes en el Eje Cafetero, donde también se hizo uso de la Batería de Riesgos Psicosociales. Los hallazgos de su investigación evidenciaron que el factor intralaboral con el control sobre el trabajo posee un nivel de riesgo considerable, marcado por una nula autonomía en la planificación académica, una participación reducida en temas de decisiones administrativas y una capacidad limitada para intervenir en los métodos de enseñanza. Además, se determinaron que algunos elementos entre ellos la escasez en el desarrollo de competencias, la poca claridad en las funciones y los impactos desfavorables de entornos laborales deteriorados, pueden ser tomados en cuenta como un efecto directo sobre la percepción del bienestar y el sentido de autoeficacia profesional (Restrepo & Gil, 2021, p. 56). Por ende, el estudio resalta que el control laboral constituye una dimensión de atención considerable para comprender la vulnerabilidad psicosocial en los docentes colombianos.

Para Díaz y Rodríguez (2023), por otro lado, han ampliado el marco analítico al añadir a los educadores de nivel universitario y la educación superior de la Costa Caribe, han incluido

elementos tanto dentro como fuera de sus áreas de trabajo. Todos los factores extralaborales, particularmente se han reflejado las tensiones entre la relación trabajo-familia, las exigencias de la atención o cuidado doméstico y los constantes problemas económicos, poseen una correlación, donde, estadísticamente se representa como significativamente como desgaste emocional y la desvinculación laboral, según evidenció el estudio correlacional. Ya con estos resultados, bajo el contexto nacional, los riesgos de índole psicosocial no pueden ser restringidos al plano de las condiciones directas de trabajo establecidas por las resoluciones vigentes; siendo necesario tener en cuenta el cómo interactúan el entorno personal, familiar y comunitario con la salud mental de los profesores de la institución (Díaz & Rodríguez, 2023, p. 89). En visión al sistema es muy importante para las instituciones que tienen profesores con responsabilidades familiares significativas, tomando como ejemplo el caso de Institución Educativa María Montessori.

Siguiendo con los estudios nacionales, Vargas et al. (2020) evidencio que el Burnout en los docentes en Colombia se caracteriza por la intensificación de las exigencias cognitivas y emocionales: gestionando diariamente la indisciplina de los alumnos, resolución de conflictos con los padres de familia, el cumplimiento de las actividades administrativas y trabajar en entornos con escasos recursos académicos. Estos componentes han funcionado como los estresores, evidenciando un impacto duradero en la salud física, estos presentes en trastornos del sueño, fatiga crónica y somatizaciones y en el apartado de la salud mental se evidencia en síntomas como irritabilidad, ansiedad, depresión y pérdida de motivación). Su revisión verifica que el riesgo psicosocial de los profesores en el país tiene una conducta estructural, que viene siendo persistente y presente en todos los grados de la educación (Vargas et al., 2020, p. 215).

### 5.1.3 Locales

Para el municipio de Villavicencio se llevaron a cabo análisis descriptivos de manera transversal en docentes de colegios públicos de la ciudad de Villavicencio, empleando la Batería de Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial y encuestas sobre el bienestar psicológico. La investigación arrojó que los elementos de tipo intralaboral más presentes son las altas demandas emocionales y un ritmo de trabajo alto, especialmente en los docentes que son encargados de grupos numerosos de estudiantes. Esto se vio reflejado en una disminución del sentido de logro y los niveles altos de cansancio emocional (Ramírez & Calderón, 2020, p. 12). Al mismo tiempo, aunque no estrictamente en el Meta, el proyecto descriptivo de Pulido y Rojas (2020), realizado en el colegio público del municipio de Granada (Cundinamarca), se adoptó un enfoque cuantitativo para evaluar la calidad laboral y su relación con los riesgos psicosociales de tipo extralaboral, incluyendo temas como el tiempo de desplazamientos y situación económica, donde se recomendó el fortalecimiento de los recursos sociales internos (Pulido & Rojas, 2020, p. 84).

Por último, los informes técnicos de vigilancia epidemiológica generados por la Secretaría de Educación del Meta (2023), ha consolidado los datos de aplicación de La Batería en las instituciones oficiales del departamento, este informe identificó que las áreas que se evidenciaron riesgos de tipo psicosocial para los docentes ha sido la alta demanda de trabajo y la influencia de factores externos a los vividos dentro de las instituciones, llegando a la conclusión de que el bienestar laboral está siendo afectado por el desbalance de las funciones y responsabilidades que poseen los profesionales, además de sus condiciones personales/familiares (Secretaría de

Educación del Meta, 2023, p. 18). Estos antecedentes confirman la importancia de aplicar de manera pertinente evaluar los dominios de riesgo en la Institución Educativa María Montessori.

## **5.2 Marco teórico**

### **5.2.1 *Riesgo Psicosocial***

El primer concepto que debemos considerar es el riesgo psicosocial. Villalobos (Moncada, 2019,p,8) destaca que los factores de riesgo psicosocial se pueden entender como las condiciones que afectan al individuo, ya sea en el entorno laboral o fuera de él. Cuando estas condiciones se dan con cierta intensidad y durante un tiempo prolongado pueden tener efectos negativos en los trabajadores, en la organización y en los grupos. Esto, a su vez, puede llevar al estrés, que impacta el nivel emocional, cognitivo, en el comportamiento social, laboral y fisiológico (Moncada, 2019, p.8).

Considerando lo que han expuesto (Polanco y García, 2017) los factores de riesgo psicosociales en el trabajo se pueden entender como situaciones o condiciones que un trabajador enfrenta en su entorno laboral (p.58). Esta exposición puede tener un impacto negativo en su salud mental, física y social, teniendo en cuenta diversos aspectos relacionados con las características personales del individuo, así como el ambiente laboral, familiar y social que lo rodea.

De igual manera, y considerando lo que ha expuesto el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo del Gobierno de España (INSHT) (citado en Freire y Corrales), se menciona que los riesgos psicosociales son aquellas condiciones que se encuentran en un entorno laboral, y que están directamente relacionadas con la organización del trabajo, el contenido de las tareas y la

forma en que estas se relacionan, lo cual pueden influir en el desarrollo de la actividad y en la salud en el trabajo (Freire & Corrales, 2018, p. 14).

De la misma forma, Camacho y Mayorga infieren en que los factores de riesgo psicosocial se definen como "situaciones laborales que tienen una alta probabilidad de dañar gravemente la salud de los trabajadores, física, social o mentalmente" (Camacho y Mayorga, 2017, p. 161); así como los trastornos que surgen a partir de factores de riesgo pueden afectar tanto la salud física como la psicológica de una persona. Estos problemas pueden hacerse notar a corto, mediana o largo plazo, y tienen un impacto negativo en los recursos y habilidades que las personas necesitan para manejar las demandas que provienen del trabajo (Ministerio de Protección Social, 2010, pp. 13-14)

Al poner el foco en los factores de riesgo psicosocial que afectan al personal docente, se evidencia que condiciones como la sobrecarga laboral, la organización del trabajo, las relaciones interpersonales y la extensión de las jornadas laborales, acentuadas por la dificultad para delimitar el tiempo entre la vida personal y las responsabilidades laborales, generan consecuencias negativas en la salud de los docentes. Estas se manifiestan principalmente en fatiga, agotamiento físico y mental, así como en la aparición de trastornos psicológicos (García et al., 2024, p. 102).

Teniendo en cuenta las afirmaciones anteriores, se puede deducir que los riesgos psicosociales son un dilema al que se encuentran expuestos casi la mayoría de los trabajadores y que influyen en su salud mental, física y emocional; por consiguiente, es indispensable se tenga en cuenta las causas y prevenciones que se pueden llevar a cabo para minimizar el riesgo en todos los ámbitos laborales posibles.

### 5.2.2 *Bienestar Laboral*

También es indispensable abordar el concepto de bienestar laboral esto con el fin de identificar las condiciones requeridas por el trabajador para el correcto desarrollo de su trabajo.

Es importante recalcar que el presentar problemas de riesgo psicosocial afecta el bienestar laboral del trabajador. Influyendo en su salud física y mental proporcionando deficiencia en su actividad laboral.

De esta manera, y considerando lo que han expresado Castañeda y otros, se pueden inferir que el bienestar laboral, se relaciona con la percepción de equilibrio entre las demandas del trabajo y los recursos personales y organizacionales disponibles, influyendo directamente en la salud mental, la satisfacción y la permanencia del trabajador en la organización (Castañeda et al., 2017).

Además, tomando en cuenta el aporte de la OMS, se puede entender que el bienestar laboral como un entorno de trabajo saludable donde tanto trabajadores como directivos colaboran en un proceso de mejora continua para proteger y promover la salud, la seguridad y el bienestar de los empleados, así como la sustentabilidad del espacio laboral (Castañeda et al, 2017, p.2).

En el ámbito educativo, el bienestar laboral cobra una importancia especial para los docentes, ya que enfrentan altas demandas y responsabilidades que exigen condiciones laborales y ambientales adecuadas para un rendimiento óptimo. En este contexto, la Organización Panamericana de la Salud (OPS) destaca que un entorno laboral saludable no solo protege la salud de los trabajadores, sino que también tiene un efecto positivo en la productividad, la motivación, el compromiso, la satisfacción laboral y, en general en la calidad de vida de las personas (Urrego, 2016, p.10).

### **5.2.3 *Clima Laboral***

Del mismo modo y al hacer énfasis en los riesgos psicosociales, es de suma importancia traer a contexto el tema de clima laboral, siendo este indispensable en el entorno laboral de los docentes.

Según (Soria-Reséndez et al, 2019) “el clima laboral se define como un factor crucial que puede influir en el desempeño y bienestar de los empleados en una organización” (p.10). Al respecto, el clima organizacional y la satisfacción laboral son fenómenos en las organizaciones que dan el significado que tienen las percepciones, tanto individuales como grupales, de las personas pueden ser muy beneficioso para la organización, aunque también puede dar lugar a situaciones estresantes en el ámbito del talento humano.

Así mismo, Lara y sus colegas apuntan que el clima laboral se refiere al ambiente emocional y psicológico en el que los empleados llevan a cabo sus actividades dentro de la organización. El entorno tiene un impacto importante en la satisfacción, el bienestar, la productividad y la estabilidad del personal. El clima laboral, la productividad y la estabilidad del personal. El clima laboral también se forma a partir de la percepción colectiva que los trabajadores tienen sobre su entorno laboral, lo que incluye cuestiones como la cultura de la organización, la interacción entre personas, las políticas y prácticas relacionadas con la gestión del talento humano y los estilos de liderazgo (Soto et al., 2023, p. 42).

## **5.3 Marco conceptual**

Los conceptos que le dan severidad e importancia a la presente propuesta son los siguientes:

### **5.3.1 Factores de Riesgo Psicosociales Laborales**

De acuerdo con Polanco y García (2016) “los factores de riesgo psicosociales laborales hacen referencia a aquellas condiciones presentes en el trabajo que, dependiendo de su intensidad, frecuencia y duración, pueden afectar negativamente la salud integral del trabajador” (p.122). Estos factores no se explican de manera aislada, sino que deben analizarse desde una perspectiva sistémica que considere la interacción entre el contexto organizacional, las demandas del puesto y el entorno social y familiar del individuo. En este sentido, los riesgos psicosociales comprenden dimensiones intralaborales, extralaborales y características personales que, a través de la percepción y experiencia subjetiva del trabajador, inciden en su bienestar y desempeño dentro del ámbito laboral.

### **5.3.2 Bienestar Laboral**

El bienestar laboral puede entenderse como un conjunto organizado de estrategias institucionales orientadas a responder a las necesidades reales de los trabajadores, generando beneficios tanto en el ámbito laboral como en su entorno familiar y comunitario. Desde esta perspectiva, el bienestar trasciende acciones aisladas y se configura como un componente estratégico que contribuye a la calidad de vida del trabajador y al fortalecimiento del vínculo entre la persona y la organización (Arrieta et al., 2018)

### **5.3.3 Clima Organizacional**

García y Zapata (2008) plantean que el clima organizacional se construye a partir de las percepciones compartidas que los miembros de una organización desarrollan sobre su entorno laboral. Estas percepciones, relativamente estables en el tiempo, influyen en la manera como los

trabajadores interpretan las dinámicas internas, regulan su comportamiento y responden a las exigencias del contexto organizacional.

#### **5.3.4 Estrés Laboral**

La Organización Internacional del Trabajo define el estrés laboral como una respuesta del trabajador ante demandas laborales que superan sus capacidades, recursos o posibilidades de control. Esta condición tiende a intensificarse cuando existe bajo apoyo social o escasa autonomía en el desempeño del trabajo (OIT, 2016). Diversos estudios advierten que la exposición prolongada a este tipo de estrés no solo afecta el equilibrio emocional, sino que también puede manifestarse a través de síntomas físicos persistentes, como trastornos musculoesqueléticos, cefaleas y fatiga crónica, evidenciando procesos de somatización del malestar psicológico (Moreno Jiménez, 2011; OIT, 2016).

#### **5.3.5 Carga Laboral**

La carga laboral se refiere al conjunto de exigencias físicas, cognitivas y emocionales que enfrenta un trabajador durante su jornada laboral. Estas demandas se intensifican cuando existen limitaciones en los recursos disponibles o desequilibrios entre las responsabilidades asignadas y las capacidades reales para atenderlas, lo cual incrementa el riesgo de agotamiento y deterioro del bienestar laboral (Eraso & Rivera, 2022).

#### **5.3.6 Salud Mental en el Trabajo**

Según la Organización Mundial de la Salud (2022) “la salud mental constituye un estado de bienestar que permite a las personas afrontar las tensiones cotidianas, desarrollar sus capacidades y desempeñarse de manera productiva en los diferentes ámbitos de su vida”. En el

contexto laboral, este componente resulta esencial, ya que influye directamente en la toma de decisiones, la calidad de las relaciones interpersonales y el logro de los objetivos organizacionales. A pesar de su relevancia, la salud mental continúa siendo subestimada en muchas organizaciones, lo que repercute negativamente en la productividad y sostenibilidad institucional (Organización Mundial de la Salud, 2022)

### **5.3.7 *Prevención de Riesgo Psicosocial***

Se trata de un conjunto de medidas y acciones que buscan identificar, evaluar y controlar los factores de riesgo en el entorno laboral que podrían impactar de manera negativa la salud mental y física de los empleados ( Soliz, 2022, p. 41).

### **5.3.8 *Resolución 2646 de 2008***

Se establecen normas y se definen responsabilidades para identificar, evaluar, prevenir y monitorear de manera continua la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo, así como para determinar el origen de las patologías relacionadas con el estrés laboral (Ministerio de la Protección Social,2008)

## **5.4 Marco legal**

Para el diseño del programa de bienestar laboral con objetivo de mitigar los factores de riesgo psicosocial en los docentes de la Institución Educativa María Montessori en el municipio de Acacías, partirá con respecto a los estipulado en la Resolución 2646 de 2008, emitida por el Ministerio de Protección Social. Esta norma establece pautas para identificar, evaluar, prevenir, intervenir y monitorear de manera continua la exposición a factores de riesgo psicosocial en el

trabajo, además de fomentar la salud mental entre los empleados (Ministerio de la Protección Social, 2008, p. 1)

También se contempla la adición de la Ley 1562 de 2012 está actualizando de manera inmediata el Sistema General de Riesgos Laborales en Colombia, estableciendo medidas dirigidas a la prevención de los accidentes y enfermedades relacionados con el trabajo, dando importancia a los riesgos de tipo psicosocial (Congreso de la República de Colombia, 2012, p. 1)

Además, la Resolución 2764 de 2022 la cuál expide la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial la cual se comportan como una herramienta técnica clave para la fase de diagnóstico del programa propuesto (Ministerio de Trabajo, 2022, p. 2). Por otro lado, la Ley 1010 de 2006 vela por los mecanismos que ayudan a la prevención, corrección y sanción al acoso laboral, el cual es uno de los principales elementos de riesgo psicosocial en el ambiente educativo (Congreso de la República de Colombia, 2006, p. 1)

Por último, la Constitución Política de Colombia de 1991 expuesto en el artículo 25 consagra el derecho de todas las personas a un trabajo con condiciones justas y dignas, con el fin de reforzar la necesidad de manera rápida la promoción de un programa de bienestar laboral dirigido al sector de la salud mental y en afán de mejorar la calidad de vida de los docentes. Este conjunto de normas tiene como intención respaldar jurídicamente la implementación del programa preventivo y correctivo, favoreciendo mayormente al entorno laboral docente y al cumplimiento de las normas que están en rigor actualmente.

### 5.5 Marco normativo

El proyecto de investigación, a pesar de estar relacionado jurídicamente en la normativa colombiana actual, específicamente con la Resolución 24646 de 2008, para reconocer, analizar e intervenir los elementos de peligro psicosocial, también se fundamenta en los marcos internacionales que ayudan a reforzar el rigor técnico, posibilitando a una mejor comprensión de la gestión preventiva en temas de salud laboral. El estándar principal es la ISO 45001:2018, publicada por la Organización Internacional de Normalización, estableciendo todos los parámetros necesarios para poner en marcha el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) (International Organization for Standardization, 2018, p.). Partiendo de esta norma, supone necesario una modificación sobre la importancia de extender la noción de riesgo más allá de los peligros físicos, considerando los riesgos psicosociales como un componente intrínseco del bienestar laboral. La norma ISO 45001:2018 proporciona un marco internacional para la gestión de la seguridad y salud en el trabajo, promoviendo un enfoque preventivo que integra la identificación y control de riesgos, incluidos los de naturaleza psicosocial. Desde esta perspectiva, la norma amplía la comprensión del riesgo más allá de los peligros físicos, incorporando factores como el estrés, la carga mental y el agotamiento laboral, bajo un modelo de mejora continua basado en el ciclo PHVA (International Organization for Standardization, 2018)

Además, el análisis incorpora los lineamientos de la ISO 31000:2018, el estándar internacional que dicta las pautas para la gestión del riesgo. Su principal aporte es ofrecer un marco sistemático y fundamentado en evidencias para identificar, evaluar y analizar el riesgo, lo que posibilita un enfoque integral que va más allá de la implementación instrumental de la Batería de Factores de Riesgo Psicosocial en Colombia. Desde este punto de vista, los factores psicosociales se examinan no solamente como exigencia normativa, sino también como variables fundamentales

para la administración institucional, ya que tienen un impacto directo en la incertidumbre, el proceso de toma de decisiones y la continuidad de los procesos organizacionales. Este método ayuda a la Institución Educativa María Montessori a integrar la administración de los riesgos psicosociales en las etapas estratégica, táctica y operativa (International Organization for Standardization, 2018, p. 9).

Por último, la ISO 9001:2015, un referente mundial en gestión de calidad fortalece la relación entre el bienestar en el trabajo y la calidad del servicio educativo. Esta norma fomenta una cultura de mejoramiento constante fundamentada en la satisfacción del cliente, que aquí es la comunidad educativa; sin embargo, admite que la capacidad organizacional se basa principalmente en la competencia, motivación y estabilidad de los recursos humanos. Desde esta perspectiva, los elementos de riesgo psicosocial se entienden como componentes que pueden incidir de manera directa en el rendimiento del profesorado y tener un efecto sobre la eficacia, el ambiente escolar y la calidad del aprendizaje. Por lo tanto, la gestión preventiva de estos riesgos es una acción necesaria para garantizar la calidad administrativa y pedagógica de la institución (International Organization for Standardization, 2015). En Colombia, la norma ISO clave para el riesgo psicosocial es la ISO 45003:2021, una guía internacional que complementa la ISO 45001, proporcionando directrices específicas para identificar, gestionar y mitigar riesgos psicosociales como el estrés, acoso y carga laboral, buscando un ambiente profesional positivo y el bienestar psicológico de los empleados, aplicable a cualquier empresa y alineada con la legislación colombiana. En conclusión, estos estándares internacionales ofrecen un marco firme, consistente y en línea con las óptimas prácticas globales, que complementan la normativa de Colombia y refuerzan el enfoque integral desde el cual se examina el bienestar laboral del personal docente.

## **6. Diseño Metodológico**

El presente capítulo describe de manera detallada la forma en que se desarrollará la investigación titulada Factores de riesgo psicosocial y su influencia en el bienestar laboral del personal docente de la Institución Educativa María Montessori en Acacías (Meta), según la Resolución 2646 de 2008. En coherencia con los objetivos planteados, se definen el tipo y diseño de investigación, el enfoque metodológico, los participantes, las herramientas de recolección de información y el procedimiento seguido, respondiendo a la pregunta orientadora: ¿cómo se va a realizar la investigación?

### **6.1 Tipo y diseño de investigación**

El estudio se centra en una investigación aplicada, dado que se orienta a la identificación, análisis y comprensión de una problemática real en un contexto institucional específico, con el propósito de generar insumos técnicos que contribuyan a la toma de decisiones y a la formulación de recomendaciones preventivas dentro del marco del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

Desde un punto de vista metodológico, la investigación adopta un diseño no experimental, ya que las variables objeto de estudio —factores de riesgo psicosocial y bienestar laboral— no son manipuladas deliberadamente, sino observadas y examinadas en el contexto natural en que se encuentra. De acuerdo con Hernández Sampieri et al. (2014), este tipo de diseño resulta pertinente cuando el investigador se limita a observar situaciones ya existentes sin intervenir sobre ellas.

El estudio es de corte transversal, puesto que la recolección de la información se realiza en un único momento del tiempo, permitiendo obtener un diagnóstico del estado actual de los factores

de riesgo psicosocial y su relación con el bienestar laboral del personal docente. Asimismo, el alcance de la investigación es descriptivo–correlacional: descriptivo, en la medida en que caracteriza los niveles y tipos de riesgo psicosocial presentes en la institución; y correlacional, al analizar la relación existente entre dichos factores y las dimensiones del bienestar laboral, tales como la salud mental, el clima organizacional y la carga laboral.

En este marco correlacional se integran de manera implícita las hipótesis de la investigación, las cuales parten del supuesto que hay un vínculo importante entre la exposición a factores de riesgo psicosocial intralaborales y el bienestar profesional del personal docente, coherente con los planteamientos del modelo Demanda–Recursos Laborales (JD-R). No obstante, la investigación pone el foco en el análisis relacional y diagnóstico, más que en la comprobación experimental de causalidad.

## **6.2 Enfoque de investigación**

El enfoque metodológico adoptado es mixto, específicamente de tipo concurrente, dado que integra de manera complementaria por métodos cualitativos y cuantitativos para el abordaje del fenómeno de estudio. Este enfoque permite una comprensión más amplia y profunda de los factores de riesgo psicosocial y su influencia en el bienestar laboral, combinando la medición objetiva de variables con la exploración de las percepciones y experiencias de los docentes.

El componente cuantitativo constituye el eje central del estudio y se orienta principalmente al cumplimiento del primer y segundo objetivo específico. A través de la aplicación de la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, se obtienen datos numéricos que permiten identificar, medir y clasificar los niveles de riesgo psicosocial conforme a los lineamientos de la Resolución 2646 de 2008. Este enfoque se fundamenta en principios de

objetividad, medición sistemática y análisis estadístico, lo que garantiza la confiabilidad y comparabilidad de los resultados (Hernández Sampieri et al., 2014,).

De manera complementaria, el componente cualitativo se incorpora para profundizar en el análisis del segundo objetivo específico, mediante la aplicación de entrevistas semiestructuradas a un grupo de docentes. Estas entrevistas permiten explorar las percepciones, significados y experiencias asociadas a la carga laboral, el clima organizacional y la salud mental, aportando contexto e interpretación a los hallazgos cuantitativos. Según Creswell (2014), la integración de ambos enfoques fortalece la validez del estudio al permitir la triangulación de la información (p.115).

### **6.3 Participantes**

El grupo objeto de estudio está conformado por el personal docente de la Institución Educativa María Montessori, ubicada en el municipio de Acacías, Meta. La participación se realizará bajo criterios de voluntariedad y confidencialidad, garantizando el consentimiento informado de los docentes, en concordancia con las normas éticas de la investigación y la normativa vigente en materia de protección de datos personales.

Para el componente cuantitativo, se contempla la participación del total de docentes activos de la institución o, en su defecto, una muestra representativa definida según criterios de disponibilidad y cobertura institucional. En el componente cualitativo, se seleccionará un subgrupo de participantes mediante un muestreo intencional, priorizando la diversidad de experiencias laborales y antigüedad, con el fin de enriquecer el análisis interpretativo.

## 6.4 Herramientas de recolección de información

Como instrumento principal del componente cuantitativo se utilizará la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, adoptada por el Ministerio del Trabajo de Colombia (Ministerio de Trabajo, 2022, p.4), que posibilita la evaluación de factores relacionados con el estrés laboral, tanto internos como externos al trabajo, así como las circunstancias individuales. Esta herramienta cuenta con validez y confiabilidad técnica, y sus resultados se expresan en niveles de riesgo que facilitan la toma de decisiones preventivas en el marco del SG-SST.

Adicionalmente, para el componente cualitativo se emplearán entrevistas semiestructuradas *Véase apéndice C*, diseñadas para profundizar sobre la percepción de bienestar laboral. Estas entrevistas permiten recoger información detallada sobre las vivencias de los docentes frente a salud mental, clima organizacional, carga laboral y enfermedades y ausentismo.

## 6.5 Procedimiento

El estudio se desarrolló mediante un proceso organizado en cinco fases, las cuales permitieron garantizar coherencia metodológica y rigor en la obtención y análisis de la información:

### 6.5.1 Fase de planeación

En esta etapa inicial se realizó la socialización del proyecto con el personal docentes y directivos de la institución educativa, generando un espacio de dialogo en el que se explicaron los objetivos, alcance del estudio y las consideraciones éticas que orientaron el proceso. Asimismo, se estableció el cronograma de actividades y se organizaron los instrumentos de recolección de

información, procurando que cada acción estuviera alineada con los lineamientos metodológicos y normativos vigentes,

#### **6.5.2 Fase de recolección de datos cuantitativos**

Posteriormente, se aplicó la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, siguiendo cuidadosamente los protocolos establecidos por el Ministerio del Trabajo. Durante esta fase se garantizó la confidencialidad de la información y se promovió un ambiente de confianza que facilitara respuestas honestas y conscientes por parte de los participantes.

#### **6.5.3 Fase de recolección de datos cualitativos**

De manera complementaria, se realizaron entrevistas semiestructuradas a los docentes seleccionados. Estas entrevistas permitieron profundizar en sus experiencias, percepciones y vivencias relacionadas con el bienestar laboral y los factores de riesgo psicosocial presentes en la institución, aportando una comprensión más humana y contextualizada del fenómeno estudiado.

#### **6.5.4 Fases de análisis e integración de la información**

Una vez recopilados los datos, se procedió al análisis estadístico descriptivo y correlacional de la información cuantitativa, con el propósito de identificar los niveles de riesgo y su relación con las dimensiones del bienestar laboral. Paralelamente, la información cualitativa fue examinada mediante un proceso de categorización temática, lo que permitió organizar y comprender la

información de los docentes. Finalmente, ambos enfoques fueron integrados a través de un proceso de triangulación, logrando una visión más amplia, profunda y coherente de la realidad estudiada.

#### **6.5.5 Fase de formulación de recomendaciones**

A partir de los hallazgos obtenidos, se elaboró un diagnóstico integral que sirvió como base para la formulación de recomendaciones técnicas y preventivas orientadas a fortalecer la gestión institucional del riesgo psicosocial. Estas recomendaciones se plantearon en relación con la Resolución 2646 de 2008 y las políticas de Seguridad y Salud en el Trabajo, buscando contribuir de manera concreta al bienestar del personal docente.

### **6.6 Variables de Estudio**

En coherencia con los objetivos de la investigación y el diseño metodológico adoptado, las variables de estudio se estructuran de la siguiente manera:

#### **6.6.1 Variables independientes**

La variable independiente se refiere a los elementos de riesgo psicosocial que ocurren dentro del trabajo, es decir, las condiciones laborales, organizaciones y relacionales que puedan tener un impacto negativo en la salud y bienestar de los docentes. Conforme a las normas definidas en la Resolución 2646 del año 2008, esta variable se operacionaliza por medio de la Batería de Instrumentos para la evaluación de factores de Riesgo Psicosocial. Esta última engloba dimensiones tales como: las exigencias laborales, el control sobre el trabajo, el liderazgo y las relaciones sociales, así como las recompensas.

Estos elementos están relacionados con las condiciones específicas del puesto y la estructura organizativa, y tiene un impacto significativo en la salud y el rendimiento de los empleados (Ministerio de Trabajo, 2010, p.21).

En segundo lugar, están los factores de riesgo psicosocial extralaborales que se vinculan a condiciones externas al entorno laborales tales como:

- Tiempo fuera del trabajo
- Relaciones entre miembros de la familia
- Comunicación y relaciones entre personas
- Propiedades de la vivienda y su entorno
- Efecto del ambiente fuera del trabajo sobre la labor

Incluir estos factores permite realizar una evaluación más completa del riesgo psicosocial, reconociendo cómo el ámbito laboral y el extralaboral interactúan y afectan la salud mental y el bienestar del trabajador.

Adicionalmente se hace una valoración del nivel de estrés conforme con los signos y síntomas manifestados en malestares físicos, psicológicos o socioemocionales. El estrés, según la Organización Mundial de la Salud (OMS) (2016) “es un conjunto de reacciones emocionales, cognitivas, conductuales y fisiológicas que pueden aparecer en respuesta a factores de riesgo psicosociales. (p.6).

### **6.6.2 Variables dependientes**

El bienestar laboral del personal docentes variable dependiente, y su análisis se basaba en dimensiones fundamentales relacionadas con el rendimiento y la salud en el trabajo, como son la

salud mental, el clima organizaciones, las cargas laborales, las enfermedades y ausencias percibidas. Estas dimensiones posibilitan el análisis de cómo la exposición a los factores de riesgo psicosocial afecta las condiciones de trabajo y la estabilidad emocional del profesorado. Todo esto está en línea con los enfoques de Seguridad y Salud en el Trabajo. Se considera que el bienestar laboral es un estado dinámico que surge de la interacción entre las condiciones laborales, los recursos de la organización y las características individuales de cada trabajador (Gil-Monte, 2016, p.42).

### **6.6.3 Variables de control (sociodemográficas):**

Las variables sociodemográficas consideradas en el estudio —entre ellas edad, sexo, nivel educativo, antigüedad laboral, tipo de vinculación y jornada de trabajo— se abordan como *variables de control y descriptivas*. Su inclusión tiene como finalidad caracterizar a la población docente y apoyar la interpretación de los resultados, permitiendo identificar posibles variaciones o diferencias en la exposición a los factores de riesgo psicosocial y en el bienestar laboral, sin constituirse como variables independientes ni dependientes centrales del análisis.

Esta clasificación de variables garantiza coherencia metodológica, rigor analítico y alineación con los enfoques propuestos por Hernández Sampieri et al. (2014), así como los requerimientos normativos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (Hernández – Sampieri & Mendoza, 2018, p.164).

### **Tabla 1.**

#### *Operacionalización de Variables*

| Variable                                             | Tipo          | Definición conceptual                                                                                                                                                                          | Dimensión            | Indicadores                                      | Escala / Técnica                                                                   |
|------------------------------------------------------|---------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------|--------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Variables sociodemográficas</b>                   | Control       | Características personales, sociales y laborales que permiten describir a la población y contextualizar la muestra a los factores de riesgo psicosocial                                        | Demográficas         | Edad                                             | Razón (años cumplidos)                                                             |
|                                                      |               |                                                                                                                                                                                                |                      | Sexo                                             | Nominal (mujer / hombre)                                                           |
|                                                      |               |                                                                                                                                                                                                |                      | Nivel educativo                                  | Ordinal                                                                            |
|                                                      |               |                                                                                                                                                                                                | Laborales            | Estrato socioeconómico                           | Ordinal (1–6 / rural)                                                              |
|                                                      |               |                                                                                                                                                                                                |                      | Estado civil                                     | Nominal                                                                            |
|                                                      |               |                                                                                                                                                                                                |                      | Personas a cargo                                 | Razón                                                                              |
| <b>Factores de riesgo psicosocial intralaborales</b> | Independiente | Condiciones presentes en el entorno laboral que, según su intensidad, duración y frecuencia, pueden afectar la salud y el bienestar del trabajador (Ministerio de la Protección Social, 2008). | Demandas del trabajo | Demandas cuantitativas, emocionales y cognitivas | Batería de Factores de Riesgo Psicosocial – Escala ordinal (Sin riesgo a Muy alto) |
|                                                      |               |                                                                                                                                                                                                |                      |                                                  |                                                                                    |

| Variable                                             | Tipo                   | Definición conceptual                                                                                                    | Dimensión                       | Indicadores                                                     | Escala / Técnica                                        |
|------------------------------------------------------|------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------|-----------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------|
|                                                      |                        |                                                                                                                          | Control sobre el trabajo        | Autonomía, uso de habilidades, claridad del rol                 | Idem                                                    |
|                                                      |                        |                                                                                                                          | Liderazgo y relaciones sociales | Apoyo social, calidad del liderazgo, relaciones interpersonales | Idem                                                    |
|                                                      |                        |                                                                                                                          | Recompensas                     | Reconocimiento, estabilidad, remuneración percibida             | Idem                                                    |
| <b>Factores de riesgo psicosocial extralaborales</b> | Independiente          | Condiciones externas al trabajo que influyen en el rendimiento laboral y la salud mental (Ministerio del Trabajo, 2010). | Tiempo fuera del trabajo        | Descanso, tiempo libre, recreación                              | Batería de Factores Riesgo Psicosocial – Escala ordinal |
|                                                      |                        |                                                                                                                          | Relaciones familiares           | Apoyo y conflictos familiares                                   | Idem                                                    |
|                                                      |                        |                                                                                                                          | Situación económica             | Ingresos y estabilidad económica                                | Idem                                                    |
|                                                      |                        |                                                                                                                          | Vivienda y entorno              | Condiciones físicas y sociales                                  | Idem                                                    |
| <b>Estrés</b>                                        | Dependiente intermedia | Respuesta conductual, emocional, cognitiva y fisiológica frente a la                                                     | Manifestaciones de estrés       | Síntomas fisiológicos, cognitivos, emocionales y conductuales   | Batería de Factores Riesgo Psicosocial – Escala ordinal |

| Variable                 | Tipo        | Definición conceptual                                                                                                          | Dimensión            | Indicadores                                           | Escala / Técnica                                    |
|--------------------------|-------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------|-------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------|
|                          |             | exposición de factores de riesgo psicosocial (OMS, 2010).                                                                      |                      |                                                       |                                                     |
| <b>Bienestar laboral</b> | Dependiente | Estado psicológico positivo asociado a la salud mental, percepción del entorno laboral y equilibrio entre demandas y recursos. | Salud mental         | Estrés percibido, agotamiento emocional               | Entrevistas semiestructuradas – Análisis categorial |
|                          |             |                                                                                                                                | Clima organizacional | Percepción del ambiente laboral y apoyo institucional | Entrevistas semiestructuradas                       |
|                          |             |                                                                                                                                | Carga laboral        | Sobrecarga de tareas y presión de tiempo              | Entrevistas semiestructuradas                       |

*Nota:* La tabla muestra cómo se han operacionalizado las variables de estudio que se han considerado en la investigación.

La *operacionalización de variables* se estructura diferenciando claramente entre variables independientes, dependientes y de control. Los *factores de riesgo psicosocial intralaborales* y *extralaborales* se consideran variables independientes, dado que representan las condiciones de exposición presentes en el entorno de trabajo y fuera de este, las cuales pueden incidir en la salud y el bienestar del personal docente. Estas variables se miden mediante la *Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial*, instrumento oficial adoptado en Colombia

en el marco de la Resolución 2646 de 2008, lo que garantiza validez técnica, confiabilidad y pertinencia normativa.

El *estrés laboral* se aborda como una *variable dependiente intermedia*, en la medida en que constituye una respuesta del individuo ante la exposición a elementos de riesgo psicosocial. Esta decisión metodológica se sustenta en los lineamientos de la Organización Mundial de la Salud y en la estructura conceptual de la Batería de Riesgo Psicosocial, donde el estrés es entendido como un resultado asociado a las condiciones laborales y extralaborales, y no como un factor de riesgo en sí mismo.

Por su parte, el *bienestar laboral* se define como la variable dependiente principal del estudio, al representar el estado psicológico y perceptual del docente frente a su entorno de trabajo. Esta variable se analiza desde dimensiones como la salud mental, el clima organizacional y la carga laboral, las cuales permiten comprender de manera integral el impacto de los factores de riesgo psicosocial sobre la experiencia laboral docente. Dado su carácter subjetivo y multidimensional, el bienestar laboral se aborda mediante *entrevistas semiestructuradas*, lo que posibilita captar significados, percepciones y vivencias que no pueden ser plenamente recogidas a través de instrumentos estandarizados.

Las *variables sociodemográficas y laborales* se incorporan como *variables de control*, ya que permiten caracterizar a la población participante y contextualizar los resultados del diagnóstico. Estas variables facilitan la realización de análisis comparativos y correlacionales, contribuyendo a la interpretación de los hallazgos y al control de posibles factores de confusión, sin constituirse como objeto central de análisis explicativo.

La combinación de técnicas cuantitativas y cualitativas responde a un *enfoque metodológico mixto de tipo concurrente*, que fortalece la validez interna y analítica del estudio mediante la triangulación de la información. Mientras el componente cuantitativo permite medir objetivamente los niveles de riesgo psicosocial y estrés, el componente cualitativo aporta profundidad interpretativa sobre el bienestar laboral, enriqueciendo la comprensión del fenómeno y facilitando la formulación de recomendaciones contextualizadas.

### **6.7 Universo, Población y Muestra**

El presente estudio se llevará a cabo en la Institución Educativa María Montessori, una entidad del sector educativo enfocada en la formación en los niveles de educación básica y media. Aquí, un equipo de profesionales se encarga del proceso pedagógico. El contexto educativo presenta características únicas, como demandas cognitivas constantes, carga administrativa, interacción con estudiantes y padres de familia, y las diversas exigencias evaluativas. Estos aspectos son mencionados en la literatura como factores contextuales importantes que pueden contribuir a la aparición de riesgos psicosociales entre docentes y demás profesionales en la educación (Charria et al., 2011, p. 68; Gutiérrez Núñez & Gavilanes Gómez, 2022, p.115). Por lo tanto, esta institución se convierte en un lugar ideal para realizar una evaluación cuantitativa de los factores de riesgo psicosocial en docentes, en el marco del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), regulado por la Resolución 2646 de 2008 (Ministerio de la Protección Social, 2008, p.1).

El universo de estudio abarca un amplio grupo de docentes en contextos de índole educativo cercanos, pero la población específica que se investiga está compuesta por todos los docentes activos que trabajan en la Institución Educativa María Montessori durante el tiempo en

que se recopilan los datos. Definir claramente esta población nos ayuda a establecer un marco de referencia sólido para medir variables y generalizar los resultados a otros miembros del mismo grupo (Creswell, 2014, p. 155).

Para asegurar que los participantes seleccionados sean representativos y hayan estado expuestos a las condiciones laborales que se requieren analizar, se establecen los siguientes criterios de inclusión:

- Ser docente con un contrato laboral activo en la institución en el momento de la recolección de datos.
- Tener al menos 6 meses de antigüedad, para garantizar una exposición adecuada a los factores laborales del entorno educativo.
- Desempeñar funciones docentes en jornada completa o parcial.
- Aceptar participar de manera voluntaria mediante un consentimiento informado, que es un requisito ético en estudios cuantitativos que involucran a personas.

Los criterios de exclusión son fundamentales para definir quiénes no forman parte de la población que se va a analizar. Esto incluye:

- Docentes que estén en periodo de licencia, con incapacidad médica, de vacaciones prolongadas, en comisión de servicios o ausentes durante la recolección de datos.
- Docentes con menos de seis (6) meses de antigüedad.
- Aquellos que no completen o devuelvan de manera íntegra los instrumentos de recolección de información.

Esto asegura que los datos recolectados en el estudio sean de alta calidad y estén completos.

Para seleccionar los participantes, se utilizará una técnica de muestreo no probabilística de tipo censal, que implica incluir a todos los docentes que cumplan con los criterios de inclusión previamente establecidos. Esta técnica es ideal cuando la población es accesible y se busca realizar un diagnóstico integral y representativo de un fenómeno específico, como la identificación de los factores de riesgo psicosocial en un grupo laboral determinado (Hernández-Sampieri et al., 2014, p. 188). Además, el muestreo censal ayuda a maximizar la precisión de los estimadores y a reducir el sesgo de selección en contexto donde se trata de un grupo relativamente pequeño de sujetos, como es el caso de una plantilla docente en una institución educativa, siguiendo prácticas similares a las de otros estudios transversales en ámbitos educativos y de salud pública (Serna, 2019, p. 82).

Finalmente, el tamaño de la muestra incluirá a todo el personal docente activo que cumpla con los criterios de inclusión. Dado que se trata de un muestreo censal, la muestra es igual a la población accesible, lo que permite una mayor representatividad de los resultados sin la necesidad de cálculos muestrales adicionales que son necesarios en muestreos probabilísticos con poblaciones grandes (Otzen & Manterola, 2017, p. 230). Esta elección metodológica asegura que los análisis descriptivos y correlacionales se realicen con toda la información disponible del grupo docente, lo que mejora la validez interna del diagnóstico del riesgo psicosocial y proporciona una base sólida para formular recomendaciones técnicas y preventivas en el contexto institucional. Este enfoque permite un diagnóstico aplicado orientado a la toma de decisiones dentro del SG-SST institucional.

### **6.8 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos**

La recolección de la información se realizó mediante la articulación de técnicas cuantitativas y cualitativas, en coherencia con el enfoque mixto y el diseño concurrente que orienta el estudio. Este planteamiento metodológico permitió abordar el fenómeno desde una perspectiva integral, desarrollando ambos componentes de manera simultánea y otorgándoles el mismo nivel de importancia dentro del proceso investigativo (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018, p. 612)

El componente cuantitativo se empleó la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, herramienta oficialmente valida y establecida por el Ministerio del Trabajo. Su aplicación permitió identificar y clasificar los niveles de riesgo intralaboral, extralaboral y de estrés presentes en el personal docente, conforme a la normativa nacional vigente. A través de este instrumento fue posible obtener información objetiva, estandarizada y comparable sobre las condiciones psicosociales del entorno laboral (Ministerio de la Protección Social, 2008, p.4).

De manera complementaria, el componente cualitativo se desarrolló mediante la aplicación de entrevistas semiestructuradas, diseñadas para profundizar en la percepción de los docentes respecto a su bienestar laboral, el clima organizacional y la carga de trabajo. Esta técnica facilitó la exploración de experiencias, interpretaciones y significados contruidos por los participantes en relación con su realidad instituciones, enriqueciendo la comprensión de los resultados cuantitativos (Creswell & Plano Clark, 2018, p. 182).

Ambos instrumentos se aplicaron de forma paralela, lo que permitió integrar y triangular la información durante la fase de análisis. La convergencia entre datos numéricos y evidencia narrativa fortaleciendo la consistencia y validez interna del estudio, al posibilitar el contraste de

hallazgo y una interpretación más contextualizada de las variables analizadas, siguiendo los lineamientos metodológicos propuestos por Hernández-Sampieri y Mendoza (2018).

### **6.8.1 *Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial***

Para capturar de manera objetivo la realidad del entorno laboral, estudio se apoyó en la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, que constituye el principal instrumento de recolección de información cuantitativa del presente estudio. Fue desarrollada por el Ministerio de la Protección Social, en conjunto con la Pontificia Universidad Javeriana, con el propósito de identificar, evaluar y monitorear los factores de riesgo psicosocial presentes en los entornos laborales colombianos (Guerrero et al., 2010).

Este instrumento ha sido ampliamente utilizado en estudios diagnósticos y constituye una herramienta técnica de aplicación obligatoria en el marco de la normativa nacional sobre seguridad y salud en el trabajo, particularmente en lo relacionado con la gestión del riesgo psicosocial, conforme a lo establecido en la Resolución 2646 de 2008 y la Resolución 2764 de 2022 (Ministerio del Trabajo, 2022).

#### **6.8.1.1 Fundamento Conceptual y Teórico**

La arquitectura de la Batería no es meramente estadística; se sustenta en el modelo de *Demandas y Recursos Laborales*, el cual plantea que el bienestar de los trabajadores depende del equilibrio entre las exigencias del trabajo y los recursos disponibles para afrontarlas. Desde esta perspectiva, una exposición prolongada a altas demandas laborales, sin recursos suficientes como autonomía, apoyo social o reconocimiento, incrementa el riesgo de estrés y deterioro del bienestar laboral.

En este sentido, el instrumento permite evaluar de manera integral tanto las demandas del entorno laboral como los recursos organizacionales, ofreciendo una visión amplia del impacto de estos factores sobre la salud física y mental del personal docente.

#### **6.8.1.2 Estructura y Dimensiones del Instrumento**

La Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial está conformada por cuatro cuestionarios principales, diseñados para realizar una evaluación exhaustiva de los factores psicosociales presentes en el entorno laboral colombiano, de acuerdo con los lineamientos establecidos por el Ministerio de la Protección Social (2010):

- Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral – Forma A
- Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral – Forma B
- Cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral
- Cuestionario para la evaluación del estrés

##### *1. Factores de riesgo psicosocial intralaboral*

El cuestionario evalúa:

- Demandas del trabajo, que incluyen aspectos como las exigencias cuantitativas, cognitivas, emocionales, la responsabilidad del puesto y las condiciones ambientales y físicas.
- Control sobre el trabajo, que abarca la autonomía y el control que se tiene sobre las tareas, así como las oportunidades para utilizar y desarrollar habilidades y participar en los cambios.

- Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo, que analiza las características del liderazgo, las interacciones sociales en el entorno laboral y la retroalimentación sobre el rendimiento.
- Recompensas, que se refiere al reconocimiento, la compensación económica y la estabilidad en el empleo. (Ministerio de la Protección Social, 2010, p.24-25)

## 2. *Factores de riesgo psicosocial extralaboral*

El cuestionario extralaboral evalúa las condiciones externas al trabajo que pueden afectar la salud y el rendimiento laboral, tales como:

- Tiempo fuera del trabajo
- Relaciones familiares
- Comunicación y relaciones interpersonales
- Situación económica del grupo familiar
- Condiciones de la vivienda y su entorno
- Influencia del entorno extralaboral en el trabajo

## 3. *Evaluación de estrés*

El cuestionario de estrés permite identificar la presencia de síntomas fisiológicos, cognitivos, emocionales y conductuales asociados a la exposición a factores de riesgo psicosocial, facilitando la comprensión del impacto de estos factores sobre la salud del trabajador.

Esta evaluación facilita una comprensión profunda del impacto real que las condiciones de trabajo tienen sobre la salud del trabajo. Al mapear estas señales, la investigación trasciende la

métrica estadística para reconocer la vulnerabilidad y la capacidad de respuesta del ser humano, aportando datos esenciales para diseñar estrategias de intervención que protejan la integridad y el equilibrio del personal docente (Ministerio de la Protección Social, 2010, p. 62).

#### *4. Síntesis de la estructura del instrumento*

La batería proporciona una evaluación exhaustiva de los factores de riesgo psicosocial, al combinar de forma coherente los componentes intralaborales y extralaborales, así como las manifestaciones del estrés. Esto ayuda a determinar los niveles de riesgo y a establecer acciones preventivas e intervencionistas en el contexto del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (Ministerio de la Protección Social, 2010, p. 13).

##### **6.8.1.3 Confiabilidad y Validez**

De acuerdo con el Manual de la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Riesgo Psicosocial, los instrumentos que conforman la batería presentan niveles adecuados de confiabilidad, La evaluación se realiza principalmente a través del coeficiente Alfa de Cronbach (Ministerio de Protección Social, 2010, p.10).

El manual indica que los valores de consistencia interna obtenidos son iguales o superiores a 0.7, un criterio que se considera aceptable para los instrumentos utilizados para medir en el campo de la salud y las ciencias sociales la confiabilidad se evidencia en los cuestionarios de riesgo psicosociales intralaboral (tipos y B), como en los instrumentos de riesgo extralaboral y evaluación del estrés, lo que evidencia una adecuada homogeneidad de los ítems y asegura la estabilidad y precisión en la medición de los factores evaluados.

En este contexto, el manual concluye que “los instrumentos que componen la batería presentan coeficientes de confiabilidad satisfactorios, lo que permite su uso para la evaluación de factores de riesgo psicosocial en la población trabajadora colombiana”

#### **6.8.1.4 Aplicación Practica**

En esta investigación, se aplicará la batería a todos los docentes de la institución, asegurando que las condiciones de recolección sean uniformes. Esta aplicación masiva nos permitirá obtener una imagen clara del riesgo psicosocial, describiendo la prevalencia y la magnitud de los factores evaluados, todo en línea con los objetivos específicos y la normativa nacional.

Los resultados de la batería se combinarán con datos sociodemográficos y ocupacionales, lo que facilitará análisis descriptivos y correlacionales entre los factores de riesgo laboral y formular recomendaciones técnicas y preventivas para gestionar el riesgo psicosocial en la institución.

#### **6.8.1.5 Relevancia Metodológica**

“La Batería, además de servir como instrumento diagnóstico, es una herramienta válida científicamente que proporciona a los resultados credibilidad y rigor (Ministerio de la Protección Social & Pontificia Universidad Javeriana, 2010, p. 32).” Su integración con otras herramientas, como la entrevista semiestructurada y el análisis sociodemográfico, posibilita una conexión evidente entre los elementos de riesgo y el bienestar de los empleados en términos laborales.

### **6.8.2 Cuestionario Sociodemográfico y Ocupacional**

El Cuestionario Sociodemográfico y Ocupacional de la Batería de Instrumentos para el Diagnóstico de Riesgo Psicosocial es una herramienta clave en esta investigación. Nos ayuda a entender mejor a la población docente y nos proporciona información crucial para el análisis estadístico de los factores de riesgo psicosocial y el bienestar laboral. Al incluir estos datos, podemos segmentar la información, realizar comparaciones entre diferentes subgrupos y detectar patrones o tendencias relacionadas con variables demográficas y ocupacionales.

#### **6.8.2.1 Fundamentos y Objetivos del Instrumento**

El propósito del cuestionario es reunir información concreta y medible sobre las características personales y laborales de los docentes, para que se puedan relacionar con los resultados de la Batería de Riesgo Psicosocial (Guerrero et al., 2010, p.5). La información que se recolecta permite:

Analizar cómo factores como la edad, el sexo, la antigüedad o el nivel educativo, jornada laboral, tipo de vinculación o área de trabajo afectan la percepción del riesgo psicosocial.

Caracterizar el perfil sociodemográfico del grupo de docentes.

#### **6.8.2.2 Contenidos del Cuestionario**

El cuestionario se divide en dos secciones principales:

*Datos sociodemográficos:*

- Edad (años cumplidos)
- Sexo (masculino, femenino, otro)

- Nivel educativo (ninguno, técnico/tecnólogo, profesional, posgrado)
- Estado civil (soltero, casado, unión libre, otro)
- Nivel socioeconómico (bajo, medio bajo, medio alto, alto, muy alto)

*Datos ocupacionales:*

- Antigüedad laboral en la institución (años de servicio)
- Tipo de vinculación (contrato a término fijo, indefinido, provisional)
- Jornada laboral (tiempo completo, parcial, rotativa)
- Área o asignatura a cargo
- Experiencia docente previa (años en otras instituciones)

Cada ítem está diseñado para ser claro y específico, lo que facilita la codificación y el análisis estadístico. Esto permite que la información se integre con los resultados de los instrumentos principales, logrando un análisis correlacional y descriptivo más preciso (Creswell, 2014, p. 162).

### **6.8.2.3 Procedimiento de Aplicación**

La aplicación del cuestionario se llevará a cabo al mismo tiempo que la Batería Psicosocial, asegurando que todos los docentes completen ambos instrumentos en un solo momento y en condiciones uniformes. Los pasos que seguir son los siguientes:

- Explicar los objetivos del cuestionario y su relevancia para el estudio.

- Asegurar la confidencialidad y la voluntariedad, garantizando que los datos se utilicen exclusivamente con fines académicos y para el diagnóstico institucional.
- Integrar los datos sociodemográficos y ocupacionales con los resultados de la Batería Psicosocial para realizar análisis comparativos y correlacionales.

#### **6.8.2.4 Relevancia Metodológica**

La inclusión del Cuestionario Sociodemográfico y Ocupacional le da un gran impulso al estudio, ya que permite:

- Realizar análisis segmentados para identificar grupos en mayor riesgo.
- Contextualizar los hallazgos cuantitativos, lo que aumenta la validez y aplicabilidad de las conclusiones.

Además, al estar integrado como parte de la batería oficial desarrollada por el Ministerio de la Protección Social y la Pontificia Universidad Javeriana, el cuestionario garantiza una coherencia metodológica con los instrumentos principales y el cumplimiento de los estándares nacionales de investigación en riesgos psicosociales.

#### **6.8.3 Entrevistas Semiestructuradas**

Las entrevistas semiestructuradas se utilizaron como técnica cualitativa para profundizar en la experiencia subjetiva de los docentes frente a los factores de riesgo psicosocial y su influencia en el bienestar laboral.

Este instrumento permitió explorar dimensiones como la salud mental, el clima organizacional, la carga laboral y la interferencia trabajo-vida personal, a partir de preguntas

abiertas que facilitaron la expresión libre de percepciones, emociones y significados asociados a la experiencia laboral.

La información obtenida fue analizada mediante un proceso de categorización temática, lo que permitió complementar e interpretar los resultados cuantitativos obtenidos a través de la Batería de Riesgo Psicosocial

#### **6.8.3.1 Fundamento y Objetivos de la Técnica**

Se fundamenta la entrevista semiestructurada en un enfoque cualitativo interpretativo, que tiene como objetivo entender fenómenos sociales y organizacionales desde la perspectiva de quienes los viven (Creswell, 2014, p. 186; Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018 p. 452). Los principales objetivos de incluir esta técnica son:

- Explicar cómo los profesores perciben sus condiciones de trabajo en términos de exigencias laborales, distribución de tareas y clima institucional.
- Explorar las experiencias y significados atribuidos por los docentes a situaciones laborales que generan carga, tensión o malestar psicosocial
- Identificar percepciones generales sobre el impacto del trabajo en el bienestar personal, a partir de los relatos obtenidos en las entrevistas semiestructuradas.
- Complementar y contextualizar los resultados cuantitativos, facilitando la triangulación de la información y fortalecimiento la interpretación integral de los hallazgos.

Este instrumento se enfoca en el objetivo específico 2 de la investigación, ya que permite profundizar en la identificación de factores de riesgo y su impacto en el bienestar laboral, aportando evidencia cualitativa que enriquece los análisis estadísticos.

### **6.8.3.2      Diseño de la Guía de Entrevista**

La guía de entrevista semiestructurada está diseñada con preguntas abiertas que permiten a los docentes compartir sus experiencias personales y sus percepciones sobre la carga laboral, las relaciones interpersonales, el liderazgo, las recompensas y el equilibrio entre su vida personal y profesional.

***Véase Apéndice. C.***

La estructura semiestructurada permite que, aunque haya preguntas predefinidas, el entrevistador pueda adaptarse a las respuestas y profundizar en temas relevantes, lo que genera información más completa y contextualizada.

### **6.8.3.3      Procedimiento de Aplicación**

La realización de las entrevistas se llevará a cabo en un ambiente de confidencialidad y voluntariedad, asegurando que los docentes se sientan cómodos al expresar sus opiniones de manera sincera. El procedimiento incluye:

- Selección de una muestra representativa de docentes, priorizando la diversidad en edad, género, antigüedad y área de trabajo.
- Coordinación de horarios para entrevistas individuales que durarán entre 30 y 45 minutos cada una.
- Registro de las entrevistas mediante grabaciones de audio y notas de campo, garantizando la integridad y fidelidad de la información.

- Transcripción literal de las entrevistas para su posterior codificación y análisis temático, siguiendo los principios del análisis cualitativo.

El análisis se centrará en identificar temas recurrentes, patrones de comportamiento y percepciones compartidas, que se integrarán con los hallazgos cuantitativos.

#### **6.8.4      *Relevancia Metodológica***

La inclusión de entrevistas semiestructuradas ofrece varias ventajas:

- Permite obtener información cualitativa que complementa y da sentido a los resultados estadísticos.
- Ayuda a capturar la experiencia personal de los docentes en relación con los factores de riesgo psicosocial.
- Refuerza la validez externa y analítica del estudio a través de la triangulación de datos.
- Proporciona evidencia valiosa para diseñar estrategias de intervención personalizadas, teniendo en cuenta las necesidades y percepciones reales del personal docente.

Junto con la Batería de Factores de Riesgo Psicosocial, el Cuestionario Sociodemográfico, las entrevistas semiestructuradas permiten crear un diagnóstico integral del entorno laboral, alineado con los objetivos de la investigación y las normativas en Colombia (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018, p. 612; Creswell, 2014, p. 219).

### **6.9 Plan de Análisis de Datos**

Para el plan de análisis de datos en esta investigación se organiza siguiendo un enfoque cuantitativo predominante, pero también incluye técnicas de análisis cualitativo que complementan

la información obtenida a través de entrevistas semiestructuradas. Esta estrategia permite llevar a cabo un análisis completo de los factores de riesgo psicosocial y su impacto en el bienestar laboral del personal docente, lo que fortalece la validez de los hallazgos gracias a la triangulación metodológica.

### **6.9.1 *Análisis de datos cuantitativos***

Se realizó el análisis de datos cuantitativos empleando la información adquirida a través de la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Riesgo Psicosocial. Se siguieron al pie de la letra los criterios de calificación, estandarización e interpretación que se encuentra en el manual técnico del instrumento. Las respuestas se transformaron en puntajes estandarizados y luego se clasificaron en diferentes niveles de riesgo: sin riesgo, riesgo bajo, riesgo medio, riesgo alto y riesgo muy alto. Esto se hizo de acuerdo con los puntos de corte establecidos para cada dominio y dimensión, lo que permitió identificar los niveles de exposición de los factores de riesgo psicosocial en el personal docente evaluado (Ministerio de Protección Social, 2010, p. 38).

Para describir cómo se distribuyen los niveles de riesgo en la población que estamos estudiando, se realizó un análisis estadístico descriptivo. Esto incluyó calcular las frecuencias absolutas y relativas (es decir, porcentajes) para cada dominio y dimensión evaluada. Este enfoque nos permitió comparar los distintos factores de riesgo psicosocial y determinar cuáles son las más prevalentes dentro de la institución educativa, todo sin modificar el sistema oficial de calificación establecido por la Batería.

El procesamiento de los datos se llevó a cabo con Microsoft Excel, donde se realizó un análisis estadístico descriptivo que incluyó la determinación de frecuencias absolutas y relativas (porcentajes) para cada dimensión y dominio. Este análisis posibilitó detallar como se distribuyen

los grados de riesgo psicosocial en el cuerpo docente evaluado y exhibir los resultados en figuras y tablas, siguiendo la lógica de la calificación oficial de la Batería.

### **6.9.2 *Análisis de Datos Cualitativos***

La finalidad de examinar los datos cualitativos en este estudio es ampliar y profundizar nuestra comprensión de las conclusiones que se han logrado mediante el análisis cuantitativo. Esto es particularmente importante cuando se trata de cómo el personal docente percibe su bienestar en el trabajo y cómo experimenta de manera subjetiva los elementos de riesgo psicosocial a los que se enfrenta. Para lograrlo, utilizaremos un enfoque interpretativo que se basa en el análisis de contenido temático, una técnica que es muy común en estudios sociales y organizacionales. Preparación y organización de la información (Hernández-Sampieri et al., 2018, p. 425).

Las entrevistas semiestructuradas se grabaron con el consentimiento informado de los participantes y, después se transcribieron palabra por palabra. Estas transcripciones construirán la base para el análisis cualitativo. Para garantizar el anonimato de los profesores y salvaguardar la privacidad de la información, se asignará un código alfanumérico a cada entrevista.

#### **1. *Fases del análisis de contenido***

El análisis cualitativo se llevará a cabo en varias etapas secuenciales:

- *Lectura exhaustiva y familiarización con los datos*

Se realizará una lectura repetida de las transcripciones para lograr una comprensión integral del discurso de los participantes, identificar ideas recurrentes y reconocer patrones preliminares

relacionados con los factores de riesgo psicosocial y el bienestar laboral (Hernández-Sampieri et al., 2018, p. 426).

- *Codificación inicial*

A partir de la lectura detallada, se asignan códigos a unidades de significado (frases, párrafos o expresiones relevantes) que representen aspectos clave de la experiencia laboral docente, como salud mental, clima organizacional carga laboral y enfermedades y ausentismo. **Véase Anexo D.**

- *Construcción de categorías y subcategorías*

La creación de las categorías y subcategorías se llevó a cabo mediante un enfoque mixto que combina lo deductivo y lo descriptivo. En este proceso, las categorías principales se alinearon con las dimensiones establecidas en la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial. Estas dimensiones incluyen aspectos como las demandas laborales, el control sobre el trabajo, el liderazgo y las relaciones sociales, así como las recompensas. Estas categorías ya estaban definidas de antemano, ya que provienen de un instrumento estandarizado y reconocido normativamente en el contexto colombiano (Ministerio de la Protección Social, 2010, p. 14). Las subcategorías se establecieron en función de los temas tratados durante la entrevista semiestructurada. Esto permitió explorar a fondo las percepciones, experiencias y valoraciones que los docentes compartieron sobre cada dimensión evaluada, sin la intención de crear nuevos conceptos no operacionalizado. Este enfoque facilitó la organización de la información cualitativa de una manera estructurada, coherente y alineada con los objetivos de estudio.

### **6.9.3 *Análisis e interpretación temática***

El análisis e interpretación de los temas se llevaron a cabo a partir de las categorías que se definieron previamente. Se establecieron conexiones entre ellas y se contrastaron los hallazgos cualitativos con los resultados cuantitativos que se obtuvieron al aplicar la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial. Este proceso nos permitió entender cómo los docentes perciben y viven los factores de riesgo psicosocial en su entorno laboral. Además, aportó una dimensión explicativa y contextual que complementa los datos numéricos, fortaleciendo así la interpretación integral de los resultados, en línea con los principios del enfoque mixto concurrente (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018, p. 612).

#### **6.9.4 Triangulación de resultados**

Como parte de una estrategia metodológica rigurosa, se implementará la triangulación metodológica, que combinará los hallazgos del análisis cuantitativo y cualitativo. Esta triangulación no solo fortalecerá la validez interna del estudio, sino que también ayudará a corroborar los resultados y enriquecer la interpretación de los factores de riesgo psicosocial y su impacto en el bienestar laboral de los docentes (Denzin, 2012, p. 82).

##### *1. Herramientas de apoyo para el análisis*

El análisis cualitativo se llevará a cabo de manera manual, utilizando matrices de categorización creadas en Microsoft Excel. Esto facilitará la organización sistemática de los códigos, categorías y fragmentos textuales. Aunque no se utilizará software especializado para el análisis cualitativo, esta herramienta es adecuada para el volumen de información recopilada y el alcance del estudio.

##### *2. Criterios de rigor cualitativo*

Para asegurar la calidad del análisis cualitativo, se tendrán en cuenta criterios de rigor como:

- Credibilidad, garantizando la fidelidad de las transcripciones y la coherencia en la interpretación del discurso.
- Transferibilidad, proporcionando una descripción detallada del contexto institucional y las características de los participantes.
- Dependencia, a través de un procedimiento de análisis bien documentado.
- Conformabilidad, asegurando que los hallazgos se basen en los datos y no en prejuicios del investigador.

En conjunto, el análisis cualitativo complementará los resultados cuantitativos, ofreciendo una comprensión más completa del fenómeno estudiado y fortaleciendo las recomendaciones técnicas dirigidas a la gestión institucional del riesgo psicosocial.

#### **6.10 Aspectos Éticos**

Esta investigación se realizará de acuerdo con los principios éticos esenciales que orientan el trabajo con seres humanos, garantizando la consideración por la dignidad, el bienestar, la autonomía y la privacidad de cada uno de los participantes. En este marco, el estudio se ciñe a los principios de justicia, beneficencia y respeto por las personas, que son muy comunes en la investigación educativa y social (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018, p. 153).

La gestión de la información recogida se llevará a cabo conforme a las disposiciones de la Ley 158 de 2012 y el Decreto 1377 de 2013, que rigen el manejo de datos personales en Colombia, en lo concerniente a la protección de datos personales (Habeas Data). Los datos que los profesores

proporcionen no serán distribuidos ni divulgados a personas ajenas y solo se usaran con fines académicos e investigativos (Congreso de la República de Colombia, 2012, p. 1; Presidencia de la República de Colombia, 2013, p. 1). Además, se garantizará a los participantes el derecho a conocer, actualizar, rectificar y solicitar la eliminación de su información personal en cualquier momento durante el proceso de investigación.

Para que los participantes se unieran al estudio, fue indispensable el consentimiento informado *Véase apéndices A y B*. Se les comunicó a los participantes los objetivos de la investigación, los métodos que se implementarían y los eventuales beneficios y peligros antes de realizar las encuestas y entrevistas semiestructuradas. Además, se les recordó que su participación es totalmente voluntaria y que tiene la posibilidad de abandonar el estudio en cualquier momento sin que eso les implique consecuencias negativas (Presidencia de la República de Colombia, 2013, p. 8). La firma del consentimiento informado, cuyo modelo se incorporará al trabajo, formalizando la aceptación para participar, garantizado de esta manera que los estándares éticos en la investigación educativa se cumplen. Este modelo fue desarrollado de acuerdo con los lineamientos éticos para la investigación en educación y ciencias sociales, asegurando que se respeten las normas metodológicas y éticas (Hernández-Sampieri et al., 2018, p. 154).

Se tomaron medidas para salvaguardar el anonimato y la confidencialidad de la información, a lo que respecta la identidad de los participantes. Se codificaron los datos recogidos con identificadores alfanuméricos, evitando así emplear nombres o cualquier otro componente que posibilitara identificar de manera directa a los docentes o a la institución. Se expondrán los resultados de la investigación de forma analítica agregada, sin mencionar casos específicos, asegurando así el secreto de la información y la privacidad de los participantes (Flick, 2015, p. 65).

En lo que respecta a los derechos de autor y la propiedad intelectual, el estudio se compromete a seguir las normas académicas actuales sobre citación y referenciación. Todas las fuentes teóricas, metodológicas y normativas que se utilicen serán citadas correctamente según las normas APA (séptima edición). La Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial se aplicará siguiendo los lineamientos técnicos del Ministerio del Trabajo, asegurando su validez, confiabilidad y carácter normativo obligatorio en Colombia (Guerrero et al., 2010, p. 8.; Ministerio de Trabajo, 2022, p. 3).

Por último, el investigador afirma que no hay conflictos de interés, ya que no existen vínculos económicos, laborales o institucionales que puedan influir de manera inapropiada en el diseño, desarrollo, análisis o divulgación de los resultados de la investigación. Este estudio tiene un enfoque puramente académico y científico, y su objetivo es contribuir al fortalecimiento de la gestión del riesgo psicosocial y al bienestar laboral del personal docente.

## **7. Resultados**

En este capítulo se representa los resultados obtenidos a partir de la aplicación de la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial y de las entrevistas semiestructuradas al personal docente de la Institución Educativa María Montessori, en el municipio de Acacías (Meta).

Los hallazgos de aquí se exponen reflejan tanto los datos estadísticos recolectados como las experiencias y percepciones compartidas por los docentes durante las entrevistas. De esta manera, no solo se muestran cifras, sino también las vivencias que dan sentido a esos resultados.

La presentación de la información se organiza de acuerdo con los objetivos específicos del estudio. En primer lugar, se describe los resultados relacionados con el diagnóstico de los factores de riesgo psicosocial, tanto intralaborales como extralaborales. Posteriormente, se analiza cómo estos factores influyen en el bienestar laboral, integrando los resultados cuantitativos y cualitativos a través de un proceso de triangulación que permite una comprensión más completa de la realidad evaluada.

### **7.1 Identificación los factores de riesgo psicosocial presentes en el entorno laboral del personal docente de la Institución Educativa María Montessori, conforme a los lineamientos de la Resolución 2646 de 2008.**

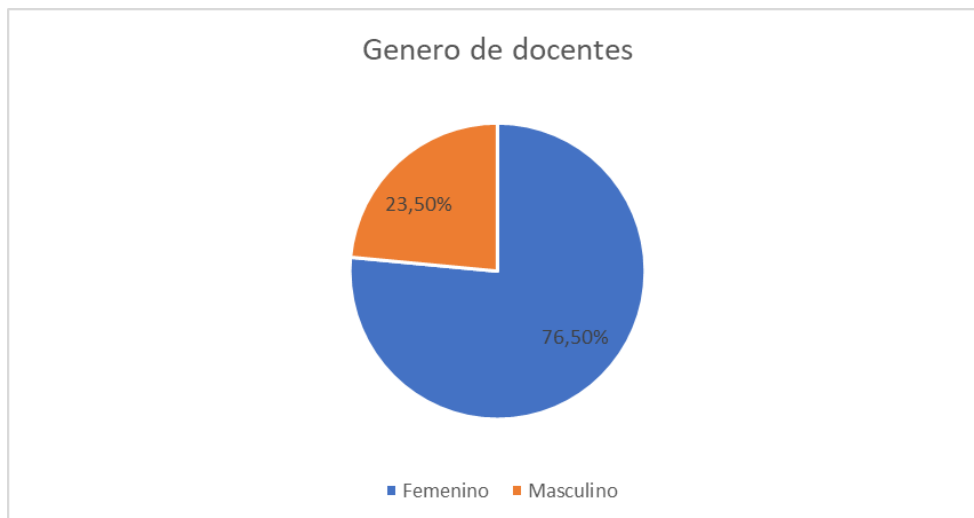
#### **7.1.1 Caracterización sociodemográfica de la población**

A partir de la información recopilada mediante la ficha de datos sociodemográficos, se logró caracterizar a la población docente participante en el estudio, permitiendo contextualizar los resultados del diagnóstico de riesgo psicosocial y comprender las condiciones personales y laborales que inciden en la exposición a dichos factores.

##### **7.1.1.1 Distribución por género**

#### **Figura 1.**

*Distribución demográfica por género*



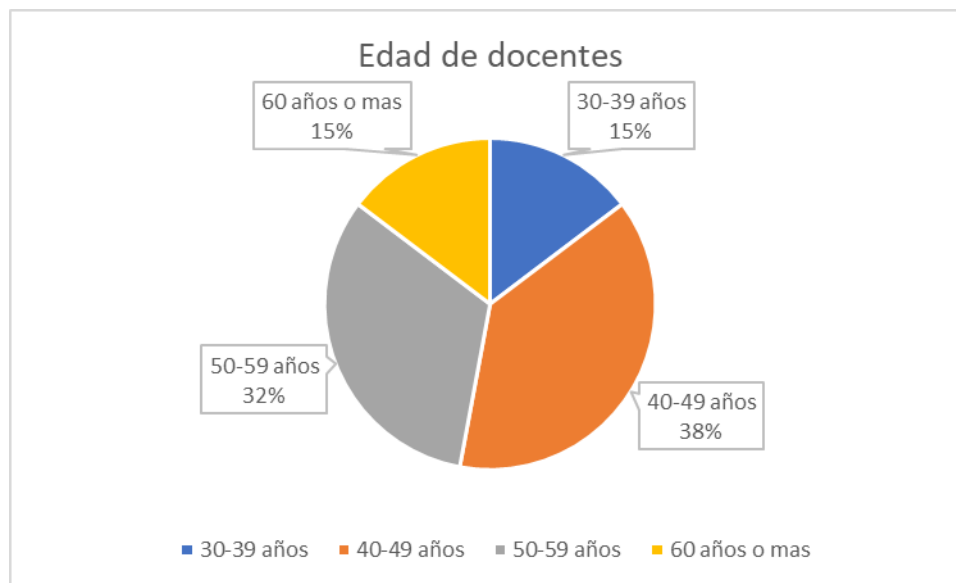
**Nota.** Distribución por género de los docentes participantes, elaborada a partir de los datos sociodemográficos obtenidos mediante la aplicación de la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial (Ministerio de la Protección Social, 2010).

La Figura 1 muestra claramente que hay una mayoría de mujeres en el cuerpo docente, con un 76,5% de mujeres y un 23,5% de hombres. Esta distribución se alinea con la tendencia histórica que hemos visto en el ámbito educativo, especialmente en los niveles de educación básica y media. Desde el punto de vista del riesgo psicosocial, esta composición es importante, ya que ciertas condiciones fuera del trabajo, como la doble jornada y las responsabilidades familiares, pueden afectar de manera diferente cómo se percibe el estrés y el bienestar en el entorno laboral.

### 7.1.1.2 Distribución por grupos etarios

**Figura 2.**

*Composición por Grupos Etarios*



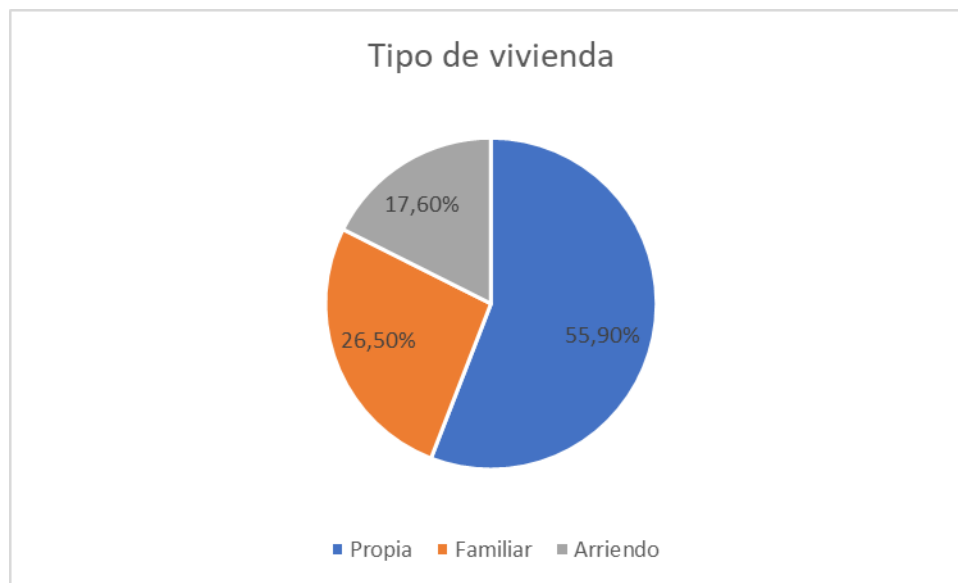
**Nota.** Composición de los docentes por grupos etarios, elaborada a partir de los datos sociodemográficos recolectados mediante la aplicación de la Batería de Riesgo Psicosocial (Ministerio de la Protección Social, 2010).

La población evaluada tiene una edad promedio de 48.7 años, con una notable concentración en los rangos de 40 a 59 años, que representan el 70,6% de los participantes. Este perfil etario indica que contamos con un cuerpo docente con mucha experiencia y estabilidad en sus empleos. Sin embargo, la alta presencia de docentes en etapas avanzadas de su carrera subraya la necesidad de tener en cuenta el desgaste físico y mental que han acumulado, ya que este grupo podría ser más susceptible a la fatiga laboral y al estrés crónico.

### 7.1.1.3 Tipo de vivienda

**Figura 3.**

*Tipo de Vivienda*



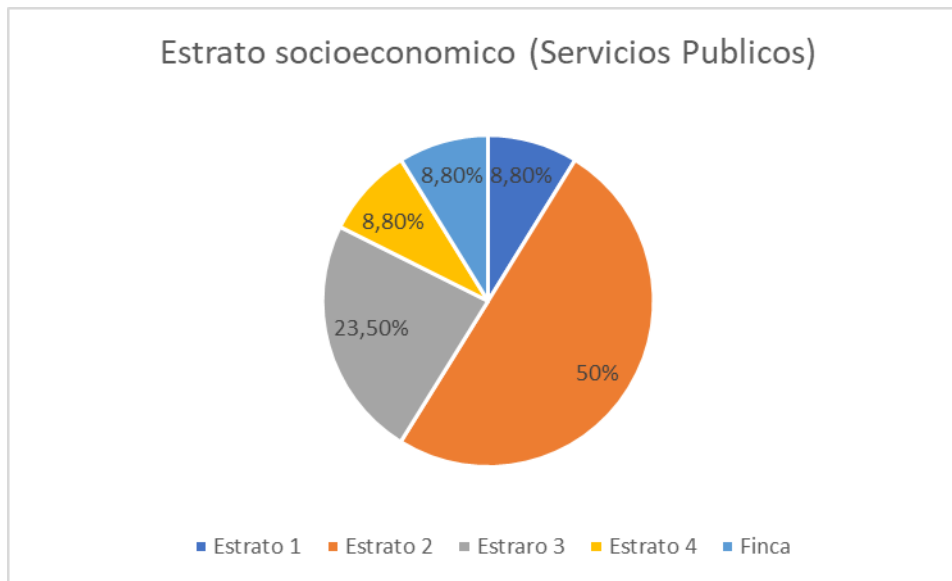
**Nota.** Tipo de vivienda reportado por los docentes participantes, con base en la información sociodemográfica recolectada mediante la Batería de Riesgo Psicosocial (Ministerio de la Protección Social, 2010).

En cuanto a las condiciones de vivienda, el 55,9% de los docentes indicó que posee su propia casa, mientras que un 26,5% vive en una vivienda familiar y un 17,6% se encuentra en una vivienda en arriendo. Estos datos reflejan un nivel de estabilidad socioeconómica para una parte considerable del personal docente sin vivienda propia podría generar una presión económica adicional, lo que a su vez podría afectar su percepción sobre las condiciones fuera del trabajo y su capacidad para recuperarse ante las exigencias laborales.

#### 7.1.1.4 Estrato socioeconómico

**Figura 4.**

*Estrato Socioeconómico*



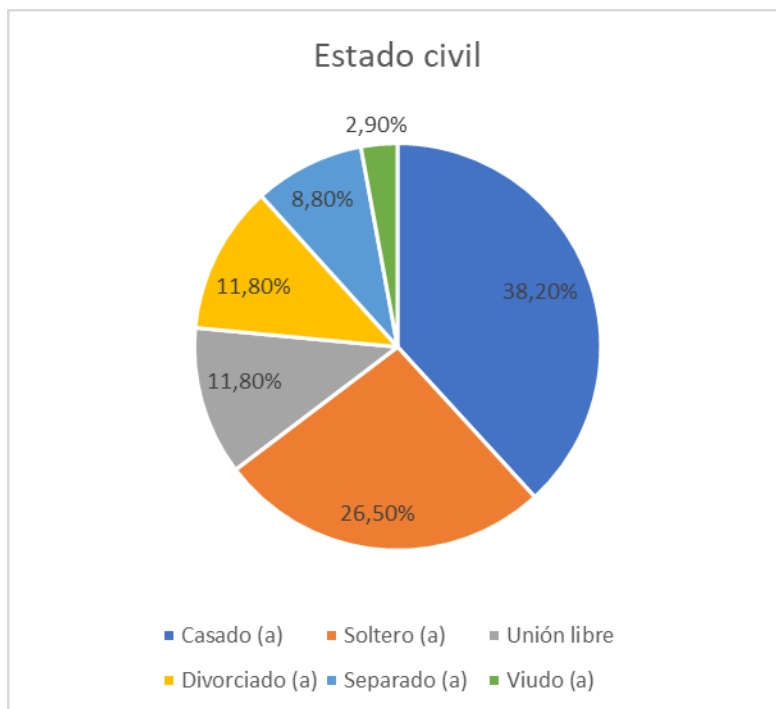
**Nota.** Distribución del estrato socioeconómico de los docentes participantes, elaborada a partir de los datos sociodemográficos obtenidos mediante la aplicación de la Batería de Riesgo Psicosocial (Ministerio de la Protección Social, 2010).

El nivel socioeconómico de los docentes, que se determina a partir del estrato de servicios públicos, se encuentra mayormente en el estrato 2 (50%), seguido por el estrato 3 (23,5%) y el estrato 4 (8,8%). Además, un 8,8% de los participantes vive en áreas rurales. Este perfil socioeconómico indica que las condiciones de ingreso y el acceso a servicios son de nivel medio-bajo, lo que podría tener implicaciones en los tiempos de desplazamiento y el acceso a infraestructuras, factores que pueden afectar el tiempo de descanso efectivo.

### 7.1.1.5 Estado civil

**Figura 5.**

*Estado Civil*



**Nota.** Distribución del estado civil de los docentes participantes, elaborada a partir de la información sociodemográfica recolectada mediante la Bateria de Riesgo Psicosocial (Ministerio de la Protección Social, 2010).

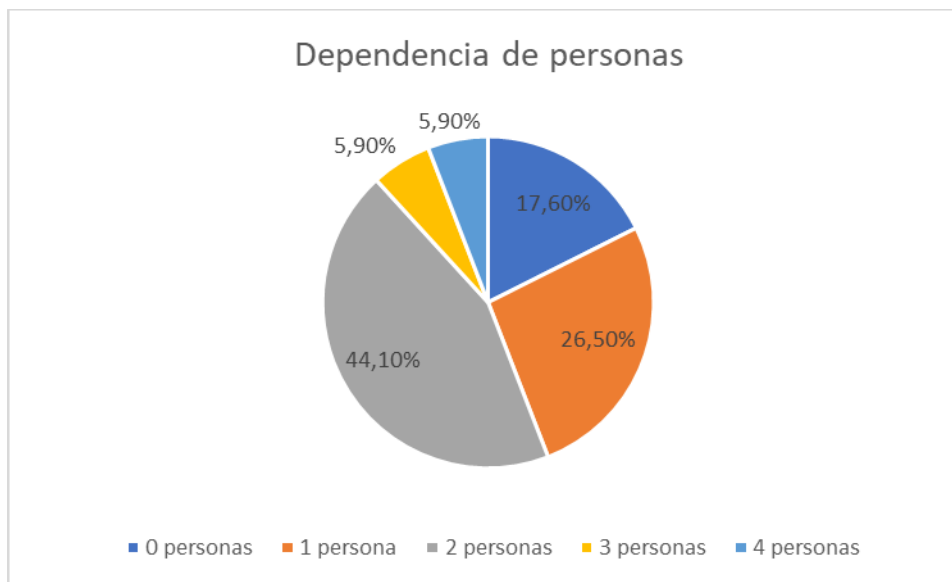
El nivel socioeconómico de los docentes, que se determina a partir del estrato de servicios públicos, se encuentra mayormente en el estrato 2 (50%), seguido por el estrato 3 (23,5%) y el estrato 4 (8,8%). Además, un 8,8% de los participantes vive en áreas rurales. Este perfil socioeconómico indica que las condiciones de ingreso y el acceso a servicios son de nivel medio-

bajo, lo que podría tener implicaciones en los tiempos de desplazamiento y el acceso a infraestructuras, factores que pueden afectar el tiempo de descanso efectivo.

#### 7.1.1.6 Personas a cargo

**Figura 6.**

*Dependencia familiar*



**Nota.** Distribución de docentes con personas a cargo, elaborada a partir de los datos sociodemográficos obtenidos mediante la Batería de Riesgo Psicosocial (Ministerio de la Protección Social, 2010).

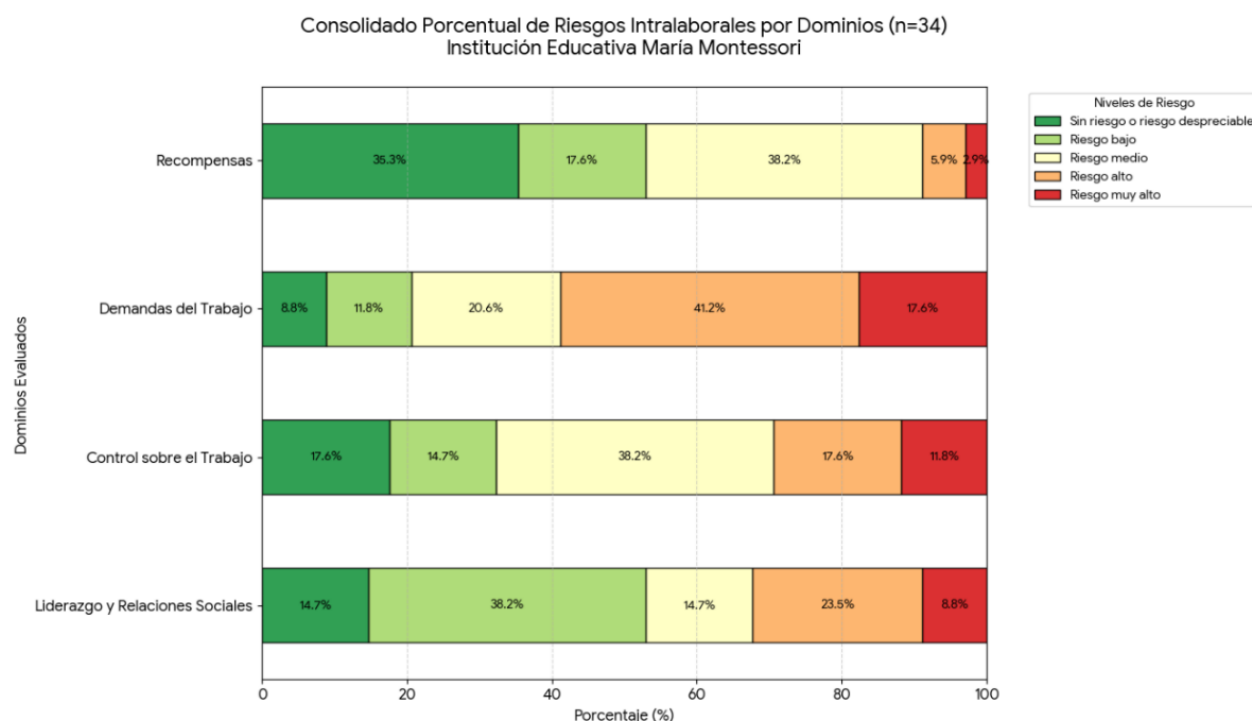
Un 82,4% de los docentes mencionó que tienen personas a su cargo, mientras que solo un 17,6% indicó que no tienen dependientes. Esta alta proporción de responsabilidades familiares puede ser una fuente constante de presión tanto económica como emocional, lo que limita el tiempo que pueden dedicar a actividades de autocuidado y a recuperarse del estrés laboral.

### 7.1.1.7 Factores de riesgo psicosocial intralaborales

Los porcentajes representan la distribución de la población docente según su intensidad de riesgo percibido en su entorno interno.

**Figura 7.**

*Distribución porcentual de niveles de riesgo intralaboral por dominios*



**Nota.** Distribución porcentual de los niveles de riesgo psicosocial intralaboral por dominios, obtenida mediante la aplicación del cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral de la Batería de Riesgo Psicosocial (Ministerio de la Protección Social, 2010).

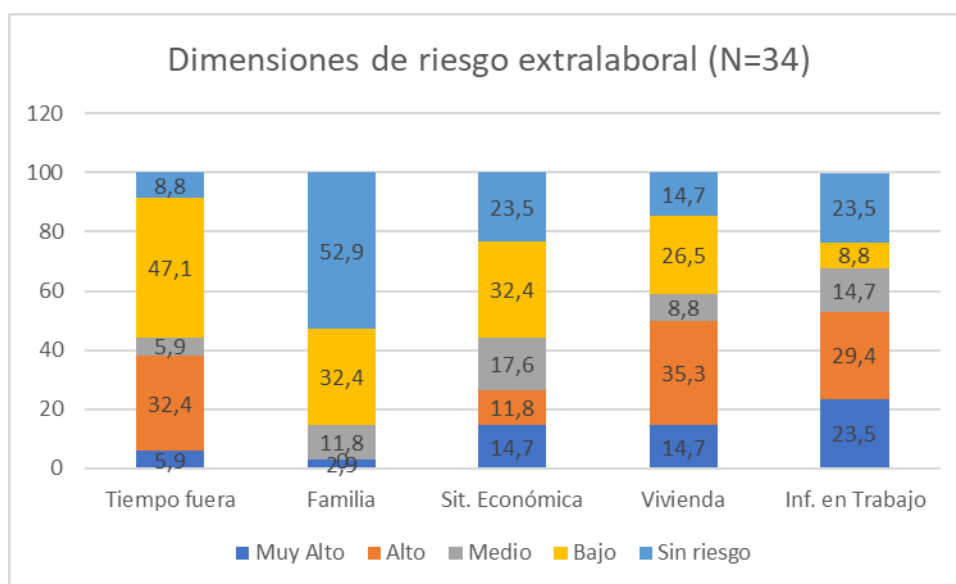
El análisis de los factores de riesgo en el entorno laboral revela que las demandas del trabajo son el aspecto más crítico para los docentes. En este ámbito, un 41,2% de los participantes se encuentra en un nivel de riesgo alto, mientras que un 17,6% se sitúa en un nivel muy alto, lo que indica una exposición considerable a cargas cuantitativas, cognitivas y emocionales elevadas.

Por otro lado, los factores relacionados con el liderazgo y las relaciones sociales muestran niveles de riesgo mayormente bajos, actuando como elementos protectores. Sin embargo, el control sobre el trabajo presenta una proporción significativa de riesgo medio, lo que sugiere que hay limitaciones en la autonomía y en la capacidad de tomar decisiones. Esta combinación de altas demandas y un control limitado aumenta la vulnerabilidad al agotamiento laboral.

### 7.1.1.8 Factores de riesgo psicosocial extralaborales

**Figura 8.**

*Dimensiones de riesgo extralaborales*



**Nota.** Dimensiones de riesgo psicosocial extralaboral identificadas en los docentes, obtenidas mediante la aplicación del cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral de la Batería de Riesgo Psicosocial (Ministerio de la Protección Social, 2010).

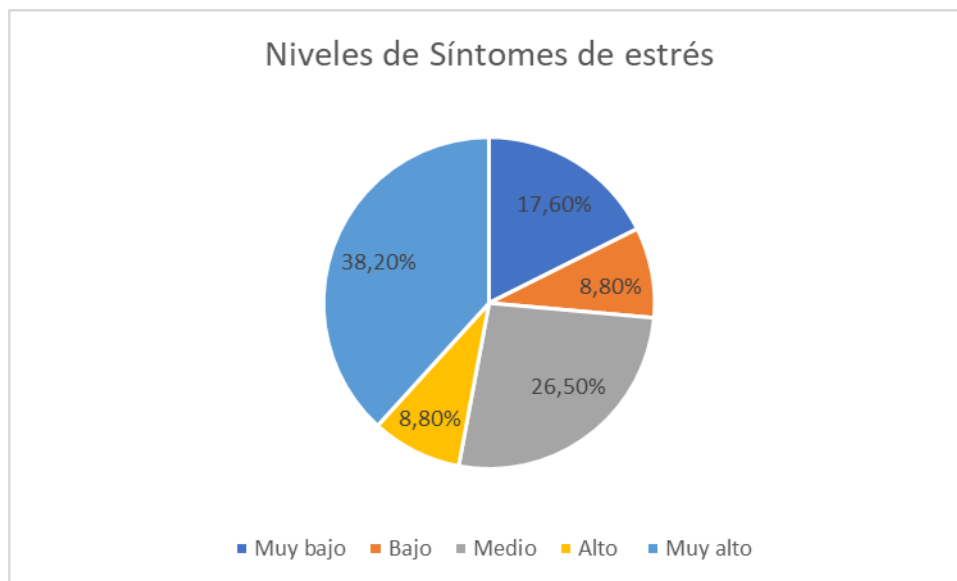
El análisis de los factores extralaborales muestra una mezcla de elementos que protegen y otros que generan vulnerabilidad. Las relaciones familiares se destacan como un factor protector importante, ya que se reportan bajos niveles de riesgo.

Sin embargo, aspectos como las condiciones de la vivienda y su entorno, cómo se utiliza el tiempo fuera del trabajo, y la interferencia de factores externos en el desempeño laboral, presentan niveles de riesgo más altos. Estos hallazgos indican que, aunque el apoyo familiar brinda un respaldo emocional, las condiciones del entorno y las dificultades para desconectar las preocupaciones externas del trabajo crean una carga acumulativa que afecta la salud mental del personal docente.

#### 7.1.1.9 Evaluación del estrés

**Figura 9.**

*Distribución porcentual de los niveles de síntomas de estrés*



**Nota.** Distribución de los niveles de síntomas de estrés en los docentes evaluados, obtenida mediante la aplicación del cuestionario para la evaluación del estrés de la Batería de Riesgo Psicosocial (Ministerio de la Protección Social, 2010).

El diagnóstico de estrés pone de manifiesto una situación de gran importancia para la institución. Un 47% de los docentes se encuentra en los niveles más críticos del estudio, con un 8,8% en un nivel alto y un 38,2% en un nivel muy alto. Estos resultados sugieren que hay manifestaciones fisiológicas, emocionales y cognitivas relacionadas con el estrés laboral y el agotamiento crónico. Desde un enfoque analítico, la alta prevalencia de estos niveles de riesgo está vinculada a la interacción entre las exigencias laborales elevadas, el control limitado sobre el trabajo y las presiones que provienen del entorno fuera del trabajo, especialmente aquellas relacionadas con la vivienda y la gestión del tiempo libre.

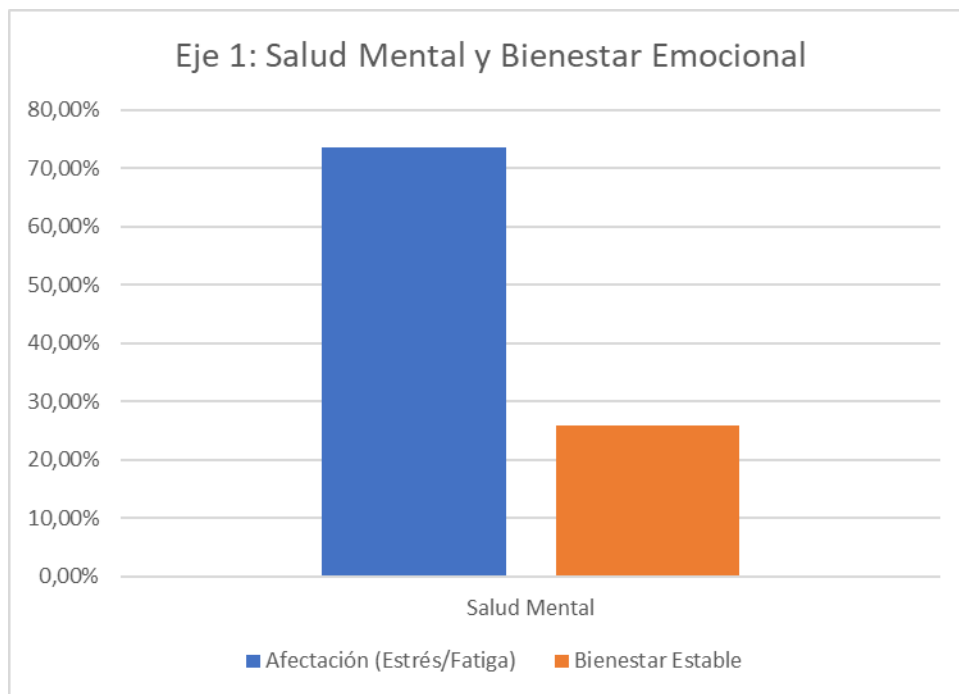
## **7.2 Análisis de la influencia de los factores de riesgo psicosocial sobre el bienestar laboral, considerando dimensiones como salud mental, clima organizacional y carga laboral y bienestar físico.**

Con el propósito de analizar la influencia de los factores de riesgo psicosocial sobre el bienestar laboral, se presentan a continuación los resultados cualitativos obtenidos a partir de las entrevistas semiestructuradas realizadas al personal docente. El análisis se organiza en torno a las dimensiones de salud mental y emocional, clima organizacional, carga laboral y bienestar físico, en coherencia con el segundo objetivo específico del estudio.

### 7.2.1 Percepción de la salud mental y emocional

**Figura 10**

*Hallazgos cualitativos: percepción de la salud mental y emocional*



**Nota.** Resultados del análisis de contenido de las entrevistas semiestructuradas aplicadas a los docentes sobre salud mental y emocional.

Los resultados cualitativos muestran que una gran parte de los docentes siente que su bienestar emocional se ve afectado. Un 73,5% de los participantes reportó experimentar síntomas como fatiga mental, inquietud y desgaste emocional, especialmente durante los períodos de alta carga administrativa. Aunque los docentes encuentran satisfacción y un sentido de vocación en su trabajo pedagógico, estas sensaciones se ven desafiadas por la acumulación de responsabilidades

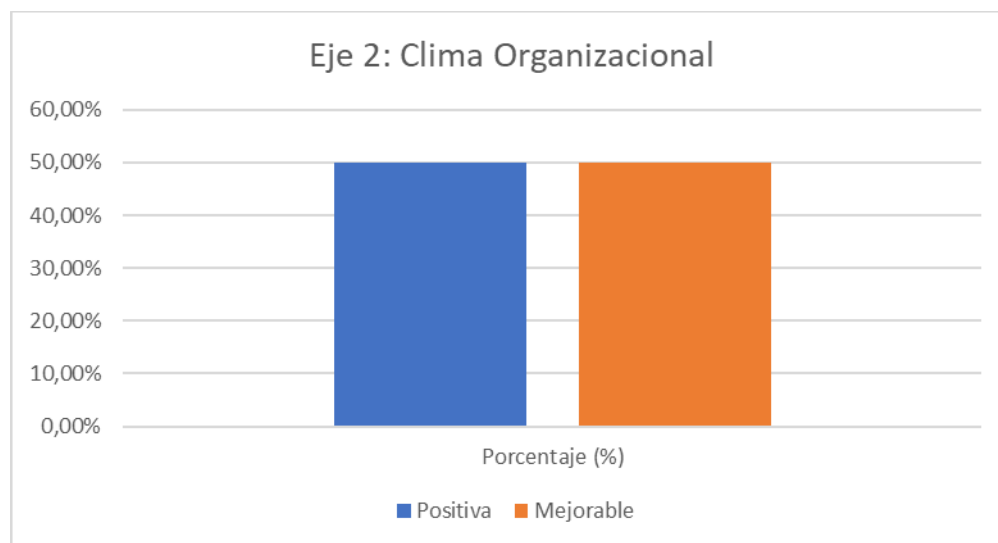
que van más allá del aula. En este contexto, la salud mental se convierte en un aspecto que depende del equilibrio entre la motivación profesional y las demandas que perciben de la institución. Los relatos analizados indican que la sobrecarga administrativa afecta la sensación de tranquilidad emocional, creando una presión constante relacionada con el cumplimiento de tareas y plazos establecidos.

**Evidencia:** “Disfruto mi labor, pero a veces se ve afectada mi tranquilidad por la sobrecarga” (Sujeto 1, comunicación personal, 2025)

### 7.2.2 Percepción del clima organizacional

**Figura 11**

*Hallazgos cualitativos: percepción del clima organizacional*



**Nota.** Resultados del análisis de contenido de las entrevistas semiestructuradas sobre la percepción del clima organizacional.

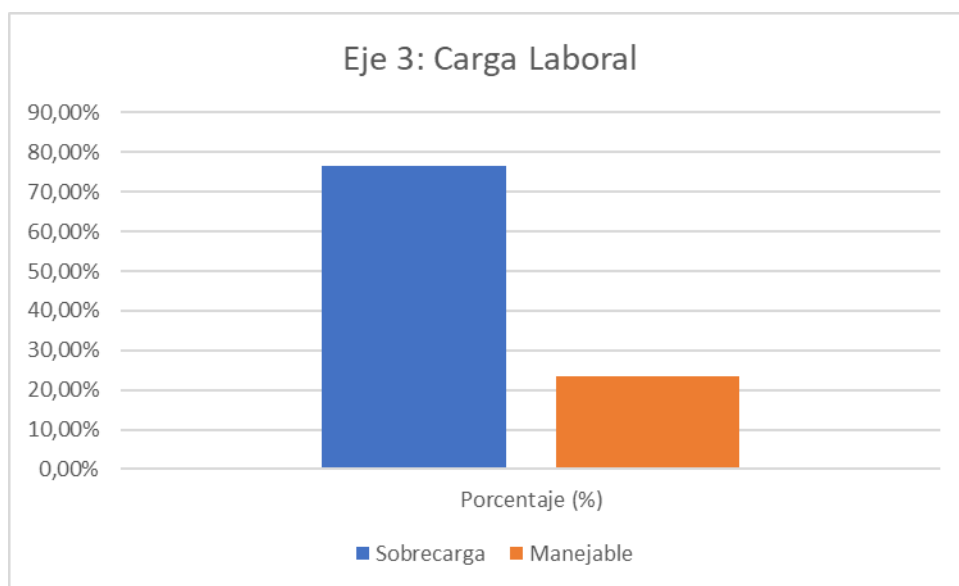
La forma en que se percibe el clima organizacional muestra un equilibrio entre opiniones positivas y áreas donde se pueden hacer mejoras. Alrededor del 50% de los docentes resalta la importancia del apoyo social entre colegas y el trato respetuoso de los directivos como factores que contribuyen a un ambiente laboral estable. Sin embargo, también mencionan que hay dificultades en la comunicación institucional y en la organización de los procesos administrativos. Estas cuestiones generan incertidumbre y afectan la claridad en la gestión interna, lo que impacta en la experiencia diaria del trabajo docente. En resumen, el clima organizacional es un recurso psicosocial valioso, aunque hay aspectos que podrían mejorarse a nivel organizacional.

**Evidencia:** “El clima es bueno, con apoyo entre compañeros, pero se puede fortalecer la comunicación” (Sujeto 22, comunicación personal, 2025).

### 7.2.3 Percepción de la carga laboral

**Figura 12.**

*Hallazgos cualitativos: carga laboral*



**Nota.** Resultados del análisis de contenido de las entrevistas semiestructuradas sobre la percepción de la carga laboral.

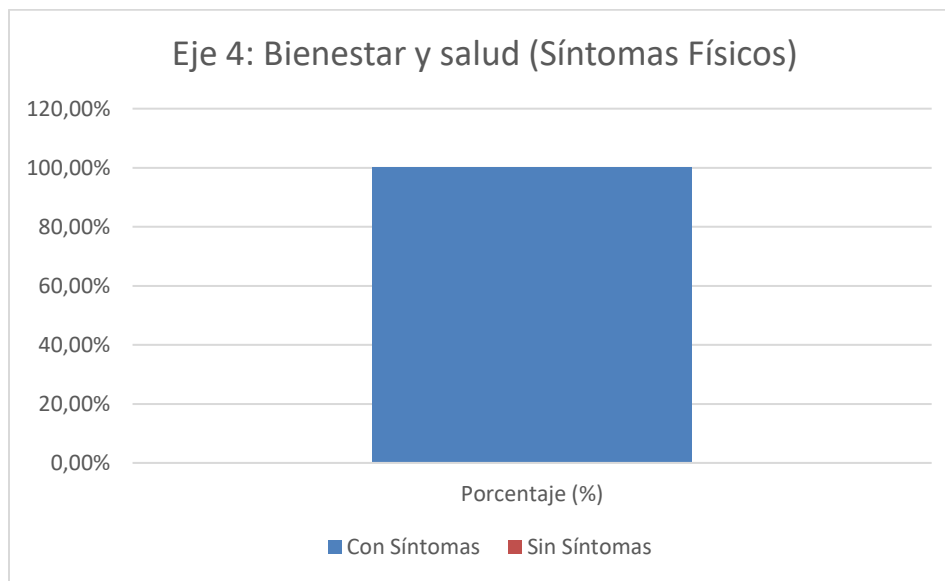
La carga laboral se considera una de las dimensiones más importantes del malestar psicosocial que se percibe. Un 76,5% de los docentes manifestó sentir una carga excesiva, que no solo se debe a las actividades pedagógicas, sino que, sobre todo, proviene del gran volumen de tareas administrativas. Los participantes coinciden en que estas exigencias van más allá de su jornada laboral, afectando el tiempo que dedican al descanso, a la vida familiar y a sus actividades personales. Esta percepción está relacionada con las dificultades para lograr un equilibrio adecuado entre las demandas laborales y los momentos de recuperación física y mental.

**Evidencia:** *“En ocasiones resulta excesiva... sobrecarga de actividades y poco tiempo de descanso”* (Sujeto 30, comunicación personal, 2025)

#### 7.2.4 Bienestar físico, manifestaciones de enfermedad y ausentismo

**Figura 13**

*Hallazgos cualitativos: bienestar físico y manifestaciones asociadas*



**Nota.** Resultados del análisis de contenido de las entrevistas semiestructuradas sobre bienestar físico y manifestaciones asociadas al trabajo docente.

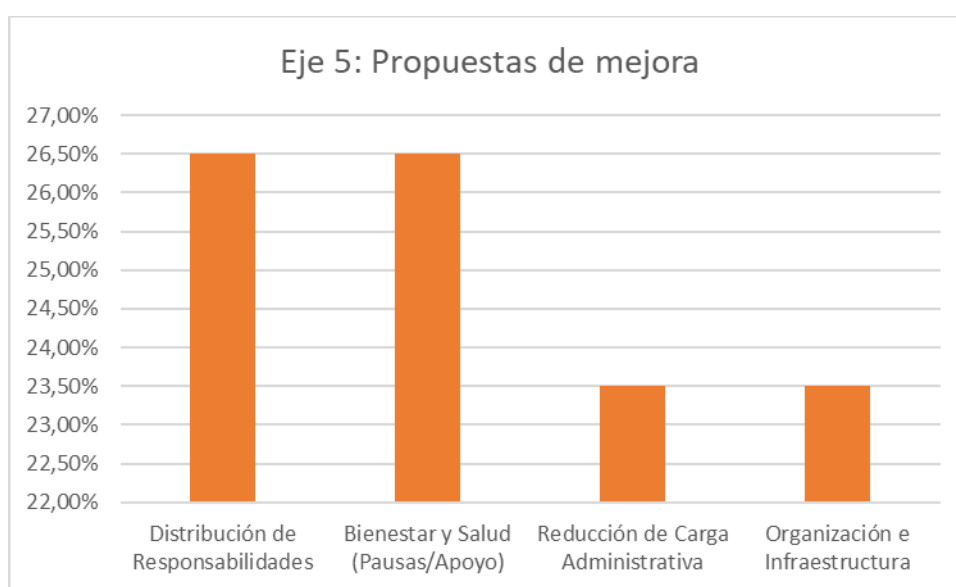
El análisis cualitativo revela que todos los docentes entrevistados han experimentado algún tipo de manifestación física relacionada con su trabajo. Entre los síntomas más comunes se encuentran dolores musculoesqueléticos, cefaleas y episodios de agotamiento físico. Los docentes sienten que hay una conexión entre estas manifestaciones y las exigencias laborales, especialmente en situaciones de alta carga y estrés prolongado. Esta realidad se menciona como un factor que podría contribuir al ausentismo laboral, relacionado con problemas de salud física derivados del estrés.

**Evidencia:** “He presentado dolores musculares por el exceso de trabajo” (Sujeto 8, comunicación personal, 2025).

### 7.2.5 Propuestas de mejora desde la percepción docente

**Figura 14.**

*Temáticas recurrentes en las propuestas de mejora*



**Nota.** Resultados del análisis de contenido de las entrevistas semiestructuradas sobre propuestas de mejora planteadas por los docentes.

Las propuestas que han presentado los docentes muestran un claro enfoque en mejorar la gestión institucional. Un 26,5% de ellos destaca la importancia de optimizar la distribución de responsabilidades, mientras que otro 26,5% se centra en la implementación de programas de bienestar y salud, como pausas activas y apoyo psicológico. Es interesante notar que el 47% de las propuestas se enfoca en reducir la carga administrativa y en fortalecer la organización e infraestructura institucional. Esto sugiere que, según la perspectiva del personal docente, la

eficiencia operativa y la claridad organizacional son estrategias fundamentales para promover un ambiente laboral saludable.

### **7.3 Formulación de recomendaciones técnicas y preventivas que orienten la gestión institucional del riesgo psicosocial en el marco de la Resolución 2646 de 2008.**

A partir de la triangulación de los resultados cuantitativos y cualitativos, y en línea con lo que establece la Resolución 2646 de 2008, se elaboró un Plan de Intervención Integral enfocado en la gestión del riesgo psicosocial en la Institución Educativa María Montessori. Las recomendaciones que se presentan a continuación están organizadas en ejes estratégicos y abordan los principales factores de riesgo que se identificaron en el diagnóstico, así como las necesidades que el personal docente expresó durante la recolección de información. La matriz técnica detallada de intervención se puede encontrar en el Apéndice F.

#### **7.3.1 *Gestión de la carga mental y optimización de procesos***

**(Eje tecnológico–organizacional):** Esta línea de acción se centra en manejar la carga mental que conllevan a las tareas administrativas, la cual se ha identificado como una de las principales causas de malestar psicosocial entre el personal docente. En este contexto, se sugiere implementar estrategias para optimizar los procesos administrativos, utilizando elementos de gamificación. Esto implica incorporar dinámicas estructuradas que ayuden a organizar, priorizar y hacer seguimiento de los reportes institucionales. Esta recomendación está en línea con lo que establece la Resolución 2446 de 2008, que se refiere a la organización del trabajo y a cómo ajustar las demandas laborales a las capacidades de los trabajadores. La Coordinación Académica jugaría un papel fundamental en la revisión y ajuste de los flujos administrativos, con el objetivo de disminuir la carga cognitiva que implica cumplir con informes y formatos.

### **7.3.2 Vigilancia epidemiológica y recuperación fisiológica**

**(Eje de salud y prevención):** Dado que los docentes han reportado diversas manifestaciones físicas relacionadas con el estrés laboral, se sugiere activar un sistema de vigilancia epidemiológica (SVE) para abordar el riesgo psicosocial, en colaboración con el COPASST y la Administradora de Riesgos Laborales (ARL). Este sistema permitirá llevar a cabo un seguimiento regular de los factores de riesgo psicosocial y de la salud del personal docente, lo que facilitaría la detección temprana de problemas y la implementación de medidas preventivas. Además, se recomienda establecer un programa institucional de pausas activas, diseñado para promover la recuperación física y reducir molestias musculoesqueléticas que puedan surgir durante la jornada laboral.

### **7.3.3 Protección del tiempo privado y desconexión digital**

**(Eje extralaboral):** Para ayudar a disminuir la interferencia que a menudo se siente entre el trabajo y la vida persona, se sugiere crear e implementar una política institucional de desconexión digital. Esta política tendría como objetivo regular la comunicación laboral fuera de los horarios establecidos, fomentando así el respeto por los momentos de descanso y recuperación del personal docente. La responsabilidad de llevar a cabo esta iniciativa recaerá en la Rectoría y el área de Talento Humano, quienes deberán establecer directrices claras sobre el uso de los canales de comunicación institucional, alineándose con los principios del riesgo psicosocial que establece la normativa vigente.

### **7.3.4 Fortalecimiento del liderazgo y del apoyo social**

**(Eje organizacional):** En respuesta a las inquietudes de los docentes sobre la necesidad de mejorar la comunicación interna, se sugiere poner en marcha un Plan de Comunicación Asertiva. Este plan tiene como objetivo fortalecer el liderazgo institucional y fomentar el apoyo social dentro de la organización. Podría incluir la creación de cronogramas claros, espacios regulares para la retroalimentación bidireccional y métodos para compartir las decisiones institucionales. Al reforzar estos elementos, se ayudaría a disminuir la incertidumbre organizacional y a consolidar el apoyo social, que se ha identificado como uno de los factores más importantes para el bienestar laboral en la institución.

## **8. Discusión**

La presente investigación permitió comprender de manera integral cómo las condiciones laborales del personal docente se relacionan con la exposición a factores de riesgo psicosocial y cómo estos inciden en su bienestar laboral. A partir de la integración de enfoques cuantitativos y cualitativos, se logró una lectura más profunda del fenómeno, aportando evidencia empírica que explica como determinadas dinámicas del trabajo docente impactan dimensiones como la salud mental, el bienestar físico y el clima organizacional, en concordancia con los objetivos planteados.

### **8.1 La triangulación del riesgo: carga laboral, estrés y bienestar.**

El análisis cuantitativo evidenció que la carga laboral y las demandas del trabajo constituyen los factores de riesgo psicosocial con mayor presencia en la institución Educativa María Montessori. Estos resultados se ven reforzados por la información cualitativa, donde los docentes expresaron que el malestar emocional experimentado no se deriva principalmente del ejercicio pedagógico en sí, sino del incremento de responsabilidades administrativas, exigencias documentales y procesos organizativos que amplían su jornada real de trabajo.

La convergencia entre ambos enfoques metodológicos fortalece lo planteado por el Modelo de Demandas y Recursos Laborales, el cual sostiene que cuando las exigencias laborales superan los recursos disponibles, ya sean organizacionales, materiales o sociales, se activa un proceso progresivo de desgaste que pueda afectar tanto la salud como el desempeño profesional (Bakker & Demerouti, 2013, p.)

De forma complementaria, componente cualitativo permitió identificar que diversos docentes reportan síntomas físico-asociados al estrés laboral, tales como fatiga persistente, tensiones musculares o alteraciones del sueño. Estos hallazgos pueden interpretarse como posibles manifestaciones de somatización derivadas de la exposición sostenida a altos niveles de demanda psicológica. Esta situación es coherente con los niveles de estrés clasificados como altos y muy altos en la Batería de Riesgos Psicosociales, y se alinea con lo advertido por la Organización Internacional del Trabajo, que reconoce que el estrés laboral crónico puede traducirse en afectaciones físicas cuando se implementan medidas preventivas oportunas (OIT, 2016, p.).

## **8.2 El clima organizacional como factor amortiguador.**

A pesar de la presencia significativa de demandas laborales, los resultados también muestran que el clima organizacional cumple un papel protector parcial. Una proporción considerable de docentes percibe relaciones basadas en el respeto, la colaboración y el apoyo mutuo dentro de la institución. Este hallazgo puede analizarse desde el modelo demanda-control-apoyo social, el cual plantea que el respaldo de compañeros y superiores actúa como un amortiguador frente a los efectos negativos de las altas exigencias laborales sobre la salud mental (Karasek, 1979, p.).

En el contexto institucional evaluado, cohesión entre colegas y la disposición de apoyo interpersonal emergen como recursos fundamentales para el sostenimiento de la dinámica diaria. Sin embargo, los resultados sugieren que estos elementos, aunque valiosos, no son suficientes para la neutralización completa de un impacto de las demandas estructurales del trabajo. En consecuencia, el bienestar de los docentes no puede depender exclusiva y directamente de la calidad de las relaciones interpersonales, sino que también requiere intervenciones organizacionales dirigidas a revisar y optimizar la correcta distribución de cargas, responsabilidades y procesos internos, con el objetivo de prevenir consecuencias más duras como el agotamiento laboral.

### **8.3 Justificación de la intervención técnica**

Las recomendaciones técnicas formuladas en el estudio se fundamentan en la necesidad de promover un equilibrio más adecuado entre el esfuerzo que desarrollan los docentes y las recompensas percibidas, relacionados con el modelo Desequilibrio Esfuerzo-Recompensa (Siegrist, 1996, p.). Bajo esta perspectiva, la propuesta de optimizar los procesos administrativos mediante estrategias innovadoras tomando como ejemplo la gamificación buscan prevenir de manera directa una de las principales problemáticas de carga mental identificadas durante el diagnóstico.

También, las acciones orientadas a proteger el tiempo extralaboral y fomentar la desconexión digital, es la respuesta ante la evidencia de interferencia trabajo-vida personal como un factor crítico de riesgo psicosociales. Esta propuesta se articula de acuerdo a los lineamientos establecidos en el Resolución 2646 de 2008, particularmente en lo relacionado con la organización

del trabajo y la implementación de medidas preventivas dirigidas a la promoción del bienestar laboral.

En resumen, los resultados hallados no solo posibilitan entender la dinámica de riesgo en la institución, sino de además respaldan el requerimiento de progresar hacia una perspectiva institucional de manejo del riesgo psicosocial y se enfoque en implementar estrategias preventivas y correctivas de manera sistemática, lo cual es consistente con el Sistema de Gestión de Salud y Seguridad Laboral.

## **9. Conclusiones**

A partir del análisis integrado de los resultados cuantitativos y cualitativos obtenidos en la Institución Educativa María Montessori de Acacías (Meta), se pueden extraer las siguientes conclusiones, organizadas de manera coherente con los objetivos establecidos en el estudio.

### **9.1 Diagnóstico del riesgo psicosocial (Objetivo 1).**

Los resultados del diagnóstico revelan que el personal docente está expuesto a niveles altos de riesgo psicosocial, siendo la carga laboral y las demandas del trabajo los factores más destacados. La aplicación de la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial mostró una presencia significativa de estrés en niveles altos y muy altos, principalmente relacionado con la intensidad de las responsabilidades administrativas y las limitaciones en el control del tiempo laboral. Estos hallazgos subrayan la necesidad de fortalecer las acciones preventivas institucionales dentro del marco del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

## **9.2 Percepción de salud y bienestar docente (Objetivo 2).**

El análisis cualitativo reveló que los docentes sienten una conexión fuerte entre las demandas laborales y la aparición de síntomas físicos y emocionales relacionados con el estrés. Al mismo tiempo, se observó una visión positiva del ambiente organizacional y del apoyo que reciben de sus colegas y directivos, quienes actúan como factores protectores importantes. Sin embargo, estos elementos no son suficientes para contrarrestar los efectos de la carga administrativa excesiva y la interferencia del trabajo en la vida personal y familiar. Esto sugiere que es necesario implementar intervenciones que vayan más allá de las relaciones interpersonales y que aborden la organización del trabajo.

## **9.3 Formulación de recomendaciones técnicas (Objetivo 3).**

A partir de los hallazgos del estudio, se concluye que la gestión del riesgo psicosocial en la institución necesita un enfoque estructural e integral, que vaya más allá de acciones aisladas de bienestar. La Matriz de Intervención propuesta, basada en la Resolución 2646 de 2008, sugiere estrategias que buscan optimizar los procesos administrativos, proteger el tiempo fuera del trabajo y fortalecer los mecanismos de apoyo organizacional. En este contexto, la gamificación de procesos se presenta como una alternativa técnica relevante para reducir la carga mental, aclarar responsabilidades y promover un ambiente laboral más saludable.

En resumen, la investigación revela que el bienestar del personal docente está íntimamente relacionado con el equilibrio entre las demandas laborales y las oportunidades de recuperación física y emocional. Seguir las recomendaciones propuestas ayudaría a fortalecer la sostenibilidad del talento humano docente, disminuir los riesgos asociados al ausentismo y al desgaste laboral, y mejorar las condiciones para llevar a cabo la labor pedagógica.

Finalmente, implementar una gestión preventiva del riesgo psicosocial permitiría consolidar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la institución, alineándose con la normativa vigente en Colombia. Así, la Institución Educativa María Montessori avanzaría hacia una cultura organizacional que prioriza el cuidado de la salud mental, la prevención de enfermedades laborales y la mejora continua, reafirmando su compromiso con el bienestar integral de su comunidad educativa.

## 10. Referencias

- Ariza-Hernández, M. L. (2017). Influencia de la inteligencia emocional y los afectos en la relación maestro-alumno en el rendimiento académico de estudiantes de educación superior. *Educación y Educadores*, 20(2), 193–210. <https://doi.org/10.5294/edu.2017.20.2.2>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2013). Job demands–resources theory. *Journal of Occupational Health Psychology*, 18(3), 309–328. <https://doi.org/10.1037/a0034003>
- Bolaños Espinoza, J. C. (2024). Desafíos en la gestión administrativa de las instituciones educativas públicas para el abordaje de la salud mental de las personas docentes (Tesis de grado). Universidad Internacional San Isidro Labrador. <https://uisil.net/repositorio/articulo/44>
- Camacho Ramírez, A., & Mayorga, D. (2017). Riesgos laborales psicosociales: Perspectiva organizacional, jurídica y social. Universidad Militar Nueva Granada. <https://doi.org/10.18359/prole.3047>
- Castañeda Herrera, Y., Betancourt, J., Salazar Jiménez, N., & Mora Martínez, A. (2017). Bienestar laboral y salud mental en las organizaciones. *Psyconex*. <https://revistas.udea.edu.co/index.php/Psyconex/article/view/328547>

Congreso de la República de Colombia. (1993). Ley 100 de 1993: Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral.

Congreso de la República de Colombia. (2006, 23 de enero). Ley 1010 de 2006: Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo. Diario Oficial No. 46.160.  
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=18843>

Congreso de la República de Colombia. (2012, 11 de julio). Ley 1562 de 2012: Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional.  
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=48365>

Congreso de la República de Colombia. (2012). Ley 1581 de 2012: Por la cual se dictan disposiciones generales para la protección de datos personales.  
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=49981>

Creswell, J. W. (2014). Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches (4th ed.). SAGE Publications.

Denzin, N. K. (2012). The SAGE handbook of qualitative research (4th ed.). SAGE Publications.

Escobar Mora, M. J., & Castaño Vanegas, S. (2024). Mecanismos de prevención del riesgo psicosocial de docentes en instituciones educativas públicas en Colombia (Trabajo de grado). Universidad Libre. <https://hdl.handle.net/10901/31304>

Flick, U. (2015). El diseño de la investigación cualitativa. Ediciones Morata.

Freire Samaniego, J., & Corrales Suárez, N. (2018). Riesgos psicosociales y su influencia en el desempeño laboral de los docentes universitarios. Dialnet.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6716275>

García Bohórquez, L. F., Morales Mejía, I. A., Cantor Pineda, A. C., & Becerra Ostos, L. F. (2024).

Consideraciones de intervención de los factores de riesgo psicosocial en docentes universitarios en postpandemia. *Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo*, 6(1), 5–14. <https://doi.org/10.15765/n4macr37>

García-Restrepo, D., Agudelo-Castañeda, D. M., & Restrepo, S. (2018). Factores psicosociales laborales y su relación con el estrés en docentes. *Revista CES Salud Pública*, 9(2), 59–69. <https://doi.org/10.21615/cesp.9.2.6>

Guglielmi, D., & Tatrow, K. (2020). Occupational stress and job satisfaction among teachers. *European Journal of Education Studies*, 6(11), 13–28.

Guerrero, J., et al. (2010). Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial. Ministerio de la Protección Social & Pontificia Universidad Javeriana.

Hernández-Sampieri, R., Fernández-Collado, C., & Baptista-Lucio, P. (2014). Metodología de la investigación (6.<sup>a</sup> ed.). McGraw-Hill.

Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. McGraw-Hill.

International Organization for Standardization. (2015). ISO 9001:2015 Quality management systems—Requirements. <https://www.iso.org/standard/62085.html>

International Organization for Standardization. (2018). ISO 45001:2018 Occupational health and safety management systems—Requirements with guidance for use. <https://www.iso.org/standard/63787.html>

International Organization for Standardization. (2018). ISO 31000:2018 Risk management—Guidelines. <https://www.iso.org/standard/65694.html>

- International Organization for Standardization. (2021). ISO 45003:2021 Occupational health and safety management—Psychological health and safety at work—Guidelines for managing psychosocial risks. <https://www.iso.org/standard/64283.html>
- Karasek, R. A. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain. *Administrative Science Quarterly*, 24(2), 285–308. <https://doi.org/10.2307/2392498>
- Lara, J. D., & Gutiérrez, A. M. (2021). Factores psicosociales y síndrome de burnout en docentes de Villavicencio, Meta. *Revista de Salud Pública del Llano*, 5(1), 85–98.
- López-Martínez, A., Quispe, R., & Huamán, J. (2023). Factores de riesgo psicosocial en docentes de educación básica y su relación con el síndrome de burnout. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 55(2), 125–135.
- Ministerio de la Protección Social. (2008, 17 de julio). Resolución 2646 de 2008: Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo. <https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=31607>
- Ministerio del Trabajo. (2022). Resolución 2764 de 2022: Por la cual se adopta la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial. <https://www.fondoriesgoslaborales.gov.co/riesgo-psicosocial-2/>
- Morales Amuy, M. M., Paez Osorio, A. N., & Herreria Gallador, K. R. (2025). Factores de riesgo psicosocial y el clima laboral en una institución de educación superior. *Revista Social Fronteriza*. [https://doi.org/10.59814/resofro.2025.5\(3\)759](https://doi.org/10.59814/resofro.2025.5(3)759)

- Moreno Jiménez, B. (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. *Medicina y Seguridad del Trabajo*. <https://doi.org/10.4321/s0465-546x2011000500002>
- Organización Internacional del Trabajo. (2016). Aprender del estrés laboral: Factores de riesgo psicosocial y su impacto.
- Organización Internacional del Trabajo. (2023). Definición de estrés laboral. <https://www.ilo.org>
- Pulido, E. F., & Rojas, S. (2020). Riesgo psicosocial y calidad de vida laboral en docentes (Tesis de pregrado). UNIMINUTO.
- República de Colombia. (1991). Constitución Política de Colombia. <https://www.constitucioncolombia.com/>
- Restrepo, M. C., & Gil, R. A. (2021). Factores de riesgo psicosocial en docentes de básica primaria del Eje Cafetero. *Revista Colombiana de Salud Ocupacional*, 11(2), 35–48.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and burnout. *Journal of Applied Psychology*, 89(2), 293–305.
- Secretaría de Educación del Meta. (2023). Informe departamental de vigilancia epidemiológica de riesgos psicosociales en el sector educativo 2022–2023.
- Siegrist, J. (1996). Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1(1), 27–41. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.1.1.27>
- Soria Reséndez, A., Pedraza Melo, N., & Bernal González, I. (2019). Clima organizacional y satisfacción laboral en educación superior. *Acta Universitaria*. <https://doi.org/10.15174/au.2019.2205>

Soto Lara, J., Hernández Vergara, M., & Hernández Vergara, M. (2023). Clima laboral en las organizaciones. Universidad Cooperativa de Colombia.

Urrego Ángel, P. (2016). Entorno laboral saludable. Ministerio de Salud.

Vargas-Chacón, M., & Rivas-Acosta, P. (2024). Desequilibrio esfuerzo–recompensa en la docencia latinoamericana. *Revista Chilena de Neuropsicología Clínica*, 19(1), 45–60.

Vargas, L. M., Arias, D., & Ruiz, P. E. (2020). Burnout y riesgo psicosocial en docentes colombianos. *Psicología y Salud*, 30(2), 177–190.

Zafra, I. (2025, 5 de abril). La mitad de los profesores sufre un desgaste emocional significativo. El País. <http://elpais.com>

## Apéndices

### **Apéndice A.** *Formato Consentimiento Aplicación Batería Psicosocial*



## **CONSENTIMIENTO INFORMADO APLICACIÓN BATERIA PSICOSOCIAL**

Proyecto: Factores de riesgo psicosocial y su influencia en el bienestar laboral del personal docente de la Institución Educativa María Montessori en Acacias (Meta), según la Resolución 2646 de 2008.

Instrumento: Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral – Forma A (Adaptado para Docentes)

Aplicado por: Duván Steeven Puentes Berdugo – Investigador, Deisy Viviana Blanco López- Investigadora.

Entidad: Institución Educativa María Montessori – Acacias, Meta

### **Objetivo del estudio**

El propósito de este estudio es identificar y analizar los factores de riesgo psicosocial intralaboral presentes en el entorno educativo, con el fin de promover acciones de prevención, bienestar y mejora de la salud mental de los docentes de la Institución Educativa María Montessori, en cumplimiento de la Resolución 2646 de 2008 del Ministerio de la Protección Social.

### **Descripción de la participación**

Se le invita a participar diligenciando el Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral – Forma B, el cual consta de preguntas relacionadas con su experiencia laboral, ambiente de trabajo, relaciones interpersonales, carga laboral, liderazgo y recompensas. El tiempo estimado para responderlo es de 35 a 45 minutos, y no existen respuestas correctas o incorrectas; lo importante es la percepción sincera que usted tenga sobre su trabajo.

### **Confidencialidad**

La información recolectada será estrictamente confidencial y utilizada únicamente con fines académicos e investigativos. Los datos serán analizados de forma agrupada y anónima, sin identificar a ningún participante en los resultados o informes finales.

### **Voluntariedad**

Su participación es voluntaria. Puede abstenerse de responder cualquier pregunta que considere incómoda o retirarse del proceso en cualquier momento, sin que esto genere ningún tipo de consecuencia laboral o personal.



### **Riesgos y beneficios**

**Riesgos:** No se identifican riesgos físicos ni psicológicos relevantes. Sin embargo, algunas preguntas podrían generar reflexión o incomodidad temporal.

**Beneficios:** Contribuir al diagnóstico institucional de factores psicosociales y al diseño de estrategias que favorezcan el bienestar laboral y la salud mental del personal docente.

### **Contacto del investigador**

Para cualquier inquietud relacionada con el estudio o el manejo de su información, puede comunicarse con:

Duván Steeven Puentes Berdugo  
Ingeniero Ambiental – Investigador  
Correo: [dupuber07@gmail.com](mailto:dupuber07@gmail.com)

Teléfono: 3143985206

Deisy Viviana Blanco López  
Ingeniero Industrial – Investigador  
Correo: [deisy.blanco@ustabuca.edu.co](mailto:deisy.blanco@ustabuca.edu.co)

### **Declaración de consentimiento**

Yo, \_\_\_\_\_, docente de la Institución Educativa María Montessori, declaro que he leído y comprendido la información anterior, y acepto participar voluntariamente en la aplicación del cuestionario, entendiendo que mis respuestas serán tratadas de forma confidencial.

Firma del participante: \_\_\_\_\_

Cédula de ciudadanía: \_\_\_\_\_

Fecha: \_\_\_\_ / \_\_\_\_ / \_\_\_\_

Firma del investigador: \_\_\_\_\_

Nombre: Duván Steeven Puentes Berdugo

Fecha: \_\_\_\_ / \_\_\_\_ / \_\_\_\_



| Nº | NOMBRE                  | CEDULA DE CIUDADANIA | FIRMA              |
|----|-------------------------|----------------------|--------------------|
| 1  | Gloria P. Sarracoe R.   | 21 178 734           | <i>[Signature]</i> |
| 2  | Brenda Pina B.          | 1121927708           | <i>[Signature]</i> |
| 3  | Beatriz Barera          | 21244425             | <i>[Signature]</i> |
| 5  | Luz Galeano             | 40434446             | <i>[Signature]</i> |
| 6  | Martha H. Vargas E.     | 21177312             | <i>[Signature]</i> |
| 7  | Leonardo Góngora E.     | 4122130936           | <i>[Signature]</i> |
| 8  | Haidt Fobelo            | 1003851352           | <i>[Signature]</i> |
| 9  | Luz H. Elida Rodríguez  | 21175109             | <i>[Signature]</i> |
| 10 | MARICEL PABON           | 40432627             | <i>[Signature]</i> |
| 11 | Lady Rico               | 40 431 318           | <i>[Signature]</i> |
| 12 | MICHELLE RUSSE          | 30 404 152           | <i>[Signature]</i> |
| 13 | Luz Angela Villafañe    | 40429748             | <i>[Signature]</i> |
| 14 | Luz Liliana Luz         | 1122116521           | <i>[Signature]</i> |
| 15 | Doris Naldida González  | 40430-575            | <i>[Signature]</i> |
| 16 | Marcela Pérez C.        | 40.436.974           | <i>[Signature]</i> |
| 17 | Luz Audubert            | 40404211             | <i>[Signature]</i> |
| 18 | Harold Peterbaria       | 79715625             | <i>[Signature]</i> |
| 19 | Manoel Perra P.         | 40.215.654           | <i>[Signature]</i> |
| 20 | Alidoy Miraval          | 40433461             | <i>[Signature]</i> |
| 21 | Lidia M. Pardo          | 17 333 650           | <i>[Signature]</i> |
| 22 | Erika Wharredub         | 33367182             | <i>[Signature]</i> |
| 23 | Martha González         | 40395272             | <i>[Signature]</i> |
| 24 | Sara Pérez              | 60258297             | <i>[Signature]</i> |
| 25 | Angie Aguilera B.       | 1122 131 866         | <i>[Signature]</i> |
| 26 | Zully Pinzon Torero     | 40428742             | <i>[Signature]</i> |
| 27 | Sul Mary Cuatrecasas    | 40387784             | <i>[Signature]</i> |
| 28 | Ferny G. D. V. B.       | 17330.795            | <i>[Signature]</i> |
| 29 | Carlos Vega             | 17422484             | <i>[Signature]</i> |
| 30 | Luis Alejandro Ojeda    | 17417 755            | <i>[Signature]</i> |
| 31 | Ma. Lurday Pardo        | 21178733             | <i>[Signature]</i> |
| 32 | Erika Liliana Amaya T.  | 1101684659           | <i>[Signature]</i> |
| 33 | Oscar Rivera L.         | 17421629             | <i>[Signature]</i> |
| 34 | Silvia Engr. Ricardo M. | 3208.004             | <i>[Signature]</i> |
| 35 | Hayla Carolina Romero   | 40.431.706           | <i>[Signature]</i> |
|    | Edna Janet H. Costa     | 35262540             | <i>[Signature]</i> |

**Apéndice B. Formato Consentimiento Informado Entrevista Análisis Psicosocial****CONSENTIMIENTO INFORMADO ENTREVISTA ANÁLISIS PSICOSOCIAL**

Yo, \_\_\_\_\_, identificado(a) con cédula de ciudadanía No. \_\_\_\_\_, manifiesto que he sido informado(a) de manera clara y suficiente sobre los objetivos, procedimientos y alcances de la investigación titulada: "Factores de riesgo psicosocial y su influencia en el bienestar laboral del personal docente de la Institución Educativa María Montessori en Acacias (Meta), según la Resolución 2646 de 2008".

El propósito de esta investigación es analizar los factores de riesgo psicosocial presentes en el entorno laboral docente, así como su impacto en el bienestar físico, mental y social, con el fin de proponer estrategias de mejora y prevención que favorezcan un ambiente de trabajo saludable y equilibrado, además de ser netamente utilizado con fines académicos.

Declaro que he recibido información suficiente sobre la metodología del estudio, los procedimientos a realizar (como encuestas, entrevistas y observaciones), la confidencialidad de los datos, y que mi participación es completamente voluntaria. Asimismo, entiendo que puedo retirarme del estudio en cualquier momento, sin que esto implique perjuicio alguno.

Se me garantiza la confidencialidad de la información suministrada, la cual será utilizada únicamente con fines académicos y de investigación, en cumplimiento de la Ley 1581 de 2012 sobre protección de datos personales. Los resultados serán presentados de manera colectiva, sin identificar a los participantes de forma individual.

En constancia de mi aceptación para participar en este estudio, firmo el presente consentimiento informado.

Nombre del participante: \_\_\_\_\_

Firma: \_\_\_\_\_

Fecha: \_\_\_\_\_

Investigadores responsables: Duván Steeven Puentes Berdugo

Deisy Viviana Blanco López

Contacto: [duvan.puentes@ustabuca.edu.co](mailto:duvan.puentes@ustabuca.edu.co), [deisy.blanco@usatabuca.edu.co](mailto:deisy.blanco@usatabuca.edu.co)

Agradecemos su disposición y colaboración, las cuales son fundamentales para el desarrollo de esta investigación y para la mejora del bienestar laboral docente en la Institución Educativa María Montessori.



| Nº | NOMBRE                 | CEDULA DE CIUDADANIA | FIRMA       |
|----|------------------------|----------------------|-------------|
| 1  | GLORIA P. SANTOCE R.   | 21 178 734           | [Signature] |
| 2  | Banda Pur B            | 1121927708           | [Signature] |
| 3  | Beatriz Barren         | 21244425             | [Signature] |
| 5  | Luz Galeano            | 40434446             | [Signature] |
| 6  | Martha N Vargas E      | 21177312             | [Signature] |
| 7  | Leonardo Bogoya E      | 1122130936           | [Signature] |
| 8  | Hauht Tobolo           | 1003851352           | [Signature] |
| 9  | Luz H Glirio Rodriguez | 21175109             | [Signature] |
| 10 | MARICEL PABAS          | 110432627            | [Signature] |
| 11 | Lady Rico              | 40 431 378           | [Signature] |
| 12 | MICHELAROSE            | 30 404 152           | [Signature] |
| 13 | Luz Angela Villafane   | 40429748             | [Signature] |
| 14 | Luz Vilhara Luz        | 1122116531           | [Signature] |
| 15 | Doris Nallida Gonzalez | 40430-575            | [Signature] |
| 16 | Marcos Paez C.         | 40 436 974           | [Signature] |
| 17 | Luz Auduber            | 40404211             | [Signature] |
| 18 | Haroldo Perez Bara     | 79 715 625           | [Signature] |
| 19 | Manoel Parra P         | 40 215 654           | [Signature] |
| 20 | Alidoy Mirey P         | 11600 4043461        | [Signature] |
| 21 | Rebeca M Paves         | 17 383 650           | [Signature] |
| 22 | Erika Whiggleado       | 33361782             | [Signature] |
| 23 | Martha Gonzalez        | 40395272             | [Signature] |
| 24 | Sara Perez             | 60258297             | [Signature] |
| 25 | Angie Aguilera B       | 1122 131 866         | [Signature] |
| 26 | Zully Amador Torero    | 40428742             | [Signature] |
| 27 | Sil Mary Cuevas        | 40387784             | [Signature] |
| 28 | Ferny Gil Byron        | 17330 795            | [Signature] |
| 29 | Carlos Vega            | 17422484             | [Signature] |
| 30 | Luis Alejandro Ayala   | 17417 755            | [Signature] |
| 31 | Pa. Lunday Fano        | 21178732             | [Signature] |
| 32 | Erika Liliana Amaya T. | 1101684659           | [Signature] |
| 33 | Oscar Rivera L.        | 17421629             | [Signature] |
| 34 | Solo Enrique Ricardo R | 3208004              | [Signature] |
| 35 | Haydee Cordelia Romero | 40 431 706           | [Signature] |
|    | Edna Joneth Costa      | 35262540             | [Signature] |

**Apéndice C. Entrevista Semiestructurada Corta****Entrevista Semiestructurada Corta**

**Título del proyecto:** Factores de riesgo psicosocial y su influencia en el bienestar laboral del personal docente de la Institución Educativa María Montessori en Acacias (Meta), según la Resolución 2646 de 2008.

**Propósito:** Indagar la percepción de los docentes sobre la incidencia de los factores psicosociales en su bienestar laboral, considerando tres ejes principales: salud mental, clima organizacional y carga laboral, e integrando aspectos de salud y ausentismo.

**Tipo de entrevista:** Semiestructurada (preguntas abiertas)

**Población:** Docentes de la Institución Educativa María Montessori

**Duración Estimada:** 10 a 12 minutos

**Modo de Aplicación:** Individual, presencial o virtual

**Guía de preguntas*****Eje 1- Salud Mental***

1. ¿De qué manera su trabajo diario influye en su bienestar emocional o mental?

Respuesta: \_\_\_\_\_

2. ¿Qué aspectos de su labor docente le generan mayor tensión o agotamiento?

Respuesta: \_\_\_\_\_

***Eje 2- Clima Organizacional***

3. ¿Cómo describiría el ambiente de trabajo entre los docentes y directivos en la institución?

Respuesta: \_\_\_\_\_

***Eje 3- Carga Laboral***

4. ¿Considera equilibrada su carga laboral en relación con el tiempo y las responsabilidades asignadas? ¿Por qué?

Respuesta: \_\_\_\_\_

***Eje 4- Bienestar general, enfermedades y ausentismo***

5. En el último año, ¿ha presentado alguna enfermedad, malestar físico o emocional que haya afectado su asistencia o desempeño laboral?

Respuesta: \_\_\_\_\_

- Si la respuesta es afirmativa: ¿Considera que esas situaciones pueden estar relacionadas con su carga de trabajo o el ambiente laboral?

Respuesta: \_\_\_\_\_

***Eje 5- Propuesta de Mejora***

6. Desde su experiencia, ¿qué acciones o cambios considera necesarios para mejorar el bienestar laboral del personal docente?

Respuesta: \_\_\_\_\_

***Orientaciones metodológicas para la aplicación***

- Explicar al participante el propósito del estudio y solicitar consentimiento informado verbal o escrito
- Asegurar confidencialidad y anonimato de las respuestas
- Registrar las respuestas mediante grabación o notas de campo (con autorización)
- Mantener un tono neutral y empático durante la entrevista
- Se recomienda aplicar a una muestra intencionada de entre 8 y 12 docentes, según el tamaño del plantel

**Apéndice D.** *Resultado Matriz Cuestionario de Batería Psicosocial.*

[https://docs.google.com/spreadsheets/d/1YFvX7DZ\\_0xm35OEpn4PwcBJQljX8ptEgu4-kM1ic6HI/edit?usp=sharing](https://docs.google.com/spreadsheets/d/1YFvX7DZ_0xm35OEpn4PwcBJQljX8ptEgu4-kM1ic6HI/edit?usp=sharing)

**Apéndice E.** *Resultado Matriz Cuestionario de Batería Psicosocial.*

| <b>Nombre</b>   | <b>Influencia en bienestar emocional</b>                                               | <b>Aspectos que generan tensión</b>                        | <b>Clima organizacional</b>                                          | <b>Equilibrio carga laboral</b>                                   | <b>Enfermedad o malestar</b>            | <b>Relación con el trabajo</b>             | <b>Propuestas de mejora</b>                 |
|-----------------|----------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------|--------------------------------------------|---------------------------------------------|
| <b>Sujeto 1</b> | Me siento motivada, aunque en temporadas de alta demanda aumenta mi estrés.            | La presión por resultados y el exceso de informes.         | El clima es bueno, con apoyo entre compañeros.                       | En algunos momentos se vuelve pesada por compromisos adicionales. | Sí, he tenido episodios de agotamiento. | Sí, debido al estrés laboral.              | Distribuir mejor las responsabilidades.     |
| <b>Sujeto 2</b> | Disfruto mi labor, pero a veces se ve afectada mi tranquilidad.                        | La sobrecarga de actividades y el poco tiempo de descanso. | El ambiente es respetuoso, pero se puede fortalecer la comunicación. | No siempre hay equilibrio con la vida personal.                   | He presentado dolores musculares.       | Sí, por el exceso de trabajo.              | Brindar pausas activas y apoyo psicológico. |
| <b>Sujeto 3</b> | Mi trabajo me genera satisfacción, aunque también preocupación por la responsabilidad. | El manejo de grupo y las exigencias administrativas.       | El clima es estable y de respeto.                                    | En ocasiones resulta excesiva.                                    | He sufrido cansancio constante.         | Sí, se relaciona con la exigencia laboral. | Reducir carga administrativa.               |

|                 |                                                                                        |                                                            |                                                                      |                                                                   |                                         |                                            |                                             |
|-----------------|----------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------|--------------------------------------------|---------------------------------------------|
| <b>Sujeto 4</b> | Influye de forma positiva, pero genera fatiga emocional.                               | La disciplina estudiantil y la presión académica.          | El ambiente es aceptable.                                            | Es exigente en algunos períodos.                                  | He tenido estrés.                       | Sí, relacionado con el trabajo.            | Mayor organización institucional.           |
| <b>Sujeto 5</b> | Me siento motivada, aunque en temporadas de alta demanda aumenta mi estrés.            | La presión por resultados y el exceso de informes.         | El clima es bueno, con apoyo entre compañeros.                       | En algunos momentos se vuelve pesada por compromisos adicionales. | Sí, he tenido episodios de agotamiento. | Sí, debido al estrés laboral.              | Distribuir mejor las responsabilidades.     |
| <b>Sujeto 6</b> | Disfruto mi labor, pero a veces se ve afectada mi tranquilidad.                        | La sobrecarga de actividades y el poco tiempo de descanso. | El ambiente es respetuoso, pero se puede fortalecer la comunicación. | No siempre hay equilibrio con la vida personal.                   | He presentado dolores musculares.       | Sí, por el exceso de trabajo.              | Brindar pausas activas y apoyo psicológico. |
| <b>Sujeto 7</b> | Mi trabajo me genera satisfacción, aunque también preocupación por la responsabilidad. | El manejo de grupo y las exigencias administrativas.       | El clima es estable y de respeto.                                    | En ocasiones resulta excesiva.                                    | He sufrido cansancio constante.         | Sí, se relaciona con la exigencia laboral. | Reducir carga administrativa.               |

|                  |                                                                                        |                                                            |                                                                      |                                                                   |                                         |                                            |                                             |
|------------------|----------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------|--------------------------------------------|---------------------------------------------|
| <b>Sujeto 8</b>  | Influye de forma positiva, pero genera fatiga emocional.                               | La disciplina estudiantil y la presión académica.          | El ambiente es aceptable.                                            | Es exigente en algunos períodos.                                  | He tenido estrés.                       | Sí, relacionado con el trabajo.            | Mayor organización institucional.           |
| <b>Sujeto 9</b>  | Me siento motivada, aunque en temporadas de alta demanda aumenta mi estrés.            | La presión por resultados y el exceso de informes.         | El clima es bueno, con apoyo entre compañeros.                       | En algunos momentos se vuelve pesada por compromisos adicionales. | Sí, he tenido episodios de agotamiento. | Sí, debido al estrés laboral.              | Distribuir mejor las responsabilidades.     |
| <b>Sujeto 10</b> | Disfruto mi labor, pero a veces se ve afectada mi tranquilidad.                        | La sobrecarga de actividades y el poco tiempo de descanso. | El ambiente es respetuoso, pero se puede fortalecer la comunicación. | No siempre hay equilibrio con la vida personal.                   | He presentado dolores musculares.       | Sí, por el exceso de trabajo.              | Brindar pausas activas y apoyo psicológico. |
| <b>Sujeto 11</b> | Mi trabajo me genera satisfacción, aunque también preocupación por la responsabilidad. | El manejo de grupo y las exigencias administrativas.       | El clima es estable y de respeto.                                    | En ocasiones resulta excesiva.                                    | He sufrido cansancio constante.         | Sí, se relaciona con la exigencia laboral. | Reducir carga administrativa.               |

|                  |                                                                                        |                                                            |                                                                      |                                                                   |                                         |                                            |                                             |
|------------------|----------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------|--------------------------------------------|---------------------------------------------|
| <b>Sujeto 12</b> | Influye de forma positiva, pero genera fatiga emocional.                               | La disciplina estudiantil y la presión académica.          | El ambiente es aceptable.                                            | Es exigente en algunos períodos.                                  | He tenido estrés.                       | Sí, relacionado con el trabajo.            | Mayor organización institucional.           |
| <b>Sujeto 13</b> | Me siento motivada, aunque en temporadas de alta demanda aumenta mi estrés.            | La presión por resultados y el exceso de informes.         | El clima es bueno, con apoyo entre compañeros.                       | En algunos momentos se vuelve pesada por compromisos adicionales. | Sí, he tenido episodios de agotamiento. | Sí, debido al estrés laboral.              | Distribuir mejor las responsabilidades.     |
| <b>Sujeto 14</b> | Disfruto mi labor, pero a veces se ve afectada mi tranquilidad.                        | La sobrecarga de actividades y el poco tiempo de descanso. | El ambiente es respetuoso, pero se puede fortalecer la comunicación. | No siempre hay equilibrio con la vida personal.                   | He presentado dolores musculares.       | Sí, por el exceso de trabajo.              | Brindar pausas activas y apoyo psicológico. |
| <b>Sujeto 15</b> | Mi trabajo me genera satisfacción, aunque también preocupación por la responsabilidad. | El manejo de grupo y las exigencias administrativas.       | El clima es estable y de respeto.                                    | En ocasiones resulta excesiva.                                    | He sufrido cansancio constante.         | Sí, se relaciona con la exigencia laboral. | Reducir carga administrativa.               |

|                  |                                                                                        |                                                            |                                                                      |                                                                   |                                         |                                            |                                             |
|------------------|----------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------|--------------------------------------------|---------------------------------------------|
| <b>Sujeto 16</b> | Influye de forma positiva, pero genera fatiga emocional.                               | La disciplina estudiantil y la presión académica.          | El ambiente es aceptable.                                            | Es exigente en algunos períodos.                                  | He tenido estrés.                       | Sí, relacionado con el trabajo.            | Mayor organización institucional.           |
| <b>Sujeto 17</b> | Me siento motivada, aunque en temporadas de alta demanda aumenta mi estrés.            | La presión por resultados y el exceso de informes.         | El clima es bueno, con apoyo entre compañeros.                       | En algunos momentos se vuelve pesada por compromisos adicionales. | Sí, he tenido episodios de agotamiento. | Sí, debido al estrés laboral.              | Distribuir mejor las responsabilidades.     |
| <b>Sujeto 18</b> | Disfruto mi labor, pero a veces se ve afectada mi tranquilidad.                        | La sobrecarga de actividades y el poco tiempo de descanso. | El ambiente es respetuoso, pero se puede fortalecer la comunicación. | No siempre hay equilibrio con la vida personal.                   | He presentado dolores musculares.       | Sí, por el exceso de trabajo.              | Brindar pausas activas y apoyo psicológico. |
| <b>Sujeto 19</b> | Mi trabajo me genera satisfacción, aunque también preocupación por la responsabilidad. | El manejo de grupo y las exigencias administrativas.       | El clima es estable y de respeto.                                    | En ocasiones resulta excesiva.                                    | He sufrido cansancio constante.         | Sí, se relaciona con la exigencia laboral. | Reducir carga administrativa.               |

|                  |                                                                                        |                                                            |                                                                      |                                                                   |                                         |                                            |                                             |
|------------------|----------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------|--------------------------------------------|---------------------------------------------|
| <b>Sujeto 20</b> | Influye de forma positiva, pero genera fatiga emocional.                               | La disciplina estudiantil y la presión académica.          | El ambiente es aceptable.                                            | Es exigente en algunos períodos.                                  | He tenido estrés.                       | Sí, relacionado con el trabajo.            | Mayor organización institucional.           |
| <b>Sujeto 21</b> | Me siento motivada, aunque en temporadas de alta demanda aumenta mi estrés.            | La presión por resultados y el exceso de informes.         | El clima es bueno, con apoyo entre compañeros.                       | En algunos momentos se vuelve pesada por compromisos adicionales. | Sí, he tenido episodios de agotamiento. | Sí, debido al estrés laboral.              | Distribuir mejor las responsabilidades.     |
| <b>Sujeto 22</b> | Disfruto mi labor, pero a veces se ve afectada mi tranquilidad.                        | La sobrecarga de actividades y el poco tiempo de descanso. | El ambiente es respetuoso, pero se puede fortalecer la comunicación. | No siempre hay equilibrio con la vida personal.                   | He presentado dolores musculares.       | Sí, por el exceso de trabajo.              | Brindar pausas activas y apoyo psicológico. |
| <b>Sujeto 23</b> | Mi trabajo me genera satisfacción, aunque también preocupación por la responsabilidad. | El manejo de grupo y las exigencias administrativas.       | El clima es estable y de respeto.                                    | En ocasiones resulta excesiva.                                    | He sufrido cansancio constante.         | Sí, se relaciona con la exigencia laboral. | Reducir carga administrativa.               |

|                  |                                                                                        |                                                            |                                                                      |                                                                   |                                         |                                            |                                             |
|------------------|----------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------|--------------------------------------------|---------------------------------------------|
| <b>Sujeto 24</b> | Influye de forma positiva, pero genera fatiga emocional.                               | La disciplina estudiantil y la presión académica.          | El ambiente es aceptable.                                            | Es exigente en algunos períodos.                                  | He tenido estrés.                       | Sí, relacionado con el trabajo.            | Mayor organización institucional.           |
| <b>Sujeto 25</b> | Me siento motivada, aunque en temporadas de alta demanda aumenta mi estrés.            | La presión por resultados y el exceso de informes.         | El clima es bueno, con apoyo entre compañeros.                       | En algunos momentos se vuelve pesada por compromisos adicionales. | Sí, he tenido episodios de agotamiento. | Sí, debido al estrés laboral.              | Distribuir mejor las responsabilidades.     |
| <b>Sujeto 26</b> | Disfruto mi labor, pero a veces se ve afectada mi tranquilidad.                        | La sobrecarga de actividades y el poco tiempo de descanso. | El ambiente es respetuoso, pero se puede fortalecer la comunicación. | No siempre hay equilibrio con la vida personal.                   | He presentado dolores musculares.       | Sí, por el exceso de trabajo.              | Brindar pausas activas y apoyo psicológico. |
| <b>Sujeto 27</b> | Mi trabajo me genera satisfacción, aunque también preocupación por la responsabilidad. | El manejo de grupo y las exigencias administrativas.       | El clima es estable y de respeto.                                    | En ocasiones resulta excesiva.                                    | He sufrido cansancio constante.         | Sí, se relaciona con la exigencia laboral. | Reducir carga administrativa.               |

|                  |                                                                                        |                                                            |                                                                      |                                                                   |                                         |                                            |                                             |
|------------------|----------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------|--------------------------------------------|---------------------------------------------|
| <b>Sujeto 28</b> | Influye de forma positiva, pero genera fatiga emocional.                               | La disciplina estudiantil y la presión académica.          | El ambiente es aceptable.                                            | Es exigente en algunos períodos.                                  | He tenido estrés.                       | Sí, relacionado con el trabajo.            | Mayor organización institucional.           |
| <b>Sujeto 29</b> | Me siento motivada, aunque en temporadas de alta demanda aumenta mi estrés.            | La presión por resultados y el exceso de informes.         | El clima es bueno, con apoyo entre compañeros.                       | En algunos momentos se vuelve pesada por compromisos adicionales. | Sí, he tenido episodios de agotamiento. | Sí, debido al estrés laboral.              | Distribuir mejor las responsabilidades.     |
| <b>Sujeto 30</b> | Disfruto mi labor, pero a veces se ve afectada mi tranquilidad.                        | La sobrecarga de actividades y el poco tiempo de descanso. | El ambiente es respetuoso, pero se puede fortalecer la comunicación. | No siempre hay equilibrio con la vida personal.                   | He presentado dolores musculares.       | Sí, por el exceso de trabajo.              | Brindar pausas activas y apoyo psicológico. |
| <b>Sujeto 31</b> | Mi trabajo me genera satisfacción, aunque también preocupación por la responsabilidad. | El manejo de grupo y las exigencias administrativas.       | El clima es estable y de respeto.                                    | En ocasiones resulta excesiva.                                    | He sufrido cansancio constante.         | Sí, se relaciona con la exigencia laboral. | Reducir carga administrativa.               |

|                  |                                                                             |                                                            |                                                                      |                                                                   |                                         |                                 |                                             |
|------------------|-----------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------|---------------------------------|---------------------------------------------|
| <b>Sujeto 32</b> | Influye de forma positiva, pero genera fatiga emocional.                    | La disciplina estudiantil y la presión académica.          | El ambiente es aceptable.                                            | Es exigente en algunos períodos.                                  | He tenido estrés.                       | Sí, relacionado con el trabajo. | Mayor organización institucional.           |
| <b>Sujeto 33</b> | Me siento motivada, aunque en temporadas de alta demanda aumenta mi estrés. | La presión por resultados y el exceso de informes.         | El clima es bueno, con apoyo entre compañeros.                       | En algunos momentos se vuelve pesada por compromisos adicionales. | Sí, he tenido episodios de agotamiento. | Sí, debido al estrés laboral.   | Distribuir mejor las responsabilidades.     |
| <b>Sujeto 34</b> | Disfruto mi labor, pero a veces se ve afectada mi tranquilidad.             | La sobrecarga de actividades y el poco tiempo de descanso. | El ambiente es respetuoso, pero se puede fortalecer la comunicación. | No siempre hay equilibrio con la vida personal.                   | He presentado dolores musculares.       | Sí, por el exceso de trabajo.   | Brindar pausas activas y apoyo psicológico. |

**Apéndice F. Matriz Técnica de Recomendaciones**

| <b>Eje de Intervención</b>        | <b>Hallazgo Diagnóstico (Obj. 1 y 2)</b>                                                     | <b>Acción Técnica / Preventiva</b>                                                                                                                                                                                                                             | <b>Fundamento Legal (Res. 2646/08)</b>                                    | <b>Responsable Primario</b>       | <b>Impacto Esperado</b>                                                                      |
|-----------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Gestión de la Carga Mental</b> | 76.5% de los docentes reporta sobrecarga por informes y tareas administrativas excesivas.    | Implementación de Estrategia de Gamificación: Diseñar e integrar una plataforma lúdica para la gestión administrativa. Esta herramienta debe automatizar el reporte de avances curriculares, transformando la operatividad en dinámicas de logro y recompensa. | Art. 9, Numeral 1: Control sobre el volumen y ritmo de trabajo.           | Rectoría y Coordinación Académica | Reducción de la fatiga cognitiva y optimización del tiempo pedagógico.                       |
| <b>Equilibrio Vida - Trabajo</b>  | 52.9% de riesgo por interferencia del trabajo en el hogar y falta de tiempo de recuperación. | Protocolo de Desconexión Laboral Efectiva: Establecer una política institucional que restrinja el uso de canales digitales (WhatsApp/Correo) fuera de la jornada laboral y durante fines de semana.                                                            | Art. 10, Numeral 4: Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo. | Talento Humano / Rectoría         | Mejora en la calidad del descanso y reducción de la intrusión laboral en el núcleo familiar. |

|                             |                                                                                           |                                                                                                                                                                                                                                           |                                                                                               |                                      |                                                                                           |
|-----------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Salud y Vigilancia</b>   | 38.2% de estrés en nivel Muy Alto y 100% de prevalencia de síntomas físicos asociados.    | Sistema de Vigilancia Epidemiológica (SVE) Psicosocial: Iniciar un programa de monitoreo clínico para docentes en riesgo crítico, incluyendo valoraciones psicológicas periódicas y exámenes médicos ocupacionales con énfasis en estrés. | Art. 13: Vigilancia epidemiológica de patologías causadas por factores de riesgo psicosocial. | ARL y COPASST                        | Identificación temprana de casos clínicos y reducción de la tasa de ausentismo laboral.   |
| <b>Clima y Comunicación</b> | 50% de la muestra identifica fallas en la comunicación asertiva y organización logística. | Plan de Fortalecimiento Comunicacional: Crear una estructura de comunicación circular donde se socialicen cronogramas con antelación y se habiliten espacios de retroalimentación asertiva entre directivos y docentes.                   | Art. 9, Numeral 3: Relaciones sociales en el trabajo y apoyo social.                          | Dirección Administrativa / Bienestar | Reducción de la incertidumbre laboral y aumento de la percepción de apoyo organizacional. |

|                                              |                                                                                       |                                                                                                                                                                                              |                                                                              |                                    |                                                                                         |
|----------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Higiene<br/>Postural<br/>y<br/>Pausas</b> | Reporte unánime de dolores osteomusculares (cervicalgias y lumbalgias) y agotamiento. | Programa de Gimnasia Laboral Dinámica: Ejecución diaria de pausas activas dirigidas, con énfasis en estiramientos compensatorios y técnicas de relajación muscular en el puesto de trabajo.  | Art. 11: Actividades de promoción de la salud y prevención de la enfermedad. | COPASST / Área de Educación Física | Mitigación de trastornos musculoesqueléticos y reducción de la fatiga física acumulada. |
| <b>Capacitación y<br/>Control</b>            | Necesidad de herramientas para el manejo de la disciplina y presión académica.        | Taller de Gestión de Demandas Emocionales: Capacitación en técnicas de regulación emocional y manejo de conflictos en el aula, orientada a fortalecer la autonomía y el control del docente. | Art. 9, Numeral 2: Desarrollo de competencias y control sobre el trabajo.    | Bienestar Laboral / Psicología     | Aumento de la capacidad de afrontamiento ante estresores cotidianos.                    |