

**Análisis del estrés laboral en el personal docente de la Escuela Gabriel González, del
Espinal (Tolima)**

Mauren Daniela Hernández Casilimas

Director de trabajo de grado

Fabio Alonso Bonilla Gómez

Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD

Escuela de Ciencias Administrativas, Contables, Económicas y de Negocios ECACEN

Administración de Empresas

2025

Agradecimientos

Agradezco al Director de grado Fabio Alonso Bonilla Gómez, por la orientación académica que me brindó y a las sugerencias que me permitieron aprender, corregir y enmendar mi trabajo, con el fin de ser presentado como mi opción de grado para culminar satisfactoriamente mi proceso de formación y poder graduarme como Administradora de Empresas, así mismo, agradezco a la Universidad Nacional Abierta y a Distancia por todo el apoyo académico que me brindó durante todo el tiempo en que duré formando académicamente a través del CEAD de Girardot – Cundinamarca.

Dedicatoria

Agradezco a Dios y a la Virgen de manera inicial, por haberme dado la salud y sabiduría para culminar satisfactoriamente mi proceso de formación, como también agradezco a mi esposo que me ha apoyado en todo este proceso y a mis hijas por ser esas personitas por las que siempre vale la pena luchar y que son la motivación más grande en mi vida.

Resumen

El presente documento corresponde al trabajo de grado en donde se busca Analizar del Estrés Laboral en el Personal Docente de la Escuela Gabriel González, el Espinal (Tolima). Se enfoca en identificar las causas, niveles de afectación y estrategias de intervención para mejorar el bienestar y desempeño institucional. Utiliza un enfoque cualitativo y la teoría de burnout como marco conceptual, dividiendo el análisis en tres componentes: agotamiento emocional, baja realización profesional y despersonalización. Por lo anterior, se identificaron hallazgos tales como: el Agotamiento emocional en Los docentes que no presentan signos evidentes de agotamiento emocional, aunque algunos reconocen que el estrés afecta otras facetas de su vida, en la baja realización profesional se evidenció que Existe satisfacción laboral, pero hay inconformidad respecto al reconocimiento económico y social, lo que podría generar desmotivación a largo plazo y en el componente de Despersonalización se observó que un 25% de los encuestados manifiesta sufrir estrés, y un 26% considera que los problemas laborales afectan su salud. En su metodología se aplicaron encuestas a 16 docentes, utilizando la escala de Likert para medir percepciones sobre factores como carga laboral, apoyo institucional y reconocimiento. Los resultados se contrastaron con teorías como el modelo demanda-control de Karasek y el síndrome de burnout. Finalmente, el trabajo investigativo identificó que el estrés laboral en los docentes está influido por factores como la falta de reconocimiento salarial, apoyo institucional y actividades recreativas. Se recomienda implementar estrategias de prevención y acompañamiento psicosocial para mejorar el bienestar y reducir el impacto del estrés en el entorno laboral.

Palabras claves: Estresores académicos, trastornos digestivos, divagación, despersonalización, fisiológicas, innatas.

Abstract

This monograph is pertinent to carry out because it seeks to analyze an issue that directly impacts educational quality and the professional training of future police officers. Work-related stress is a phenomenon that affects employees in different sectors, and in the teaching field it becomes even more relevant due to the high academic, administrative, and disciplinary demands that characterize the Gabriel González Police School. Identifying how work-related stress affects teachers' performance will make it possible to understand the possible causes of incidents such as low productivity, lack of motivation, absenteeism, or a decline in the quality of teaching and learning processes. Likewise, this analysis will provide valuable information to propose strategies for stress prevention and management, aimed at strengthening teachers' well being and, consequently, improving the organizational climate and the educational quality of the institution. The justification for this study lies in the need to give priority attention to occupational health and teachers' performance, since not only their personal and professional development depends on it, but also the proper training of future police officers, who require a solid, disciplined, and motivating educational process.

Keywords: Academic stressors, digestive disorders, mind-wandering, depersonalization, physiological, innate

Tabla de Contenido

Introducción	12
Planteamiento del Problema	14
Descripción del Problema	14
Formulación del Problema	15
Justificación	15
Objetivos	15
Objetivo General	16
Objetivos Específicos	16
Marco Referencial	17
Marco de Antecedentes	17
Marco Teórico	24
Teoría de Burnout	24
Teoría 3C del Estrés Docente	26
La Teoría del Estrés de Richard S. Lazarus	27
Teoría de las Relaciones Interpersonales	28
Teoría Generalizada de la Inseguridad del Estrés	28
Marco Conceptual	29
Estrés	30
Estrés académico	30
Factores Psicosociales	31
Riesgos Psicosociales	32
Docente	33

Motivación Laboral.....	33
Marco Legal	34
Marco Espacial.....	39
Marco Institucional.....	40
Diseño Metodológico.....	41
Metodología de la Investigación.....	41
Enfoque de la Investigación – Cualitativo	41
Diseño de la Investigación - Diseño Descriptivo - Analítico.....	42
Fases.....	42
Población y Muestra	43
Población.....	43
Muestra – Muestreo no Probabilístico Aleatorio Simple	44
Técnicas e Instrumentos de la Investigación	45
Desarrollo de las Fases de la Metodología	48
Fase I.....	48
Fase II.....	49
Conceptos de Validación de Instrumento.....	53
Validación Instrumento de Medición	54
Fase III	54
Análisis de Datos	62
Alcances y Limitaciones	73
Alcance	73
Limitaciones.....	74

Propuesta – Discusión.....	75
Conclusiones.....	78
Recomendaciones	79
Referencias Bibliográficas	81
Apéndices.....	86

Lista de Tablas

Tabla 1 <i>Instrumento de Recolección de Información</i>	50
Tabla 2 <i>Análisis de Resultados - Agotamiento Emocional</i>	63
Tabla 3 <i>Análisis de Resultados - Baja Realización Profesional</i>	65
Tabla 4 <i>Análisis de Datos</i>	67

Lista de Figuras

Figura 1 <i>Escuela de Policía Gabriel González</i>	39
Figura 2. <i>Organigrama</i>	40
Figura 3. <i>Teoría de Bournot</i>	47
Figura 4. <i>Afirmación</i>	49
Figura 5. <i>Validación de Instrumento de Medición</i>	54
Figura 6 <i>Demográfica</i>	56
Figura 7 <i>Nivel Educativo</i>	56
Figura 8 <i>Encuesta</i>	57
Figura 9 <i>Factor Psicosocial</i>	58
Figura 10 <i>Sobre Carga Laboral</i>	58
Figura 11 <i>Factor Salarial</i>	59
Figura 12 <i>Factor Emocional</i>	59
Figura 13 <i>Factor de Reconocimiento</i>	60
Figura 14 <i>Ámbito Personal</i>	60
Figura 15 <i>Factor Laboral</i>	61
Figura 16 <i>Factor Emocional</i>	61
Figura 17 <i>Dato</i>	62
Figura 18 <i>Agotamiento Emocional</i>	63
Figura 19. <i>Baja Realización Profesional</i>	65
Figura 20 <i>Despersonalización</i>	67

Lista de Apéndices

Apéndice A Matriz identificación de peligros, evaluación, valoración de riesgos y estimación de controles en las unidades policiales SGSST.	86
Apéndice B. Formulario de la Encuesta.....	87

Introducción

La presente investigación se desarrolla en torno al fenómeno del estrés laboral, considerado uno de los principales factores que afectan el bienestar físico, emocional y social de los trabajadores en distintos sectores, particularmente en el ámbito educativo. Los docentes, al estar constantemente expuestos a múltiples exigencias académicas, administrativas y sociales, enfrentan niveles de presión elevados que pueden traducirse en agotamiento, desmotivación y disminución del desempeño profesional.

Esta problemática trasciende el plano individual, ya que impacta directamente en la calidad de los procesos de enseñanza y aprendizaje, afectando la formación de los estudiantes y el clima organizacional dentro de las instituciones educativas. En este contexto, el estudio se enfoca en analizar el estrés laboral en el personal docente de la Escuela de Policía Gabriel González, ubicada en el municipio de El Espinal, Tolima, con el propósito de identificar sus principales causas, los niveles de afectación y las posibles estrategias de intervención que contribuyan a mejorar el bienestar institucional.

Asimismo, esta investigación busca aportar elementos teóricos y prácticos que permitan comprender cómo las condiciones laborales, las exigencias del entorno policial y la falta de reconocimiento profesional pueden incidir en la salud mental y el rendimiento de los docentes. A partir del análisis realizado, se pretende generar una reflexión académica orientada a la implementación de medidas preventivas y de acompañamiento psicosocial, promoviendo entornos laborales más saludables, equilibrados y productivos.

De este modo, la monografía pretende constituirse en una herramienta útil para la toma de decisiones dentro de la gestión educativa y administrativa, contribuyendo al fortalecimiento

del bienestar docente, al mejoramiento del clima organizacional y, en consecuencia, a la optimización de la calidad educativa en la formación de los futuros policías.

Planteamiento del Problema

Descripción del Problema

En la actualidad, el estrés laboral constituye una de las principales problemáticas que afectan el desempeño de los trabajadores en diferentes sectores. El ámbito educativo no es ajeno a esta situación, en especial en instituciones de formación rigurosa como la Escuela de Policía Gabriel González, donde los docentes enfrentan altas exigencias académicas, disciplinarias y administrativas.

Los profesores de esta institución cumplen con responsabilidades que van más allá de la enseñanza, pues deben responder a estándares de formación profesional y al cumplimiento de reglamentos propios del ámbito policial. Estas exigencias, sumadas a factores como la sobrecarga de trabajo, el cumplimiento de horarios estrictos, la presión por resultados y la necesidad de mantener la disciplina en los estudiantes, pueden convertirse en detonantes de altos niveles de estrés.

Cuando este tipo de situaciones no se manejan adecuadamente, pueden generar incidentes en el desempeño laboral de los docentes, evidenciados en disminución de la motivación, bajo rendimiento académico, conflictos interpersonales, ausentismo e incluso problemas de salud física y emocional. Esto no solo repercute en la calidad de vida del personal docente, sino también en el proceso de enseñanza y aprendizaje y en la formación integral de los futuros policías.

Por lo tanto, resulta necesario analizar hasta qué punto el estrés laboral está afectando el desempeño del personal docente de la Escuela de Policía Gabriel González, con el fin de identificar los factores de riesgo y proponer estrategias que contribuyan a mejorar el bienestar laboral y, en consecuencia, la calidad educativa de la institución.

Formulación del Problema

¿El estrés laboral genera incidentes en el desempeño laboral del personal de docentes que laboran en la Escuela de Policía Gabriel González?

Justificación

La presente monografía resulta pertinente llevar a cabo, porque busca analizar una problemática que impacta directamente en la calidad educativa y en la formación profesional de los futuros policías. El estrés laboral es un fenómeno que afecta a los trabajadores de diferentes sectores, y en el ámbito docente adquiere mayor relevancia debido a las altas exigencias académicas, administrativas y disciplinares que caracterizan a la Escuela de Policía Gabriel González.

Identificar cómo el estrés laboral incide en el desempeño de los docentes permitirá comprender las posibles causas de incidentes como el bajo rendimiento, la desmotivación, el ausentismo o la disminución en la calidad de los procesos de enseñanza y el aprendizaje. De igual forma, este análisis aportará información valiosa para proponer estrategias de prevención y manejo del estrés, orientadas a fortalecer el bienestar docente y, en consecuencia, mejorar el clima organizacional y la calidad educativa de la institución.

La justificación de este estudio radica en la necesidad de atender de manera prioritaria la salud ocupacional y el rendimiento de los profesores, ya que de ello depende no solo su desarrollo personal y profesional, sino también la adecuada formación de los futuros agentes de policía, quienes requieren un proceso educativo sólido, disciplinado y motivador.

Objetivos

Una vez realizada la formulación del problema se procede a presentar los objetivos.

Objetivo General

Analizar las condiciones que generan estrés laboral en el personal docente de la Escuela de Policía Gabriel González, ubicada en El Espinal (Tolima), con el fin de comprender el impacto en el desempeño y bienestar institucional.

Objetivos Específicos

Identificar la literatura científica y técnica relevante sobre el estrés laboral en contextos educativos y policiales, como base teórica para el desarrollo del análisis en la presente investigación.

Categorizar las condiciones laborales específicas que contribuyen al estrés en el personal docente de la Escuela de Policía Gabriel González, a partir de los datos obtenidos en el proceso investigativo.

Relacionar los hallazgos obtenidos en la Escuela Gabriel González con los referentes teóricos encontrados en la literatura, con el fin de evidenciar cómo se presenta el estrés laboral en el personal docente en el contexto institucional Policial.

Marco Referencial

Marco de Antecedentes

La Escuela de Policía Gabriel González lleva sesenta y siete años, formando hombres y mujeres que se enfrentan a los diferentes cambios sociales, siendo capacitados en su entrenamiento por docentes que no solo ejercen la docencia a través del proceso de formación sino también cumplen con labores administrativas y labores propias de la función en su rol de ser Policía, es por esto que este centro de formación no es ajeno a las diferentes relaciones interpersonales que existen en el clima laboral de una empresa y que generan un ambiente que puede ser negativo o positivo, ya que la mayor parte del tiempo lo emplean en las instalaciones de la escuela.

Es por esto que en este trabajo investigativo presenta, que el Estrés laboral afecta directamente al ser humano puesto que es un cambio en el estado mental y físico del individuo, en respuesta a situaciones ambientales o personales que manifiestan un desafío y que se denominan estresores. Cada agente estresor puede provocar una respuesta positiva (eustress) o negativa (distress). (Barrera-Verdugo, et al., 2021).

Este concepto permite identificar que el estrés laboral es un factor de riesgo psicosocial que no afecta solo a las personas sino a las empresas ya que esto genera la baja productividad en las funciones asignadas a las personas, quienes permiten el cumplimiento de los objetivos de la empresa, es por esto que si nos dirigimos en el pasado haciendo un análisis claro de la situación Hans Selye para la década de los años 30 descubrió lo que en su momento definió como trastorno general de adaptación, hoy conocido como estrés lo que nos conlleva a identificar que década tras década este fenómeno ha existido y que continua y continuará presente en todas las

organizaciones en que se maneje el talento humano (personal), porque el estrés laboral no es solo el que se adquiere en el trabajo sino también el que el trabajador trae consigo desde su hogar.

El estrés laboral, según (Cortés Hernández, Bedolla Cortes, & Pecina Rivas, 2020)

Es uno de los tipos de estrés, el cual sólo se enfoca en el entorno profesional debido a la presión por llevar a cabo una actividad, saturando al trabajador de manera física y/o mental generando consecuencias dentro de la salud del individuo, así como en el entorno del mismo, obteniendo un desequilibrio laboral y personal, mientras que del lado de la empresa o la organización esta se encuentra afectada dentro de su productividad

Este tipo de estrés, centrado exclusivamente en el entorno profesional, surge como resultado de la presión constante por cumplir con las demandas laborales. Esta sobrecarga puede afectar al trabajador tanto física como mentalmente, generando consecuencias negativas no solo en su salud individual, sino también en su entorno personal y social. La acumulación de exigencias y la falta de mecanismos adecuados de afrontamiento convierten al estrés laboral en un factor de riesgo significativo que compromete el bienestar integral del individuo.

De acuerdo, a lo que nos da a conocer el escritor (Suazo Quintana, 2025) en su artículo Impacto del Estrés Académico y Satisfacción con la Vida en Estudiantes Chilenos con y sin Discapacidad en Educación Superior

Es razonable suponer que los factores que dificultan la vida universitaria, tales como las demandas académicas, problemas sociales y familiares, así como conflictos y eventos relacionados, están estrechamente asociados al estrés, al bienestar personal y a la presión de mantener un buen rendimiento académico.

Por ello, la escuela no es ajena a este fenómeno, ya que atiende cada año a una gran cantidad de estudiantes que enfrentan diversas problemáticas, lo que exige una atención integral que contemple tanto el aspecto académico como el emocional y social del estudiante.

Así mismo, y de acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT), se generan altos costos a causa de la presencia de un creciente número de trabajadores que sufren estrés en el trabajo. Al respecto, los trabajadores sufren desánimo, cansancio, ansiedad, estrés, pérdida de ingresos y hasta desempleo, lo que les puede llegar a generar una enfermedad mental (Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe), Cuando esto sucede la baja productividad en las instituciones educativas puede estar estrechamente vinculada con la incapacidad del personal docente y administrativo para manejar adecuadamente el estrés laboral. La presión constante, la sobrecarga de tareas y la falta de recursos generan un ambiente laboral tenso que afecta el desempeño profesional y, en consecuencia, la calidad del proceso educativo. En estas condiciones, las estrategias de formación continua y perfeccionamiento docente pierden efectividad, ya que el personal no se encuentra en un estado emocional y mental adecuado para asimilar nuevos conocimientos o aplicar innovaciones pedagógicas. Por ello, atender el bienestar emocional de los trabajadores de la educación no solo es una necesidad humana, sino también una condición clave para mejorar el rendimiento institucional y garantizar una educación de calidad.

Por lo anterior, resulta imperioso identificar la necesidad de medir, analizar las causas que generan el estrés laboral con el fin de prevenirlo y saberlo manejar siendo así que el autor (Lazarus, Folkman, 1986), Gruen y De Longis, manifiestan que diversos eventos de la vida tienen la propiedad de ser factores causantes de estrés, provocando un desequilibrio emocional, en el cual como ya se manifestó, surgen dos procesos: una valoración cognitiva del hecho (la

persona valora si la situación puede dañarla o beneficiarla) y un proceso de afrontamiento (estima lo que puede hacer o no para enfrentar la situación, para prevenir un daño o mejorar su condición).

Concordante con lo anterior, (Caldera Montes, 2024) en su artículo Estrés académico y autoconcepto en estudiantes universitarios mexicanos indica que

El estrés puede generar síntomas de ansiedad y depresión, disminuyendo la capacidad de las personas para disfrutar de las actividades diarias. Este efecto puede ser aún más pronunciado en estudiantes con discapacidad, quienes pueden tener menos recursos para afrontar situaciones de alta presión

Es por esto, que la percepción que tienen de sí mismos influye directamente en cómo enfrentan las exigencias escolares. Un autoconcepto positivo puede actuar como un factor protector frente al estrés, favoreciendo una mayor confianza, resiliencia y motivación para afrontar los retos académicos. Por el contrario, un autoconcepto negativo puede intensificar la sensación de incapacidad, aumentar la ansiedad y disminuir el rendimiento. Por lo anterior descrito, comprender esta relación es fundamental para promover el bienestar emocional y el éxito académico en los estudiantes.

Al evidenciar los datos, anteriormente relacionados, el estrés laboral representa una problemática significativa entre los docentes, evidenciado por su alta incidencia dentro del gremio. Esta situación está estrechamente vinculada a diversos factores del entorno, como la sobrecarga de trabajo, la presión administrativa, las exigencias curriculares, la falta de recursos, y las condiciones socioemocionales tanto del alumnado como del propio docente. Estos elementos, al confluir, generan un ambiente laboral desafiante que impacta negativamente en la salud física y mental de los educadores, comprometiendo su bienestar y su desempeño profesional, es por

esto que según el autor (Ramos y Jordao, 2015), manifiestan que las exigencias actuales del mercado laboral obligan a los trabajadores a ser más competitivos, lo cual crea mayores estresores. A su vez, (Zuñiga y Pizarro, 2018), Ramírez (2019) y Zúñiga (2019), coinciden que el estrés ejerce cierta influencia en el desempeño laboral, siendo un fenómeno que afecta a muchas de personas y que tiende a manifestarse de diversas maneras.

Para (López, Aragón, Muñoz, Madrid y Tornell , 2021), el desempeño laboral se conceptualiza como la forma en que los colaboradores se desenvuelven de manera eficaz y eficiente de manera que logren sus metas y objetivos en tiempo y forma. Por su parte, (Hancoo, Carpio y Laura , 2021) establecen que “es una actuación orientada a un resultado, es decir, algo observable, medible y dinámico, puesto que el desempeño es acción” (p. 188). Actualmente, el desempeño laboral tiene un gran valor porque es determinante para el logro de cada indicador organizacional ((Agui, 2019).

Actualmente, se puede afirmar que, de acuerdo con lo expuesto por los autores citados, resulta de vital importancia identificar las causas, las afectaciones y las posibles soluciones relacionadas con el estrés en los docentes. Esta problemática no solo impacta negativamente en la salud física y emocional del profesorado, sino que también influye en la calidad del proceso educativo. Por ello, comprender los factores que originan el estrés docente permite no solo prevenir sus consecuencias, sino también diseñar estrategias efectivas que promuevan el bienestar laboral y el adecuado desempeño profesional. Siendo razonable con lo descrito anteriormente

Es razonable el autor (Espinosa-Castro, Jhon-Franklin, 2020) manifiesta que:

Suponer que los factores que dificultan la vida universitaria, tales como las demandas académicas, problemas sociales y familiares, así como conflictos y eventos relacionados,

están estrechamente asociados al estrés, al bienestar personal y a la presión de mantener un buen rendimiento académico. Existen creencias ampliamente aceptadas sobre la naturaleza del estrés en los estudiantes, indicando que este forma parte integral de su experiencia universitaria y que tiene un efecto potencialmente negativo sobre el rendimiento académico. De hecho, investigaciones previas han destacado la relación entre el estrés y la disminución del rendimiento académico

Es por ello que los educadores, al estar expuestos constantemente a las emociones, conductas y dificultades académicas de sus alumnos, pueden verse afectados por una sobrecarga emocional que incrementa su nivel de estrés. Esta relación estrecha entre el estrés estudiantil y docente resalta la necesidad de abordar el bienestar emocional de toda la comunidad educativa de manera integral.

Por lo anterior, y atendiendo la hipótesis descrita por (María Luisa Avalos Latorre, 2021) hace saber que

La hipótesis planteada en esta investigación fue que el sexo, el campo disciplinar y la disponibilidad tecnológica mostraban diferencias al comparar los estresores académicos, la presencia de estrés académico y las estrategias de afrontamiento de estudiantes universitarios. Más de la mitad de los estudiantes universitarios participantes en el estudio presentaron un nivel de estrés moderado, estos hallazgos coinciden con otras investigaciones en los que, estudiantes universitarios, reportaron la presencia de estrés académico

Dicho esto, estas cargas también influyen en los docentes, quienes muchas veces reciben y acompañan esas obligaciones emocionales durante el proceso formativo. Al trasladar consigo sus problemas, los estudiantes generan un impacto en el ambiente del aula y en la dinámica

pedagógica, lo que puede aumentar la presión y el estrés en los docentes. Esta situación evidencia la necesidad de promover entornos educativos que fortalezcan las habilidades de afrontamiento tanto en estudiantes como en profesores, fomentando el bienestar de toda la comunidad académica.

Como lo menciona (De la Cruz, 2017) García-Moran & Gil-Lacruz (2016) al referir que:

El estrés docente es una angustia que no se disipa y que produce en él reacciones adversas en su organismo, para lo cual utiliza mecanismos fisiológicos (taquicardia, insomnio, trastornos digestivos, hipertensión), psicológicos (irritabilidad, ansiedad, ira, depresión) y mecanismos conductuales (aburrimiento, divagación, abuso de tabaco, alcohol, drogas) para reaccionar, ante estos cambios que se manifiesta por meses generándole agotamiento y desgaste mermando en su salud,

Cuando se presentan ciertas condiciones físicas que afectan la percepción, como lo manifiesta el autor, la pedagogía puede convertirse en un medio de transmisión erróneo para quien recibe el mensaje. En lugar de facilitar el aprendizaje, las limitaciones sensoriales o cognitivas pueden distorsionar la comprensión del contenido, generando malentendidos o incluso excluyendo al estudiante del proceso educativo. Por ello, es fundamental adaptar los métodos pedagógicos a las necesidades individuales, garantizando así una comunicación clara, inclusiva y efectiva.

(Castillo, Fernández y López, 2014),

Mencionan que la docencia actualmente es reconocida como una profesión altamente estresante al tener estos que enfrentarse a un gran conflicto en sus actividades, debido al incremento de tareas en las que no fueron capacitados, el pobre reconocimiento que

tienen, el tener una sobrecarga laboral, realizar funciones administrativas y cambios de roles a los que son sometidos constantemente.

Es por ello que la función del docente debe ser siempre valorada y reconocida, ya que implica un alto nivel de compromiso y dedicación. Su labor no solo es fundamental para el desarrollo educativo, sino que también requiere de un reconocimiento constante. Por esta razón, surgió la necesidad de realizar este trabajo, con el objetivo de aportar significativamente al análisis y comprensión del estrés que enfrentan los docentes de esta escuela.

Marco Teórico

El presente marco teórico tiene como propósito identificar y analizar las causas asociadas al objeto de estudio de esta monografía, orientadas a la comprensión del fenómeno del estrés laboral en los docentes de la Escuela de Policía Gabriel González. En este contexto, se incorporan diversas teorías, estudios previos y enfoques conceptuales sobre el estrés laboral, que permiten fundamentar el análisis y ofrecer un marco interpretativo adecuado para el abordaje de la problemática en cuestión.

A través del presente marco teórico, se sustentan las decisiones metodológicas y nos permite comprender el problema de manera avanzada. estableceremos relaciones entre conceptos, lo que nos facilita la formulación de hipótesis y la interpretación de los resultados que obtendremos al momento de desarrollar las fases propuestas. En este sentido, se enriquece el análisis y también aseguraremos la coherencia y validez del objeto del caso de estudio.

Teoría de Burnout

Esta teoría ha sido enmarcada a través de los años y aplicada por diferentes autores, ya que consiste en el desgaste que tiene la persona demostrado a través de su condición física o psicológica en las tareas asignadas desarrollada a través de los aspectos estresantes en sus lugares

de trabajo que lo genera un poca productividad en sus actividades cotidianas, esta teoría se compone de tres aspectos denominado el modelo tridimensional que comprende el agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal. El síndrome de Burnout fue declarado en el año 2000 por la Organización Mundial de la Salud como un factor de riesgo laboral por su capacidad para afectar la calidad de vida, la salud mental e incluso hasta poner en riesgo la vida. (Saborío Morales & Hidalgo Murillo, 2015).

El primer caso reportado de síndrome de desgaste profesional en la literatura fue hecho por (Graham Greens, 1961), en su artículo “a burnout case”.

Según un estudio realizado por Dyrbye *et al* , publicado en el 2010 en JAMA, entre los estudiantes de medicina hasta un 49,6% pueden padecer síndrome de sobrecarga emocional, En el Hospital Universitario del Norte, en Colombia, se determinan la incidencia del síndrome de fatiga en el trabajo entre los internos universitarios de medicina: 9,1% (Saborío Morales & Hidalgo Murillo, 2015).

El Comité Mixto de la Organización Internacional del Trabajo y la Organización Mundial de la Salud (OIT/OMS) en el año 1984, declaró que los factores psicosociales en el trabajo representan el conjunto de las percepciones y experiencias del empleado y abarcan diversos aspectos, definiéndolos como: “los factores psicosociales en el trabajo consisten en interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el empleo y las condiciones de su organización, por una parte; y por la otra, las capacidades del empleado, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo; todo lo cual a través de percepciones y experiencias influyen en la salud y el rendimiento” Según la Organización Mundial de la Salud, la salud mental no es sólo la ausencia de trastornos mentales. Se define como un estado de bienestar en el cual el individuo es consciente de sus propias capacidades, puede afrontar las

tensiones normales de la vida, puede trabajar de forma productiva y fructífera y es capaz de hacer una contribución a su comunidad.

En las dos últimas décadas en el mundo el estrés laboral es objeto de interés creciente tanto por parte de los profesionales como de los propios trabajadores, y es que se han presentados grandes cambios tanto en el mercado de trabajo como fuera de él que apuntan a un protagonismo cada vez mayor de éste como uno de los principales problemas de salud laboral.

Pero ¿qué es el estrés laboral? Se trata de un problema de salud cada vez más presente en la vida cotidiana y en los medios de comunicación y del que paradójicamente no existe una definición satisfactoria. En muchas ocasiones se ha considerado el estrés como una consecuencia del exceso de demandas, lo que ha llevado a hablar de que una determinada cantidad de estrés es beneficiosa tanto para la salud como para la calidad del trabajo y en ocasiones a utilizarlo como un argumento para prácticas de gestión inadecuadas como referentes teóricos para esta investigación se postulan los siguientes modelos.

Teoría 3C del Estrés Docente

Según lo dispuesto por (Herman, Keith & Reinke, Wendy & Eddy, Colleen., 2020):

La teoría da a conocer las tres vías que van interconectadas y que conducen al estrés docente las cuales son: afrontamiento, competencia y sistema. Esta teoría sugiere que las diferencias individuales en el afrontamiento y la competencia para gestionar el proceso de enseñanza y aprendizaje influyen en la experiencia de estrés, así como el sistema educativo y sus dinámicas.

En conclusión, la teoría plantea que el estrés docente es el resultado de la interacción de tres vías interconectadas: el afrontamiento, la competencia y el sistema. Estas dimensiones actúan de forma conjunta, influyendo en la manera en que los docentes perciben y enfrentan las

demandas de su entorno laboral. El afrontamiento se relaciona con las estrategias personales para manejar el estrés, la competencia hace referencia a las habilidades y recursos individuales, y el sistema abarca las condiciones institucionales y organizativas que pueden generar o aliviar tensiones. Comprender esta interrelación es fundamental para abordar el estrés de manera integral.

La Teoría del Estrés de Richard S. Lazarus

La teoría se centra en los procesos cognitivos que surgen ante una situación estresante, destacando que el afrontamiento no es una respuesta automática, sino un proceso dinámico que depende del contexto y de múltiples variables individuales y ambientales. Esto implica que la forma en que una persona percibe e interpreta una situación influye directamente en cómo la enfrentará, considerando factores como la experiencia previa, los recursos personales, el apoyo social y las características del entorno.

De acuerdo a lo manifestado por el autor (Richard S. Lazarus, 1996)

Una situación resulta estresante a raíz de las transacciones entre persona y entorno, que dependen del impacto del estresor ambiental. A su vez, dicho impacto está mediatizado por dos variables: en primer lugar, por las evaluaciones que hace la persona del agente estresor, y en segundo lugar, por los recursos personales, sociales o culturales de que dispone la persona al enfrentarse a tal agente.

Es decir, no es el estímulo en sí el que provoca el estrés, sino la forma en que la persona interpreta y valora esa situación en función de sus recursos, experiencias y condiciones del entorno. Esta interacción constante entre el individuo y su contexto es lo que determina si una situación se percibe como amenazante, desafiante o manejable.

Teoría de las Relaciones Interpersonales

Esta teoría explora la dinámica de las interacciones entre personas, analizando los factores que influyen en el desarrollo de los vínculos y la manera en que estas relaciones impactan el comportamiento humano. Considera elementos como la comunicación, la empatía, el contexto social y cultural, así como las experiencias previas, que moldean la forma en que se establecen y mantienen las relaciones interpersonales. Además, destaca cómo estos lazos pueden influir positiva o negativamente en el bienestar emocional, la toma de decisiones y el desarrollo personal.

Según lo manifestado por (Harry Stack Sullivan, 1953)

La personalidad se puede definir como un patrón de comportamiento relativo a las situaciones de interacción con otras personas. Se trataría de una entidad estable y compleja, determinada tanto por las necesidades fisiológicas e interpersonales innatas como por el aprendizaje a través de experiencias tempranas y el proceso de socialización

En conclusión, la personalidad puede entenderse como un patrón relativamente estable y complejo de comportamiento que se manifiesta en las interacciones con los demás. Esta se forma a partir de una combinación de factores innatos, como las necesidades fisiológicas e interpersonales, y factores adquiridos, como las experiencias tempranas y el proceso de socialización. Así, la personalidad no solo refleja la individualidad de cada persona, sino también la manera en que se adapta y responde a su entorno social a lo largo del tiempo, lo que permite que todas las personas afronten su estrés o problemas de manera diferente.

Teoría Generalizada de la Inseguridad del Estrés

Esta teoría afirma que las respuestas prolongadas al estrés no se deben directamente a los factores estresantes externos, sino a una inseguridad generalizada que la persona percibe, en gran

medida, de forma inconsciente. Es esta sensación interna de vulnerabilidad la que mantiene activas las respuestas de estrés a lo largo del tiempo, incluso en ausencia de estímulos amenazantes inmediatos. Así, el origen del estrés crónico estaría más relacionado con patrones psicológicos profundos y persistentes que con las circunstancias externas por sí solas.

Según los autores (Richard S. Lazarus, Susan Folkman y Jos F. Brosschot, 2018) indican que

Argumentamos que, en estas situaciones, la respuesta por defecto al estrés puede desinhibirse crónicamente debido a la inseguridad generalizada percibida inconscientemente. Además, en situaciones de estrés crónico, como el estrés laboral, la respuesta prolongada al estrés puede deberse principalmente a la percepción de inseguridad en contextos sin factores estresantes

De acuerdo a lo anterior, esta percepción interna y persistente de amenaza, aunque no siempre esté relacionada con factores externos inmediatos, mantiene el sistema de alerta del individuo en funcionamiento continuo. Como consecuencia, el estrés deja de ser una reacción puntual ante un estímulo y se convierte en un estado prolongado que afecta a los docentes que comparten la mayor parte del día con cantidades de personas de las cuales se puede percibir muchos comportamientos que influyen en el normal desarrollo de los demás.

Marco Conceptual

La organización mundial de la salud define a la salud como el mejor estado de bienestar integral, físico, mental y social, que una persona pueda alcanzar y no solamente como la ausencia de enfermedades, la salud integral es la principal condición del desarrollo humano, es por eso que la gestión de la salud laboral y la prevención constituyen elementos fundamentales para la

responsabilidad interna, básica de cualquier organización, sólo las organizaciones que han conseguido altos niveles de salud laboral y prevención son capaces de contribuir de forma.

Efectiva al desarrollo social, económico y medioambiental y de esta manera, a una sociedad más sostenible y de esta manera podríamos definir cada uno de los principales conceptos que en global los riesgos psicosociales.

El estrés laboral es considerado por la Organización Mundial de la Salud (OMS) una epidemia global. Es el único riesgo ocupacional que puede afectar al ciento por ciento de los trabajadores. Genera alteración del estado de salud, ausentismo, disminución de la productividad y del rendimiento individual, y aumento de enfermedades, rotación y accidentes. Por otro lado, el trabajo itinerante causa alteraciones del sueño, digestivas, psicológicas, sociales y familiares, y riesgos de accidentes.

A continuación, se relacionan algunos conceptos relacionados con el tema de investigación:

Estrés

Se puede definir el estrés como un estado de preocupación o tensión mental generado por una situación difícil. Todas las personas tenemos un cierto grado de estrés, ya que se trata de una respuesta natural a las amenazas y a otros estímulos. Es la forma en que reaccionamos el estrés lo que marca el modo en que afecta a nuestro bienestar. (Organización mundial de la salud , 2023).

Estrés académico

Es una realidad para muchos estudiantes, y puede afectar tanto el rendimiento académico como el bienestar personal. Este tipo de estrés surge de la presión para cumplir con las expectativas académicas y puede manifestarse de diversas maneras, desde la ansiedad y el

agotamiento hasta problemas de concentración (UNIMINUTO Corporación Universitaria Uniminuto de Dios , 2024).

Responder adecuadamente a los retos emocionales o físicos que sufre un organismo. Estos incluyen la activación de un estado de alarma y la producción de la hormona adrenalina, la poca resistencia para lograr mecanismos de control ante la amenaza y gran fatiga o desgaste. Incluye que, entre sus síntomas se encuentran la tensión muscular, irritabilidad, alta presión, inhabilidad para concentrarse y dolor de cabeza. Para muchos, el término estrés no significa angustia, ni neurosis.

El estrés se puede evidenciar en cambios conductuales, cambios fisiológicos y otras reacciones emocionales en el individuo. Como interacción: El estrés interactúa entre las características propias de cada estímulo exterior y los recursos disponibles del individuo para dar respuesta al estímulo. En línea con la anterior definición, La Organización Mundial de la Salud (O.M.S.) postula que el estrés es “el conjunto de reacciones fisiológicas que prepara al organismo para la acción”.

Factores Psicosociales

Estos factores pueden definirse, para el caso particular de la presente investigación, como aquellas circunstancias atinentes al entorno laboral que, según el Comité Mixto OIT/OMS (citado por Pérez y Nogareda, 2012), están “relacionadas con la organización, el contenido y la realización del trabajo susceptibles de afectar tanto al bienestar y la salud (física, psíquica o social) de los trabajadores como al desarrollo del trabajo” (p. 1).

En la conceptualización de este proyecto resultan determinantes los aportes de Acosta et al. (2006), hechos desde una óptica global de la economía, que concibe aceleradas dinámicas laborales, en donde las personas que conforman las empresas se ven sometidas a factores

psicosociales enmarcados en dichas dinámicas; así, en los últimos tiempos se observa la incidencia de patologías a nivel fisiológico y mental, generadas precisamente por la compleja cotidianidad del trabajador actual. Estas concepciones advierten que “la incidencia de los Factores Psicosociales en la Salud Ocupacional está ampliamente reconocida” (p. 66)

Riesgos Psicosociales

En la actualidad los riesgos psicosociales establecen una de las principales problemáticas a nivel general en lo que se refiere al ámbito laboral, siendo estos los principales factores que perjudican la salud de los trabajadores ocasionando deterioro de la salud física, y de esta manera esto puede generar problemas a nivel personal, familiar y social los riesgos psicosociales, se refieren a aquellos que originan problemas para la salud de los trabajadores (ansiedad, estrés, falta de concentración, apatía, falta de creatividad, etc.) y que repercuten en el deterioro del Bienestar y la Calidad de Vida de los Colaboradores, impactando negativamente la Productividad y el clima laboral.

Se consideran riesgos psicosociales en el trabajo a todos aquellos factores o elementos del contexto o del contenido laboral y organizacional que actúan como potenciales fuentes de presión, como estresantes o como desencadenantes del estrés laboral (Cox et al. 2000).

El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo define los riesgos psicosociales como aquellas condiciones presentes en una situación laboral directamente relacionadas con la organización del trabajo, el contenido del trabajo y la realización de la tarea, y que se presentan con la capacidad de análisis de riesgos psicosociales en el trabajo para afectar tanto al desarrollo del trabajo como a la salud del/la trabajadora (Rodríguez et al., 2007).

Docente

Según la ley 1278 de 2002, los directivos docentes son: Quienes desempeñan las actividades de dirección, planeación, coordinación, administración, orientación y programación en las instituciones educativas se denominan directivos docentes, y son responsables del funcionamiento de la organización escolar. Los cargos de directivos docentes estatales serán: director rural de preescolar y básica primaria; rector de institución educativa en educación preescolar y básica completa y/o educación media; y coordinador. El rector y el director rural tienen la responsabilidad de dirigir técnica, pedagógica y administrativamente la labor de un establecimiento educativo. Es una función de carácter profesional que, sobre la base de una formación y experiencia específica, se ocupa de lo atinente a la planeación, dirección, orientación, programación, administración y supervisión de la educación dentro de una institución, de sus relaciones con el entorno Y los padres de familia, y que conlleva responsabilidad directa sobre el personal docente, directivo docente a su cargo, administrativo y respecto de los alumnos. El coordinador auxilia y colabora con el rector en las labores propias de su cargo y en las funciones de disciplina de los alumnos o en funciones académicas o curriculares no lectivas”. (Decreto 1278, 2002. Art. 6)

Motivación Laboral

La motivación laboral, es ese motivo o fuerza que el trabajador da a sus empleados a través de diferentes estímulos tanto personales o laborales como reconocimiento al trabajo dado por el funcionario dentro de la unidad, en nuestro caso en particular dentro de su rol como docente.

La motivación no sólo es importante por los beneficios organizativos que produce la presencia de la misma, sino, además, por el bienestar y satisfacción que genera en las personas

que trabajan motivadas. Igualmente, la falta de motivación acarrea perjuicios tanto para las organizaciones (baja productividad y calidad en la prestación del servicio, absentismo, inadecuado clima laboral, etc.) como para los individuos (apatía, insatisfacción, aumento de la accidentabilidad laboral, etc.) (Andrade, Chong, & Cobo, 2021).

Marco Legal

Si nos enfocamos en los derechos que tiene cada empleado nos basamos en el artículo 25 de la constitución política de Colombia; El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas. De esta manera el Sistema General de Riesgos Profesionales que, en los términos de la presente ley o del Decreto-ley 1295 de 1994, protege a los empleados de sufrir un accidente de trabajo o una enfermedad profesional, o como consecuencia de ellos se incapacite, se invalide o muera, tendrá derecho a que este Sistema General le preste los servicios asistenciales y le reconozca las prestaciones económicas a los que se refieren el Decreto ley 1295 de 1994 y la presente ley.

El artículo 4° de la Ley 1562 de 2012, define como enfermedad laboral aquella que es contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en el que el trabajador se ha visto obligado a trabajar, dentro del grupo de estos factores de riesgos encontramos los relacionados con estrés laboral, que son adquiridos directamente por el ejercicio de la docencia y el entorno laboral en que se encuentran.

Según la ley 100 de 1993 la Seguridad Social Integral es el conjunto de instituciones, normas y procedimientos, de que disponen la persona y la comunidad para gozar de una calidad de vida, mediante el cumplimiento progresivo de los planes y programas que el Estado y la sociedad desarrollen para proporcionar la cobertura integral de las contingencias, especialmente

las que menoscaban la salud y la capacidad económica, de los habitantes del territorio nacional, con el fin de lograr el bienestar individual y la integración de la comunidad.

Considerando así los riesgos psicosociales como una fuente que puede conllevar a que se deriven ciertas patologías tanto a nivel físico como mental, se decreta la 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 y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional. De esta manera se otorga un amparo a todos los trabajadores que están expuestos a ciertos factores que influyen directamente en el bienestar de cada uno. El derecho a la salud es fundamental, básico e intangible para todo individuo, este hace referencia a que sea otorgado el goce máximo de la salud a las personas sea cual sea su nivel socioeconómico. De igual manera es todo derecho del empleado en cualquier ámbito laboral en el que se encuentre. De esta manera dentro de la ley 1751 de 2015 hacen énfasis en los siguientes artículos a la salud.

Artículo 1. Objeto.

La presente ley tiene por objeto garantizar el derecho fundamental a la salud, regularlo y establecer sus mecanismos de protección.

Artículo 3°. Ámbito de aplicación.

La presente ley se aplica a todos los agentes, usuarios y demás que intervengan de manera directa o indirecta, en la garantía del derecho fundamental a la salud.

Artículo 4°. Definición de Sistema de Salud.

Es el conjunto articulado y armónico de principios y normas; políticas públicas; instituciones; competencias y procedimientos; facultades, obligaciones, derechos y deberes;

controles; información y evaluación, que el Estado disponga para a garantía y materialización de derecho fundamental de la salud.

Ley 1562 De 2012 – Sistema General De Riesgos Laborales

Esta ley se encarga de acobijar a los trabajadores en la promoción y prevención de la salud y la enfermedad, de igual manera en cuanto a los riesgos que están expuestos desarrollando alguna actividad laboral.

Artículo 1°. Definiciones:

Sistema General de Riesgos Laborales:

Es el conjunto de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos, destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y los accidentes que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan.

Las disposiciones vigentes de salud ocupacional relacionadas con la prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales y el mejoramiento de las condiciones de trabajo, hacen parte integrante del Sistema General de Riesgos Laborales.

Salud Ocupacional:

Se entenderá en adelante como Seguridad y Salud en el Trabajo, definida como aquella disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones.

Programa de Salud Ocupacional:

En lo sucesivo se entenderá como el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST. Este Sistema consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el trabajo.

La permanente exposición de un trabajador a los riesgos psicosociales va deteriorando su salud física y mental, ocasionando a largo plazo enfermedades como el estrés y las consecuencias físicas que trae consigo, enfermedades cardiovasculares, gastrointestinales, mentales, entre otras.

Dentro de las leyes establecidas por el ministerio de protección social encontramos la resolución 2646 de 2008 (julio 17) 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 y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.

El ministro De La Protección Social, en ejercicio de sus facultades legales, en especial de las que le confiere el artículo 83 de la Ley 9ª de 1979 y el numeral 12 del artículo 2º del Decreto-ley 205 de 2003,

Considerando:

Que el literal c) de artículo 2º del Decreto 614 de 1984, señala como objeto de la salud ocupacional, proteger a la persona contra los riesgos relacionados con agentes físicos, químicos, Biológicos, psicosociales, mecánicos, eléctricos y otros derivados de la organización laboral que puedan afectar la salud individual y colectiva en los lugares de trabajo; Que en los términos del numeral 12 del artículo 10 de la Resolución 1016 de 1989, una de las actividades de los

subprogramas de medicina preventiva y del trabajo es diseñar y ejecutar programas para la prevención y el control de enfermedades generadas por los riesgos psicosociales; Que el Decreto 1832 de 1994, por el cual se adopta la tabla de enfermedades profesionales, señala en el numeral 42 del artículo 1° que las patologías causadas por estrés en el trabajo comprenden "Trabajos con sobrecarga cuantitativa, demasiado trabajo en relación con el tiempo para ejecutarlo, trabajo repetitivo combinado con sobrecarga de trabajo. Trabajos con técnicas de producción en masa, repetitiva o monótona o combinada con ritmo o control impuesto por la máquina. Trabajos por turnos, nocturno y trabajos con estresantes físicos con efectos Psicosociales, que produzcan estados de ansiedad y depresión, infarto del miocardio y otras urgencias cardiovasculares, hipertensión arterial, enfermedad ácido péptica severa o colon irritable" Con lo establecido aquí se pretende que todas las empresas garanticen la seguridad y protección de todos los trabajadores y las empresas den el respectivo cumplimiento a las leyes emitidas por el Ministerio del trabajo y asuman de igual manera con responsabilidad lo emitido aquí.

Marco Espacial

Figura 1

Escuela de Policía Gabriel González



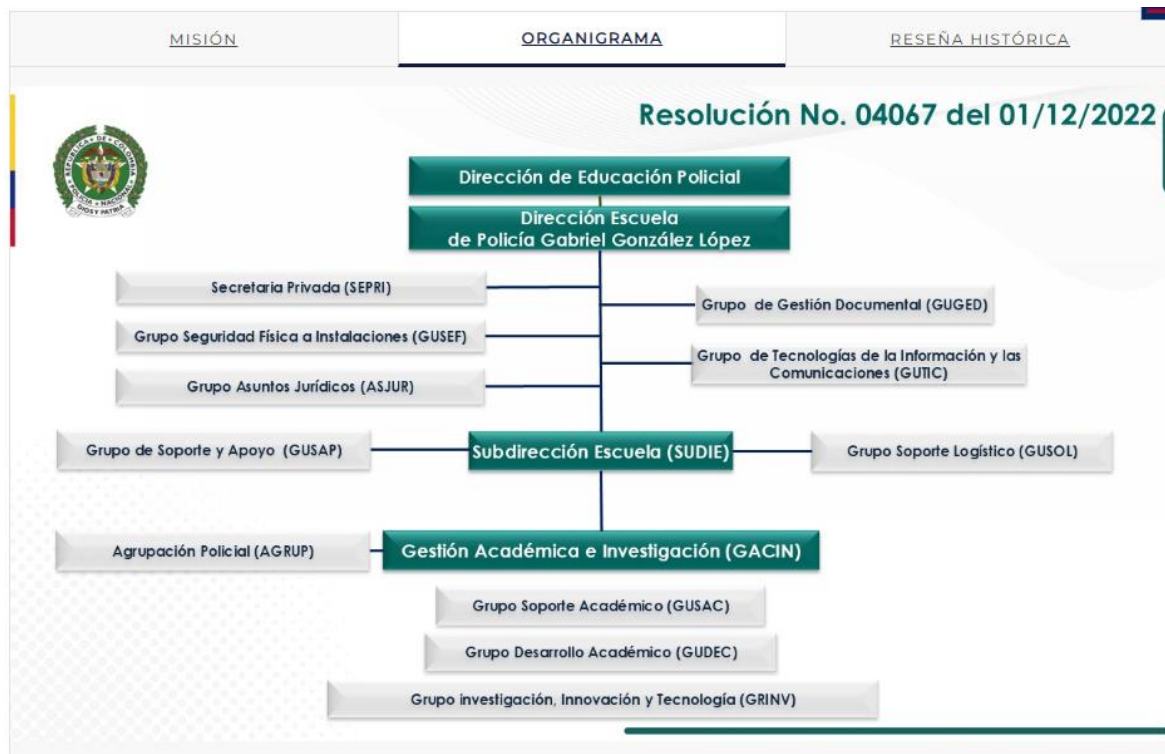
Nota. Esta figura corresponde a la ubicación espacial de la escuela de policía Gabriel González Tomado de: policia nacional de colombia, 2017.

La imagen relacionada anteriormente se comparte en el presente trabajo, con el fin de dar a conocer la ubicación espacial permitida por la Institución Policial a través de la página oficial www.policia.gov.co como se relaciona en la fuente presentada en la fotografía.

Marco Institucional

Figura 2

Organigrama



Nota. Corresponde cuadro de organigramas de la Policía nacional Tomado de: (Policia Nacional de Colombia, 2022)

La imagen relacionada anteriormente se comparte en el presente trabajo, con el fin de dar a conocer el marco institucional permitido por la Institución Policial a través de la página oficial www.policia.gov.co como se relaciona en la fuente presentada en la fotografía.

Diseño Metodológico

Metodología de la Investigación

En atención a lo puesto, como metodología de la presente investigación el diseño según Hernández R, Fernández C & Baptista (2006) corresponde al “plan o estrategia concebida para obtener la información que se requiere en una investigación” (p.158), en consecuencia, el diseño permite definir dentro de la investigación la forma como se recolectará la información pertinente, ajustándose a los objetivos y naturaleza del estudio.

Enfoque de la Investigación – Cualitativo

El enfoque cualitativo adoptado en esta investigación, de tipo descriptivo–analítico, se alinea con los planteamientos teóricos de Hernández, Fernández y Baptista (Sampieri) al priorizar la comprensión profunda de fenómenos sociales desde la perspectiva de los participantes. Según Sampieri et al. (2014), el enfoque cualitativo se caracteriza por el estudio interpretativo de significados, contextos y experiencias, lo cual se evidencia en el uso de entrevistas semiestructuradas como instrumento de recolección de datos. Este tipo de entrevista permite una interacción flexible y abierta con los docentes de planta de la Escuela de Policía Gabriel González, lo que facilita la exploración de sus percepciones y vivencias. Asimismo, el análisis a través de categorías emergentes responde a la lógica inductiva del paradigma cualitativo, donde los patrones y temas surgen del discurso de los participantes en lugar de ser impuestos previamente por el investigador. En este sentido, se busca una descripción analítica que capture la complejidad del objeto de estudio desde una perspectiva interpretativa y contextualizada (Hernández et al., 2014).

Se busca establecer los patrones de comportamiento de los docentes de la Escuela de Policía Gabriel González, sacando una prueba pirobalística con un grupo focal, lo cual se realizará alineado a los objetivos de la monografía y dividido en tres fases.

Diseño de la Investigación - Diseño Descriptivo - Analítico

Se efectúa cuando se describen los componentes principales del objeto de estudio. Se describen frecuencias y promedios, y se estiman parámetros con intervalos de confianza A su vez se subdividen en analíticos siendo un estudio de casos y controles y el estudio de cohorte (Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo, 2019).

Este tipo de investigación descriptiva se centra en observar y detallar cómo es un fenómeno, una situación o un grupo específico, con el objetivo de conocer sus características principales, sin buscar las razones que lo originan ni establecer relaciones entre sus elementos y se define analítico porque se busca analizar el estrés laboral en los docentes de la Escuela de Policía Gabriel González.

Fases

Fase 1: En esta fase se identifica la literatura relacionada con los factores que producen o generan el estrés laboral. Para ello, se realiza una revisión sistemática mediante vigilancia tecnológica, consultando bases de datos especializadas y fuentes científicas que aborden de manera congruente y actualizada el tema objeto de estudio. Esta revisión permite establecer un marco teórico sólido que fundamente la investigación, así como identificar vacíos de conocimiento, tendencias actuales y enfoques metodológicos relevantes para el análisis del estrés en el entorno laboral.

Fase 2: En esta fase del estudio se elabora un instrumento de medición estructurado con base en dimensiones como carga laboral, clima organizacional, recursos disponibles, apoyo

institucional y equilibrio vida y trabajo, orientado a identificar las condiciones laborales que inciden en el estrés del personal docente de la Escuela de Policía "Gabriel González". El instrumento será validado por expertos en psicología laboral, educación e investigación, quienes evaluarán su claridad, coherencia y pertinencia. Posteriormente, se aplicará a un grupo focal equivalente al 10% de la población académica, con el fin de realizar un análisis preliminar que permita ajustar el instrumento y categorizar de forma precisa los factores laborales asociados al estrés docente.

Fase 3: En esta fase del estudio, se busca establecer una conexión clara entre los hallazgos empíricos recolectados en la Escuela de Policía Gabriel González y los referentes teóricos presentes en la literatura especializada sobre el estrés laboral docente. Este ejercicio de contraste y comparación permite identificar con mayor precisión las categorías específicas que inciden en la aparición del estrés laboral en el personal docente, tales como la sobrecarga de trabajo, la falta de apoyo institucional, las exigencias administrativas, el clima organizacional y la ambigüedad de rol. Al relacionar estos factores con teorías reconocidas como el modelo demanda-control de Karasek o el síndrome de burnout de Maslach se podrá analizar de manera más profunda las condiciones estructurales, organizativas y personales que contribuyen al estrés en este entorno particular. Este análisis teórico-empírico no solo facilita una comprensión integral del fenómeno, sino que también sirve como base para proponer estrategias de intervención contextualizadas.

Población y Muestra

Población

Al identificar el problema objeto de estudio y en este caso, la población objeto de estudio estará conformada por los docentes de la Escuela de Policía Gabriel González, quienes

desempeñan un papel fundamental en la formación académica y profesional de los estudiantes. Se ha determinado tomar como muestra a 20 docentes, seleccionados de manera estratégica para representar diversas áreas y niveles de experiencia dentro de la institución. Esta elección permitirá recolectar información relevante, confiable y representativa, con el fin de analizar las condiciones laborales, niveles de estrés y factores asociados, contribuyendo así a generar posibles propuestas de mejora en el entorno educativo de la escuela.

Muestra – Muestreo no Probabilístico Aleatorio Simple

Como marco muestral, se considera a una parte del personal de la Escuela de Policía Gabriel González que desempeña funciones docentes. Para la selección de los participantes se emplea el muestreo aleatorio simple, lo que significa que todos los docentes tienen la misma probabilidad de ser escogidos para formar parte de la muestra. Esta técnica permite garantizar la objetividad en la elección de los participantes y asegura que los resultados obtenidos sean representativos de la población docente, facilitando así un análisis más preciso y confiable de las variables estudiadas, siendo este un tipo de investigación finita ya que tiene un número limitado de docentes para analizar.

El tipo de muestreo a utilizar es No probabilístico en donde Hernández R, Fernández C & Baptista (2010) menciona “que la elección de los elementos no depende de la probabilidad sino de las características de la investigación”. (p. 176). se seleccionaron un total de 35 docentes mediante la técnica de muestreo no probabilístico de tipo intencional y se les aplicaron las encuestas de factores de riesgo psicosocial intralaboral y del estrés.

Por las condiciones metodológicas que establecieron los diseñadores de la misma, el estudio enfrentó una limitante dado que en las poblaciones a observar (niveles de riesgo), los docentes podrían decidir libre y voluntariamente su participación o no en el proceso de

recolección de información, por lo que de 46 personas que conformaban la población académica, la muestra que se eligió fue de 20 inicialmente contemplada, sólo se pudo aplicar la batería a 20 docentes, que corresponde al 43.47% por disponibilidad de los mismos .

Atendiendo la anterior información se tomó una muestra de 20 docentes policiales, que corresponden al 43.47% del total de la población, de los cuales se hace saber que entre ellos encontramos 02 Patrulleros, 12 Subintendentes, 03 Intendentes y 03 Intendentes Jefe. Es importante mencionar que aunado a la responsabilidad de docente 16 funcionarios cumplen responsabilidades anexas como labores administrativas, servicios internos y 02 de ellos están destinados netamente a la labor de docencia.

Guía Técnica Colombiana GTC 45

Por lo anterior y con el fin de fortalecer el presente trabajo investigativo, es importante presentar e incluir la Guía para la identificación de los peligros y la valoración de los riesgos en seguridad y salud ocupacional, la cual fue analizada y desarrollada por el ICONTEC en el año 2010, con el fin de presentar u ofrecer un marco integrado para la gestión de riesgos en el ámbito de laboral de acuerdo a las necesidades que tiene cada organización, atendiendo que, este documento maestro nos permite identificar y ubicar nuestro trabajo en la matriz de “Identificación de peligros, evaluación, valoración de riesgos y estimación de controles en las unidades policiales SGSST” que se desarrolla atendiendo los resultados obtenidos en la presente monografía.

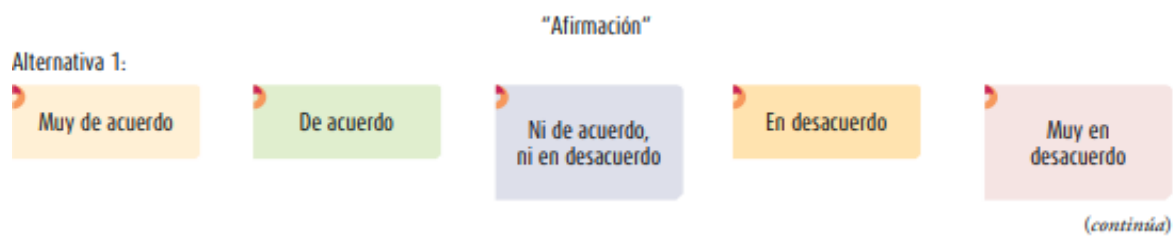
Técnicas e Instrumentos de la Investigación

Se realizó la recolección de la información primaria utilizando herramientas como encuesta con preguntas cerradas dirigida a una muestra de docentes de la Escuela, actividad que nos permitirá analizar detalladamente los factores que inciden en el Análisis del Estrés Laboral

en el Personal Docente de la Escuela Gabriel González, el Espinal (Tolima), contribuyendo así al mejoramiento de los factores de estrés que afecten a los docentes.

En relación a la encuesta que se realizará en el desarrollo de las fases a los veinte (20) docentes tomados en la muestra, se tuvo en cuenta el modelo estructural para evaluar el estrés en profesionales que orientan a la niñez en programas de formación inclusiva, en donde según el autor (Gallardo Pérez, Vergel Ortega, & Gómez Vergel, 2018) “En el ámbito educativo existen estresores sociales y organizativos basados en relaciones establecidas entre los individuos de una organización, partiendo de los objetivos y el rol que desempeñan en una institución educativa”, Esto se vincula directamente con las preguntas que se diseñarán para la recolección de información primaria, las cuales serán formuladas con base en los hallazgos obtenidos a través de la revisión sistemática y la vigilancia tecnológica. Dichas preguntas serán estructuradas de forma clara, precisa y comprensible, siguiendo las recomendaciones metodológicas propuestas por el (Hernández Sampieri, 2014) en su obra Metodología de la investigación, sexta edición, en la cual enfatiza que “las preguntas tienen que ser claras, precisas y comprensibles para los sujetos encuestados”. Para garantizar una medición adecuada de las percepciones, actitudes o experiencias relacionadas con el objeto de estudio, se utilizará la escala de Likert como instrumento principal de recolección de datos.

Esta escala permite captar el grado de acuerdo o desacuerdo de los encuestados frente a cada ítem, lo cual facilita el análisis cualitativo y la interpretación objetiva de los resultados. La aplicación de este instrumento se realizará cuidando la coherencia entre los ítems, la pertinencia del lenguaje utilizado y la alineación con los objetivos de la investigación, asegurando así la validez y confiabilidad del proceso investigativo.

Figura 3.*Teoría de Bournot*

Nota. Corresponde validación de la investigación Tomado de: Metodología de la investigación, (p. 238) Hernández Sampieri, R. 2014.

Desarrollo de las Fases de la Metodología

En el presente desarrollo metodológico se establecen tres fases fundamentales que orientan la construcción y ejecución del trabajo de investigación. Estas fases permiten una organización lógica y secuencial de las actividades, facilitando el cumplimiento de los objetivos propuestos. Cada fase responde a una necesidad específica del proceso investigativo, desde la planificación hasta la interpretación de los resultados, asegurando así la rigurosidad y pertinencia del estudio.

A continuación, se describen de manera detallada las fases que componen esta metodología, con el propósito de evidenciar el enfoque sistemático aplicado y garantizar la validez de los procedimientos desarrollados en el transcurso de la investigación.

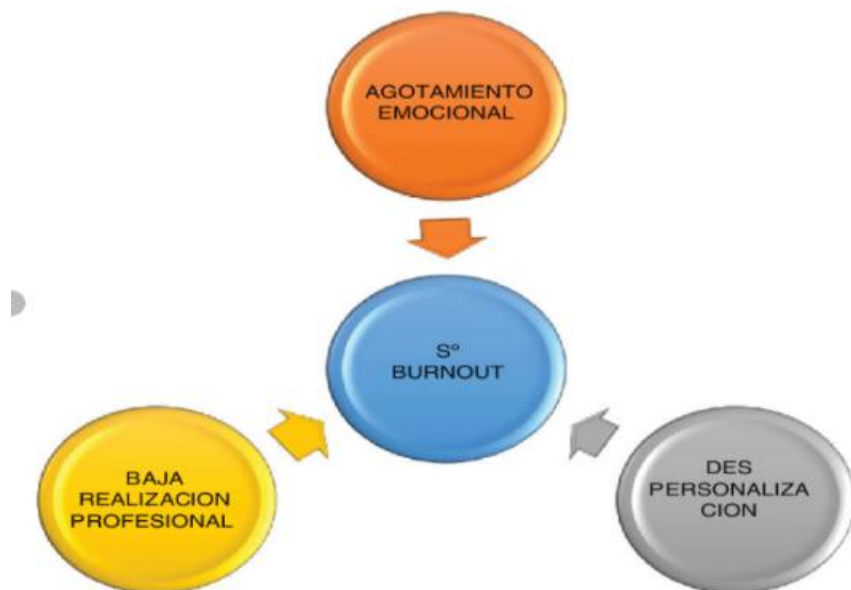
Fase I

Se realiza una revisión sistemática acompañada de una vigilancia tecnológica, empleando diversas bases de datos especializadas, entre las cuales se incluye Google Académico, Scopus, Redalyc, Dialnet, entre otras fuentes científicas confiables. Esta revisión permite abordar de manera integral diferentes aspectos teóricos y conceptuales relacionados con el objeto de estudio, facilitando el análisis crítico de la información disponible y el reconocimiento de tendencias actuales en el área. La combinación de estos métodos permite no solo identificar los principales hallazgos y aportes académicos, sino también detectar vacíos en el conocimiento, oportunidades de innovación, y elementos claves para la retroalimentación y enriquecimiento del caso objeto de estudio. De este modo, se garantiza una base sólida y actualizada para la formulación de propuestas o soluciones pertinentes, sustentadas en evidencia empírica y marcos teóricos consolidados.

Abordando la teoría Burnout que en sus tres 3 dominios hace referencia al agotamiento emocional (AE), baja realización profesional (RP) y despersonalización (DP), como se evidencia en la imagen a continuación.

Figura 4

Afirmación



Nota. Corresponde a la teoría de Burnout tomado de Zuin, Daniel Raul & Peñalver, Francisco & Zuin, María, 2019.

Los tres componentes anteriormente serán analizados en la recopilación de las respuestas.

Fase II

Teniendo en cuenta el enfoque metodológico adoptado en la presente investigación, se establece el uso de la escala de Likert como una herramienta fundamental para el diseño del instrumento de medición y recolección de información. Esta escala permite captar las percepciones, actitudes y niveles de acuerdo o desacuerdo de los participantes frente a una serie de afirmaciones relacionadas con el objeto de estudio. Su estructura ordinal facilita la

cuantificación de variables subjetivas, proporcionando datos fiables y comparables. Además, su aplicación es ampliamente recomendada en estudios de carácter social y educativo, ya que contribuye a obtener una visión más detallada y precisa de la realidad investigada. La selección de esta escala se fundamenta en criterios de validez y confiabilidad, siguiendo las recomendaciones metodológicas de autores como el (Hernández Sampieri, 2014), quien destaca la importancia de formular preguntas claras, precisas y comprensibles para los encuestados.

Tabla 1

Instrumento de Recolección de Información

Instrumento de Recolección de Información	
Nombre	Cédula
Genero	Edad
Nivel académico	Bachiller Técnico Tecnólogo Profesional Especialista Maestría Doctorado
Su labor en la escuela de Policía Gabriel González corresponde a:	Docente (solo labora con estudiantes) Docente, administrativo (cumple funciones de docencia y tiene responsabilidad anexa en oficina)
Preguntas	
Se siente usted satisfecho con el trabajo que realiza en la Escuela	Muy de acuerdo De acuerdo Ni de acuerdo, ni en desacuerdo En desacuerdo Muy en desacuerdo
Considera usted que el ambiente familiar afecta su ámbito laboral	Muy de acuerdo De acuerdo Ni de acuerdo, ni en desacuerdo En desacuerdo Muy en desacuerdo
Se siente usted desmotivado laboralmente	Muy de acuerdo De acuerdo

Instrumento de Recolección de Información

	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
	En desacuerdo
	Muy en desacuerdo
¿Considera usted que tiene sobrecarga laboral?	Muy de acuerdo
	De acuerdo
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
	En desacuerdo
	Muy en desacuerdo
Considera usted que en la Escuela Falta de apoyo institucional para cumplir con sus actividades de docencia	Muy de acuerdo
	De acuerdo
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
	En desacuerdo
	Muy en desacuerdo
Tiene usted reconocimiento salarial por su labor docente aparte de su sueldo normal	Muy de acuerdo
	De acuerdo
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
	En desacuerdo
	Muy en desacuerdo
Tiene usted reconocimiento social por su labor docente	Muy de acuerdo
	De acuerdo
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
	En desacuerdo
	Muy en desacuerdo
Considera usted que presenta síntomas de ansiedad o depresión	Muy de acuerdo
	De acuerdo
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
	En desacuerdo
	Muy en desacuerdo
Considera usted que tiene buena relación con sus superiores	Muy de acuerdo
	De acuerdo
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
	En desacuerdo
	Muy en desacuerdo
Considera usted que su labor como docente, le genera problemas para conciliar el sueño	Muy de acuerdo
	De acuerdo
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
	En desacuerdo
	Muy en desacuerdo

Instrumento de Recolección de Información	
Considera usted que dispone de los medios necesarios para ejercer su labor docente	Muy de acuerdo
	De acuerdo
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
	En desacuerdo
Considera usted que el trabajo afecta negativamente otras facetas de su vida	Muy de acuerdo
	De acuerdo
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
	En desacuerdo
¿Considera usted que sufre de estrés?	Muy de acuerdo
	De acuerdo
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
	En desacuerdo
¿Considera usted que afronta con eficacia los problemas que a veces surgen con los compañeros?	Muy de acuerdo
	De acuerdo
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
	En desacuerdo
¿Las aulas en las que orienta clase le resultan acogedoras?	Muy de acuerdo
	De acuerdo
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
	En desacuerdo
Considera usted que la participación de actividades, variables económicas o salariales, pueden minimizar o maximizar las fuentes de estrés	Muy de acuerdo
	De acuerdo
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
	En desacuerdo
Considera usted que los problemas laborales están afectando su salud	Muy de acuerdo
	De acuerdo
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
	En desacuerdo
Considera usted que, ante los problemas en el trabajo, se le altera la respiración, hay	Muy de acuerdo
	De acuerdo
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
	En desacuerdo

Instrumento de Recolección de Información	
tareas laborales que afronta con temor y pierdo fácilmente la paciencia.	En desacuerdo Muy en desacuerdo
¿Considera usted que el estudiante es quien directamente le genera estrés?	Muy de acuerdo De acuerdo Ni de acuerdo, ni en desacuerdo En desacuerdo Muy en desacuerdo

Conceptos de Validación de Instrumento

Con el fin de brindar resultados coherentes, válidos y que estén directamente alineados con los objetivos específicos del presente trabajo investigativo, se diseñó y aplicó un formato de validación del instrumento de recolección de datos, en este caso, una encuesta. Esta validación se llevó a cabo con el propósito de garantizar la pertinencia, claridad y relevancia de cada uno de los ítems incluidos en el cuestionario. Para ello, se tomó como referencia la “Guía para validar instrumentos de investigación” desarrollada por (Universidad Adventista de Chile, 2017), la cual ofrece un enfoque sistemático y riguroso para evaluar la calidad de los instrumentos de medición. Dicha guía propone la evaluación por parte de expertos en la materia, quienes analizan aspectos como la redacción, la adecuación conceptual, la coherencia con las variables estudiadas y la capacidad del instrumento para captar la información necesaria de forma precisa y comprensible. Este proceso permitió realizar los ajustes pertinentes antes de la aplicación definitiva de la encuesta, fortaleciendo así la validez de contenido y asegurando que los datos recolectados reflejen de manera fidedigna la realidad del fenómeno investigado.

Validación Instrumento de Medición

Figura 5

Validación de Instrumento de Medición

Validación instrumento de medición

Teniendo en cuenta la investigación llevada a cabo en la que se titula Análisis del Estrés Laboral en el Personal Docente de la Escuela Gabriel González, el Espinal (Tolima), se hace necesario realizar esta validación del instrumento (encuesta), correspondiente a 25 preguntas que pretenden responder a los objetivos de la investigación, así:

Indique su grado de acuerdo frente a las siguientes afirmaciones: (1 = muy en desacuerdo; 2 = en desacuerdo; 3 = en desacuerdo más que en acuerdo; 4 = de acuerdo más que en desacuerdo; 5 = de acuerdo; 6 = muy de acuerdo)	Grado de acuerdo					
	1	2	3	4	5	6
ADECUACIÓN (adecuadamente formulada para los destinatarios que vamos a encuestar):						
• La pregunta se comprende con facilidad (clara, precisa, no ambigua, acorde al nivel de información y lenguaje del encuestado)						X
• Las opciones de respuesta son adecuadas						X
• Las opciones de respuesta se presentan con un orden lógico						X
PERTINENCIA (contribuye a recoger información relevante para la investigación):						
• Es pertinente para lograr el OBJETIVO GENERAL de la investigación						
(Analizar las condiciones que generan estrés laboral en el personal docente de la Escuela de Policía Gabriel González, ubicada en El Espinal (Tolima), con el fin de comprender el impacto en el desempeño y bienestar institucional.)						X
• Es pertinente para lograr el OBJETIVO ESPECÍFICO Nro. 1 específico de la investigación*						X
(Identificar la literatura científica y técnica relevante sobre el estrés laboral en contextos educativos y policiales, como base teórica para el desarrollo del análisis en la presente investigación)						X
• Es pertinente para lograr el OBJETIVO ESPECÍFICO Nro. 2 de la investigación						X
Categorizar las condiciones laborales específicas que contribuyen al estrés en el personal docente de la Escuela de Policía Gabriel González, a partir de los datos obtenidos en el proceso investigativo.						X
• Es pertinente para lograr el OBJETIVO ESPECÍFICO Nro. 3 de la investigación*						X
Relacionar los hallazgos obtenidos en la Escuela Gabriel González con los referentes teóricos encontrados en la literatura, con el fin de evidenciar cómo se presenta el estrés laboral en el personal docente en el contexto institucional Policial.						X

Validez de contenido del cuestionario	Evaluación general del cuestionario			
	Excelente	Buena	Regular	Deficiente
	X			

Se emite el presente concepto de validación de instrumento de medición, para ser presentado en la monografía como opinión de grado y aporte significativo a la misma.

Carlos Enrique Cuesta Mena
Psicólogo – Especialista en psicología organizacional y de trabajo

Nota. Corresponde a la validación del instrumento de medición tomada de Universidad Adventista de Chile, 2017.

Fase III

En la presente fase de la investigación, se procederá a exponer de manera detallada los resultados obtenidos y el correspondiente análisis derivado de la aplicación de la metodología

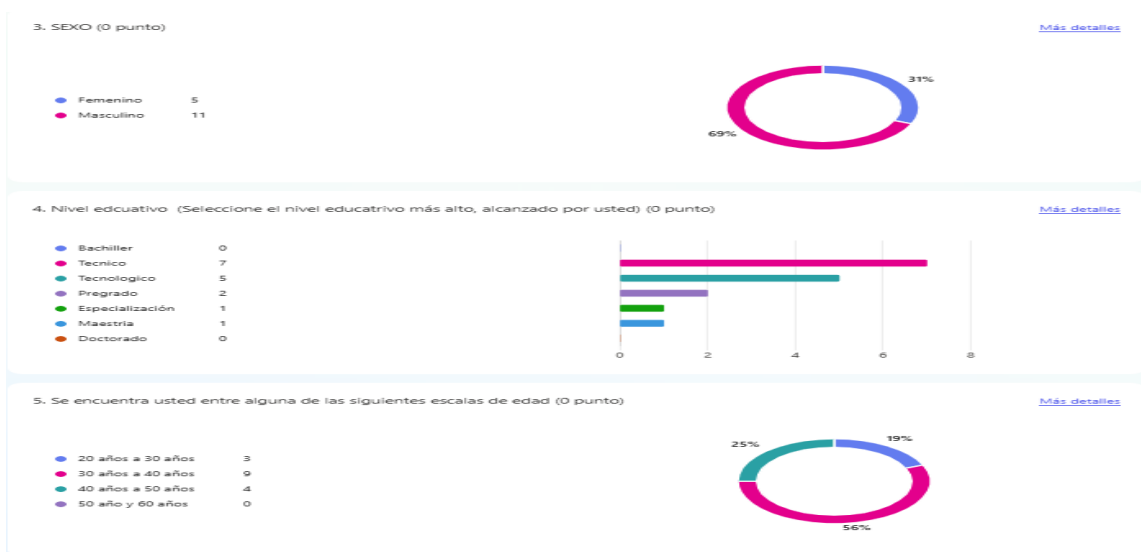
empleada, específicamente a través del instrumento de encuesta. Esta fue aplicada a un total de dieciséis (16) docentes policiales que actualmente desempeñan funciones académicas en la Escuela de Policía Gabriel González. La información recolectada mediante este instrumento tiene como propósito ofrecer una visión clara y objetiva sobre las percepciones, experiencias y realidades vividas por los instructores en relación con las variables abordadas en el estudio. A partir de los datos obtenidos, se realizará un análisis interpretativo y cualitativo que permitirá identificar tendencias, patrones o problemáticas relevantes, lo cual contribuirá de manera significativa al cumplimiento de los objetivos planteados en la investigación. Este análisis representa una fase crucial, ya que permite contrastar los hallazgos empíricos con el marco teórico, enriqueciendo así la comprensión del fenómeno investigado y generando insumos para futuras recomendaciones o intervenciones.

Las preguntas desde la Nro. 1 a la Nro. 6, están encaminadas en identificar demográficamente a las personas que van a responder la encuesta y de esta manera apertura el análisis a determinar durante el desarrollo de la misma, como se evidencia a continuación.

Con relación a la pregunta Nro. 1 y 2, estas no serán compartidas en las graficas relacionadas, ya que corresponden a la información personal de los 16 encuestados y por privacidad a la información, esta información no será publicada en esta fase.

Figura 6*Demográfica*

Nota. Corresponde a los resultados de la aplicación de la encuesta en el personal docente de la Escuela de policía Gabriel González.

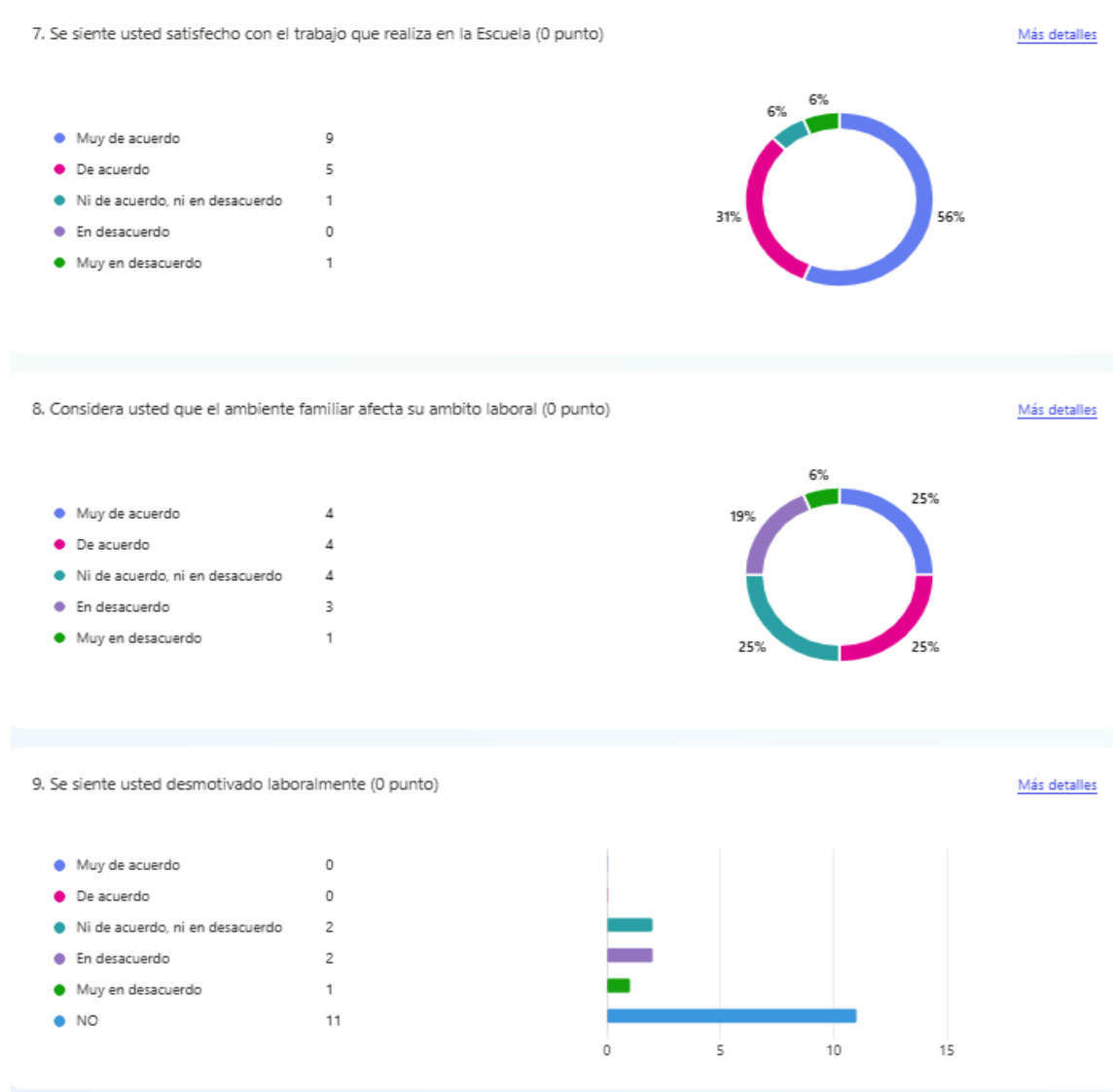
Figura 7*Nivel Educativo*

Nota. Corresponde a los resultados de la aplicación de la encuesta en el personal docente de la Escuela de policía Gabriel González.

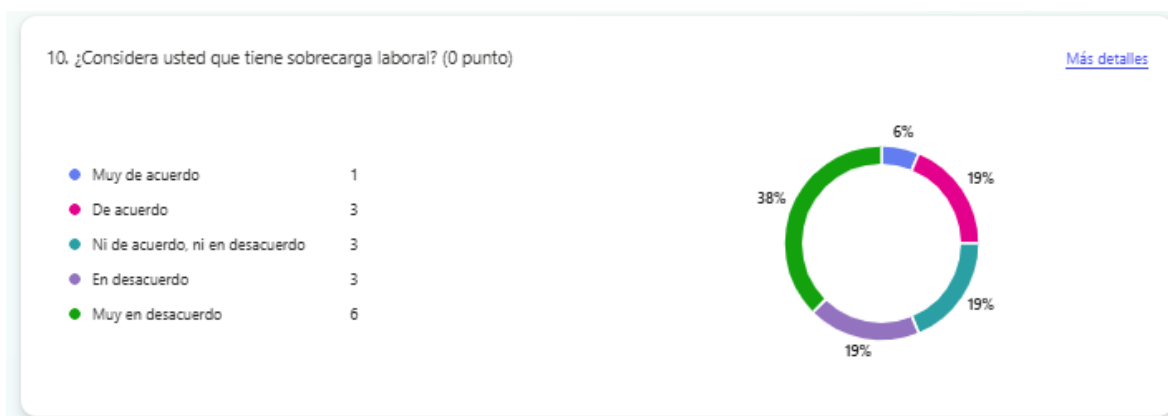
A partir de la pregunta Nro. 7 hasta la pregunta Nro. 25, están enfocadas al análisis del agotamiento emocional, baja realización profesional y despersonalización de los docentes que 16 docentes objeto de estudio que laboran en la escuela, de acuerdo a los componentes establecidos en la teoría de Bournot.

Figura 8

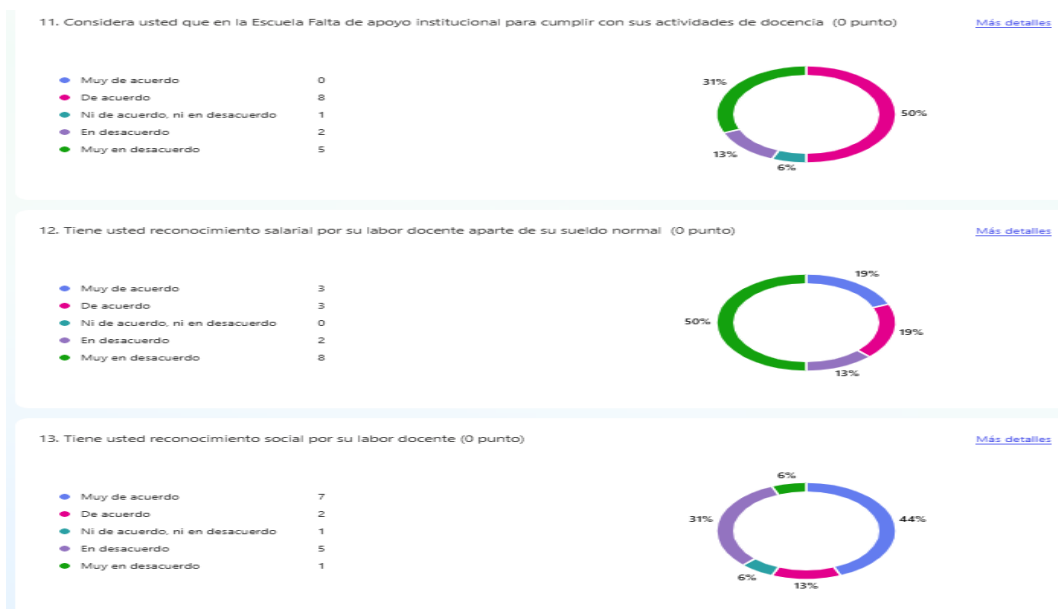
Encuesta



Nota. Corresponde a los resultados de la aplicación de la encuesta en el personal docente de la Escuela de policía Gabriel González.

Figura 9*Factor Psicosocial*

Nota. Corresponde a los resultados de la aplicación de la encuesta en el personal docente de la Escuela de policía Gabriel González.

Figura 10.*Sobre Carga Laboral*

Nota. Corresponde a los resultados de la aplicación de la encuesta en el personal docente de la Escuela de policía Gabriel González.

Figura 11

Factor Salarial



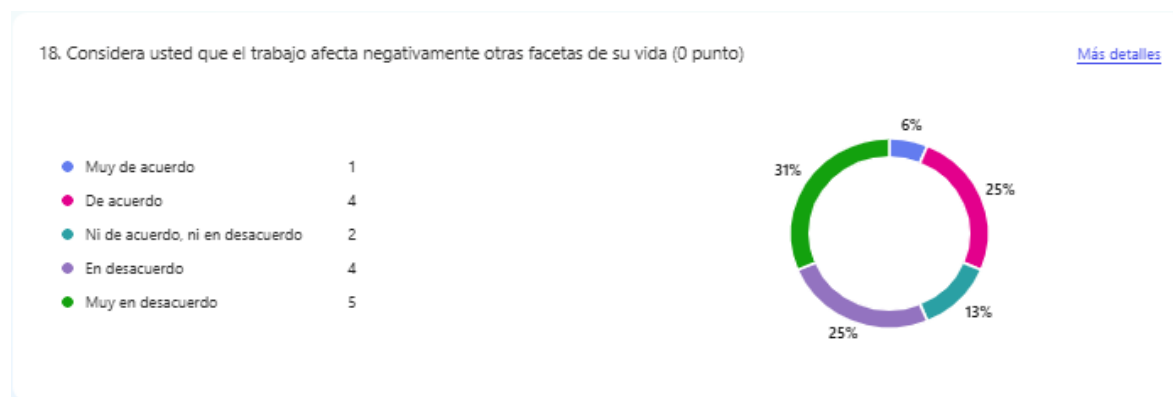
Nota. Corresponde a los resultados de la aplicación de la encuesta en el personal docente de la Escuela de policía Gabriel González.

Figura 12

Factor Emocional



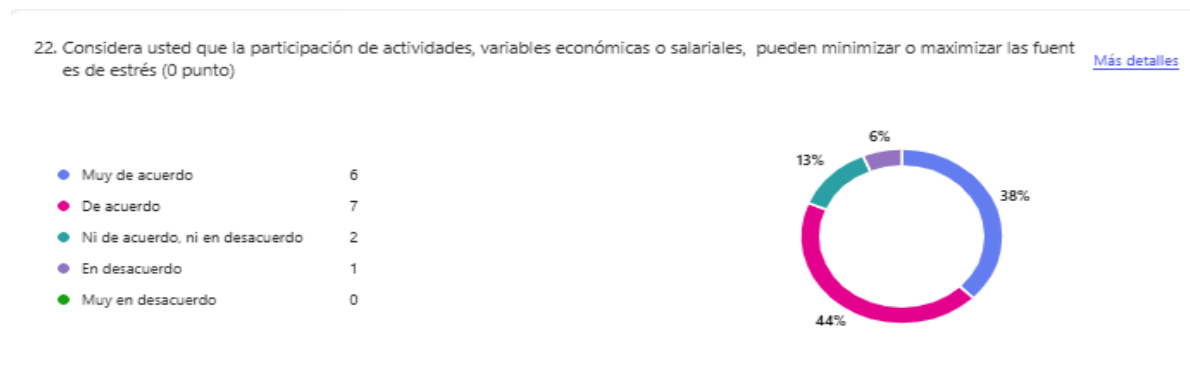
Nota. Corresponde a los resultados de la aplicación de la encuesta en el personal docente de la Escuela de policía Gabriel González.

Figura 13*Factor de Reconocimiento*

Nota. Corresponde a los resultados de la aplicación de la encuesta en el personal docente de la Escuela de policía Gabriel González.

Figura 14*Ámbito Personal*

Nota. Corresponde a los resultados de la aplicación de la encuesta en el personal docente de la Escuela de policía Gabriel González.

Figura 15*Factor Laboral*

Nota. Corresponde a los resultados de la aplicación de la encuesta en el personal docente de la Escuela de policía Gabriel González.

Figura 16*Factor Emocional*

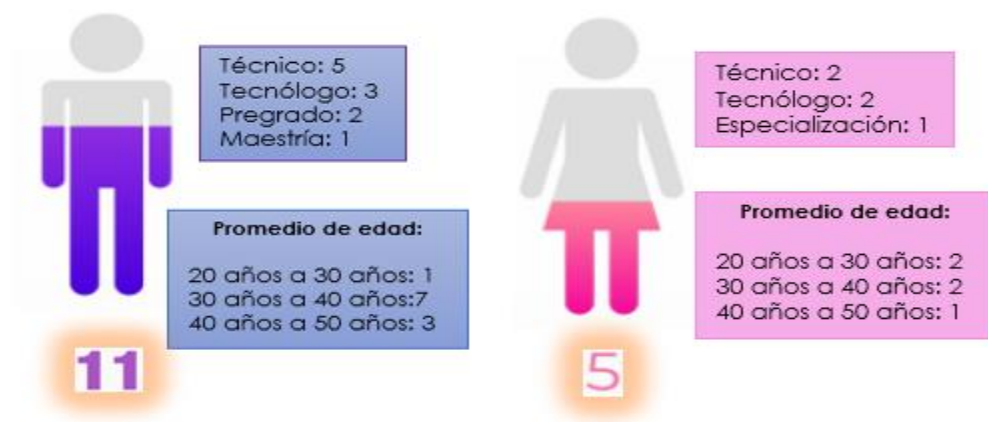
Nota. Corresponde a los resultados de la aplicación de la encuesta en el personal docente de la Escuela de policía Gabriel González.

Análisis de Datos

En la encuesta relacionada anteriormente, se incluyó inicialmente una caracterización demográfica de los participantes, quienes de manera voluntaria accedieron a colaborar en el desarrollo del presente estudio. Todos ellos laboran actualmente como docentes en la Escuela de Policía Gabriel González, lo cual permite garantizar la pertinencia y validez de los datos obtenidos en función del contexto institucional. Esta información demográfica resulta fundamental, ya que brinda un panorama general sobre aspectos relevantes como el género, la edad, el nivel de formación académica, la experiencia laboral y el tiempo de permanencia en la institución. Estos elementos permiten contextualizar adecuadamente los resultados obtenidos y realizar un análisis más completo y detallado de la información que se presenta a continuación, facilitando así la identificación de patrones, tendencias o posibles diferencias significativas entre los grupos de participantes.

Figura 17

Dato



Nota. Corresponde a los resultados de la aplicación de la encuesta en el personal docente de la Escuela de policía Gabriel González.

Con relación a las preguntas de la encuesta relacionadas, desde la pregunta Nro. 6 a la pregunta Nro. 25, estas se encuentran ubicadas de acuerdo a la teoría de Burnout, de la siguiente manera:

Como puede observarse en la pregunta 8,11,15,20,24 y 25 apuntan al agotamiento emocional, las preguntas Nro. 7,9,10,12,13 y 17 corresponden al componente de Baja realización profesional y las preguntas Nro. 14,16,18,19,21,22, y 23 corresponden al análisis de la despersonalización.

Teniendo en cuenta lo mencionado en el párrafo anterior, la cual refiere al análisis del primer componente de Bournout que hace referencia al agotamiento emocional de las 16 personas encuestadas el cual será ubicado en la escala de Likert, así:

Figura 18

Agotamiento Emocional

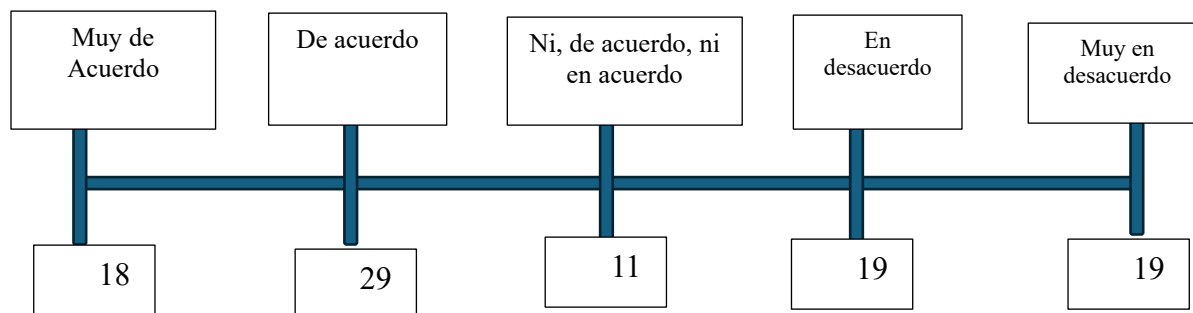


Tabla 2

Análisis de Resultados - Agotamiento Emocional

Pregunta	Muy de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo
pregunta 8	4	4	4	3	1
pregunta 11	0	8	1	2	5
pregunta 15	6	8	1	1	0
pregunta 20	6	7	1	2	0

Pregunta	Muy de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo
pregunta 24	2	1	2	6	5
pregunta 25	0	1	2	5	8
Total	18	29	11	19	19

Nota. Corresponde a los resultados de la aplicación de la encuesta en el personal docente de la Escuela de policía Gabriel González

En los valores relacionados en la tabla anterior, se logra evidenciar que las respuestas relacionadas en las preguntas 8,11,15,20,24,25 se enfocan en la opción DE ACUERDO, haciendo referencia a las preguntas que indicaban, ¿Considera usted que el ambiente familiar afecta su ámbito laboral? En la cual las respuestas Muy de acuerdo, De acuerdo, Ni de acuerdo, ni en desacuerdo obtuvieron un total de 4 personas que coincidieron con la respuesta, con relación a la pregunta Nro.11 que hacía relación a ¿Considera usted que en la Escuela Falta de apoyo institucional para cumplir con sus actividades de docencia? Ocho personas coincidieron con la respuesta De acuerdo, siendo esta la respuesta más votada por las personas encuestadas, en la pregunta 15 hace referencia ¿Considera usted que tiene buena relación con sus superiores? ocho personas coincidieron con la opción De acuerdo, en la pregunta Nro. 20 ¿Considera usted que afronta con eficacia los problemas que a veces surgen con los compañeros? Siete personas marcaron la opción De acuerdo, en la pregunta Nro. 24 ¿Considera usted que, ante los problemas en el trabajo, se le altera la respiración, hay tareas laborales que afronta con temor y pierdo fácilmente la paciencia? Seis personas manifestaron la opción “En desacuerdo” y en la pregunta Nro. 25 ¿Considera usted que el estudiante es quien directamente le genera estrés? ¿Ocho personas coincidieron en la respuesta “Muy en desacuerdo?”

De lo anterior se puede deducir que los docentes de la Escuela de Policía Gabriel González no presentan, en términos generales, signos evidentes de agotamiento emocional. Este

hallazgo es significativo, ya que el agotamiento emocional constituye uno de los principales componentes del síndrome de burnout, el cual se manifiesta comúnmente en profesionales que desempeñan funciones de alta exigencia emocional, como es el caso de los docentes. Sin embargo, los resultados obtenidos en la encuesta aplicada reflejan que este componente no está actuando como un factor determinante en la generación de estrés laboral en los instructores policiales evaluados.

Figura 19.

Baja Realización Profesional

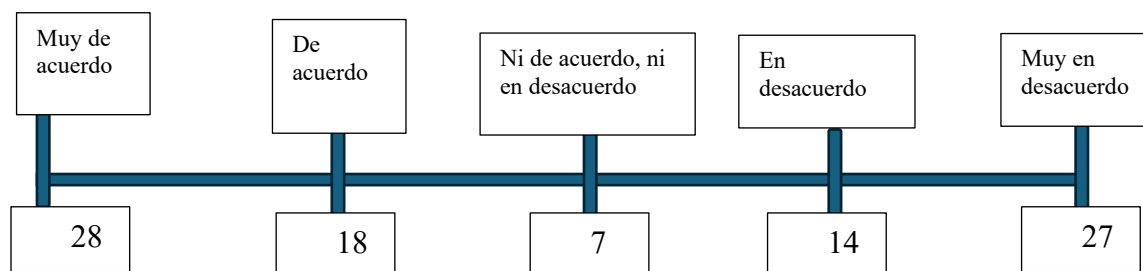


Tabla 3

Análisis de Resultados - Baja Realización Profesional

pregunta	Muy de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo
pregunta 7	9	5	1	0	1
pregunta 9	0	0	2	1	11
pregunta 10	1	3	3	3	6
pregunta 12	3	3	0	2	8
pregunta 13	7	2	1	5	1
pregunta 17	8	5	0	3	0
Total	28	18	7	14	27

Nota. Corresponde a los resultados de la aplicación de la encuesta en el personal docente de la Escuela de policía Gabriel González.

En los valores relacionados en la tabla anterior, se logra evidenciar que las respuestas relacionadas en las preguntas 7,8,10,12,13,17 se enfocan en la opción Muy de Acuerdo y Muy Desacuerdo, aunque la diferencia es un solo punto en la votación, haciendo referencia a las preguntas que indicaban, ¿Se siente usted satisfecho con el trabajo que realiza en la Escuela? En la cual las respuestas Muy de acuerdo fue la que obtuvo el mayor puntaje al evidenciar que nueve personas dieron esa respuesta, con relación a la pregunta Nro. 9 ¿Se siente usted desmotivado laboralmente? Once personas que ubicaron en la respuesta Muy en desacuerdo, siendo una gran mayoría, en la pregunta Nro. 10 ¿Considera usted que tiene sobrecarga laboral? Seis personas respondieron que “Muy en desacuerdo”, en la pregunta Nro. 12 ¿Tiene usted reconocimiento salarial por su labor docente aparte de su sueldo normal? Ocho personas respondieron “Muy en desacuerdo”, en la pregunta Nro. 13 ¿Tiene usted reconocimiento social por su labor docente? Siete personas respondieron “Muy de acuerdo” y en la pregunta Nro. 17 ¿Considera usted que dispone de los medios necesarios para ejercer su labor docente? Ocho personas dieron respuesta en la opción “Muy de acuerdo”.

De lo anterior se puede deducir que, si bien los docentes policiales manifiestan sentirse satisfechos con el trabajo que desempeñan y muestran un alto grado de compromiso con su labor formativa, existe una notable inconformidad en lo referente al reconocimiento económico que reciben por sus funciones docentes. Esta situación evidencia una carencia en el sistema de incentivos salariales, ya que no se percibe una retribución adecuada que valore y recompense el esfuerzo, la preparación académica, la responsabilidad y la dedicación que implica la enseñanza en un contexto tan exigente como el de la formación policial. La falta de reconocimiento salarial puede generar a largo plazo sentimientos de desmotivación, insatisfacción laboral y percepción

de injusticia, afectando negativamente el bienestar del docente y, por ende, la calidad del proceso educativo.

Figura 20

Despersonalización

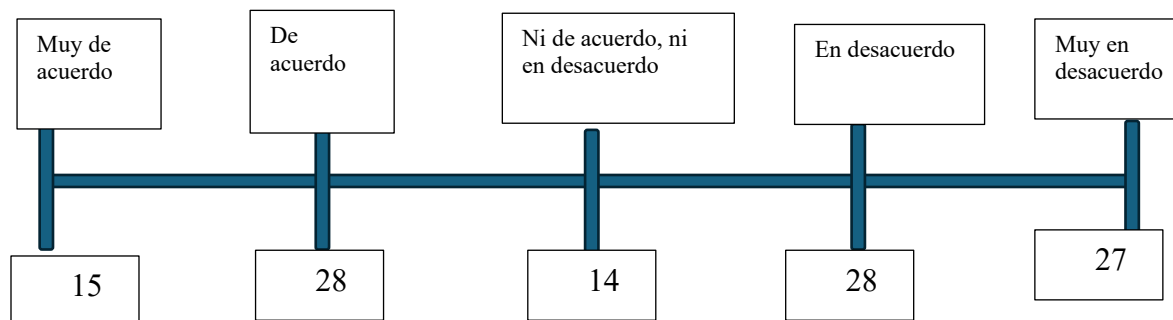


Tabla 4

Análisis de Datos

Pregunta	Muy de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo
pregunta 14	0	1	3	5	7
pregunta 16	0	1	1	8	6
pregunta 18	1	4	2	4	5
pregunta 19	0	4	2	5	5
pregunta 21	6	9	1	0	0
pregunta 22	6	7	2	1	0
pregunta 23	2	2	3	5	4
Total	15	28	14	28	27

Nota. Corresponde a los resultados de la aplicación de la encuesta en el personal docente de la Escuela de policía Gabriel González.

En los valores relacionados en la tabla anterior, se logra evidenciar que las respuestas relacionadas en las preguntas 14,16,18,19,21,22,23 tiene un mismo nivel en respuestas en la opción De acuerdo y la opción En desacuerdo, teniendo como referencia las siguientes preguntas

¿Considera usted que presenta síntomas de ansiedad o depresión? de las cuales siete personas de las encuestadas respondieron “Muy en desacuerdo” pero uno manifestó que “De acuerdo”, en la pregunta Nro. 16 ¿Considera usted que su labor como docente, le genera problemas para conciliar el sueño? de los cuales ocho respondieron “Desacuerdo” y uno respondió “De acuerdo”, en la pregunta Nro. 18 ¿Considera usted que el trabajo afecta negativamente otras facetas de su vida? Cinco personas respondieron “Muy en desacuerdo” pero una (1) persona respondió “Muy De acuerdo” y cuatro (4) respondieron “De acuerdo”, en la pregunta 19 ¿Considera usted que sufre de estrés? Cinco (5) personas de las encuestadas respondieron “Muy en desacuerdo” pero cuatro (4) de los encuestados respondieron “De acuerdo”, en la pregunta Nro. 21 ¿Las aulas en las que orienta clase le resultan acogedoras? Nueve (9) personas respondieron “Muy de acuerdo”, en la pregunta Nro. 22 ¿Considera usted que la participación de actividades, variables económicas o salariales, pueden minimizar o maximizar las fuentes de estrés? Siete (7) personas siendo esta la votación más alta de esta pregunta respondió “De acuerdo” y con relación a la pregunta Nro. 23 ¿Considera usted que los problemas laborales están afectando su salud? Cuatro (4) personas respondieron “Muy en desacuerdo” y dos (2) respondieron “Muy de acuerdo”, dos (2) respondieron “De acuerdo”.

Con relación a este componente, es posible identificar que, aunque las respuestas obtenidas en la encuesta se encuentran distribuidas entre diversas opciones, los datos permiten evidenciar ciertas tendencias significativas en torno a los factores de salud asociados al estrés laboral. De las dieciséis (16) personas encuestadas, cuatro (4), que representan el 25% del total, manifestaron de manera explícita que actualmente sufren de estrés, lo que indica la presencia de una afectación emocional en una proporción considerable del grupo. De igual forma, otras cuatro (4) personas reconocieron que el estrés que experimentan trasciende el ámbito laboral y afecta

directamente otras facetas de su vida personal, lo cual puede derivar en desequilibrios físicos, sociales o psicológicos si no se gestionan adecuadamente. Asimismo, siete (7) encuestados, equivalente al 44% de la muestra, señalaron que la participación en actividades recreativas, así como el acceso a apoyo económico, pueden contribuir significativamente a reducir los niveles de estrés, lo que pone en evidencia la importancia de contar con estrategias de afrontamiento y bienestar institucional.

Finalmente, un 26% de los participantes consideran que los problemas laborales tienen un impacto directo en su salud, lo que refuerza la necesidad de implementar políticas internas de acompañamiento psicosocial, prevención del estrés y mejora de las condiciones laborales para preservar el bienestar integral de los docentes policiales.

En la matriz adjunta la cual hace referencia al diligenciamiento del formato 1DH-FR-0030 “Matriz identificación de peligros, evaluación, valoración de riesgos y estimación de controles en las unidades policiales SGSST” se evidencia un enfoque integral en la identificación y gestión de riesgos psicosociales presentes en el entorno académico de la Escuela de Policía Gabriel González. Este instrumento permite reconocer las condiciones laborales que pueden afectar el bienestar emocional y la salud mental del personal docente, destacando el agotamiento emocional como una de las principales consecuencias del estrés laboral prolongado.

El riesgo identificado surge principalmente de factores como la sobrecarga de responsabilidades académicas, las exigencias administrativas, el manejo de grupos numerosos de estudiantes y la necesidad de mantener altos niveles de disciplina y rendimiento. Estas condiciones, aunque propias del ámbito policial y educativo, pueden generar una presión constante que repercute en la motivación, el equilibrio emocional y la calidad del desempeño docente.

Asimismo, en esta matriz se resalta que el riesgo fue valorado como nivel III mejorable, lo cual indica que, si bien la situación no representa un peligro inminente, requiere atención preventiva y acciones correctivas sostenidas para evitar su agravamiento. La categoría de “riesgo mejorable” sugiere la oportunidad de fortalecer las políticas institucionales de bienestar laboral y salud mental, promoviendo entornos de trabajo más saludables, colaborativos y emocionalmente sostenibles.

Desde una perspectiva del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), este análisis subraya la importancia de integrar la gestión del riesgo psicosocial como parte esencial de la cultura organizacional. La prevención del agotamiento emocional no solo protege la salud de los docentes, sino que mejora el clima organizacional, reduce el ausentismo, aumenta la productividad y refuerza el sentido de pertenencia institucional.

En conclusión, esta matriz constituye una herramienta clave para la toma de decisiones en materia de bienestar laboral, ya que ofrece un diagnóstico preciso de las condiciones que impactan el entorno educativo. Implementar las medidas sugeridas permitirá avanzar hacia un modelo de gestión humana basado en el equilibrio emocional, la prevención de riesgos y la promoción de un ambiente académico saludable y motivador.

Por lo anterior y con el fin de dar claridad a la presente monografía, se utilizó y aplicó la matriz identificación de peligros, evaluación, valoración de riesgos y estimación de controles en las unidades policiales SGSST, que se puede visualizar a continuación:

Proyecto De Grado – Monografía

En la matriz adjunta la cual hace referencia al diligenciamiento del formato 1DH-FR-0030 “*Matriz identificación de peligros, evaluación, valoración de riesgos y estimación de controles en las unidades policiales SGSST*” se evidencia un enfoque integral en la identificación

y gestión de riesgos psicosociales presentes en el entorno académico de la Escuela de Policía Gabriel González. Este instrumento permite reconocer las condiciones laborales que pueden afectar el bienestar emocional y la salud mental del personal docente, destacando el agotamiento emocional como una de las principales consecuencias del estrés laboral prolongado.

El riesgo identificado surge principalmente de factores como la sobrecarga de responsabilidades académicas, las exigencias administrativas, el manejo de grupos numerosos de estudiantes y la necesidad de mantener altos niveles de disciplina y rendimiento. Estas condiciones, aunque propias del ámbito policial y educativo, pueden generar una presión constante que repercute en la motivación, el equilibrio emocional y la calidad del desempeño docente.

Asimismo, en esta matriz se resalta que el riesgo fue valorado como nivel III mejorable, lo cual indica que, si bien la situación no representa un peligro inminente, requiere atención preventiva y acciones correctivas sostenidas para evitar su agravamiento. La categoría de “riesgo mejorable” sugiere la oportunidad de fortalecer las políticas institucionales de bienestar laboral y salud mental, promoviendo entornos de trabajo más saludables, colaborativos y emocionalmente sostenibles.

Desde una perspectiva del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), este análisis subraya la importancia de integrar la gestión del riesgo psicosocial como parte esencial de la cultura organizacional. La prevención del agotamiento emocional no solo protege la salud de los docentes, sino que mejora el clima organizacional, reduce el ausentismo, aumenta la productividad y refuerza el sentido de pertenencia institucional.

En conclusión, esta matriz constituye una herramienta clave para la toma de decisiones en materia de bienestar laboral, ya que ofrece un diagnóstico preciso de las condiciones que

impactan el entorno educativo. Implementar las medidas sugeridas permitirá avanzar hacia un modelo de gestión humana basado en el equilibrio emocional, la prevención de riesgos y la promoción de un ambiente académico saludable y motivador.

Alcances y Limitaciones

Alcance

Poder presentar lo pertinente al diagnóstico y análisis al factor de riesgo Psicosocial de la Escuela de Policía Gabriel González, la presente monografía tiene como alcance analizar las condiciones que generan estrés laboral en el personal docente de la Escuela de Policía Gabriel González, del municipio de El Espinal (Tolima). Su propósito central es identificar los principales factores que inciden en el bienestar físico, emocional y profesional de los docentes, así como evaluar el impacto que dichas condiciones tienen en su desempeño académico y organizacional.

La investigación abarca tanto los aspectos psicosociales como laborales relacionados con el fenómeno del estrés, apoyándose en teorías reconocidas como el modelo burnout de Maslach, la teoría de Lazarus y Folkman, y la teoría 3C del estrés docente, lo cual permite un análisis integral de la problemática.

El trabajo se desarrolló bajo un enfoque cualitativo de tipo descriptivo, analítico, aplicando encuestas a una muestra representativa de docentes de la institución. Los resultados obtenidos permiten establecer un diagnóstico general del nivel de estrés percibido, sus principales causas y las estrategias de afrontamiento utilizadas por los educadores.

De esta forma, el alcance del estudio se extiende a la propuesta de estrategias institucionales de mejora, orientadas a la prevención, intervención y acompañamiento psicosocial del personal docente, contribuyendo al fortalecimiento del clima laboral, la salud mental y la calidad educativa de la escuela. Si bien los hallazgos son específicos para el contexto institucional de la Escuela Gabriel González, pueden servir de referencia para otras entidades educativas con características similares en su estructura y dinámica organizacional.

Limitaciones

Se limita a analizar y estudiar lo que hace referencia al factor psicosocial, durante el desarrollo de la investigación se identificaron ciertas limitaciones que condicionaron el alcance y la generalización de los resultados. En primer lugar, el estudio se basó en una muestra reducida de 16 docentes, seleccionados por disponibilidad y consentimiento voluntario, lo que limita la posibilidad de extrapolar los hallazgos a toda la población docente de la escuela o a otras instituciones del país.

En segundo lugar, la investigación se apoyó principalmente en instrumentos de autopercepción como la encuesta tipo Likert, lo cual implica que las respuestas pueden estar influenciadas por factores subjetivos, como la disposición emocional del participante o el deseo de ofrecer respuestas socialmente aceptadas.

Otra limitación se relaciona con el tiempo de aplicación del estudio, que fue relativamente corto y no permitió un seguimiento longitudinal para observar la evolución del estrés laboral en diferentes periodos académicos o administrativos.

Asimismo, algunos factores externos, como las condiciones institucionales y jerárquicas propias del entorno policial, pudieron influir en el grado de sinceridad de las respuestas, debido a la naturaleza disciplinaria y jerárquica de la institución.

A pesar de estas limitaciones, la investigación ofrece una visión valiosa y representativa del fenómeno del estrés laboral docente dentro de la Escuela de Policía Gabriel González, constituyéndose en una base sólida para futuras investigaciones y acciones de mejora institucional.

Propuesta – Discusión

El análisis del estrés laboral en el personal docente de la Escuela de Policía Gabriel González permitió identificar una serie de factores que, de manera directa o indirecta, inciden en el bienestar físico, emocional y profesional de los educadores. Entre los hallazgos más relevantes se destacan la sobrecarga de funciones, la falta de reconocimiento institucional, la escasez de espacios de descanso o recreación, la presión por el cumplimiento de metas académicas y la ambigüedad de roles en el contexto policial. Estos elementos contribuyen a generar un ambiente laboral demandante que, si no se gestiona adecuadamente, puede desencadenar agotamiento emocional, desmotivación y disminución del desempeño profesional.

Los resultados obtenidos evidencian que, aunque los docentes no manifiestan niveles críticos de agotamiento emocional, sí se percibe un grado moderado de insatisfacción asociado a la falta de apoyo institucional y de reconocimiento social y económico. Esto demuestra la necesidad de fortalecer las políticas internas de bienestar laboral y de salud ocupacional, con el fin de reducir la incidencia del estrés y promover un clima organizacional más favorable.

En la discusión teórica, se observa que los hallazgos del estudio guardan estrecha relación con el modelo de burnout propuesto por Maslach, el cual describe tres dimensiones del desgaste profesional: agotamiento emocional, baja realización personal y despersonalización. En el contexto analizado, estas dimensiones se expresan en distintos niveles de intensidad, lo que confirma que el estrés laboral docente es un fenómeno multifactorial que requiere intervenciones integrales y sostenidas.

Por otra parte, desde la perspectiva de la teoría de Lazarus y Folkman (1986), se entiende que el estrés surge de la interacción entre las demandas del entorno y los recursos personales del individuo. En este sentido, fortalecer las capacidades de afrontamiento, la comunicación asertiva,

la inteligencia emocional y el apoyo institucional constituye una estrategia clave para disminuir los efectos negativos del estrés en los docentes.

Propuesta de Solución

A partir de los resultados del análisis, se proponen las siguientes estrategias para la prevención y manejo del estrés laboral en el personal docente de la Escuela de Policía Gabriel González:

Implementación de un Programa de Bienestar Psicosocial Integral:

Crear un plan institucional que incluya asesoría psicológica, actividades deportivas, pausas activas, y talleres de manejo del estrés, con el acompañamiento de profesionales en salud mental y bienestar laboral, que, aunque existen, no verifica la participación de todos los integrantes en dichas actividades.

Fortalecimiento del Reconocimiento Profesional y Social:

Diseñar mecanismos de valoración y estímulo para los docentes destacados, tales como incentivos económicos, certificaciones de mérito, publicaciones internas o espacios de reconocimiento público dentro de la institución, aunque existen no se verifica la participación de los docentes allí.

Revisión y Redistribución de Carga Laboral:

Evaluar periódicamente las responsabilidades académicas y administrativas asignadas a los docentes, de modo que se garantice una distribución equitativa del trabajo y se minimice la sobrecarga de funciones.

Capacitaciones en Gestión del Estrés y Resiliencia:

Promover talleres permanentes sobre inteligencia emocional, resolución de conflictos, autocuidado y equilibrio vida VS trabajo, con el fin de fortalecer las competencias personales y profesionales del cuerpo docente.

Fortalecimiento del Clima Organizacional:

Fomentar canales efectivos de comunicación entre docentes, directivos y personal administrativo. El establecimiento de espacios de diálogo y retroalimentación puede mejorar la confianza institucional y reducir tensiones interpersonales.

Creación de un Comité de Salud Laboral Docente:

Conformar un grupo interdisciplinario encargado de monitorear los factores de riesgo psicosocial y de proponer acciones de mejora continua en la gestión del talento humano y la salud ocupacional.

Por lo anterior, la discusión de los resultados y las soluciones propuestas convergen en la necesidad de establecer una cultura institucional orientada al bienestar docente, que reconozca la importancia de la salud mental como un componente esencial del rendimiento y de la calidad educativa. Implementar estrategias de intervención sostenibles no solo beneficiará al personal docente, sino que también impactará positivamente en el clima organizacional, en la eficiencia institucional y en la formación integral de los futuros policías.

Conclusiones

El estrés laboral existe, pero no se presenta de forma generalizada: Los docentes no muestran signos evidentes de agotamiento emocional según los resultados obtenidos, aunque algunos sí reconocen que el estrés afecta otras facetas de su vida, es por ello que, la baja realización profesional está influenciada por el reconocimiento insuficiente: Aunque los docentes expresan satisfacción con su labor, hay una evidente inconformidad con el reconocimiento económico y social recibido, lo que podría generar desmotivación a largo plazo.

Existe despersonalización en una parte del grupo: Un 25% de los encuestados manifestó sufrir estrés, y un 26% considera que los problemas laborales están afectando su salud, se concluye también que los factores clave del estrés laboral docente: Las principales causas identificadas del estrés incluyen la falta de reconocimiento salarial, limitado apoyo institucional, ausencia de actividades recreativas, sobrecarga laboral y exigencias administrativas. Impacto del entorno educativo policial: El contexto institucional y el doble rol que asumen muchos docentes (como policías, docentes y administrativos) incrementan las exigencias y condiciones propensas al estrés.

Recomendaciones

Implementar estrategias de prevención y acompañamiento psicosocial, para ello se sugiere desarrollar un programa institucional permanente de apoyo emocional y psicosocial dirigido al personal docente. Este programa debe incluir asesorías psicológicas, talleres de manejo del estrés, pausas activas y actividades de bienestar que promuevan la salud mental. De esta forma, se prevendrán los efectos acumulativos del estrés y se fortalecerá el sentido de pertenencia institucional.

Fortalecer el reconocimiento económico y social de los docentes policiales, para esto es necesario establecer mecanismos de estímulo como incentivos económicos, certificaciones de mérito, ascensos o reconocimientos públicos, que valoren el compromiso y desempeño del docente. Este tipo de reconocimiento no solo mejora la motivación y satisfacción laboral, sino que también fomenta la estabilidad emocional y profesional, reduciendo la despersonalización y el agotamiento emocional.

Diseñar e institucionalizar espacios de recreación y actividades extracurriculares
La creación de espacios recreativos y culturales dentro de la Escuela de Policía Gabriel González permitiría a los docentes desconectarse temporalmente de las exigencias laborales, generando bienestar físico y mental. Estas actividades contribuyen a un equilibrio saludable entre la vida laboral y personal, elemento clave en la prevención del síndrome de burnout.

Promover un ambiente institucional favorable y comunicativo, para esto se recomienda fortalecer los canales de comunicación entre directivos, docentes y personal administrativo, fomentando una cultura organizacional basada en el respeto, la empatía y la retroalimentación constructiva. Un ambiente institucional armónico favorece el trabajo en equipo, disminuye los conflictos interpersonales y promueve el compromiso con la misión educativa de la institución.

Realizar evaluaciones periódicas de los factores psicosociales y de riesgo laboral

Es fundamental implementar un sistema de monitoreo continuo de las condiciones laborales, utilizando instrumentos validados como los empleados en esta investigación. Estas evaluaciones deben permitir la detección temprana de factores de riesgo y orientar intervenciones oportunas que garanticen el bienestar físico y emocional del cuerpo docente.

Fortalecer las competencias personales y profesionales del docente, para esto la institución debería ofrecer capacitaciones constantes en inteligencia emocional, resiliencia, resolución de conflictos y gestión del tiempo. Estas competencias no solo mejoran la calidad del desempeño académico, sino que también incrementan la capacidad de afrontamiento ante situaciones de alta demanda y presión.

Consolidar un Comité de Salud Laboral Docente se sugiere la creación de un comité interdisciplinario encargado de identificar factores de riesgo, diseñar planes de intervención y promover la cultura del autocuidado dentro de la institución. Su labor debe articularse con el área de talento humano y bienestar para garantizar acciones preventivas sostenibles a largo plazo.

Referencias Bibliográficas

- Agui. (2019). Estrés laboral en relación con el desempeño laboral: un caso de estudio. *Red de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal*, 171.
- Avalos Latorre, M. L. (2021). Variables involucradas con el estrés académico y el afrontamiento en universitarios durante el confinamiento por covid-19. *Variables involucradas con el estrés académico y el afrontamiento en universitarios durante el confinamiento por covid-19*, 29.
- Andrade, M. S., Chong, M. L., & Cobo, E. T. (2021). Importancia de la motivación en entornos laborales. 14.
- Asis, L. S. (2020). *Control de ansiedad un estado totalmente cambiante*. ASIS: Catalogación Internacional de datos de publicación.
- Barrera Verdugo MA, Chaparro Penagos C, Plazas Serrano LY, Buitrago Orjuela LA. (2021). Estrés laboral: una revisión de las principales causas consecuencias y estrategias de prevención. Artículo de revisión. Boyaca, Colombia: *Rev Investig Salud Univ Boyacá* 8(2):131-146 de 2021;8(2):131-146 de.
- Caldera Montes, J. F. (2024). *Estrés académico y autoconcepto en estudiantes universitarios mexicanos*. 26.
- Castillo, Fernández y López. (2014). Estrés docente y factores psicosociales en docentes de Latinoamérica, Norteamérica y Europa. *Artículos de Investigación*.
- Cortés Hernández, P., Bedolla Cortes, M., & Pecina Rivas, E. M. (20 de agosto de 2020). El estrés laboral y sus dimensiones a nivel individual y. *Revista de investigación Latinoamericana en competitividad organizacional*, 2-8.

- De la Cruz. (2017). Artículos de Investigación. *Estrés docente y factores psicosociales en docentes de Latinoamérica, Norteamérica y Europa*.
- Espinosa-Castro, Jhon-Franklin. (2020). Influencia del estrés sobre el rendimiento académico. *Influencia del estrés sobre el rendimiento académico*, 69.
- Galarza Sánchez, G. M., Paucar Chalán, V. M., & Huertas Delgado. (18 de abril de 2023). Resiliencia y satisfacción con la vida en personas adultas con discapacidad en la ciudad de Quito (Ecuador). *Resiliencia y satisfacción con la vida en personas adultas con discapacidad en la ciudad de Quito (Ecuador)*. Ecuador, Quito, Ecuador: LATAM.
- Gallardo Pérez, H. d., Vergel Ortega, M., & Gómez Vergel, C. S. (2018). Modelo estructural para evaluar el estrés en profesionales que orientan a la niñez en programas de formación. *Revista Logos Ciencia & Tecnología*, 120-134.
- García-Moran & Gil-Lacruz. (2016). Artículos de Investigación. *Estrés docente y factores psicosociales en docentes de Latinoamérica, Norteamérica y Europa*.
- Graham Greens. (1961). Síndrome de Burnout. *Revisión bibliográfica*.
- Hanco, Carpio y Laura . (2021). Estrés laboral en relación con el desempeño laboral: un caso de estudio. *Red de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal*, 171.
- Harry Stack Sullivan. (5 de enero de 1953). *Psicología y mente*. Obtenido de Psicología y mente: <https://psicologiaymente.com/personalidad/teoria-interpersonal-harry-stack-sullivan>
- Herman, Keith & Reinke, Wendy & Eddy, Colleen. (5 de febrero de 2020). *The Coping-Competence-Context Theory*. https://www.researchgate.net/publication/340004298_Advances_in_understanding_and_intervening_in_teacher_stress_and_coping_The_Coping-Competence-Context_Theory:

- https://www.researchgate.net/publication/340004298_Advances_in_understanding_and_intervening_in_teacher_stress_and_coping_The_Coping-Competence-Context_Theory
- Hernández Sampieri, R. (2014). *Metodología De La Investigación*. Mexico: Mc Graw Hill Education 6a edición.
- Irma Yolanda Leal Beltrán. (2006). El Estrés: Cómo nos Afecta. El Estrés: Cómo nos Afecta. Bogota, Colombia, Colombia: *Revista Científica General José María Córdova*, vol. 4, núm. 4, pp. 56-58.
- Karasek. (1979). Riesgo psicosocial: el modelo demanda-control-apoyo social . *Dimensiones del modelo*.
- La Habana Cuba. (2013). *Estrés laboral y síndrome de burnout*. Habana.
- Lazarus, Folkman. (1986). *Estrés laboral*. 2019: PIENSO en Latinoamérica.
- López, Aragón, Muñoz, Madrid y Tornell . (2021). Estrés laboral en relación con el desempeño laboral: un caso de estudio. *Red de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal*, 171.
- Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe. (2014). Estrés Laboral. *Red Regional de Bibliotecas OIT para América Latina*, 1-11.
- Organización mundial de la salud . (2023 de febrero de 2023). *sitio web mundial* .
<https://www.who.int/es/news-room/questions-and-answers/item/stress>
- Pierre Bourdieu. (2017). el poder en el campo de la educación y la pedagogía. *Yachay yachachikap allpanchu*, 223-235.
- Policia nacional de Colombia. (12 de marzo de 2017). *Ceremonia institucional ascenso al grado patrulleros* <https://www.policia.gov.co/noticia/ceremonia-institucional-ascenso-al-grado-patrulleros>

- Policia Nacional de Colombia. (01 de Diciembre de 2022). *Escuela Gabriel González (ESGON)*.
Obtenido de <https://www.policia.gov.co/jefatura-nacional-de-desarrollo-humano/diepo/escuelas-de-formacion-de-patrulleros/esgon>
- Ramos y Jordao. (2015). Estrés laboral en relación con el desempeño laboral: un caso de estudio. *Estrés laboral en relación con el desempeño laboral: un caso de estudio*, 170.
- Raquel Rodríguez Carvajal, Sara de Rivas Hermosilla. (2011). Medicina y Seguridad del trabajo. *Los procesos de estrés laboral y desgaste profesional (burnout): diferenciación*, (págs. 1-262). España: Facultad de Psicología. Despacho 35. Módulo I.
- Richard S. Lazarus. (15 de enero de 1996). *Psicología y mente*. Obtenido de *Psicología y mente*: <https://psicologiaymente.com/psicologia/teoria-estres-lazarus>
- Richard S. Lazarus, Susan Folkman y Jos F. Brosschot. (7 de marzo de 2018). *National library of medicine* . Obtenido de National library of medicine : <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC5877009/#notes1>
- Saborío Morales, L., & Hidalgo Murillo, L. F. (2015). Síndrome de Burnout. *Revisión bibliográfica*.
- Siegrist y Peter. (2000). Factores psicosociales del trabajo (demanda-control y desbalance esfuerzo-recompensa), salud mental y tensión arterial. *un estudio con maestros escolares en Bogotá, Colombia*.
- Suazo Quintana, F. N. (2025). Impacto del Estrés Académico y Satisfacción con la Vida en Estudiantes Chilenos con y sin Discapacidad en Educación Superior: un Análisis de Género. 64.
- UNIMINUTO Corporación Universitaria Uniminuto de Dios . (23 de agosto de 2024). *Estrés académico que es y como manejarlo efectivamente*

<https://virtual.uniminuto.edu/blog/estres-academico-que-es-y-como-manejarlo-efectivamente/>

Universidad Adventista de Chile. (21 de agosto de 2017). *Universidad Adventista de Chile*.

Obtenido de Universidad Adventista de Chile: https://www.unach.cl/wp-content/uploads/2018/06/INSTRUMENTOS_Validacion_expertos_cuestionario-2.docx

Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo. (2019). Diseños de Investigación. *Diseños de Investigación*, 4.

Zuin, Daniel Raul & Peñalver, Francisco & Zuin, María. (10 de junio de 2019). *Síndrome de burnout o de agotamiento profesional en la Neurología argentina*.

https://www.researchgate.net/publication/337295881_Sindrome_de_burnout_o_de_agotamiento_profesional_en_la_Neurologia_argentina_Resultados_de_una_encuesta_nacional/citation/download?_tp=eyJjb250ZXh0Ijp7ImZpcnN0UGFnZSI6Ii9kaXJlY3QiLCJwYWdlIjoieX2RpcmVjdCJ9fQ

Zuñiga y Pizarro. (2018). Estrés laboral en relación con el desempeño laboral: un caso de estudio. *Estrés laboral en relación con el desempeño laboral: un caso de estudio*, 170.

Zuñiga-Jara y Pizarro-León. (2018). Artículos de investigación. *Estrés docente y factores psicosociales en docentes de Latinoamérica, Norteamérica y Europa*.

Apéndices

Apéndice A

Matriz identificación de peligros, evaluación, valoración de riesgos y estimación de controles en las unidades policiales SGSST.

PROYECTO DE GRADO - MONOGRAFÍA

Apéndice B*Formulario de la Encuesta*

<https://forms.office.com/Pages/ResponsePage.aspx?id=cCjtbAhzHkevFWGy95a0nPXICHHFIPtJvrx-HZm8SKBUQ0dHU0s1TzA4QU42M0pKVEdWTjNGRjNDNS4u>