



**Factores de riesgo psicosocial intralaborales y bienestar laboral en los docentes del
Centro Educativo Cristiano Adonai, Los Patios, Norte de Santander, 2026.**

Angie Manuela García Páez

Shirly Nataly Ballesteros Carreño

Yulieth Paola Parada Lizarazo

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Cúcuta, Norte de Santander

Programa Administración en Seguridad y Salud en el Trabajo

San José de Cúcuta, Norte de Santander, Colombia

Agosto 2026

**Factores de riesgo psicosocial intralaborales y bienestar laboral en los docentes del
Centro Educativo Cristiano Adonai, Los Patios, Norte de Santander, 2026.**

Angie Manuela García Páez

Shirly Nataly Ballesteros Carreño

Yulieth Paola Parada Lizarazo

Trabajo de grado presentado como requisito para optar al título de pregrado en Administración
en Seguridad y Salud en el Trabajo

Directora

Paola Andrea Durán Santos

Magíster en Prevención de Riesgos Laborales

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Programa Administración en Seguridad y Salud en el Trabajo

San José de Cúcuta, Norte de Santander, Colombia

Agosto 2026

DEDICATORIA

Dedico este trabajo, en primer lugar, a Dios, por darme la vida, la fortaleza y la sabiduría necesarias para alcanzar esta importante meta académica. Su guía fue fundamental durante todo este proceso.

A mi familia, por su apoyo incondicional, su paciencia y las palabras de ánimo que me brindaron en los momentos más difíciles. Gracias a su confianza y acompañamiento fue posible culminar esta etapa.

También dedico este trabajo al personal docente y administrativo del Centro Educativo Cristiano Adonai, quienes hicieron posible el desarrollo de esta investigación al colaborar de manera amable y disposición durante el proceso de recolección de la información.

Finalmente, me dedico este logro a mí mismo, por la constancia, el esfuerzo y la disciplina demostrados a lo largo de este camino. Cada dificultad representó una oportunidad para aprender, crecer personal y profesionalmente, y reafirmar mi compromiso con la Seguridad y Salud en el Trabajo.

AGRADECIMIENTOS

Expreso mi más sincero agradecimiento a la Corporación Universitaria Minuto de Dios y al Programa de Administración en Seguridad y Salud en el Trabajo, por brindarme una formación académica de calidad y los conocimientos necesarios para desarrollar esta investigación.

Agradezco especialmente a mi asesora, la doctora Paola Andrea Durán Santos, Magíster en Prevención de Riesgos Laborales, por su orientación, dedicación y acompañamiento durante todo el proceso investigativo. Sus observaciones, recomendaciones y experiencia fueron fundamentales para fortalecer este trabajo y culminarlo satisfactoriamente.

De igual manera, agradezco al Centro Educativo Cristiano Adonai, a sus directivos y docentes, por abrir las puertas de la institución y colaborar de manera permanente en el desarrollo de la investigación. Su disposición y apoyo permitieron obtener la información necesaria para cumplir con los objetivos planteados.

Finalmente, agradezco a mi familia y a todas las personas que, de una u otra forma, me brindaron su apoyo, confianza y motivación para continuar hasta alcanzar esta meta académica.

Tabla de contenido

DEDICATORIA	3
AGRADECIMIENTOS	4
LISTA DE TABLAS	7
LISTA DE FIGURAS	8
LISTA DE ANEXOS	9
RESUMEN	10
1.1.1 Formulación del problema	17
1.1.2 Variables	18
2 Objetivos	22
1.4.2.1 Caracterización de la institución	27
1.4.3 Marco teórico	31
1.4.4 Marco conceptual	33
1.4.5 Marco legal	35
1.5 Diseño metodológico	38
1.5.1 Tipo de investigación	38
1.6 Cronograma	41
1.7 Presupuesto	41
CAPÍTULO II. RESULTADOS	43
2. Resultados de la investigación	43

2.1 Resultados del Objetivo Específico 1: Factores de riesgo psicosocial intralaborales ..	43
2.1.1 Consentimiento de participación.....	44
2.1.3 Factores de riesgo psicosocial intralaborales por dimensión.....	50
2.2 Resultados Objetivo Específico 2: Percepción del bienestar laboral.....	59
2.2.1 Interpretación de los hallazgos del bienestar laboral en función de los factores de riesgo psicosocial intralaborales	63
2.3 Resultados del Objetivo Específico 3: Diseño de la propuesta de intervención.....	68
2.4 Análisis de resultados	78
2.5 Discusión.....	80
CAPÍTULO III. CONCLUSIONES	83
3.3 Conclusiones en relación con el tercer objetivo específico	84
3.4 Conclusión general.....	84
CAPÍTULO IV. RECOMENDACIONES	85
4. Recomendaciones	85
4.1 Recomendaciones para la dirección institucional	85
4.2 Recomendaciones para el equipo docente	85
4.3 Recomendaciones para futuras investigaciones.....	86
REFERENCIAS.....	87
ANEXOS	92

LISTA DE TABLAS

Tabla 1. Matriz de operacionalización de variables

Tabla 2. Cronograma de actividades para el desarrollo de la investigación

Tabla 3. Presupuesto general de la investigación

Tabla 4. Resultados generales de la Sección II. Factores de riesgo psicosocial intralaborales

Tabla 5. Distribución de los docentes según rango de edad

Tabla 6. Distribución de los docentes según nivel educativo alcanzado

Tabla 7. Distribución de los docentes según cargo desempeñado

Tabla 8. Distribución de los docentes según años de experiencia en la práctica docente

Tabla 9. Distribución de los docentes según tiempo de vinculación con la institución

Tabla 10. Resultados generales de la Sección III. Bienestar laboral

Tabla 11. Principios orientadores de la propuesta de intervención

Tabla 12. Estrategia 1: Regulación y gestión de la carga laboral

Tabla 13. Indicadores de seguimiento estrategia 1

Tabla 14. Estrategia 2: Promoción del autocuidado y la salud emocional docente

Tabla 15. Indicadores de seguimiento estrategia 2

Tabla 16. Estrategia 3: Reconocimiento institucional y desarrollo profesional docente

Tabla 17. Indicadores de seguimiento estrategia 3

Tabla 18. Cronograma de implementación de la propuesta de intervención

Tabla 19. Relación interpretativa entre los factores de riesgo psicosocial intralaborales y el bienestar laboral en los docentes del Centro Educativo Cristiano Adonai

LISTA DE FIGURAS

Figura 1. Consentimiento informado de participación

Figura 2. Distribución por edad y género de los docentes participantes

Figura 3. Nivel educativo alcanzado y cargo desempeñado

Figura 4. Experiencia en la práctica docente y tiempo de vinculación con la institución

Figura 5. Ítems 1 y 2 — Carga laboral (Sección II)

Figura 6. Ítems 3 y 4 — Carga laboral y recursos (Sección II)

Figura 7. Ítems 5 y 6 — Recursos y relaciones interpersonales (Sección II)

Figura 8. Ítems 7 y 8 — Relaciones interpersonales y liderazgo (Sección II)

Figura 9. Ítem 9 (Sección II) e ítem 1 (Sección III)

Figura 10. Ítems 2 y 3 — Satisfacción y motivación (Sección III)

Figura 11. Ítems 4 y 5 — Agotamiento emocional (Sección III)

Figura 12. Ítem 6 — Crecimiento profesional (Sección III)

LISTA DE ANEXOS

- Anexo 1.** Carta de invitación y aprobación institucional del Centro Educativo Cristiano Adonai
- Anexo 2.** Carta de acompañamiento de la profesional en psicología
- Anexo 3.** Validación del instrumento por cuatro profesionales expertos en SST
- Anexo 4.** Instrumento aprobado: Cuestionario para la Identificación de Factores de Riesgo Psicosocial Intralaborales y Bienestar Laboral en Docentes
- Anexo 5.** Base de datos y resultados estadísticos
- Anexo 6.** Evidencias fotográficas

RESUMEN

La presente investigación tuvo como propósito determinar los factores de riesgo psicosocial intralaborales y la percepción del bienestar laboral de los docentes del Centro Educativo Cristiano Adonai, ubicado en el municipio de Los Patios, Norte de Santander, durante el año 2026. El estudio surgió ante la necesidad de conocer las condiciones del entorno laboral que pueden influir en el bienestar del personal docente y generar información que apoye la toma de decisiones dentro del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). A partir de los resultados obtenidos, se diseñó una propuesta de intervención orientada al fortalecimiento del bienestar laboral, cuya implementación no hizo parte del alcance de la investigación.

La investigación se desarrolló bajo un enfoque mixto, con un diseño no experimental, de corte transversal y alcance descriptivo. La población estuvo conformada por los doce (12) docentes activos de la institución, por lo que se trabajó mediante un censo poblacional. La recolección de la información se realizó mediante un cuestionario estructurado con preguntas cerradas y escala tipo Likert de cinco opciones de respuesta, diseñado a partir de la revisión de literatura científica sobre factores de riesgo psicosocial intralaborales y bienestar laboral. El instrumento fue validado mediante juicio de tres profesionales expertos y contó con el acompañamiento metodológico de una profesional en Psicología con especialización en Seguridad y Salud en el Trabajo.

Los resultados evidenciaron que la carga laboral constituye el principal factor de riesgo psicosocial intralaboral identificado en la institución, debido a que una parte importante de los docentes manifestó extender su jornada para cumplir con las actividades asignadas. En contraste,

dimensiones como el liderazgo institucional, las relaciones interpersonales y los recursos para el trabajo fueron valoradas favorablemente, identificándose como fortalezas del entorno laboral. Asimismo, se encontró una percepción positiva del bienestar laboral, reflejada en altos niveles de satisfacción, motivación y crecimiento profesional, aunque también se identificaron manifestaciones de agotamiento emocional asociadas a las exigencias propias de la labor docente. Con base en estos hallazgos, se diseñó una propuesta de intervención conformada por tres estrategias orientadas a fortalecer la gestión de la carga laboral, promover el autocuidado y la salud emocional, y fortalecer el liderazgo, el reconocimiento institucional y el desarrollo profesional docente.

Palabras clave: factores de riesgo psicosocial intralaborales, bienestar laboral, docentes, Seguridad y Salud en el Trabajo, entorno laboral.

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the intralabor psychosocial risk factors and analyze the well-being of teachers at Centro Educativo Cristiano Adonai, located in Los Patios, Norte de Santander, during 2026. The study arose from the need to identify workplace conditions that may influence teachers' well-being and to provide information to support decision-making within the Occupational Health and Safety Management System (OHSMS). Based on the findings, an intervention proposal aimed at strengthening teachers' well-being was designed; however, its implementation was beyond the scope of this research.

The study adopted a mixed-methods approach with a non-experimental, cross-sectional, and descriptive design. The study population consisted of the twelve (12) active teachers at the institution; therefore, a population census was conducted. Data were collected using a structured questionnaire composed of closed-ended questions with a five-point Likert scale. The instrument was developed based on a review of the scientific literature on intralabor psychosocial risk factors and workplace well-being. It was validated through expert judgment by three specialists and received methodological support from a psychologist specialized in Occupational Health and Safety.

The findings showed that workload was the main intralabor psychosocial risk factor identified in the institution, as a significant proportion of teachers reported extending their working hours to complete their assigned duties. In contrast, dimensions such as institutional

leadership, interpersonal relationships, and work resources were positively assessed, representing strengths within the work environment. Likewise, teachers reported a favorable perception of workplace well-being, reflected in high levels of job satisfaction, motivation, and professional growth, although signs of emotional exhaustion associated with the demands of teaching were also identified. Based on these findings, an intervention proposal was designed, consisting of three strategies focused on improving workload management, promoting self-care and emotional well-being, and strengthening leadership, institutional recognition, and teachers' professional development.

Keywords: intralabor psychosocial risk factors, workplace well-being, teachers, Occupational Health and Safety, work environment.

INTRODUCCIÓN

La Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2016) identifica los factores de riesgo psicosocial como uno de los principales desafíos para la seguridad y la salud de los trabajadores, debido a que su presencia puede favorecer la aparición de estrés laboral, agotamiento emocional y otras alteraciones que afectan el bienestar físico, mental y social de las personas.

En Colombia, la Resolución 2646 de 2008 del Ministerio de la Protección Social define los factores de riesgo psicosocial como aquellas condiciones existentes en el entorno de trabajo que, al ser identificadas y evaluadas, pueden generar consecuencias desfavorables sobre la salud de los trabajadores y el desarrollo de sus funciones. En el ámbito educativo, Rodríguez Leudo y Raga Rosaleny (2021) destacan que variables como la organización institucional, las condiciones de trabajo y el apoyo brindado por la institución influyen significativamente en el bienestar de los docentes, repercutiendo en su satisfacción laboral, calidad de vida y desempeño profesional.

Para el desarrollo de esta investigación no se utilizó la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial. En su lugar, se diseñó un cuestionario propio a partir de la revisión de estudios científicos relacionados con los factores de riesgo psicosocial intralaborales y el bienestar laboral. Posteriormente, dicho instrumento fue sometido a un proceso de validación mediante juicio de expertos, en el que participaron tres evaluadores académicos y una profesional en Psicología con especialización en Seguridad y Salud en el Trabajo. Este procedimiento permitió verificar la claridad, coherencia y pertinencia de cada uno de los ítems, asegurando que respondieran adecuadamente a los objetivos de la investigación.

Asimismo, el bienestar laboral fue asumido como un componente esencial para el adecuado funcionamiento de las organizaciones, ya que mantiene una estrecha relación con la

satisfacción laboral, la motivación, el compromiso institucional y el desempeño de los trabajadores (Rodríguez Leudo & Raga Rosaleny, 2021).

En este contexto, la presente investigación tuvo como propósito identificar los factores de riesgo psicosocial intralaborales y analizar la percepción del bienestar laboral de las docentes del Centro Educativo Cristiano Adonai durante el año 2026. Con la información obtenida se caracterizaron ambas variables y, posteriormente, se elaboró una propuesta de intervención dirigida a fortalecer el bienestar integral del personal docente (véase Anexo 4). Dicha propuesta fue concebida como una herramienta de apoyo para la institución y quedó planteada para una posible implementación futura, razón por la cual su ejecución no hizo parte del alcance del presente estudio.

CAPÍTULO I. GENERALIDADES

1. Descripción del problema

1.1 Planteamiento del problema

En los últimos años, los factores de riesgo psicosocial intralaborales han cobrado una importancia cada vez mayor en el contexto laboral colombiano, debido a los efectos que pueden producir sobre la salud, el bienestar y el desempeño de los trabajadores. En el sector educativo, el ejercicio de la docencia implica afrontar diversas exigencias relacionadas con la carga de trabajo, las responsabilidades propias del cargo, las relaciones con la comunidad educativa, el liderazgo institucional y la organización de las actividades académicas.

La literatura científica ha evidenciado una estrecha relación entre las condiciones psicosociales del trabajo y el bienestar del profesorado. En Ecuador, Gutiérrez Núñez y Gavilanes Gómez (2022) encontraron que la exposición a factores de riesgo psicosocial se asocia con la presencia de estrés laboral en docentes. En la misma línea, Bravo Loo (2022) concluyó que las condiciones psicosociales del entorno de trabajo influyen de manera significativa en la satisfacción laboral, el desempeño profesional y la calidad de vida del personal docente. De igual forma, Valle Santana et al. (2024), en México, identificaron que una mayor exposición a riesgos psicosociales incrementa la probabilidad de experimentar desgaste ocupacional.

Estos resultados son consistentes con los planteamientos de Rodríguez Leudo y Raga Rosaleny (2021), quienes señalan que las demandas laborales, las condiciones organizacionales y los recursos disponibles dentro de la institución constituyen factores determinantes del bienestar laboral docente, ya que pueden fortalecer o afectar el compromiso de los profesionales con su organización.

En España, Clarà et al. (2022) evidenciaron que las altas exigencias del trabajo y determinadas condiciones laborales favorecen el agotamiento profesional y afectan negativamente el bienestar del profesorado. En Colombia, Rodríguez et al. (2014) reportaron que el 26,2 % de los docentes evaluados estuvo expuesto a factores de riesgo psicosocial intralaborales, mientras que el 33 % presentó niveles de estrés entre moderados y muy altos. De igual manera, Avendaño Castro et al. (2021) demostraron que la satisfacción laboral de los docentes de educación básica y media en Norte de Santander está influenciada por factores tanto internos como externos del entorno laboral, los cuales repercuten en su motivación, desempeño y bienestar.

En el Centro Educativo Cristiano Adonai, ubicado en el municipio de Los Patios, no se identificaron investigaciones previas que abordaran la relación entre los factores de riesgo psicosocial intralaborales y el bienestar laboral de su personal docente. Esta ausencia de información evidenció la necesidad de desarrollar un estudio que permitiera conocer la realidad de la institución y aportar información útil para la toma de decisiones.

Con base en esta situación, se formuló la siguiente pregunta de investigación: ¿Cuáles son las características de los factores de riesgo psicosocial intralaborales y del bienestar laboral de los docentes del Centro Educativo Cristiano Adonai durante el año 2026?

Para responder este interrogante, se realizaron visitas a la institución con el propósito de gestionar las autorizaciones necesarias y desarrollar el proceso de aplicación del instrumento, así como la recolección de la información requerida para el estudio

1.1.1 Formulación del problema

¿Cuáles son las características de los factores de riesgo psicosocial intralaborales y del bienestar laboral de los docentes del Centro Educativo Cristiano Adonai durante el año 2026?

1.1.2 Variables

Las variables objeto de estudio fueron los factores de riesgo psicosocial intralaborales y el bienestar laboral de los docentes del Centro Educativo Cristiano Adonai. Ambas variables fueron analizadas de manera descriptiva a partir de la información obtenida mediante la aplicación del instrumento de recolección de información.

Tabla 1

Matriz de operacionalización de variables

Variable	Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala
Factores de riesgo psicosocial intralaborales				
Factores de riesgo psicosocial intralaborales (Res. 2646/2008; Res. 2764/2022)	Carga laboral	Cantidad y tipo de tareas asignadas; tiempo disponible; exigencias cognitivas y emocionales.	1–5	Likert 1-5 1=Nunca 5=Siempre

Variable	Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala
	Demandas del trabajo	Presión por alcanzar resultados; diversidad de funciones y exigencias emocionales.	6–10	
	Liderazgo	Estilo directivo; respaldo del supervisor; comentarios sobre el desempeño; participación en decisiones.	11–15	
	Comunicación organizacional	Claridad de la comunicacion; medios de informacion; percepción de la eficacia organizacional.	16–19	

Variable	Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala
	Relaciones interpersonales	Clima colaborativo; manejo de conflictos laborales; respaldo entre compañeros.	20–24	
	Recursos para el trabajo	Disponibilidad de recursos materiales, infraestructura y herramientas de trabajo.	25–28	
	Reconocimiento institucional	evaluación del desempeño; incentivos; reconocimiento formal e informal.	29–32	

Bienestar laboral

Variable	Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala
Bienestar laboral (OMS, 2022)	Satisfacción laboral	Satisfacción con las tareas desempeñadas, condiciones laborales y metas alcanzadas.	33–37	Likert 1-5 1=Nunca 5=Siempre
	Motivación	Motivación intrínseca y extrínseca; interés por el desarrollo personal y profesional.	38–41	
	Compromiso organizacional	Identificación con la misión; lealtad; intención de la permanencia.	42–45	
	Equilibrio vida-trabajo	equilibrio entre responsabilidades laborales y personales.	46–49	

Variable	Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala
	Sentido de pertenencia	de valores institucionales; orgullo; disposición a recomendar.	50–53	

1. **Nota.** Elaboración propia. García, A., Ballesteros, S., & Parada, Y. (2026).

2 Objetivos

1.2.1 Objetivo general

Determinar los factores de riesgo psicosocial intralaborales y analizar el bienestar laboral de los docentes del Centro Educativo Cristiano Adonai durante el año 2026.

1.2.2 Objetivos específicos

OE1. Identificar los factores de riesgo psicosocial intralaborales presentes en el entorno laboral de los docentes del Centro Educativo Cristiano Adonai mediante la aplicación de un instrumento de recolección de información.

OE2. Describir la percepción del bienestar laboral de los docentes e interpretar los hallazgos obtenidos en función de los factores de riesgo psicosocial intralaborales identificados.

OE3. Diseñar una propuesta de intervención encaminada al fortalecimiento del bienestar laboral de los docentes del Centro Educativo Cristiano Adonai, tomando como base los resultados obtenidos en la investigación.

1.3 Justificación e impacto

¿Por qué se realizó esta investigación?

El trabajo docente implica afrontar diversas exigencias que pueden convertirse en factores de riesgo psicosocial y afectar la salud y el bienestar de quienes ejercen esta profesión. La Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2016) reconoce estos riesgos como uno de los principales desafíos para la seguridad y salud en el trabajo. Asimismo, la normativa colombiana, especialmente el Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 2646 de 2008, establece que los empleadores deben identificar, evaluar e intervenir estos factores dentro de las organizaciones. En el Centro Educativo Cristiano Adonai no se encontraron investigaciones que permitieran conocer la situación de los factores de riesgo psicosocial intralaborales ni la percepción del bienestar laboral de sus docentes, lo que hizo pertinente el desarrollo de este estudio.

¿Para qué se realizó esta investigación?

La finalidad de esta investigación fue generar información confiable que sirviera como apoyo para la toma de decisiones dentro del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) del Centro Educativo Cristiano Adonai. Además, buscó aportar evidencia que

facilitara la implementación de acciones preventivas y el diseño de estrategias orientadas al fortalecimiento del bienestar laboral del personal docente, de acuerdo con los lineamientos establecidos en el Decreto 1072 de 2015.

¿Quiénes se beneficiaron?

Los beneficiarios directos de la investigación fueron los docentes del Centro Educativo Cristiano Adonai, quienes participaron en la identificación de los factores de riesgo psicosocial intralaborales y en la valoración de su bienestar laboral. Igualmente, la institución obtuvo información que podrá ser utilizada para fortalecer las acciones desarrolladas dentro del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. De manera indirecta, los estudiantes y la comunidad educativa también podrán beneficiarse, ya que el fortalecimiento del bienestar docente contribuye a la construcción de ambientes escolares más saludables y favorables para el proceso educativo.

¿Cuál fue el aporte científico? Pertinencia del estudio

El estudio aportó información sobre los factores de riesgo psicosocial intralaborales y el bienestar laboral de los docentes de una institución educativa privada ubicada en el municipio de Los Patios, Norte de Santander. Los resultados permitieron caracterizar el bienestar laboral de los docentes y comprender las condiciones presentes en su entorno de trabajo y constituyen un referente para futuras investigaciones relacionadas con esta temática. Asimismo, la información obtenida puede servir de apoyo para el diseño de estrategias encaminadas a promover ambientes

laborales saludables. En concordancia con la Ley 1616 de 2013, que reconoce el entorno laboral como un elemento determinante de la salud mental de los trabajadores, esta investigación representa un aporte para el sector educativo al proporcionar evidencia útil para fortalecer las acciones de Seguridad y Salud en el Trabajo y favorecer el bienestar del personal docente.

1.4 Marco referencial

1.4.1 Antecedentes de la investigación

El estudio de los factores de riesgo psicosocial intralaborales y del bienestar laboral en el ámbito educativo ha adquirido una importancia cada vez mayor, debido a la influencia que estos aspectos ejercen sobre la salud, la calidad de vida y el desempeño profesional de los docentes. En respuesta a esta situación, diversas investigaciones desarrolladas tanto en el contexto nacional como internacional han permitido comprender cómo las condiciones de trabajo afectan el bienestar del profesorado y han proporcionado evidencia para orientar estrategias dirigidas a mejorar los ambientes laborales.

En el contexto internacional, diferentes investigaciones respaldan esta relación. En España, Clarà et al. (2022) demostraron que las demandas laborales y las condiciones de trabajo tienen una incidencia importante en el agotamiento profesional y el bienestar de los docentes. Por su parte, Valle Santana et al. (2024), en México, encontraron que la exposición a factores de riesgo psicosocial se relaciona con mayores niveles de desgaste ocupacional. De igual manera, Johnson et al. (2005), en el Reino Unido, concluyeron que las altas exigencias laborales

combinadas con la limitada disponibilidad de recursos organizacionales favorecen la aparición de elevados niveles de estrés en diferentes profesiones.

Asimismo, Vera Noriega et al. (2021) analizaron en México la relación entre los factores psicosociales del trabajo y la satisfacción con la vida de docentes de educación primaria, identificando que las demandas laborales, el esfuerzo requerido y el control sobre las actividades desempeñadas influyen en la percepción de bienestar. Estos hallazgos resaltan la importancia de fortalecer las condiciones organizacionales para prevenir las consecuencias negativas asociadas a los riesgos psicosociales. En Chile, Rojas y Valenzuela (2020) señalaron que el incremento de la carga administrativa y las exigencias institucionales afectan de manera desfavorable el bienestar laboral del profesorado.

En Ecuador, Gutiérrez Núñez y Gavilanes Gómez (2022) identificaron una asociación entre la presencia de factores de riesgo psicosocial y el estrés laboral en docentes, concluyendo que las condiciones del entorno de trabajo tienen una influencia significativa sobre el bienestar del personal educativo.

En Colombia, Rodríguez et al. (2014) reportaron que, en un estudio realizado con docentes universitarios de la ciudad de Cali, el 26,2 % presentó exposición a factores de riesgo psicosocial intralaborales y el 33 % manifestó niveles de estrés entre moderados y altos. En Bogotá, Gómez y Martínez (2021) encontraron que la sobrecarga laboral, el liderazgo institucional y la falta de reconocimiento influyen negativamente en el bienestar laboral docente. De igual manera, López y Ramírez (2020), en el Valle del Cauca, evidenciaron que el clima

organizacional y el liderazgo ejercen una influencia significativa sobre el bienestar del profesorado. En Antioquia, Pérez y Castro (2019) establecieron una relación entre la carga emocional propia del ejercicio docente y el deterioro del bienestar psicológico. Por otra parte, Ruiz (2018) concluyó que las condiciones intralaborales presentes en el sistema educativo colombiano repercuten de manera importante en el bienestar laboral. Finalmente, Vélez y Mayorga (2013), en Norte de Santander, identificaron que la exposición a factores de riesgo psicosocial se relaciona con la aparición de síntomas asociados al síndrome de burnout en docentes universitarios de la ciudad de Cúcuta.

1.4.2.1 Caracterización de la institución.

El presente estudio se desarrolló en el Centro Educativo Cristiano Adonai, institución educativa de carácter privado ubicada en el municipio de Los Patios, departamento de Norte de Santander, Colombia. El centro educativo se encuentra localizado en la Manzana 30, N.º 4-49, barrio Vidello, y esta ofrece servicios educativos en los niveles de preescolar y básica primaria estos van relacionado a la formación integral de los estudiantes mediante principios académicos y éticos principalmente.

Misión

El Centro Educativo Cristiano Adonai desarrolla su labor formativa a partir de un modelo pedagógico con enfoque cristiano, inspirado en los principios y enseñanzas de la Palabra de Dios. Su propósito es contribuir al desarrollo integral de niños, niñas y jóvenes mediante una formación que fortalezca las dimensiones académica, espiritual y personal, promoviendo

ciudadanos capaces de generar un impacto positivo en su familia, la comunidad y la sociedad (Centro Educativo Cristiano Adonai, s. f.).

Visión

El Centro Educativo Cristiano Adonai aspira a consolidarse como una institución educativa cristiana reconocida por la calidad de sus procesos formativos y por su compromiso con la educación integral de sus estudiantes. Para alcanzar este objetivo, busca fortalecer el desarrollo espiritual, intelectual, emocional y ético de la comunidad estudiantil, promoviendo los valores cristianos como base para la formación de ciudadanos responsables y comprometidos con su entorno (Centro Educativo Cristiano Adonai, s. f.).

1.4.2 Marco histórico

La evolución de la seguridad y salud en el trabajo ha estado marcada por el interés de proteger la integridad de los trabajadores y promover ambientes laborales seguros. Con el paso del tiempo, el concepto de salud ocupacional amplió su alcance hasta incorporar los factores psicosociales como un elemento fundamental para el bienestar laboral. En este sentido, la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2016) reconoce que los riesgos psicosociales representan uno de los principales retos para las organizaciones, mientras que la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2022) resalta la importancia de promover entornos laborales saludables que favorezcan tanto la productividad como la salud física, mental y social de los trabajadores. En Colombia, la expedición de la Resolución 2646 de 2008 y la Ley 1562 de 2012

fortaleció el marco normativo para la identificación, evaluación y control de los factores de riesgo psicosocial dentro de las organizaciones.

1.4.2.2 Marco contextual

La presente investigación se llevó a cabo en el Centro Educativo Cristiano Adonai, una institución educativa privada ubicada en el municipio de Los Patios, departamento de Norte de Santander. La institución ofrece servicios educativos en los niveles de preescolar y básica primaria, orientando su proceso formativo hacia el desarrollo integral de los estudiantes mediante la combinación de principios académicos, éticos y cristianos.

El estudio se desarrolló durante el año 2026 y contó con la participación de los doce (12) docentes activos de la institución, quienes hicieron parte del proceso de recolección de información de manera voluntaria. Este contexto fue considerado adecuado para la investigación, debido a que el bienestar del personal docente constituye un elemento clave para fortalecer la calidad de los procesos educativos y favorecer el cumplimiento de la misión institucional.

Entre las funciones que desempeñan los docentes se encuentran la planificación de las actividades académicas, la orientación de las clases, la evaluación del aprendizaje, la atención a estudiantes y padres de familia, así como la participación en reuniones y demás actividades propias de la institución. Estas responsabilidades permiten comprender las características del entorno laboral y analizar cómo influyen en la percepción del bienestar de los docentes.

Desde el punto de vista organizacional, el Centro Educativo Cristiano Adonai mantiene el compromiso de cumplir con la normatividad colombiana relacionada con la Seguridad y Salud en el Trabajo, especialmente con los lineamientos contemplados en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). En consecuencia, resulta pertinente identificar los factores intralaborales que puedan incidir sobre el bienestar del personal docente y generar información que apoye el fortalecimiento de las acciones de prevención, promoción y mejora continua dentro de la institución.

Para alcanzar los objetivos de la investigación, se aplicó una encuesta estructurada a la totalidad de los docentes, con el fin de identificar los factores de riesgo psicosocial intralaborales y conocer la percepción del bienestar laboral. Los resultados obtenidos sirvieron como fundamento para diseñar una propuesta de intervención dirigida a fortalecer la salud, el bienestar y la calidad de vida laboral del personal docente. No obstante, dicha propuesta fue concebida únicamente como una alternativa de mejora para la institución, por lo que su implementación no hizo parte del alcance de este estudio.

Imagen 1.

Centro Educativo Cristiano Adonai



Nota. Elaboración propia. García, A., Ballesteros, S., & Parada, Y. (2026).

1.4.3 Marco teórico

Modelo demanda-control-apoyo social (Karasek, Theorell y Johnson)

El modelo demanda-control fue desarrollado por Karasek (1979) y posteriormente enriquecido con la incorporación de la dimensión de apoyo social propuesta por Johnson y Hall (1988) y Theorell (1990). Este enfoque explica que el nivel de estrés experimentado por un trabajador depende de la interacción entre las exigencias del puesto, el grado de autonomía para tomar decisiones y el respaldo recibido por parte de compañeros y superiores. De acuerdo con Karasek y Theorell (1990), los escenarios laborales caracterizados por elevadas demandas y un escaso margen de control favorecen la aparición de una mayor tensión psicológica, mientras que la existencia de redes de apoyo social contribuye a disminuir dichos efectos.

Modelo de desequilibrio esfuerzo-recompensa (Siegrist)

La propuesta teórica de Siegrist (1996, 2008) sostiene que los riesgos psicosociales aparecen cuando el esfuerzo realizado por el trabajador no guarda una relación equilibrada con las recompensas obtenidas. Dichas recompensas incluyen aspectos económicos, reconocimiento profesional, estabilidad laboral y oportunidades de desarrollo. Cuando esta correspondencia no existe, es más probable que se presenten respuestas prolongadas de estrés que, con el tiempo, pueden afectar la salud física y mental de los trabajadores.

Modelo de demandas-recursos laborales (Bakker y Demerouti)

El modelo de Demandas y Recursos Laborales (Job Demands-Resources o JD-R), propuesto por Demerouti et al. (2001) y posteriormente fortalecido por Bakker y Demerouti (2017), plantea que el bienestar de los trabajadores depende del equilibrio existente entre las demandas propias del trabajo y los recursos disponibles para afrontarlas. Cuando las exigencias laborales superan la capacidad de respuesta proporcionada por la organización, aumenta la probabilidad de experimentar desgaste físico y emocional. En contraste, la disponibilidad de recursos como el apoyo institucional, la autonomía, la retroalimentación y las oportunidades de desarrollo favorece la motivación, el compromiso organizacional y el bienestar laboral. En este sentido, Clarà et al. (2022) destacan que dicho modelo resulta especialmente útil para comprender cómo las condiciones de trabajo y los recursos institucionales repercuten en el desempeño y la calidad de vida del profesorado.

Teorías sobre el bienestar laboral

Diversas teorías han permitido comprender el bienestar laboral desde diferentes perspectivas. Diener (1984), mediante la teoría del bienestar subjetivo, planteó que las personas valoran su calidad de vida a partir de la combinación de componentes emocionales y cognitivos relacionados con la satisfacción personal. Posteriormente, Ryff (1989) propuso el modelo de bienestar psicológico, integrado por seis dimensiones esenciales: autonomía, dominio del entorno, crecimiento personal, relaciones positivas con los demás, propósito de vida y autoaceptación. Por otra parte, el concepto de calidad de vida laboral ha evolucionado hacia un enfoque más amplio que no solo considera la satisfacción con el trabajo, sino también aspectos como el equilibrio entre la vida personal y laboral, las condiciones de empleo y los factores psicosociales que inciden en la salud y el bienestar de los trabajadores (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2022).

1.4.4 Marco conceptual

Bienestar laboral

El bienestar laboral puede entenderse como el estado de equilibrio que experimentan los trabajadores cuando desarrollan sus funciones en condiciones que favorecen su salud física, mental y social. Comprende elementos relacionados con la satisfacción en el trabajo, el ambiente laboral y la posibilidad de desempeñar las actividades de manera segura, saludable y productiva. De acuerdo con la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2022), este bienestar se fortalece

mediante la promoción de entornos laborales seguros y saludables que favorezcan una mejor calidad de vida.

Factores de riesgo psicosocial

Los factores de riesgo psicosocial corresponden a las condiciones presentes en la organización del trabajo, su contenido o el ambiente laboral que pueden afectar negativamente la salud física, psicológica y social de los trabajadores cuando las exigencias laborales exceden sus recursos personales o las estrategias disponibles para afrontarlas (OIT, 2016).

Factores intralaborales

Los factores intralaborales comprenden todas aquellas circunstancias propias del entorno organizacional que pueden influir en la manera como los trabajadores perciben y desarrollan su labor. Entre estos se encuentran aspectos relacionados con la gestión organizacional, el liderazgo, las relaciones interpersonales, las exigencias del cargo, la carga de trabajo y el reconocimiento recibido por el desempeño de sus funciones (Resolución 2646 de 2008).

Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)

El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo constituye un conjunto organizado de procesos, políticas y acciones orientadas a prevenir riesgos laborales y proteger la salud de los trabajadores. Conforme al Decreto 1072 de 2015, este sistema facilita la

identificación de peligros, la evaluación de riesgos y la implementación de medidas preventivas que contribuyan a preservar el bienestar físico y mental de los colaboradores.

Calidad de vida laboral

La calidad de vida laboral hace referencia al grado de bienestar y satisfacción que perciben los trabajadores respecto a las condiciones en las que desarrollan sus actividades. Este concepto incluye variables como el ambiente de trabajo, las relaciones con los compañeros y directivos, las posibilidades de crecimiento profesional, el equilibrio entre la vida personal y laboral y todos aquellos factores que favorecen un entorno organizacional saludable (Charria Ortiz et al., 2022).

1.4.5 Marco legal

La presente investigación se sustentó en la legislación colombiana vigente relacionada con la Seguridad y Salud en el Trabajo, la gestión de los factores de riesgo psicosocial, la promoción de la salud mental y la protección de los trabajadores del sector educativo.

Constitución Política de Colombia de 1991

La Constitución Política de Colombia constituye la máxima norma jurídica del país y establece los principios fundamentales que garantizan la protección de los derechos de los ciudadanos. En materia laboral, el artículo 25 reconoce el trabajo como un derecho y una

obligación social que debe desarrollarse en condiciones dignas y justas. Por su parte, el artículo 49 consagra la salud como un derecho y un servicio público cuya garantía corresponde al Estado. En el contexto de esta investigación, estas disposiciones respaldan la responsabilidad de las organizaciones de promover ambientes laborales que protejan la integridad física, mental y social de sus trabajadores, favoreciendo condiciones adecuadas para el desempeño de sus funciones.

Ley 115 de 1994 — Ley General de Educación. Norma que estableció los fundamentos y principios que rigieron el servicio público de educación en Colombia. Definió las funciones y responsabilidades del docente, identificando las exigencias propias del rol educativo que constituyeron fuentes potenciales de riesgo psicosocial intralaboral.

Decreto Ley 1278 de 2002 — Estatuto de Profesionalización Docente. Norma que reguló el ingreso, permanencia, ascenso y retiro del servicio educativo de los docentes vinculados mediante concurso. Su relevancia radicó en que estableció el marco de condiciones laborales generales de la profesión docente, incluyendo la carga laboral y las responsabilidades del cargo.

Resolución 2646 de 2008 — Factores de riesgo psicosocial. Norma que estableció disposiciones para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo. Constituyó el principal referente normativo de la presente investigación, definiendo el concepto de factores de riesgo psicosocial y la obligación de las organizaciones de gestionarlos.

Ley 1562 de 2012 — Sistema General de Riesgos Laborales. Norma que modificó el Sistema General de Riesgos Laborales, sustituyó el término salud ocupacional por el de seguridad y salud en el trabajo, y amplió la cobertura del sistema para incluir la promoción de la salud y la prevención de enfermedades laborales de origen psicosocial.

Ley 1616 de 2013 — Ley de Salud Mental. Norma que garantizó el ejercicio pleno del derecho a la salud mental de la población colombiana. En su artículo 9 estableció que los empleadores debieron promover un ambiente laboral saludable, y en el artículo 10 obligó a incluir la promoción de la salud mental en los planes de trabajo anuales del SG-SST.

Decreto 1072 de 2015 — Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. Norma que compiló la normatividad reglamentaria del sector trabajo y estableció los lineamientos para implementar el SG-SST. En su artículo 2.2.4.6.15 dispuso que el empleador debió identificar los peligros, evaluar y valorar los riesgos, y establecer controles para prevenir daños de naturaleza psicosocial.

Resolución 0312 de 2019 — Estándares Mínimos del SG-SST. Norma que definió los estándares mínimos del SG-SST que debieron cumplir los empleadores en Colombia, incluyendo la obligación de identificar peligros, evaluar riesgos y desarrollar acciones de mejora continua.

Resolución 2764 de 2022 — Batería de Instrumentos de Riesgo Psicosocial. Esta resolución actualizó los instrumentos para la evaluación de los factores de riesgo psicosocial en Colombia y estableció los lineamientos técnicos para su aplicación. Aunque la presente

investigación no utilizó directamente la batería, esta norma sirvió como referente conceptual para la construcción del instrumento de recolección de información empleado en el estudio.

1.5 Diseño metodológico

1.5.1 Tipo de investigación

La presente investigación se desarrolló mediante un enfoque mixto, integrando procedimientos cuantitativos y cualitativos con el fin de obtener una visión más amplia del fenómeno estudiado. En la fase cuantitativa se recolectó la información a través de un cuestionario estructurado con escala tipo Likert, cuyos resultados fueron analizados mediante frecuencias, porcentajes y gráficos estadísticos. Posteriormente, desde la perspectiva cualitativa, se realizó la interpretación de los resultados obtenidos, permitiendo comprender con mayor profundidad el comportamiento de las variables analizadas. Hernández Sampieri, Fernández y Baptista (2022) señalan que el enfoque mixto combina estrategias cuantitativas y cualitativas para lograr una comprensión más completa de un problema de investigación.

El estudio se enmarcó dentro de un alcance descriptivo, ya que tuvo como propósito identificar y describir las características de los factores de riesgo psicosocial intralaborales y del bienestar laboral de los docentes del Centro Educativo Cristiano Adonai, sin pretender establecer relaciones de causa y efecto entre las variables. De acuerdo con Bernal Torres (2023), este tipo de investigación permite caracterizar fenómenos o poblaciones tal como se presentan dentro de un contexto específico.

En cuanto al diseño, la investigación fue de tipo no experimental, puesto que las variables fueron observadas en su entorno habitual sin que existiera manipulación alguna por parte de las investigadoras. Según Hernández Sampieri et al. (2022), este diseño permite analizar los fenómenos tal y como ocurren en la realidad, sin intervenir en su desarrollo.

Asimismo, el estudio fue de corte transversal, debido a que la información se obtuvo en un único momento durante el año 2026. Esta característica permitió describir las condiciones presentes en la población objeto de estudio durante ese periodo específico. Hernández Sampieri et al. (2022) indican que los estudios transversales se caracterizan por recolectar datos en un solo momento con el propósito de describir variables y analizar su comportamiento dentro de una población determinada.

La población estuvo integrada por los doce (12) docentes activos del Centro Educativo Cristiano Adonai. Considerando que el número de participantes era reducido y accesible, se optó por realizar un censo poblacional, incluyendo la totalidad de los docentes sin recurrir a técnicas de muestreo. Bernal Torres (2023) sostiene que este procedimiento es apropiado cuando es posible trabajar con todos los integrantes de la población objeto de estudio.

1.5.2 Técnicas e instrumentos de medición y análisis

La recolección de la información se realizó mediante la técnica de la encuesta. Para ello, se elaboró el Cuestionario para la Identificación de Factores de Riesgo Psicosocial Intralaborales

y Bienestar Laboral en Docentes, compuesto por preguntas cerradas con una escala tipo Likert de cinco categorías de respuesta (ver Anexo 4).

Antes de su aplicación, el instrumento fue sometido a un proceso de validación por juicio de tres expertos, quienes evaluaron la claridad, pertinencia y coherencia de cada uno de los ítems propuestos (ver Anexo 3). Además, el desarrollo metodológico contó con el acompañamiento de una profesional en Psicología, quien brindó asesoría durante la construcción y validación del cuestionario (ver Anexo 2).

Una vez finalizada la aplicación del instrumento, la información recopilada fue organizada en una base de datos elaborada en Microsoft Excel (ver Anexo 5). Posteriormente, se efectuó un análisis descriptivo de los datos mediante tablas de frecuencia, distribución porcentual y representaciones gráficas, con el propósito de facilitar la interpretación de los resultados obtenidos y la caracterización de las variables objeto de estudio.

Imagen 2. Acompañamiento de aplicación de encuesta



Nota. Elaboración propia. García, A., Ballesteros, S., & Parada, Y. (2026).

1.6 Cronograma

Tabla 2

Cronograma de actividades para el desarrollo de la investigación

Actividad	Enero	Febrero	Marzo	Abril
Formulación del proyecto	X			
Revisión bibliográfica y construcción del marco referencial	X	X		
Diseño del cuestionario		X		
Validación del instrumento por expertos		X		
Aplicación del cuestionario			X	
Tabulación y análisis de la información			X	
Análisis descriptivo de los factores de riesgo psicosocial intralaborales y del bienestar laboral			X	
Diseño de la propuesta de intervención				X
Elaboración del informe final				X

Nota. Elaboración propia. García, A., Ballesteros, S., & Parada, Y. (2026).

1.7 Presupuesto

Para el desarrollo del presente estudio se consideraron los gastos directamente asociados con la ejecución de las etapas de la investigación. Los recursos correspondieron principalmente a

transporte y asesoría especializada. Las tres investigadoras se desplazaron juntas en taxi desde Cúcuta hasta el Centro Educativo Cristiano Adonai en tres ocasiones (ver Anexo 1), implicando seis trayectos de \$13.000 COP cada uno, para un total de \$78.000 COP. La asesoría de la profesional en psicología (ver Anexo 2) tuvo un valor de \$300.000 COP. El presupuesto total ascendió a \$378.000 COP.

Tabla 3

Presupuesto general de la investigación

Rubro	Descripción	Cantidad	Valor unitario (COP)	Valor total (COP)
Transporte	Taxi Cúcuta–Los Patios (ida y regreso por visita, las 3 investigadoras)	6 trayectos	\$13.000	\$78.000
Asesoría profesional	Honorarios profesional en psicología: Asesoría metodológica durante el proceso de diseño y validación del cuestionario	1 proceso	\$300.000	\$300.000
TOTAL				\$378.000

Nota. Elaboración propia. García, A., Ballesteros, S., & Parada, Y. (2026).

CAPÍTULO II. RESULTADOS

2. Resultados de la investigación

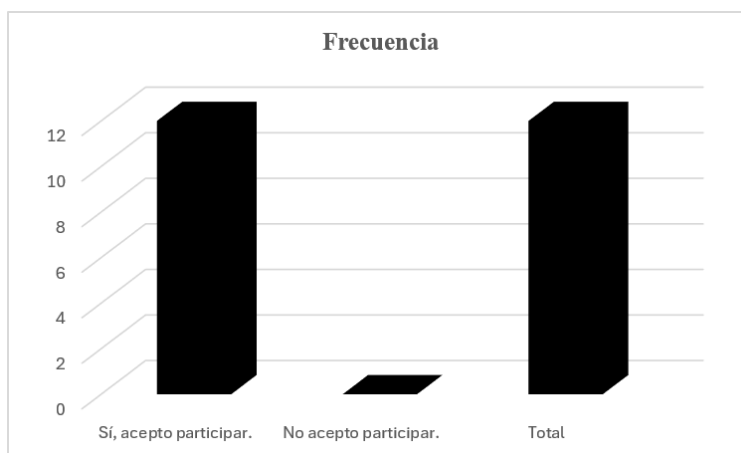
El presente capítulo expone los resultados obtenidos mediante la aplicación del Cuestionario para la Identificación de Factores de Riesgo Psicosocial Intralaborales y Bienestar Laboral en Docentes, aplicado a los doce (12) docentes activos del Centro Educativo Cristiano Adonai durante el año 2026 (ver Anexo 5). Los resultados se presentan de acuerdo con cada uno de los objetivos específicos planteados en la investigación, con el propósito de dar respuesta al problema de estudio.

2.1 Resultados del Objetivo Específico 1: Factores de riesgo psicosocial intralaborales

Objetivo específico 1. Identificar los factores de riesgo psicosocial intralaborales presentes en el entorno laboral de los docentes del Centro Educativo Cristiano Adonai mediante la aplicación de una encuesta. Con el propósito de dar cumplimiento a este objetivo específico, se presentaron los resultados obtenidos mediante la aplicación del instrumento de recolección de información, iniciando con el consentimiento de participación y la caracterización sociodemográfica de los docentes, para posteriormente analizar los factores de riesgo psicosocial intralaborales identificados.

Figura 1

Consentimiento informado de participación



Nota. Elaboración propia. García, A., Ballesteros, S., & Parada, Y. (2026). Resultados obtenidos mediante Google Forms.

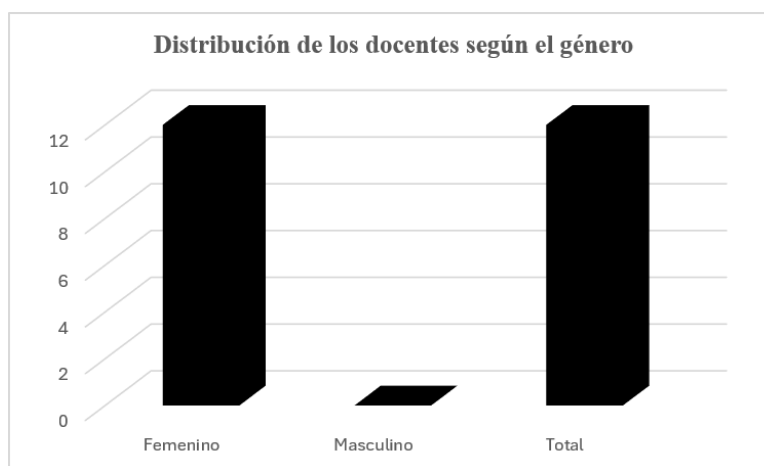
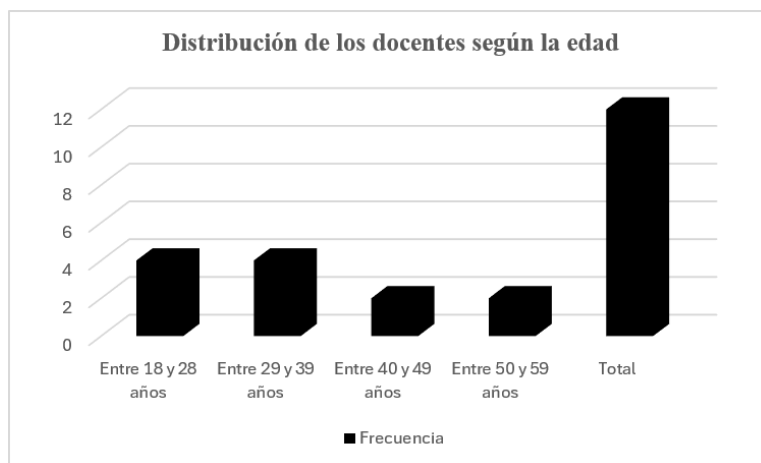
2.1.1 Consentimiento de participación

El consentimiento de participación evidenció la disposición de todos los docentes para hacer parte de la investigación, lo que facilitó la recolección de información con la totalidad de la población objeto de estudio.

2.1.2 Caracterización sociodemográfica

Figura 2

Distribución por edad y género de los docentes participantes



Nota. Elaboración propia. García, A., Ballesteros, S., & Parada, Y. (2026). Resultados obtenidos mediante Google Forms.

Tabla 5

Distribución de los docentes según rango de edad

	Frecuencia (n)	Porcentaje (%)
Entre 18 y 28 años	4	33,3 %
Entre 29 y 39 años	4	33,3 %
Entre 40 y 49 años	2	16,7 %

	Frecuencia (n)	Porcentaje (%)
Entre 50 y 59 años	2	16,7 %
Total	12	100 %

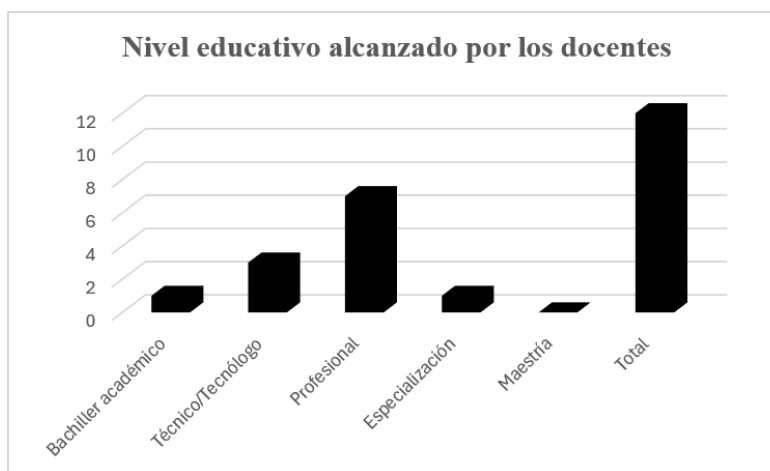
Nota. Elaboración propia. García, A., Ballesteros, S., & Parada, Y. (2026).

Género y edad

Los resultados obtenidos evidenciaron una mayor participación de docentes entre los 18 y 39 años, mientras que los grupos de 40 a 49 años y de 50 a 59 años presentaron una menor representación. En conjunto, los datos reflejan una población docente femenina con presencia de diferentes rangos de edad, lo que aporta diversidad generacional a la muestra estudiada.

Figura 3

Nivel educativo alcanzado



Nota. Elaboración propia. García, A., Ballesteros, S., & Parada, Y. (2026). Resultados obtenidos mediante Google Forms.

Tabla 6

Distribución de los docentes según nivel educativo alcanzado

	Frecuencia (n)	Porcentaje (%)
Bachiller académico	1	8,3 %
Técnico/Tecnólogo	3	25,0 %
Profesional	7	58,3 %
Especialización	1	8,3 %
Maestría	0	0,0 %
Total	12	100 %

Nota. Elaboración propia. García, A., Ballesteros, S., & Parada, Y. (2026).

Nivel educativo alcanzado

Los resultados evidenciaron que la mayoría de las docentes contaba con formación profesional, lo que muestra una preparación acorde con su labor. Además, la participación de docentes con diferentes niveles de formación permitió conocer distintas percepciones sobre los factores intralaborales y el bienestar laboral.

Tabla 7

Distribución de los docentes según cargo desempeñado

	Frecuencia (n)	Porcentaje (%)
Docente de educación preescolar	4	33,3 %
Docente de educación primaria	6	50,0 %
Otro	2	16,7 %

	Frecuencia (n)	Porcentaje (%)
Total	12	100 %

Nota. Elaboración propia. García, A., Ballesteros, S., & Parada, Y. (2026).

Cargo desempeñado

Los resultados evidenciaron que la mayoría de las participantes se desempeñaba como docente. Esto permitió conocer la percepción de quienes desarrollaban directamente la labor educativa, mientras que la participación de otros cargos aportó diferentes puntos de vista sobre los factores intralaborales y el bienestar laboral.

Figura 4

Experiencia en la práctica docente y tiempo de vinculación con la institución



Nota. Elaboración propia. García, A., Ballesteros, S., & Parada, Y. (2026). Resultados obtenidos mediante Google Forms.

Tabla 8

Distribución de los docentes según años de experiencia en la práctica docente

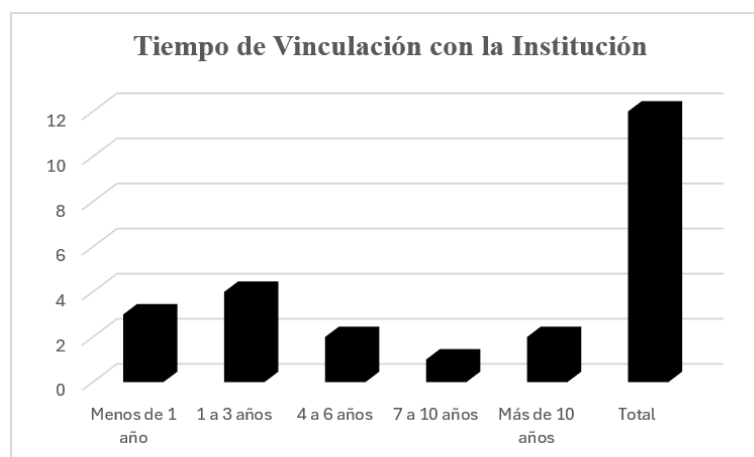
	Frecuencia (n)	Porcentaje (%)
Menos de 1 año	2	16,7 %
1 a 5 años	4	33,3 %
6 a 10 años	0	0,0 %
11 a 15 años	3	25,0 %
Más de 15 años	3	25,0 %
Total	12	100 %

Nota. Elaboración propia. García, A., Ballesteros, S., & Parada, Y. (2026)

Experiencia docente

Los resultados evidenciaron la participación de docentes con diferentes niveles de experiencia, lo que permitió conocer diversas percepciones sobre los factores intralaborales y el bienestar laboral de acuerdo con su trayectoria en la práctica docente.

Tiempo de vinculación con la institución



Nota. Elaboración propia. García, A., Ballesteros, S., & Parada, Y. (2026). Resultados obtenidos mediante Google Forms.

Tabla 9

Distribución de los docentes según tiempo de vinculación con la institución

	Frecuencia (n)	Porcentaje (%)
Menos de 1 año	3	25,0 %
1 a 3 años	4	33,3 %
4 a 6 años	2	16,7 %
7 a 10 años	1	8,3 %
Más de 10 años	2	16,7 %
Total	12	100 %

Nota. Elaboración propia. García, A., Ballesteros, S., & Parada, Y. (2026).

Tiempo de vinculación con la institución

Los resultados mostraron la participación de docentes con distintos años de experiencia, lo que permitió conocer diferentes percepciones durante el desarrollo de sus funciones.

2.1.3 Factores de riesgo psicosocial intralaborales por dimensión

Tabla 4

Resultados generales de la Sección II. Factores de riesgo psicosocial intralaborales

Ítem	Afirmación	1 Nunca	2 Casi nunca	3 A veces	4 Casi siempre	5 Siempre
1	Dispongo del tiempo necesario para cumplir las labores asignadas	0 (0%)	2 (16,7%)	1 (8,3%)	3 (25,0%)	6 (50,0%)
2	Las actividades asignadas pueden realizarse dentro de la jornada laboral	0 (0%)	1 (8,3%)	4 (33,3%)	3 (25,0%)	4 (33,3%)
3	Empleo tiempo fuera del horario laboral para realizar funciones propias del trabajo	0 (0%)	1 (8,3%)	3 (25,0%)	4 (33,3%)	4 (33,3%)
4	En el lugar de trabajo cuento con espacios acondicionados para desarrollar las labores asignadas	0 (0%)	0 (0%)	1 (8,3%)	6 (50,0%)	5 (41,7%)
5	En el lugar de trabajo se cuenta con los recursos y materiales necesarios para desarrollar las actividades asignadas	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	8 (66,7%)	4 (33,3%)

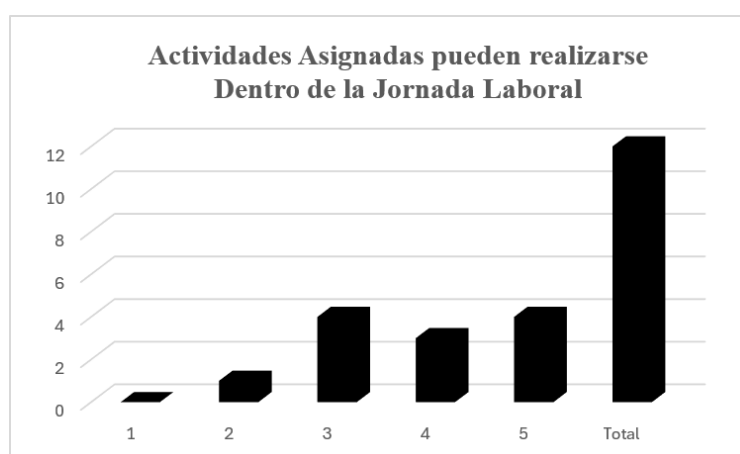
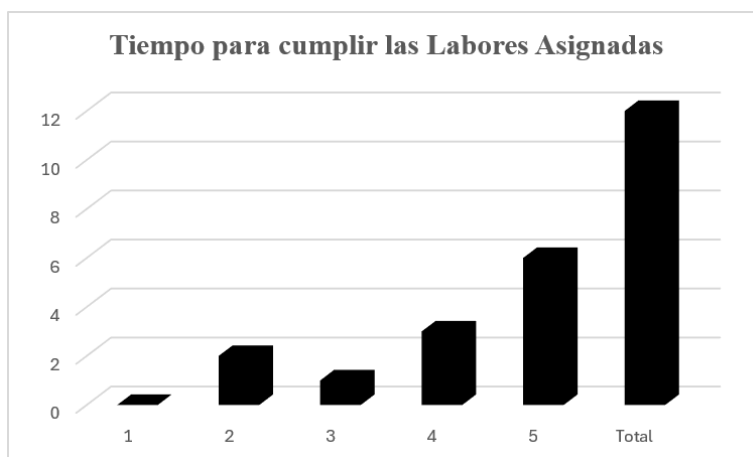
Ítem	Afirmación	1 Nunca	2 Casi nunca	3 A veces	4 Casi siempre	5 Siempre
6	Existe comunicación con los compañeros de trabajo durante el desarrollo de las actividades	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	4 (33,3%)	8 (66,7%)
7	Entre compañeros resolvemos los problemas que se presentan	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	6 (50,0%)	6 (50,0%)
8	Recibo orientación por parte de mi jefe para el desarrollo del trabajo	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	3 (25,0%)	9 (75,0%)
9	Recibo apoyo de mi jefe cuando tengo algún problema	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	2 (16,7%)	10 (83,3%)

Nota. Elaboración propia. García, A., Ballesteros, S., & Parada, Y. (2026).

Escala: 1 = Nunca, 2 = Casi nunca, 3 = A veces, 4 = Casi siempre, 5 = Siempre.

Figura 5

Ítems 1 y 2 — Carga laboral (Sección II)



Nota. Elaboración propia. García, A., Ballesteros, S., & Parada, Y. (2026). Resultados obtenidos mediante Google Forms.

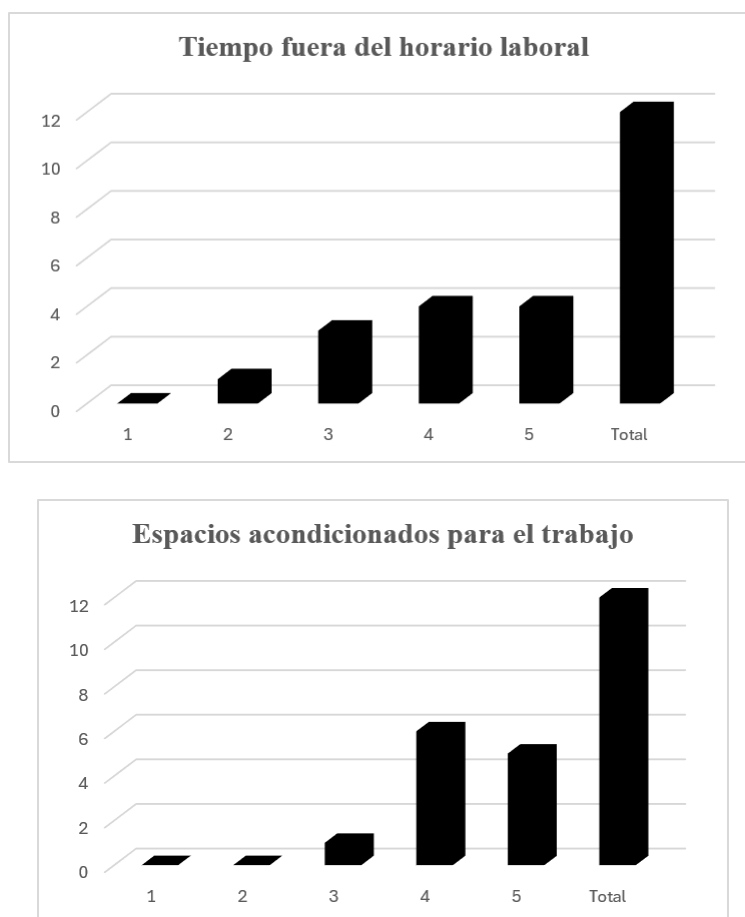
Carga laboral

Los resultados evidenciaron que, en general, las docentes percibieron de forma favorable la carga laboral, ya que la mayoría manifestó contar con el tiempo suficiente para cumplir sus funciones. Sin embargo, algunas participantes señalaron que las actividades asignadas excedían el tiempo disponible durante la jornada laboral, lo que indicó que esta condición no fue igual para todas. En conjunto, estos resultados permitieron identificar que, aunque predominó una percepción

positiva de la carga laboral, para un grupo de docentes las exigencias del trabajo pudieron influir en su bienestar laboral.

Figura 6

Ítems 3 y 4 — Carga laboral y recursos (Sección II)



Nota. Elaboración propia. García, A., Ballesteros, S., & Parada, Y. (2026). Resultados obtenidos mediante Google Forms.

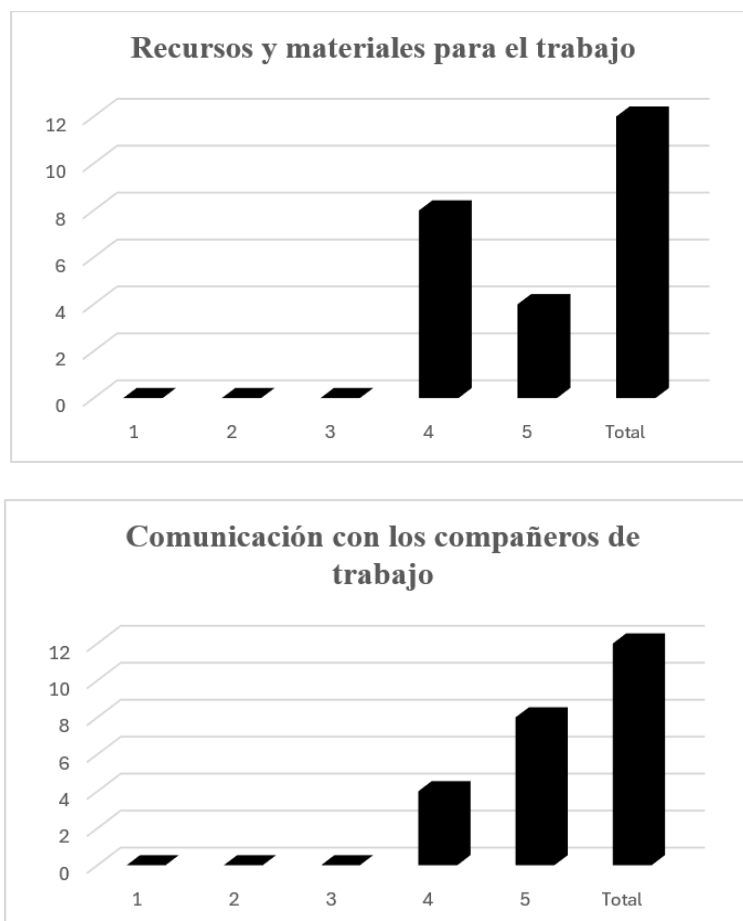
Recursos para el trabajo

Los resultados evidenciaron una percepción favorable respecto a los recursos disponibles para el desarrollo de las actividades laborales y a la comunicación entre las docentes, lo que indicó que, en general, contaban con condiciones que facilitaban el cumplimiento de sus funciones. Sin

embargo, algunas respuestas reflejaron oportunidades de mejora, lo que permitió reconocer que aún existían aspectos que podían fortalecerse para favorecer el bienestar laboral de todas las participantes.

Figura 7

Ítems 5 y 6 — Recursos y relaciones interpersonales (Sección II)



Nota. Elaboración propia. García, A., Ballesteros, S., & Parada, Y. (2026). Resultados obtenidos mediante Google Forms.

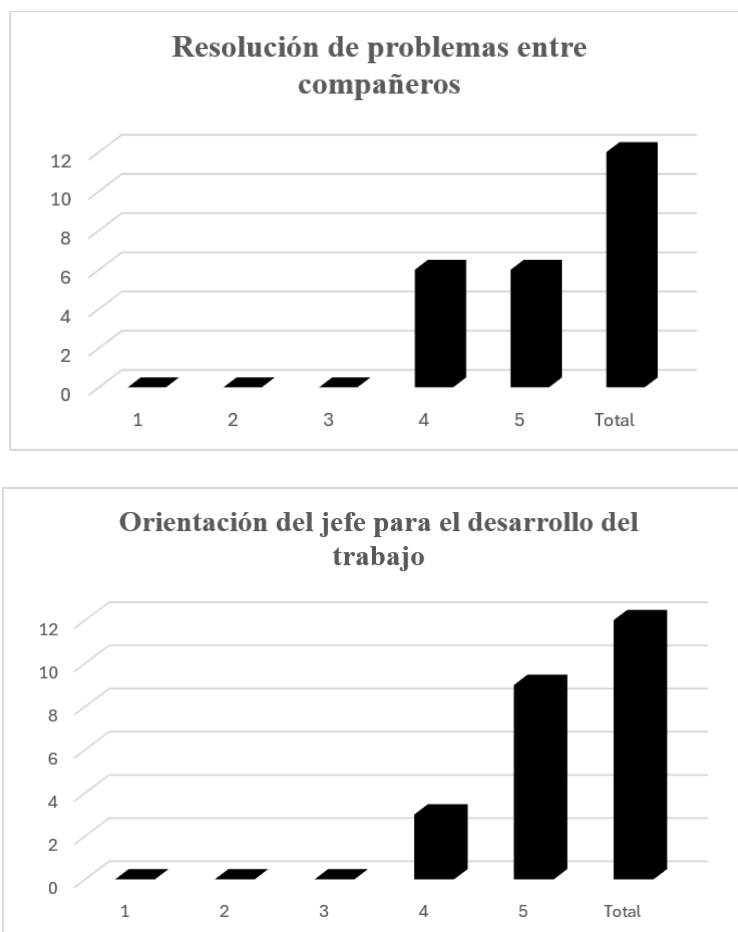
Recursos y comunicación para el trabajo

Los resultados evidenciaron una percepción favorable sobre la disponibilidad de recursos y materiales para el desarrollo de las actividades laborales, así como sobre la comunicación entre

las docentes durante la jornada de trabajo. La mayoría de las participantes manifestó estar de acuerdo con ambas condiciones, lo que permitió identificar un entorno que facilitó el cumplimiento de sus funciones y favoreció el desarrollo de las actividades diarias.

Figura 8

Ítems 7 y 8 — Relaciones interpersonales y liderazgo (Sección II)



Nota. Elaboración propia. García, A., Ballesteros, S., & Parada, Y. (2026). Resultados obtenidos mediante Google Forms.

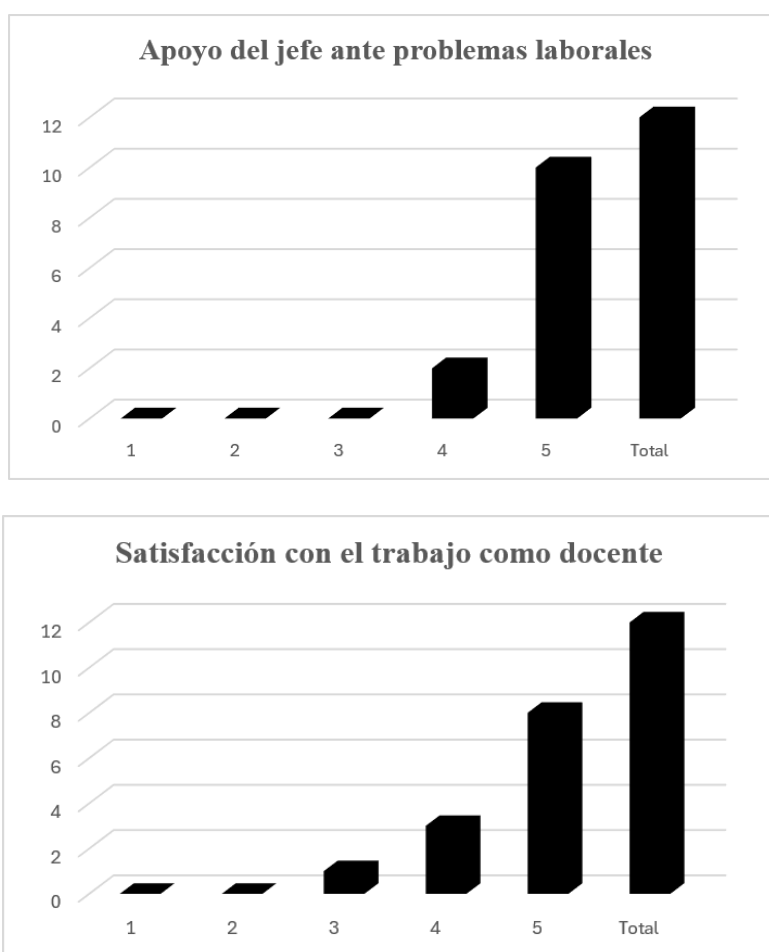
Relaciones interpersonales y liderazgo

Los resultados evidenciaron una percepción favorable de las relaciones interpersonales y del liderazgo dentro de la institución. La totalidad de las docentes manifestó que existía

colaboración para resolver las situaciones que se presentaban en el trabajo y, además, la mayoría indicó recibir orientación por parte de su jefe para el desarrollo de sus funciones. En conjunto, estos resultados permitieron identificar un ambiente laboral caracterizado por el apoyo, la cooperación y el acompañamiento, aspectos que favorecieron el desempeño de las actividades laborales.

Figura 9

Ítem 9 (Sección II) e ítem 1 (Sección III)



Nota. Elaboración propia. García, A., Ballesteros, S., & Parada, Y. (2026). Resultados obtenidos mediante Google Forms.

Liderazgo y apoyo directivo

Los resultados evidenciaron una percepción favorable del liderazgo y del apoyo brindado por la dirección de la institución. La mayoría de las docentes manifestó recibir orientación y acompañamiento por parte de sus superiores cuando lo requería, lo que permitió identificar un liderazgo percibido como un apoyo para el desarrollo de las actividades laborales. En conjunto, estos resultados reflejaron una valoración positiva del acompañamiento directivo dentro del entorno de trabajo.

Tabla 10

Resultados generales de la Sección III. Bienestar laboral

Ítem	Afirmación	1 Nunca	2 Casi nunca	3 A veces	4 Casi siempre	5 Siempre
1	Me siento satisfecho(a) con mi trabajo como docente	0 (0%)	0 (0%)	1 (8,3%)	3 (25,0%)	8 (66,7%)
2	Disfruto de las actividades que realizo como docente	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	2 (16,7%)	10 (83,3%)
3	Me siento motivado(a) para desempeñar mis funciones	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	6 (50,0%)	6 (50,0%)
4	No me siento abrumado por las exigencias que se presentan durante la jornada laboral	2 (16,7%)	3 (25,0%)	4 (33,3%)	3 (25,0%)	0 (0%)

Ítem	Afirmación	1	2	Casi	3	A	4	Casi	5
		Nunca	nunca	veces			siempre		Siempre
5	Durante la jornada de trabajo, experimento situaciones emocionalmente agotadoras	0 (0%)	3 (25,0%)	4 (33,3%)			4 (33,3%)		1 (8,3%)
6	Mi trabajo favorece mi crecimiento profesional	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)			2 (16,7%)		10 (83,3%)

Nota. Elaboración propia. García, A., Ballesteros, S., & Parada, Y. (2026).

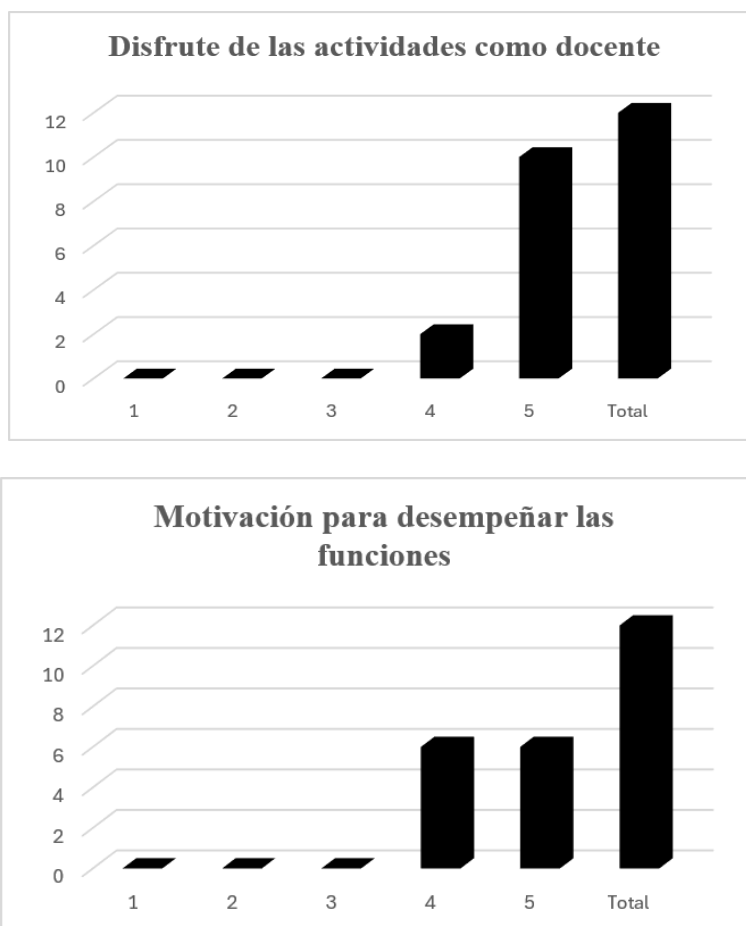
Escala: 1 = Nunca, 2 = Casi nunca, 3 = A veces, 4 = Casi siempre, 5 = Siempre.

2.2 Resultados Objetivo Específico 2: Percepción del bienestar laboral

Objetivo específico 2. Describir la percepción del bienestar laboral e interpretar los hallazgos obtenidos en función de los factores de riesgo psicosocial intralaborales identificados. Con el fin de dar cumplimiento al segundo objetivo específico, se presentan los resultados obtenidos mediante la aplicación del instrumento de recolección de información, los cuales permiten describir la percepción del bienestar laboral de los docentes participantes e interpretar los hallazgos obtenidos en función de los factores de riesgo psicosocial intralaborales identificados.

Figura 10

Ítems 2 y 3 — Satisfacción y motivación (Sección III)



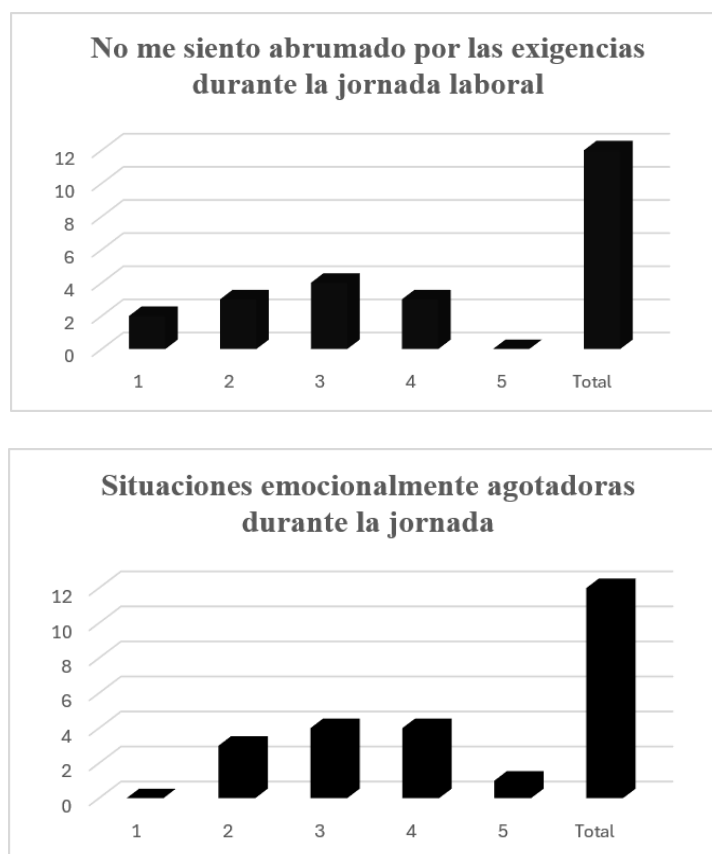
Nota. Elaboración propia. García, A., Ballesteros, S., & Parada, Y. (2026). Resultados obtenidos mediante Google Forms.

Satisfacción laboral

Los resultados evidenciaron una percepción favorable de la satisfacción laboral entre las docentes. La mayoría manifestó disfrutar las actividades que realiza como parte de su labor y sentirse motivada para desempeñar sus funciones, lo que permitió identificar una valoración positiva de su trabajo. En conjunto, estos hallazgos reflejaron que los participantes experimentaban satisfacción con su desempeño y mantenían una actitud favorable frente a las responsabilidades propias de su cargo.

Figura 11

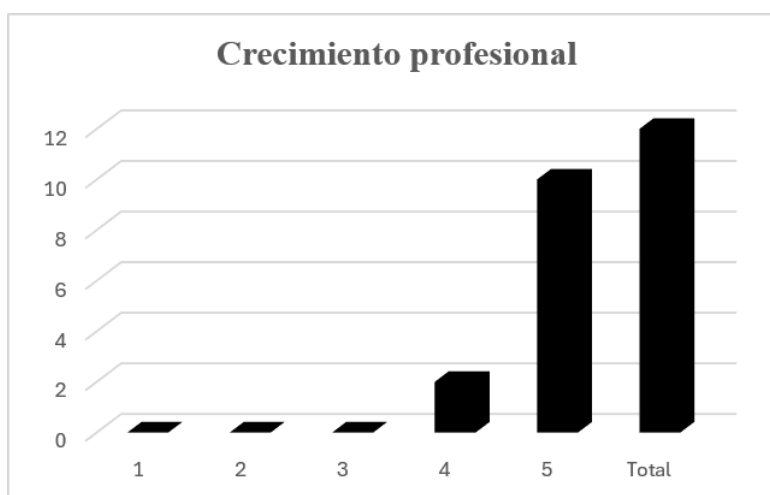
Ítems 4 y 5 — Agotamiento emocional (Sección III)



Nota. Elaboración propia. García, A., Ballesteros, S., & Parada, Y. (2026). Resultados obtenidos mediante Google Forms.

Motivación y gestión de las exigencias laborales

Los resultados evidenciaron una percepción favorable respecto a la motivación de las docentes para desempeñar sus funciones. Sin embargo, también reflejaron que algunas participantes experimentaban momentos de cansancio emocional y, en ciertos casos, sensación de sobrecarga frente a las exigencias propias de la labor educativa. En conjunto, estos hallazgos permitieron identificar que, aunque predominó una actitud positiva hacia el trabajo, las demandas laborales podían influir de manera diferente en el bienestar de las docentes.

Figura 12*Ítem 6 — Crecimiento profesional (Sección III)*

Nota. Elaboración propia. García, A., Ballesteros, S., & Parada, Y. (2026). Resultados obtenidos mediante Google Forms.

Crecimiento profesional

Los resultados evidenciaron una percepción favorable de las docentes frente al crecimiento profesional. La mayoría manifestó que su trabajo contribuye a su desarrollo, lo que refleja una valoración positiva de las oportunidades que la institución ofrece para fortalecer su desempeño y continuar avanzando en su ejercicio profesional.

Tabla 11*Principios orientadores de la propuesta de intervención*

Principio	Descripción
Integralidad	Las acciones abordaron simultáneamente los factores de riesgo identificados y el fortalecimiento de los factores protectores.

Principio	Descripción
Participación	Las docentes fueron reconocidas como agentes activos de su propio bienestar.
Gradualidad	Las acciones se implementaron de manera progresiva durante los tres meses, comenzando por las de mayor urgencia.
Corresponsabilidad	El fortalecimiento del bienestar fue una responsabilidad compartida entre la institución, la dirección y las propias docentes.
Sostenibilidad	Las acciones estuvieron diseñadas para sentar las bases de una cultura institucional de bienestar.

Nota. Elaboración propia. García, A., Ballesteros, S., & Parada, Y. (2026).

2.2.1 Interpretación de los hallazgos del bienestar laboral en función de los factores de riesgo psicosocial intralaborales

Como parte del desarrollo del segundo objetivo específico, se realizó una interpretación de los hallazgos obtenidos sobre la percepción del bienestar laboral, teniendo en cuenta los factores de riesgo psicosocial intralaborales identificados en los docentes del Centro Educativo Cristiano Adonai. Este análisis permitió comprender de manera integral cómo las condiciones presentes en el entorno laboral se reflejan en la percepción de bienestar manifestada por los participantes, sin establecer relaciones estadísticas entre las variables.

Los resultados evidenciaron que la percepción del bienestar laboral puede comprenderse a partir de las condiciones intralaborales identificadas durante la investigación. En este sentido, la interpretación conjunta de los hallazgos permitió reconocer aspectos relevantes del contexto

laboral de los docentes, aportando elementos para comprender la dinámica de la población estudiada y orientar el diseño de la propuesta de intervención.

Finalmente, los hallazgos obtenidos constituyen un insumo para la formulación de estrategias orientadas al fortalecimiento del bienestar laboral y a la gestión de los factores de riesgo psicosocial intralaborales dentro del Centro Educativo Cristiano Adonai. Asimismo, se recomienda que futuras investigaciones amplíen el número de participantes y profundicen en el análisis de estas temáticas, con el propósito de generar un conocimiento más amplio sobre el bienestar laboral en contextos educativos.

Tabla 19

Relación interpretativa entre los factores de riesgo psicosocial intralaborales y el bienestar laboral.

Factor de riesgo psicosocial intralaboral	Hallazgo del estudio	Dimensión de bienestar laboral relacionada	Interpretación de la relación	Sustento teórico
Carga laboral	Algunas docentes indicaron que dedican tiempo adicional fuera de la jornada para	Se evidenció la presencia de cansancio emocional	Los resultados sugieren que una mayor carga de	Bravo Loor (2022); Gutiérrez Núñez y Gavilanes Gómez (2022).

Factor de riesgo psicosocial intralaboral	Hallazgo del estudio	Dimensión de bienestar laboral relacionada	Interpretación de la relación	Sustento teórico
	cumplir sus responsabilidades	durante la jornada laboral.	trabajo puede influir en la percepción de agotamiento emocional.	
Recursos para el trabajo	Las docentes manifestaron como adecuados los recursos y materiales disponibles para el desarrollo de sus funciones.	Se evidenció una valoración favorable frente a las condiciones necesarias para realizar sus actividades.	La disponibilidad de recursos laborales se relacionó con una percepción positiva del entorno de trabajo y del	Charria Ortiz et al. (2022).

Factor de riesgo psicosocial intralaboral	Hallazgo del estudio	Dimensión de bienestar laboral relacionada	Interpretación de la relación	Sustento teórico
			desempeño de las funciones docentes.	
Relaciones interpersonales	Se identificó un ambiente laboral caracterizado por la colaboración, comunicación y apoyo entre las docentes.	Se expresó una percepción favorable hacia la interacción con sus compañeras de trabajo	Las relaciones interpersonal positivas se asociaron con mejores percepciones de bienestar y satisfacción dentro del contexto laboral evaluado	Charria Ortiz et al. (2022).

Factor de riesgo psicosocial intralaboral	Hallazgo del estudio	Dimensión de bienestar laboral relacionada	Interpretación de la relación	Sustento teórico
Liderazgo y apoyo directivo	El personal docente recibió orientación, acompañamiento y respaldo por parte de la dirección institucional	Se evidenció una valoración positiva del apoyo recibido por parte de la institución.	El liderazgo institucional fue identificado como un elemento relacionado con la percepción favorable del bienestar laboral de las docentes.	Charria Ortiz et al. (2022); Avendaño Castro et al. (2021).
Factores protectores institucionales	Se mostraron condiciones favorables relacionadas con los recursos	Destacadamente predominaron las percepciones positivas de	Los factores protectores identificados se relacionaron	

Factor de riesgo psicosocial intralaboral	Hallazgo del estudio	Dimensión de bienestar laboral relacionada	Interpretación de la relación	Sustento teórico
	disponibles, apoyo directivo y relaciones laborales positivas.	satisfacción y motivación, aunque se identificaron algunos signos asociados al agotamiento emocional.	y con mejores condiciones percibidas de bienestar laboral, sin establecer asociaciones estadísticas entre variables.	Gutiérrez Núñez y Gavilanes Gómez (2022); Charria Ortiz et al. (2022).

Nota. Elaboración propia. García, A., Ballesteros, S., & Parada, Y. (2026)

2.3 Resultados del Objetivo Específico 3: Diseño de la propuesta de intervención

Objetivo específico 3. Diseñar una propuesta de intervención orientada al fortalecimiento del bienestar laboral de los docentes del Centro Educativo Cristiano Adonai, a partir de los resultados obtenidos.

Con el propósito de dar cumplimiento al tercer objetivo específico, se diseñó una propuesta de intervención orientada al fortalecimiento del bienestar laboral de los docentes del Centro Educativo Cristiano Adonai. La propuesta se estructuró en tres estrategias, elaboradas a

partir de los resultados obtenidos durante la investigación, con el fin de responder a las principales necesidades identificadas en relación con los factores de riesgo psicosocial intralaborales y el bienestar laboral de la población participante.

La propuesta se fundamentó en los lineamientos establecidos en el Decreto 1072 de 2015, la Resolución 2646 de 2008 y la Ley 1616 de 2013, constituyéndose como una herramienta de apoyo para la institución, orientada a fortalecer la promoción de la salud mental, la prevención de los factores de riesgo psicosocial y el bienestar laboral, en el marco del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

La propuesta fue organizada mediante un cronograma de implementación proyectado para un periodo de tres meses, considerado suficiente para el desarrollo inicial de las actividades planteadas. No obstante, debido a que esta investigación contempló únicamente el diseño de la propuesta, su implementación no hizo parte del alcance del estudio y quedó sujeta a la planificación institucional, la disponibilidad de recursos y la decisión del Centro Educativo Cristiano Adonai. De igual manera, para cada estrategia se establecieron indicadores de seguimiento y evaluación, los cuales podrán ser utilizados por la institución para valorar su cumplimiento y efectividad una vez sean implementadas.

Las estrategias diseñadas son las siguientes:

Estrategia 1. Fortalecimiento de la gestión de la carga laboral

Se diseñó un conjunto de acciones orientadas a fortalecer la organización del trabajo, favorecer una distribución más equilibrada de las actividades y optimizar la gestión del tiempo. Esta estrategia se formuló con el propósito de contribuir al manejo de la percepción de sobrecarga laboral identificada durante la investigación. Esta estrategia comprende las siguientes actividades:

Tabla 12*Estrategia 1: Regulación y gestión de la carga laboral*

Actividad	Nombre	Descripción	Responsable	Semanas	Evidencia
Act. 1.1	Diagnóstico participativo	Encuesta con docentes para mapear las tareas que generan mayor carga.	Coordinación académica y docentes	S1-S2	Fotografía
Act. 1.2	Protocolo de distribución de tareas	Documento institucional propuesto con criterios para la asignación de responsabilidades.	Dirección institucional	S3-S4	Protocolo diseñado
Act. 1.3	Bloques de tiempo protegido	Se propuso la asignación de bloques de tiempo destinados a la planeación pedagógica dentro de la jornada laboral.	Dirección y coordinación	Mes 2	Horario actualizado

Actividad	Nombre	Descripción	Responsable	Semanas	Evidencia
Act. 1.4	Evaluación del protocolo	Se planteó una reunión de seguimiento para conocer la percepción de las docentes sobre la utilidad y viabilidad del protocolo propuesto.	Coordinación académica	Mes 3	Informe de evaluación

Nota. Elaboración propia. García, A., Ballesteros, S., & Parada, Y. (2026)

Tabla 13. Indicadores de seguimiento estrategia 1

Indicador	Fórmula	Meta Medio	de Frecuencia
		verificación de medición	
Actividades ejecutadas (Actividades ejecutadas / 100 respecto a las programadas)	$(\text{Actividades programadas}) \times \%$	Informes de ejecución	Mensual
(Indicador de proceso)	100		

Docentes que perciben una (Número de docentes con ≥ 80 Encuesta de Al finalizar
adecuada distribución de la percepción favorable / Total % seguimiento los tres
carga laboral (Indicador de de docentes) $\times 100$ meses
resultado)

Nota. Elaboración propia. García, A., Ballesteros, S., & Parada, Y. (2026)

Estrategia 2. Promoción del autocuidado y la salud emocional docente.

Se diseñó un conjunto de acciones orientadas a fortalecer el autocuidado, promover la salud mental y favorecer la regulación emocional de las docentes. La estrategia fue planteada como una alternativa para contribuir a la prevención del agotamiento emocional identificado durante la investigación, mediante actividades de sensibilización, acompañamiento psicosocial y promoción de hábitos saludables.

Tabla 14

Estrategia 2: Promoción del autocuidado y la salud emocional docente

Actividad	Nombre	Descripción	Responsable	Semanas	Evidencia
Act. 2.1	Taller de gestión emocional	Se diseñó un Taller orientado al desarrollo de habilidades de regulación	Psicólogo especialista en SST, con apoyo de estudiantes de SST.	Mes 1	Registro de asistencia

Actividad	Nombre	Descripción	Responsable	Semanas	Evidencia
		emocional y autocuidado.			
Act. 2.2	Acompañamiento psicosocial	Se propusieron espacios de acompañamiento individual orientados a brindar apoyo de SST. frente a situaciones asociadas con el agotamiento emocional..	Psicólogo especialista en SST, con apoyo de estudiantes de SST.	Mes 1-3	Registro de atenciones
Act. 2.3	Pausas activas	Se propuso la implementación de pausas activas como estrategia para favorecer la recuperación física y	Psicólogo especialista en SST, con apoyo de estudiantes de SST.	Mes 2-3	Fotografía

Actividad	Nombre	Descripción	Responsable	Semanas	Evidencia
		emocional de las docentes durante la jornada laboral.			
Act. 2.4	Jornada de bienestar docente	Jornada de cierre con actividades recreativas, de reconocimiento y reflexión.	Dirección y coordinación	Mes 3	Registro fotográfico

Nota. Elaboración propia. García, A., Ballesteros, S., & Parada, Y. (2026).

Tabla 15. Indicadores de seguimiento estrategia 2

Indicador	Fórmula	Meta	Medio de verificación	Frecuencia de medición
Participación en los talleres de gestión emocional (Indicador de proceso)	$\frac{\text{(Docentes asistentes / Total de docentes)} \times 100}{\text{Total de docentes}}$	≥ 90 %	Listados de asistencia	Después de cada taller o actividad programada

Docentes que reportan (Respuestas ≥ 80 Encuesta de Al finalizar los
 fortalecimiento del favorables / Total % satisfacción tres meses
 autocuidado (Indicador de de docentes) $\times$
 resultado) 100

Estrategia 3. Fortalecimiento del liderazgo, reconocimiento y desarrollo profesional

Se diseñó un conjunto de acciones orientadas a fortalecer el liderazgo institucional, promover el reconocimiento del desempeño docente, mejorar la comunicación organizacional y favorecer oportunidades de desarrollo profesional, contribuyendo al fortalecimiento del bienestar laboral.

Tabla 16

Estrategia 3: Reconocimiento institucional y desarrollo profesional docente

Actividad	Nombre	Descripción	Responsable	Semanas	Evidencia
Act. 3.1	Reconocimiento mensual	Mecanismo formal de reconocimiento mensual al desempeño docente.	Dirección institucional	Mes 1-3	Evidencia fotográfica
Act. 3.2	Encuentro pedagógico	Espacio propuesto para el intercambio	Coordinación académica	Mes 2	Evidencia fotográfica

Actividad	Nombre	Descripción	Responsable	Semanas	Evidencia
		de experiencias pedagógicas exitosas entre las docentes..			
Act. 3.3	Necesidades de formación	Aplicación de una encuesta orientada a identificar necesidades de formación y apoyar la gestión de futuras oportunidades de cualificación.	Dirección y coordinación	Mes 1-2	Encuesta diligenciada

Nota. Elaboración propia. García, A., Ballesteros, S., & Parada, Y. (2026).

Tabla 17. Indicadores de seguimiento estrategia 3

Indicador	Fórmula	Meta	Medio	de	Frecuencia
			verificación		de medición

Actividades de reconocimiento desarrolladas de proceso)	(Actividades realizadas (Indicador Actividades programadas) × 100	100 / %	Actas e informes	Mensual
Docentes que perciben apoyo institucional (Indicador de resultado)	(Respuestas favorables ≥ 85 / Total de docentes) × 100	≥ 85 %	Encuesta institucional	Al finalizar los tres meses

Tabla 18

Cronograma diseño de la propuesta de intervención

Actividad	S1	S2	S3	S4	S5	S6	S7	S8	S9	S10	S11	S12
Act. 1.1 Diagnóstico participativo	X	X										
Act. 1.2 Protocolo de distribución			X	X								
Act. 1.3 Bloques de tiempo protegido					X	X	X	X				
Act. 1.4 Evaluación del protocolo									X	X	X	X

Actividad	S1	S2	S3	S4	S5	S6	S7	S8	S9	S10	S11	S12
Act. 2.1 Taller gestión emocional	X	X	X	X								
Act. 2.2 Acompañamiento psicosocial	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Act. 2.3 Pausas activas					X	X	X	X	X	X	X	X
Act. 2.4 Jornada de bienestar									X	X	X	X
Act. 3.1 Reconocimiento mensual	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Act. 3.2 Encuentro pedagógico					X	X	X	X				
Act. 3.3 Necesidades de formación	X	X	X	X	X	X						

Nota. Elaboración propia. García, A., Ballesteros, S., & Parada, Y. (2026).

S = Semana. X = Actividad programada.

2.4 Análisis de resultados

El análisis se efectuó con base en la información recopilada mediante el Cuestionario para la Identificación de Factores de Riesgo Psicosocial Intralaborales y Bienestar Laboral en Docentes, el cual fue aplicado a la totalidad de los doce (12) docentes del Centro Educativo

Cristiano Adonai. La información obtenida permitió caracterizar las condiciones psicosociales presentes en el entorno laboral de la institución y conocer la percepción del personal docente respecto a su bienestar laboral.

En cuanto a los factores de riesgo psicosocial intralaborales, los resultados evidenciaron que la carga de trabajo representa el aspecto que requiere mayor atención. Un número considerable de docentes manifestó que, con frecuencia, debe prolongar su jornada para cumplir con las responsabilidades asignadas, situación que refleja la existencia de exigencias laborales susceptibles de generar fatiga y desgaste a nivel físico y emocional.

En contraste, las dimensiones relacionadas con la disponibilidad de recursos para el desarrollo del trabajo, las relaciones interpersonales y el liderazgo institucional recibieron valoraciones predominantemente positivas. Lo anterior indica que las docentes perciben un ambiente caracterizado por la colaboración, la comunicación efectiva y el acompañamiento de los directivos, elementos que favorecen la construcción de un entorno laboral saludable y actúan como factores protectores frente a los riesgos psicosociales.

Respecto al bienestar laboral, la mayoría de las participantes manifestó sentirse satisfecha con su trabajo, motivada para desempeñar sus funciones y con oportunidades de crecimiento profesional dentro de la institución. No obstante, también se identificaron indicios de agotamiento emocional relacionados con las demandas propias del ejercicio docente, lo que pone de manifiesto la importancia de fortalecer estrategias orientadas a la prevención y promoción de la salud psicosocial.

En términos generales, los hallazgos muestran que la carga laboral constituye el principal factor de riesgo psicosocial intralaboral, mientras que el liderazgo, el apoyo institucional, las relaciones entre compañeros y los recursos organizacionales representan fortalezas que contribuyen al bienestar del personal docente. Estos resultados sirvieron como fundamento para la formulación de una propuesta de intervención dirigida a fortalecer el bienestar laboral de las docentes del Centro Educativo Cristiano Adonai.

2.5 Discusión

Los resultados obtenidos muestran que las docentes perciben de manera favorable diferentes aspectos de su entorno de trabajo, especialmente aquellos relacionados con el liderazgo institucional, las relaciones interpersonales, la disponibilidad de recursos y las posibilidades de desarrollo profesional. Sin embargo, también se identificó que la carga laboral continúa siendo el principal factor de riesgo psicosocial intralaboral, debido a que varias participantes indicaron que deben extender su horario de trabajo para atender las responsabilidades asignadas.

Estos resultados guardan relación con las investigaciones desarrolladas por Gutiérrez Núñez y Gavilanes Gómez (2022) y Rodríguez et al. (2014), quienes sostienen que las elevadas demandas laborales y la prolongación de la jornada pueden repercutir negativamente sobre el bienestar de los docentes. De igual manera, el modelo de Demandas y Recursos Laborales propuesto por Bakker y Demerouti (2017) explica que cuando las exigencias del trabajo superan

los recursos disponibles para afrontarlas, aumenta la probabilidad de experimentar desgaste físico y emocional.

A pesar de esta situación, las docentes expresaron una percepción positiva de su bienestar laboral, reflejada en altos niveles de satisfacción con su trabajo, motivación y oportunidades de crecimiento profesional. Estos resultados pueden explicarse por la presencia de factores protectores dentro de la institución, como el liderazgo ejercido por la dirección, el apoyo entre compañeras y la disponibilidad de recursos para desarrollar las actividades académicas. Estos elementos coinciden con los planteamientos de Karasek y Theorell (1990) y con los aportes de Clarà et al. (2022), quienes destacan la importancia del apoyo organizacional y de los recursos laborales para favorecer el bienestar de los trabajadores.

La interpretación conjunta de la información obtenida permitió comprender de forma más amplia la relación existente entre los factores de riesgo psicosocial intralaborales y la percepción del bienestar laboral de las docentes. Este análisis facilitó la identificación de las principales necesidades de la institución y proporcionó los insumos necesarios para orientar el diseño de una propuesta de intervención ajustada a las condiciones observadas.

Con fundamento en los hallazgos alcanzados, se estructuró una propuesta de intervención enfocada en tres líneas estratégicas: la optimización de la gestión de la carga laboral, el fortalecimiento de las acciones de autocuidado y promoción de la salud emocional, y el impulso de iniciativas relacionadas con el liderazgo institucional y el reconocimiento del desempeño docente. Esta propuesta fue concebida como una herramienta de apoyo para el Centro Educativo

Cristiano Adonai y podrá implementarse en el futuro de acuerdo con la disponibilidad de recursos y la planificación institucional.

CAPÍTULO III. CONCLUSIONES

3. Conclusiones

La investigación tuvo como propósito analizar los factores de riesgo psicosocial intralaborales y la percepción del bienestar laboral de las docentes del Centro Educativo Cristiano Adonai durante el año 2026, permitiendo obtener información relevante para comprender las condiciones del entorno laboral y formular estrategias orientadas a fortalecer el bienestar del personal docente.

3.1 Conclusiones en relación con el primer objetivo específico

Los resultados permitieron establecer que la carga laboral constituye el principal factor de riesgo psicosocial intralaboral presente en la institución. Una parte importante de las docentes manifestó la necesidad de prolongar su jornada para atender las actividades asignadas, situación que evidencia la conveniencia de implementar medidas que contribuyan a una mejor distribución de las responsabilidades y a una adecuada organización del trabajo. En contraste, aspectos como la disponibilidad de recursos, las relaciones interpersonales y el liderazgo institucional fueron valorados positivamente, consolidándose como fortalezas del ambiente laboral.

3.2 Conclusiones en relación con el segundo objetivo específico

En términos generales, las docentes expresaron una percepción favorable de su bienestar laboral, reflejada en elevados niveles de satisfacción con su trabajo, motivación y posibilidades

de crecimiento profesional. No obstante, también se identificaron manifestaciones de agotamiento emocional vinculadas con las exigencias propias de la actividad docente, lo que resalta la necesidad de fortalecer acciones permanentes de promoción de la salud mental y prevención de los factores de riesgo psicosocial dentro de la institución educativa.

3.3 Conclusiones en relación con el tercer objetivo específico

La propuesta de intervención fue diseñada a partir de los resultados obtenidos durante la investigación y se estructuró en tres estrategias orientadas al fortalecimiento del bienestar laboral: la gestión de la carga laboral, la promoción del autocuidado y la salud emocional, y el fortalecimiento del liderazgo, el reconocimiento institucional y el desarrollo profesional docente. Asimismo, se plantearon actividades, responsables, cronograma e indicadores de seguimiento que podrán facilitar su futura implementación y evaluación por parte de la institución.

3.4 Conclusión general

El desarrollo de esta investigación permitió identificar los principales factores de riesgo psicosocial intralaborales presentes en el Centro Educativo Cristiano Adonai, así como conocer la percepción que tienen las docentes acerca de su bienestar laboral. Los resultados evidenciaron que la carga laboral representa el factor que demanda mayor atención por parte de la institución, mientras que el liderazgo ejercido por la dirección, las relaciones interpersonales y la disponibilidad de recursos para el desempeño de las funciones constituyen fortalezas que contribuyen a mantener un ambiente de trabajo favorable. Con base en estos hallazgos, se formuló una propuesta de intervención integrada por tres estrategias orientadas a fortalecer el bienestar laboral del personal docente. Dicha propuesta podrá servir como guía para la implementación de acciones de promoción y prevención dentro del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

CAPÍTULO IV. RECOMENDACIONES

4. Recomendaciones

4.1 Recomendaciones para la dirección institucional

Se sugiere a la dirección del Centro Educativo Cristiano Adonai establecer un protocolo institucional que permita planificar y distribuir de manera más equilibrada la carga laboral del personal docente, procurando evitar la prolongación innecesaria de la jornada de trabajo. Asimismo, resulta conveniente fortalecer los mecanismos de reconocimiento al desempeño docente e incorporar de forma permanente la gestión de los factores de riesgo psicosocial en el Plan Anual de Trabajo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), en concordancia con lo dispuesto en el Decreto 1072 de 2015, la Resolución 2646 de 2008 y la Ley 1616 de 2013. De igual manera, se recomienda continuar promoviendo el estilo de liderazgo de apoyo identificado en la institución, favoreciendo la capacitación continua de los directivos en competencias relacionadas con el liderazgo empático, la comunicación efectiva y la gestión del bienestar del equipo de trabajo.

4.2 Recomendaciones para el equipo docente

Se recomienda al personal docente mantener una vigilancia permanente sobre las manifestaciones de agotamiento físico y emocional derivadas de sus actividades laborales, haciendo uso de los espacios institucionales de acompañamiento cuando sea necesario. De igual forma, se considera importante fortalecer las prácticas de autocuidado, participar activamente en los programas de bienestar promovidos por la institución y procurar un equilibrio adecuado entre las responsabilidades laborales y la vida personal. También se sugiere que las docentes participen de manera proactiva en los procesos institucionales relacionados con la evaluación de las

condiciones de trabajo y la distribución de la carga laboral, aportando propuestas que favorezcan la mejora continua del ambiente organizacional.

4.3 Recomendaciones para futuras investigaciones

Se propone ampliar el alcance de esta línea de investigación mediante estudios con diseños metodológicos diferentes, tales como investigaciones descriptivas, analíticas o longitudinales, que permitan evaluar la evolución de los factores de riesgo psicosocial y del bienestar laboral a lo largo del tiempo, especialmente después de la implementación de estrategias de intervención. Asimismo, sería pertinente desarrollar investigaciones similares en otras instituciones educativas del municipio de Los Patios y del departamento de Norte de Santander con el fin de establecer comparaciones entre contextos. Finalmente, se recomienda avanzar en el diseño y validación de instrumentos específicos para la evaluación de los factores de riesgo psicosocial y del bienestar laboral en docentes de educación preescolar y básica pertenecientes a instituciones educativas privadas de carácter confesional en Colombia.

REFERENCIAS

- Bakker, A. B., y Demerouti, E. (2017). Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273–285. <https://doi.org/10.1037/ocp0000056>
- Bravo Loor, G. H. (2022). *Impacto de riesgo psicosocial en docentes que realizan teletrabajo en una universidad del Ecuador* [Tesis de maestría, Escuela Superior Politécnica del Litoral]. Repositorio Institucional ESPOL. <https://www.dspace.espol.edu.ec/handle/123456789/56592>
- Bernal Torres, C. A. (2016). *Metodología de la investigación: Administración, economía, humanidades y ciencias sociales* (4.^a ed.). Pearson
- Charria Ortiz, V. H., Romero-Caraballo, M. P., & Sarsosa-Prowesk, K. (2022). Bienestar laboral y condiciones de trabajo en docentes de primaria y secundaria. *CES Psicología*, 15(3), 1-19. <https://doi.org/10.21615/cesp.5984>
- Congreso de la República de Colombia. (1994). Ley 115 de 1994, por la cual se expide la Ley General de Educación. Diario Oficial No. 41.214.
- Congreso de la República de Colombia. (2002). Decreto Ley 1278 de 2002, por el cual se expide el Estatuto de Profesionalización Docente. Diario Oficial No. 44.840.
- Congreso de la República de Colombia. (2012). *Ley 1562 de 2012, por la cual se modifica el Sistema General de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de seguridad y salud en el trabajo*. Diario Oficial No. 48.488.
- Congreso de la República de Colombia. (2013). *Ley 1616 de 2013, por medio de la cual se expide la Ley de Salud Mental y se dictan otras disposiciones*. Diario Oficial No. 48.680.

- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2022). *Metodología de la investigación* (7.^a ed.). McGraw-Hill.
- García-Montalvo, J., Rodríguez-Cohard, J. C., & Sánchez-Mendiola, M. (2021). Clima organizacional y bienestar psicológico en profesores universitarios. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 37(2), 109–116
- Avendaño Castro, W. R., Luna Pereira, H. O., & Rueda Vera, G. (2021). *Satisfacción laboral de los docentes: un análisis desde los factores extrínsecos e intrínsecos*. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26 (Número Especial 5), 190–201
- Vera Noriega, J. Á., Valdez Tam, J., Contreras Grijalva, E. S., & Castillo Velasco, S. S. (2021). Esfuerzo-recompensa, demanda-control y satisfacción con la vida: un estudio con docentes de educación primaria. *RIDE Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 12(23)
- Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 95(3), 542–575. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.95.3.542>
- Rodríguez Leudo, A. L., & Raga Rosaleny, V. (2021). Sobre la relación entre felicidad, satisfacción laboral y compromiso organizacional docente en una institución educativa de Medellín. *Latinoamericana de Estudios Educativos*, 17(2), 117–142
- Gómez, R., & Martínez, A. (2021). Sobrecarga laboral y bienestar docente en instituciones educativas de Bogotá. *Revista Colombiana de Educación*, 81, 215–234.
- Gutiérrez Núñez, D. E., & Gavilanes Gómez, G. D. (2022). Factores de riesgo psicosocial y su relación con el estrés laboral en docentes de una unidad educativa. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(5), 5463–5474. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i5.3543

Johnson, S., Cooper, C., Cartwright, S., Donald, I., Taylor, P., & Millet, C. (2005). The experience of work-related stress across occupations. *Journal of Managerial Psychology*, 20(2), 178–187. <https://doi.org/10.1108/02683940510579803>

Juárez García, A. (2015). Factores psicosociales laborales: estado del arte. *Ciencia & Trabajo*, 17(52), 40–48.

Karasek, R., & Theorell, T. (1990). *Healthy work: Stress, productivity, and the reconstruction of working life*. Basic Books.

López, C., & Ramírez, J. (2020). Liderazgo directivo y bienestar laboral en docentes del Valle del Cauca. *Revista Educación y Humanismo*, 22(39), 1–18.

Ministerio de la Protección Social. (2008). *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*.

Ministerio del Trabajo. (2015). *Decreto 1072 de 2015. Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo*.

Ministerio del Trabajo. (2019). *Resolución 0312 de 2019, por la cual se definen los estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST*.

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, la guía técnica general y sus protocolos específicos*.

Rodríguez Leudo, A. L., & Raga Rosaleny, V. (2021). *Sobre la relación entre felicidad, satisfacción laboral y compromiso organizacional docente en una institución*

educativa de Medellín. Latinoamericana de Estudios Educativos, 17(2), 117–142.

<https://doi.org/10.17151/rlee.2021.17.2.7>

Organización Internacional del Trabajo. (2016). *Estrés en el trabajo: Un reto colectivo*. OIT.

Organización Mundial de la Salud. (2022). *Directrices sobre salud mental en el trabajo*. OMS. <https://www.who.int/publications/i/item/9789240053052>

Pérez, H., & Castro, G. (2019). Carga emocional y bienestar psicológico en docentes de Antioquia. *Psicología desde el Caribe*, 36(2), 178–197.

Rodríguez, E., Sánchez-Gómez, J., Dorado, H. A., & Ramírez, J. M. (2014). Factores de riesgo psicosocial intralaboral y grado de estrés en docentes universitarios. *Revista Colombiana de Salud Ocupacional*, 4(2), 12–17.

Rojas, P., & Valenzuela, M. (2020). Carga administrativa y bienestar laboral docente en Chile. *Revista Electrónica Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 18(3), 5–22.

Ruiz, M. (2018). Condiciones intralaborales y bienestar en el sector educativo colombiano. *Revista Salud Pública*, 20(4), 449–456.

Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(6), 1069–1081. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.57.6.1069>

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>

- Valle Santana, M., González-Arratia López-Fuentes, N. I., Oudhof Van Barneveld, J., & Domínguez Espinosa, A. C. (2024). Factores de riesgo psicosocial, desgaste ocupacional y bienestar psicológico en docentes. *Enseñanza e Investigación en Psicología*, 6(1), 1–18.
- Vélez, C., & Mayorga, L. (2013). Factores de riesgo psicosocial y síndrome de burnout en docentes universitarios de Cúcuta. *Psicogente*, 16(29), 84–96.
- Villalobos, G. (2005). *Diseño de un sistema de vigilancia epidemiológica de factores de riesgo psicosocial en el trabajo* [Tesis doctoral, Escuela Nacional de Salud Pública de Cuba].
- Villalobos, G., Vargas, A. M., Martínez, A., & Preciado, M. L. (2010). *Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial*. Ministerio de la Protección Social.
- Walton, R. E. (1973). Quality of working life: What is it? *Sloan Management Review*, 15(1), 11–21.
- Centro Educativo Cristiano Adonai. (s. f.). *Centro Educativo Cristiano Adonai*.

ANEXOS**Ver Anexos 1,2,3,4,5,6.**