



INNOVACIÓN PSICO SOCIAL Y ESTRÉS LABORAL DE DOCENTES EN EL  
ORIENTE DE CALDAS. “ZONA DE POSCONFLICTO”.

HENRY ALEJANDRO GIRALDO ZAPATA

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE MANIZALES

FACULTAD DE ESTUDIOS SOCIALES Y EMPRESARIALES

MAESTRÍA EN CREATIVIDAD E INNOVACIÓN EN LAS ORGANIZACIONES

MANIZALES

2023

INNOVACIÓN PSICO SOCIAL Y ESTRÉS LABORAL DE DOCENTES EN EL  
ORIENTE DE CALDAS. “ZONA DE POSCONFLICTO”.

**AUTOR**

Henry Alejandro Giraldo Zapata

Trabajo de trabajo de grado presentado como requisito para optar al título de:

Magíster en Creatividad e Innovación en las Organizaciones

**DIRECTOR:**

Magister Daniel Hurtado Cano

Línea de Investigación: Creatividad e Innovación

Grupo de Investigación: Diseño y Complejidad

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE MANIZALES

FACULTAD DE ESTUDIOS SOCIALES Y EMPRESARIALES

MAESTRÍA EN CREATIVIDAD E INNOVACIÓN EN LAS ORGANIZACIONES

MANIZALES

2023

## **Dedicatoria**

A mis clientes,

colegas,

trabajadores

formales

e informales,

y víctimas

de las

violencias.

## AGRADECIMIENTOS

A mi familia  
amistades  
y demás  
amores  
en especial  
a quienes  
fueron  
testig@s  
de este  
titánico  
esfuerzo  
escrito desde:  
Manizales - Caldas  
Fuengirola - España  
Rommani - Marruecos  
Santagueda - Palestina  
Bogotá - Cundinamarca  
y New Jersey - Estados Unidos.

## RESUMEN

Este informe muestra la investigación realizada en una Institución Educativa en el área rural al oriente del Departamento de Caldas, en la que se indagó a 23 docentes por estrés laboral e innovación psicosocial.

Se usó la Batería de Instrumentos validada en Colombia para la Evaluación del Riesgo Psicosocial; que permitió conocer y diferenciar los resultados en diferentes dimensiones psicosociales dando como resultado evidencia de factores que potencian y ponen en riesgo la innovación saludable del grupo por estrés laboral.

También se diseñó y aplicó una guía para entrevista semiestructurada para identificar la innovación psicosocial. Ambos instrumentos aplicados virtualmente haciendo uso de la red social WhatsApp, y formularios de google con previa transmisión por google meet.

Se encontró como constrictor para la innovación saludable, el nivel de estrés muy alto asociado al riesgo emocional, también se observó riesgo en la claridad en el rol con una importante interacción en las relaciones sociales intralaborales.

Entre los facilitadores de la innovación se identificaron las interacciones extralaborales del grupo caracterizadas por el apoyo en las relaciones interpersonales de calidad y los lazos a nivel familiar.

También se encontró que el 75% de los entrevistados participó en actividades de innovación en el último año. Y que estas son asociadas a la capacitación virtual, y el uso de plataformas digitales.

Se concluye que estrés e innovación co-existe, a menor innovación menos estrés.

**Palabras clave** – Innovación psicosocial, docencia y estrés laboral.

## **ABSTRACT**

his report shows the research carried out in an Educational Institution in the rural area in the east of the Department of Caldas, in which 23 teachers were asked about work stress and psychosocial innovation.

The Battery of Psychosocial Risk Assessment Instruments was used; that allowed knowing and differentiating the results in different psychosocial dimensions, resulting in evidence of factors that enhance and put at risk the innovation of the group.

A semi-structured interview guide for psychosocial innovation was also designed and applied. Both applied virtually making use of social networks; WhatsApp, Google Forms and Google Meet.

The very high level of stress associated with emotional risk was found as a constrictor for healthy innovation, a risk was observed in clarity in the role with an important participation in intra-labor relations. An innovation facilitator was found in that the group perceives that their interactions are part of the social fabric characterized by supportive communications with quality interpersonal relationships and family ties.

It was also found that 75% of the interviewees participated in innovation activities in the last year. And that these are associated with virtual training, and the use of digital platforms.

It is concluded that stress and innovation co-exist and that the lower the innovation, the lower the stress.

Keywords – Innovation psychosocial, teaching and stress job

## CONTENIDO

1	ANTECEDENTES .....	14
2	PROBLEMATIZACIÓN, OBJETIVOS Y JUSTIFICACIÓN .....	22
2.1	PROBLEMATIZACIÓN .....	22
2.2	FORMULACIÓN DEL PROBLEMA .....	25
2.3	PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN .....	26
3	OBJETIVOS.....	27
3.1	OBJETIVO GENERAL .....	27
3.2	OBJETIVOS ESPECÍFICOS .....	27
4	JUSTIFICACIÓN.....	28
5	REFERENTE TEÓRICO .....	31
5.1	DOCENCIA, RETOS Y CONDICIONES.....	31
5.2	ESTRÉS LABORAL, DEFINICIÓN Y EFECTOS.....	36
5.2.1	Factores De Riesgo Psicosocial.....	38
5.3	INNOVACIÓN, DEFINICIÓN, MODELOS Y ACTORES .....	48
5.4	REFERENTE LEGAL .....	54
5.4.1	Sobre Lo Psicosocial .....	54
5.4.2	Sobre La Educación.....	56
5.4.3	Sobre La Innovación.....	57
6	METODOLOGÍA.....	58
6.1	POBLACIÓN O UNIDAD DE TRABAJO .....	59
6.2	CRITERIOS DE INCLUSIÓN Y EXCLUSIÓN .....	59
6.3	UNIDAD DE ANÁLISIS.....	59

6.4	DISEÑO METODOLÓGICO .....	60
6.5	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS: .....	61
6.5.1	Observación:.....	61
6.5.2	Consentimiento Informado:.....	61
6.5.3	Encuesta:.....	62
6.5.4	Entrevista:.....	62
6.6	ANÁLISIS DE INFORMACIÓN .....	63
7	PRESENTACIÓN DE RESULTADOS .....	65
8	DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	84
9	RECOMENDACIONES .....	91
10	Bibliografía.....	92
11	ANEXOS .....	95

## ÍNDICE DE GRÁFICAS

Gráfica 1. Distribución por género .....	65
Gráfica 2. Década de nacimiento.....	66
Gráfica 3. Convenciones por niveles de riesgo .....	67
Gráfica 4. Niveles de estrés .....	68
Gráfica 5. Dimensión: demandas emocionales.....	69
Gráfica 6. ¿Puedo expresar tristezas o enojo frente a las personas que atiendo? .....	70
Gráfica 7. ¿Mi trabajo me exige atender personas muy necesitadas de ayuda?.....	71
Gráfica 8. ¿Mi trabajo me exige atender situaciones de violencia? .....	72
Gráfica 9. Relaciones sociales en el trabajo .....	73
Gráfica 10. ¿En mi trabajo nos apoyamos unos a otros?.....	74
Gráfica 11. ¿Algunos compañeros me escuchan cuando tengo dificultades? .....	75
Gráfica 12. ¿Mis amigos están dispuestos a escucharme cuando tengo problemas? .....	76
Gráfica 13. Dimensión: relaciones familiares .....	77
Gráfica 14. ¿La información que recibo sobre mi rendimiento es clara?.....	78
Gráfica 15. Dimensión: claridad en el rol.....	79
Gráfica 16. Dimensión: características de liderazgo .....	80
Gráfica 17. Dimensión: control y autonomía .....	81
Gráfica 18. Disminución del rendimiento en el trabajo o poca creatividad .....	82
Gráfica 19. Dimensión: carga mental .....	83

## **PRESENTACIÓN**

El documento inicia con algunos antecedentes que demarcan los intereses del investigador, en tanto involucra los conceptos claves como docencia, innovación, y psicología social de las organizaciones en relación con los retos contemporáneos, cohesión de los equipos de trabajo, mediación por las tecnologías en la era de la información y la comunicación.

También sobre tendencias en gestión del liderazgo, necesidades básicas psicológicas como autonomía, datos probatorios y estudios con diseños mixtos para el seguimiento de proyectos y mejor comprensión de los fenómenos. Entre los antecedentes se encontró sobre el contexto en que se desarrolla la profesión docente y estereotipos de esta, el estrés laboral que enfrentan y las necesidades de otros modelos educativos que faciliten meta desempeños hacía el desarrollo humano.

Posteriormente en el capítulo II, se ubica al lector en el contexto socioeconómico de la región en la que se encuentra la Institución Educativa del estudio, eso con el fin de problematizar y enriquecer la comprensión de los múltiples fenómenos a los que se enfrenta la comunidad Samaneña. Adicionalmente para proponerse retos académicos, se focaliza el estudio sintetizado en una pregunta de investigación con sus respectivos objetivos orientadores del proyecto.

Luego, se sitúa el texto en la discusión contemporánea con la institucionalidad requerida para hacer uso de su terminología apropiada que le da pertinencia a la investigación propuesta, y que justifica iniciarla, y replicarla.

En el capítulo III se argumenta el desenlace del proyecto de investigación con los argumentos de los autores que muestran caminos alternativos para resolver las encrucijadas de la vida laboral por medio de definiciones y reflexiones de estas, precisiones que ubican en situaciones con escenarios ideales y mecanismos para el logro.

Del mismo modo, se adhiere normatividad que enmarca las categorías de análisis y que además evidencia la visión que existe de la sociedad que conocemos hasta hoy. Sus valores y carencias, alcances y frustraciones, políticas vigentes desde principios de siglo y otras para el 2030.

En el capítulo IV se describe de manera organizada la metodología llevada a cabo en todo el proceso. Se observa procedimientos, técnicas, enfoques e instrumentos utilizados para recoger la información y procesarla.

En el capítulo V se presentan los resultados con gráficos que evidencian porcentajes, percepciones, tendencias, niveles de riesgos, constrictores y facilitadores de la innovación psicosocial saludable.

A partir de allí, en el capítulo VI se desata una discusión de los resultados entre algunos autores cuyos conceptos fueron trabajados desde el inicio del proyecto para ser confrontados, y visualizados marcando distancias, también cercanías de la realidad en la comunidad educativa.

Subsecuentemente, las conclusiones que se obtienen del estudio y que derivan posteriormente otra sección del documento con recomendaciones que contienen reconocimientos y opciones de mejora para la solución de los problemas, cuya pista se sigue en la bibliografía y que hace replicable el estudio con los anexos que se incluyen al final.

## INTRODUCCIÓN

El origen del estudio responde al profundo interés del autor por la calidad de vida laboral y la observancia del detrimento de esta por los factores de riesgo recurrente en las diferentes organizaciones civiles. Además de la experiencia dolorosa propia del estrés y la necesidad de cambiar la situación.

Los fundamentos que sustentan la investigación se encuentran en la literatura científica arguyendo con datos probatorios, legislaciones variopintas, enfermedades, accidentes y muertes con ocasión al trabajo, que legitiman la urgencia de monitorear la población, en especial la que se encuentra en el área rural, donde escasean programas y ofertas institucionales.

Por lo anterior, se trazó como objetivo evaluar los riesgos de estrés laboral y las acciones de innovación psicosocial. El estrés en los docentes es una alerta a las administradoras de riesgos laborales, a su vez la oportunidad de surgimiento de diferentes innovaciones, las cuales emanan del trabajador, presentando como resultado estrategias de afrontamiento que deben capturarse para hacerles eco con opción de réplica.

Se hace necesario iniciar investigaciones que evidencien que al docente lo afectan diversas situaciones; no solo pruebas de conocimientos, sino también las condiciones interpersonales, comunicativas y emocionales.

De tal forma en el siguiente documento se evidencian los resultados de todos estos factores en los docentes, así como las recomendaciones básicas para la implementación de un modelo de intervención que acentúe la innovación psicosocial en la comunidad educativa. Se identificaron riesgos y factores protectores de la innovación psicosocial saludable cuyas mediciones permiten identificar las afectaciones en los educadores, focalizando capacidades relacionales y conversacionales que, en discusión con los autores, resulten los caminos para facilitar el manejo del estrés con la innovación integral que involucra al ser en sus esferas bio-psico y tecno - social.

Durante la investigación surgieron limitaciones para hacer trabajo de campo por las complicaciones propias del aislamiento obligatorio, adicional por los trámites administrativos interinstitucionales que evitaron asumir riesgos incrementados por situaciones de orden público, caída de capos de estructuras narcotraficantes, agravado por los comicios, entre otros.

La investigación se realizó bajo un enfoque mixto por su carácter estructurado en dos fases; una cuantitativa y otra cualitativa con previo análisis de literatura científica, selección de instrumentos, filtro en comité de investigaciones, selección de la muestra, aplicación de cuestionarios, recolección de datos, análisis de resultados, entrevistas virtuales y semiestructuradas para obtener la información y elaborar el informe.

Para la fase cuantitativa se usó la batería de instrumentos para la evaluación del riesgo psicosocial elaborado por la Pontificia Universidad Javeriana y el Ministerio de la Protección Social compuesta por cuestionarios intralaborales, extra-laborales, estrés, ficha de datos socio demográficos. Y para la fase cualitativa se realizaron cuatro entrevistas virtuales con una guía semiestructurada para identificar innovaciones psicosociales.

El significado que el estudio adquiere es de carácter científico, y tiene bastante sentido para innovar el campo de la psicología de la seguridad y salud en el trabajo, cuyas fuerzas interdisciplinarias se retroalimentan en función de las organizaciones con sus retos actuales.

Aunque se lograron los objetivos planteados, cabe señalar que existe resistencia en algunos docentes a los procesos mediados por la tecnología con dispositivos móviles y por la psicología de la salud mental en la Institución Educativa. Entre los principales hallazgos esta la condición de género, que evidenció con sutileza mayor estrés laboral en la población femenina, y menor estrés en hombres nacidos en las décadas de los 90s y 70s, las innovaciones psicosociales utilizadas por estos últimos fueron; el diálogo, la empatía, quererse mucho, amar la libertad y la danza.

## 1 ANTECEDENTES

De los 30 artículos científicos seleccionados, en el análisis se resaltan cinco relacionados directamente con las variables educación e innovación por ejemplo: tendencias pedagógicas e innovación, innovación educativa, innovación social, innovación psicosocial (siendo este último el más escaso), no obstante, abundan los relacionados con obstáculos del profesorado, rendimiento académico, género, enseñanza y aprendizaje, competencias profesionales, educación para la paz, deserción, perfiles y roles, nuevas ideas en sistemas sociales, cultura de emprendimiento, metodología de la investigación, COVID 19.

Los demás artículos están relacionados con la variable estrés psicosocial, asociada a conceptos tales como: técnicas de relajación, modelos explicativos, empoderamiento en el trabajo, autoeficacia y afrontamiento, contrato psicológico, predictores del burnout, riesgo psicosocial, rumiaciones (imágenes repetitivas), arte terapia, violencia, emociones, y política transformadora.

Los verbos más llamativos utilizados en las investigaciones fueron: evaluar, analizar, relacionar, identificar, conocer, sugerir, comprender, desarrollar, proponer y explorar. Dejando entrever el alcance de los estudios y su intencionalidad, indicando como tendencia de las investigaciones realizadas de tipo exploratorio.

Los propósitos, van desde la necesidad de mejorar la productividad, disminuir y prevenir la sintomatología, aumentar la efectividad y el desempeño con visiones de carácter funcional dejando de lado la intervención estructural en tanto desarrollo humano colectivo en términos de calidad de vida y oportunidades.

Frente a los hallazgos y las conclusiones de los estudios, se resalta el estrés como pandemia, como estado de tensión resultado de las interacciones de factores internos y externos del individuo, de la personalidad que depende de las herramientas que tenga para el afrontamiento de los retos, produciendo efectos en la satisfacción laboral y el

desempeño, que entre otros factores; es resultado de la autonomía en la toma de decisiones, claridad del rol y el empoderamiento en el trabajo.

Con respecto a las metodologías usadas en los estudios revisados, se identifican; experimentales, no experimentales, longitudinales, exploratorios, descriptivos, predictivos, transaccionales, transversales, correlacionales y de revisión, ex post facto, cualitativos, cuantitativos, mixtos, hipotético deductivo, inductivo y biográfico narrativo.

Entre los criterios de inclusión se encuentran usuarios con más de cinco síntomas de estrés laboral, usuarios con carga laboral por el puesto de trabajo, poseer como mínimo un año de experiencia profesional en el puesto de trabajo en el momento de realización de la investigación, y experiencia mínima de cinco años como docentes.

A continuación, se resumen artículos que facilitarán el abordaje de este estudio, en tanto delimita los conceptos claves, a saber; docencia, innovación psicosocial, estrés y educación.

**Nombre del artículo:** La innovación psicosocial: planificar su implementación y difusión para prevenir la delincuencia juvenil.

**Autor:** Leblanc, Line and Robert, Marie.

**Año:** (2012).

**Objetivo:** Proponer un marco integrador orientado a optimizar el paso entre los universos científico, político y práctico apoyándose en la teoría de la difusión de la innovación.

**Metodología:** Evaluación de la implementación y metaanálisis de las mejores prácticas, Evaluación de los mecanismos de difusión de la innovación. Evaluación de las características de la práctica innovadora.

**Conclusiones:** La difusión de la innovación psicosocial es un proceso complejo con escollos que pueden hacer difícil la cohesión entre investigadores, tomadores de decisiones, los agentes intervinientes y las personas provenientes del medio natural.

Los programas reconocidos como eficaces son posibles en la medida que los canales de comunicación entre los grupos involucrados estén bien establecidos y se nombre alguna instancia como responsable de la difusión y de la implementación de la innovación psicosocial.

**Aportes del antecedente al trabajo propuesto:** Hay una voluntad, en muchos países, de proponer políticas y planes de acción gubernamentales que se apoyen en datos probatorios.

Enseñar a las personas que interactúan con los jóvenes con dificultades a satisfacer tres necesidades psicológicas universales: la autonomía (toma de decisiones frente a los comportamientos), la competencia (capacidad de lograr un objetivo definido) y la pertenencia (sentirse conectado a los otros de manera afectuosa).

**Nombre del artículo:** La organización informal en los equipos innovadores: un estudio de caso comparativo.

**Autor:** López, C, Guevara, L. Robledo V.

**Año:** (2016).

**Objetivos:** Resolver la necesidad de identificar, evaluar y comprender la dinámica de la organización informal en la innovación empresarial, particularmente en los equipos de trabajo.

**Metodología:** Estudio mixto, transversal y descriptivo comparativo entre los equipos “innovadores” y “no innovadores”, respecto a los factores que evalúa el modelo multinivel de factores psicosociales para la innovación (CINCEL & López, 2014),

concretamente: cohesión, potencia, liderazgo transformacional y clima de aprendizaje de equipo.

Posteriormente, se profundizó en los hallazgos del análisis psicométrico y estadístico con un estudio multi-caso comparativo, con cuatro equipos pertenecientes a dos empresas de la muestra.

**Conclusiones:** En los resultados de esta investigación, independientemente del tipo de actividad reportada, se observó en los equipos que realizaban actividades de innovación mayor cohesión que el grupo de contraste, específicamente debida a la atracción por los miembros del equipo, es decir, el respeto y la cooperación en el trato interpersonal.

**Aportes del antecedente al trabajo propuesto:** De acuerdo con los hallazgos de esta investigación, es de mayor importancia la interacción entre los miembros del equipo en aspectos como cohesión, potencia y clima de aprendizaje.

La innovación trae consigo nuevas demandas a los estilos de gestión y liderazgo, que deben romper con los esquemas tradicionales, incluso pueden ser contrarios a las “mejores prácticas” para dirigir una organización.

**Nombre del artículo:** Riesgo psicosocial: tendencias y nuevas orientaciones laborales.

**Autores:** Delvis Muñoz Rojas, Nataly Orellano y Hugo Hernández Palma.

**Año:** (2018).

**Objetivo:** Identificar y controlar los factores de riesgos psicosociales que resultan altamente nocivos en el desarrollo de la actividad laboral.

**Conclusiones:** El estrés incide directamente en el desempeño del trabajador, ocasionando una baja productividad y afectando el confort laboral.

Una de las principales si no la principal manifestación de los riesgos psicosociales es el estrés agudo.

De hecho, sus efectos principales, como violencia, acoso laboral o acoso sexual afectan directamente el funcionamiento de la persona que trabaja.

Aportes del antecedente al trabajo propuesto: Una persona sometida a tensiones muy altas es incapaz de tomar decisiones correctas y disminuye notoriamente su creatividad, pues la mente es incapaz de encontrar las múltiples soluciones que se requieren para un desempeño exitoso.

Cuando se adoptan medidas preventivas tempranas en materia del riesgo psicosocial se puede obtener una reducción considerable de los costos económicos y sociales.

**Nombre del artículo:** La formación docente con rostro humano. Tensiones y desafíos polifónicos desde una perspectiva biográfico-narrativa.

**Autor:** Jonathan Aguirre.

**Año:** (2019).

**Objetivos:** Interpretar las políticas de formación docente desde los propios registros narrativos de los actores.

**Metodología:** Enfoque biográfico- narrativo puesto que ofrece un modo alternativo para describir y analizar los procesos, prácticas y políticas educacionales, adoptando un posicionamiento epistemológico crítico-interpretativo, que recupera el rostro humano de la formación docente.

**Conclusiones:** El docente ejerce sus tareas en condiciones laborales de absoluta debilidad: bajos salarios, descalificación profesional, ambientes de infraestructura escolar precarios, sistemas de capacitación que lo colocan en el papel de reproductor mecánico o facilitador pasivo, fuerte desprestigio y debilitamiento de la posición social que lo había

caracterizado. Creemos al igual que los especialistas entrevistados, en la práctica actual, la docencia ha perdido las fuentes de gratificación cultural o simbólica que anteriormente revestían su imagen.

**Aportes del antecedente al trabajo propuesto:** El principal desafío, en definitiva, radica en apostar por una formación profesional con fuerte sentido público, que colabore en la transformación de los sujetos que, desde perspectivas colaborativas, reflexivas, éticas, políticas y estéticas vuelva sobre la centralidad de las prácticas y otorgue visibilidad a las voces pocas veces escuchadas del sistema escolar.

**Nombre del artículo:** Investigación e innovación educativa.

**Autores:** Argandoña-Mendoza, M., García-Mejía, R., Ayón-Parrales, E., & Zambrano,

**Año:** (2020).

**Objetivos:** Analizar la investigación e innovación educativa como retos escolares.

**Metodología:** Descriptiva documental y análisis de contenido para el procesamiento de la información.

**Conclusiones:** Se requiere transcender un modelo educativo hacia un enfoque sustentado en lo virtual, el cual va más allá de un mero procedimiento instrumental, siendo necesario que la sociedad gire hacia un paradigma basado en la construcción social del conocimiento.

Se destaca la formación previa en manejo de TIC al curso pedagógico, permite minimizar el estrés en las personas involucradas.

El aprendizaje construido desde operaciones investigativas en concordancia con parámetros de innovación permite contar con resultados favorables para la

consecución de un ciudadano basado en la cultura de aportar a la construcción de una mejor sociedad.

**Aportes del antecedente al trabajo propuesto:** Se requiere la generación de políticas educativas y de inversión que propicien la investigación e innovación como fuente de producción científica en beneficio de la población.

La afección de la pandemia de COVID-19, se constituye en un reto para los investigadores educativos, el contacto físico se minimiza por prevención sanitaria, siendo un período para reflexionar sobre la investigación que debe desarrollarse en las instituciones educativas con posibilidad de contribuir a la transformación social.

Para redondear el análisis de los antecedentes, cabe señalar que se requieren investigaciones de los factores generadores del estrés psicosocial en un contexto bio-político particular con perspectiva de mediación tecnológica que puede convertirse en aliada u obstáculo, según las condiciones de desigualdad económica y/o acceso a la virtualidad.

La innovación ha sido tradicionalmente observada en la economía, ingeniería, tecnología, mercadeo, y organizacionalmente, un poco menos en las áreas de la salud, educativa, cultural y social, no obstante, poco difundida en el área psicosocial del conocimiento, y en especial de las zonas rurales.

Cabe señalar el intento de recopilar de manera sintética la tendencia de los marcos teóricos de las investigaciones examinadas en América Latina de los últimos años. Para destacar el aporte desde enfoques del siglo pasado como los sistémicos, las miradas desde el paradigma de la complejidad y del aprendizaje, que aún vigentes han permitido lecturas más críticas e integrales de los fenómenos.

Queda en evidencia la necesidad de políticas públicas, políticas institucionales, proyectos, planes y programas psicosociales contundentes, transversalizados en el intento

de contextualizar la economía naranja en Colombia en pleno proceso de implementación, y promover el paradigma de la innovación en el manejo del estrés laboral y sus riesgos.

Razón por la cual, se decide asumir para esta investigación, el concepto de innovación como punto de partida para el análisis e indagación que permitirá ampliar las fronteras del conocimiento para la psicología de la gerencia social con seguridad y salud en el trabajo, cuya función sea de fortalecer la construcción de la paz interna.

En conclusión, se identifican numerosos estudios relacionados asociados al estrés con sus factores de riesgo, no obstante, son escasos los que integran el concepto de innovación psicosocial durante los últimos años.

## 2 PROBLEMATIZACIÓN, OBJETIVOS Y JUSTIFICACIÓN

### 2.1 PROBLEMATIZACIÓN

La población Samaneña se está enfrentando a dinámicas de vida cada vez más complejas que concommitan con el envejecimiento de su población con heridas estresantes de las conflictividades psico-emocionales, socio-educativas, político-económicas, territorio-ambientales, y armadas.

Es insuficiente la producción de investigaciones locales, esto conlleva a reflexionar con base en estudios aislados al contexto en cuestión, dificultando con ello conceptualizar la problemática. No obstante, se consigue información con datos que se aproximan y revelan la magnitud del problema, como la que se cita en el texto *Caldas borrado de los dineros del Posconflicto* del Periódico LA PATRIA “El 84% de su población sufrió desplazamientos, homicidios y amenazas, entre otros hechos victimizantes (Yepes, 2019).”

Esto nos lleva a reconocer y validar la necesidad de diagnosticar con evaluaciones psicosociales y planear a largo plazo directrices para innovar la manera de relacionarnos, identificando las creencias y conductas a modificar para tejer comunidad en términos de valores manifestados en costumbres, hábitos, comportamientos sociales y creencias para garantizar el desarrollo pacífico, incluyente y equitativo en el área rural.

“A partir del índice de pobreza multidimensional (IPM), se estableció que 4924 hogares de Samaná tienen pobreza multidimensional (Programa Desarrollo para la Paz de Magdalena Centro, 2016) el cual, de acuerdo con el análisis realizado desde el PNUD, es del 70,19% en el total de la población”.

Es menester situarse políticamente para construir juntos y reivindicar el fracaso histórico de la humanidad con respecto a la satisfacción de necesidades colectivas, hambre e ignorancia, motivos por los cuales, la comunidad científica se debería orientar a resolver acertijos, y centrarse en la solución de problemas prácticos para terminar con la involución.

De ahí que sea importante devolver a la vida, la vida misma; cualificada, recreada es decir, potenciada en su desarrollo, que los sentimientos retomen su fluido curso sin desintegrar la personalidad, emociones y cogniciones en una misma función que conecta con los semejantes, entendiendo el entramado de escenarios y discursos innovadores que sumados unos con otros, a modo de trabajo en equipo, resuelven los misterios, dificultades económicas, y crisis existenciales para el mejor uso del tiempo libre, y el desarrollo comunitario.

Ante la carencia de líderes, de un Estado equilibrado en la distribución de la riqueza con instituciones sólidas y transparentes, algunos habitantes toman decisiones ignorantes, cortoplacistas y desafortunadas, basadas en alcanzar la satisfacción de algunas necesidades como techo, y comida, sin importar el detrimento de otras como autorrealización, seguridad y salud.

Situaciones generadoras de otros conflictos, así resulta de interés señalar que el cultivo ilícito de hoja de coca en el municipio de Samaná hizo pensar que produce cierta “prosperidad” o movilidad económica. Al mismo tiempo el consumo de alcohol y otras drogas aumentaron desmesuradamente, siendo estas prácticas más evidentes durante los fines de semana (Ochoa, 2018).

Es urgente un llamado al sector educativo para que incite la cordura colectiva y reinventarse inteligentemente, desprenderse de las depresiones del pasado conducentes a la autodestrucción, y andar desprovistos de las ansias del futuro generadoras de miedos, y ansiedades para centrarse en el aquí y ahora para disfrutar de lo que se siente en el momento presente, y valorar lo que hay, lo que se es, más allá de lo que se tiene o desea.

Es condición invocar la integración de la conciencia pacífica, reconociendo las consecuencias nefastas de los estilos de vida. La capacidad institucional innovadora flexible, diversa y relativa, se convierte en la clave para comprender los límites de la cognición en función de la transformación social desde la perspectiva del autoconocimiento grupal, y la gestión de las propias emociones en situaciones tensas.

“Profesores y padres de familia incentivan a los estudiantes a visionar sus proyectos de vida fuera del territorio, según ellos porque en esta región del oriente de Caldas no hay ninguna oportunidad de progreso. Sin embargo, algunos jóvenes tienen perspectivas diferentes pues les gustaría aprovechar las condiciones que tiene el territorio en cuestiones agro-productivas”<sup>1</sup>.

Sin límites ni limitaciones creadas, que difundidas como verdades absolutas llevan a la comprensión de un mundo dualista, buscando soluciones por fuera del ser, y por lo tanto reduccionista, acusando al contexto de la desgracia, coartando así a la edificación de los sueños y propósitos del desarrollo de personal, de las nuevas generaciones, su evolución, y su realización.

“La misma comunidad reconoce la incapacidad de llegar a acuerdos y trabajar colectivamente, reconocen que hoy en día hay actores con importante capacidad de convocatoria y liderazgo, que son clave para la posibilidad de organizarse y asociarse unos con otros. Resaltan la necesidad de amplificar las acciones de los líderes, unirlos y fortalecer las organizaciones ya existentes”. Informe salida de campo, (2019)

Los argumentos psicosociales tendrán que ayudar al descubrimiento que permitan la reinención de la comunidad Samaneña, investigando los factores que darán bases para entender las características del funcionamiento y los efectos de las condiciones de trabajo con ambientes laborales de estrés con sufrimiento emocional, en miras de trabajos que fluyen, relajados y alegres.

---

<sup>1</sup> PROGRAMA DE INVESTIGACIÓN RECONSTRUCCIÓN DEL TEJIDO SOCIAL EN ZONAS DE POSCONFLICTO EN COLOMBIA. Código SIGP: 57579 con el Proyecto de investigación Hilando Capacidades Políticas para la Transición de los Territorios en Zonas de Posconflicto. Universidad de Caldas. Programa Colombia Científica. Financiado en el marco de la Convocatoria Colombia Científica, Contrato No FP44842-13-2018. Información facilitada por el administrador de la base de datos del Sisbén del Municipio. Caracterización Samaná Caldas. Informe salida de campo, julio 2019.

Se desconocen mediciones de factores de riesgo generadores de estrés laboral de los docentes de la Institución Educativa en cuestión, esto limita el autoconocimiento del grupo y la objetividad para el despliegue del potencial innovador de los docentes en la Institución. En consecuencia, se desconoce el contexto problemático en el que se desarrolla su actividad y existen vacíos por resolver:

Sumado a lo anterior, se desconocen los efectos en postpandemia y posconflicto en cuanto a cargas mentales, emocionales y físicas, es decir; la percepción de las demandas laborales de trabajo de los docentes.

Tampoco hay registros de los impactos psicológicos de las políticas gubernamentales emitidas para el aislamiento obligatorio, el trabajo en casa y las vicisitudes de sumergirse en el camino de la tecnología; su impacto económico, social y familiar. Existen vacíos de información actualizada, relacionada con datos socio demográficos, a saber; estado civil, situación de vivienda; propia o arrendada, condiciones de seguridad, exposición a situaciones de violencia, bajo rendimiento y poca creatividad.

Por lo anterior, se precisa la necesidad de identificar de manera objetiva los factores de riesgo para tener claridad cuáles son los prioritarios, y crear estrategias para gestionarlos, dado que mantener las condiciones actuales de trabajo será un infortunio toda vez que cambiaron las maneras de estudiar, trabajar y relacionarnos.

La vida tomó otro curso, e innovar en las formas de interactuar es la opción para reconstruir el tejido institucional en función de construir la paz, en perspectiva de la innovación social que, sumado a las intenciones psicológicas del presente proyecto, se constituyen en saberes interdisciplinarios para conjugar sinérgicamente los esfuerzos y maximice el beneficio comunitario.

## **2.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA**

Es importante precisar que el aporte a través del presente proyecto se centra en el reconocimiento del riesgo psicosocial de docentes; en este caso, en una Institución

Educativa ubicada en territorio montañoso con antecedentes de conflictos armados, sociales, políticos, territoriales y económicos, al oriente del Departamento de Caldas con secuelas de diferentes tipos de violencias.

Se requiere una evaluación psicosocial innovadora que funcione como radiografía de la dinámica grupal y genere recomendaciones que lleven a disminuir el estrés laboral mitigando los factores de riesgos psicosociales; todo a través de unos lineamientos construidos colectivamente, que se constituyan en el producto principal de la presente investigación.

Se describe en el presente capítulo el problema de investigación, el cual surge de la problematización empírica y la revisión de antecedentes.

### **2.3 PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN**

¿Cuáles son los riesgos para la innovación psicosocial por estrés laboral en los docentes de una Institución Educativa de Samaná – Caldas?

### **3 OBJETIVOS**

#### **3.1 OBJETIVO GENERAL**

Evaluar los riesgos de estrés laboral y las acciones de innovación psicosocial de una Institución Educativa de Samaná – Caldas durante el 2021-2022

#### **3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- Reconocer acciones de innovación psicosocial de docentes en una Institución Educativa en Samaná – Caldas.
- Identificar los riesgos de estrés laboral de los docentes en una Institución Educativa en Samaná – Caldas.
- Generar recomendaciones para la innovación psicosocial en una Institución Educativa en Samaná – Caldas.

## 4 JUSTIFICACIÓN

El Manual de Oslo, texto guía para el estudio e implementación de la innovación, cuyo análisis deja entrever la necesidad conocimiento en otro campo del saber; se refiere a una “nueva modalidad de innovación, articularla en los estándares previos e introducir indicadores específicos que permitan medir los procesos de innovación social y cultural. Asimismo, hay que establecer criterios que permitan identificar buenas prácticas de innovación no orientadas al mercado.” Echevarría, J. (2008).

De ahí que investigar y medir sobre los riesgos psicosociales, estrés laboral y los caminos para la innovación, contribuya a mejorar la gestión directiva y profesional con autoeficacia. Una fórmula para alcanzar otras miradas, más elaboradas y contundentes de enseñar, aprender y transformar las realidades sociales.

Como lo plantea el objetivo (9) nueve del desarrollo sostenible, en términos de la innovación, se justifica el análisis del plan de desarrollo nacional en clave educación de calidad para fortalecer la formación en todas sus dimensiones que se entreteje con diversas miradas, entre ellas: la psicología, y más allá de está; una mirada psicosocial, el individuo en sus interacciones.

Esta investigación es útil para la Institución Educativa dado que su modelo pedagógico busca generar nuevos procesos que potencialicen la formación académica. Que los resultados de las rendiciones de cuenta anual muestren gerencia con perspectiva socioeducativa, a la vanguardia del conocimiento, y de la dinámica competitiva propia de este siglo XXI, maniobrar mejor el voraz mundo del consumismo, mantener vigente los principios de una gestión humana admirable.

También es pertinente para la comunidad académica porque tendrá un aporte en el vacío del conocimiento interdisciplinario de la zona rural, de la educación primaria, media y vocacional, en idioma español resultado del debate entre innovación, psicología y sociología.

El desarrollo institucional será posible de la mano de la investigación científica, al crear y fortalecer ecosistemas donde se interrelacionen Universidad, Estado y Empresa, cada uno aportando desde su competencia como la flexibilización jurídica para la creación productiva, el acceso a la educación superior, y el trabajo bien remunerado con incentivos para las áreas de innovación.

La pertinencia temática da ocasión al entendimiento del conflicto psicosocial de la Institución, sentido como el malestar silencioso en la cultura, traducido en enfermedades sin explicación sin diagnósticos precisos, pero con injerencias psico somáticas, las cuales deben ser analizadas críticamente, de manera compleja e interdisciplinaria.

El estudio es novedoso, dado que escasea la literatura científica en el campo de la innovación psicosocial de zonas rurales pertenecientes al posconflicto, si bien se han realizado estudios en innovación social, y educativa, en los hallazgos de otros estudios, se recomienda orientar esfuerzos investigativos a las instituciones públicas y en la enseñanza primaria, media y vocacional.

El conocimiento sobre estrés laboral en dicha población es novedoso por que el estado actual del conocimiento del problema en el corregimiento es nulo, y en el Municipio al que pertenece es escaso. Existen brechas y vacíos que se requieren resolver con este proyecto, porque la comprensión sobre el estrés en el contexto pos pandémico es incipiente.

El conocimiento obtenido se traduce en recomendaciones para la institución con el ánimo de buscar nuevos datos, para tejer y amplificar la voz de los docentes, para la gestión educativa en la disminución del estrés laboral. La investigación tiene como fin, generar línea base, espacios de discusión para comprender el camino, al despliegue de las capacidades innovadoras, para potenciar el desempeño, y aumentar el confort laboral ante situaciones adversas.

Se necesita nuevo conocimiento sobre factores relacionados al estrés, para innovar en la gestión psicosocial con docentes rurales que se verán beneficiados porque serán más

conscientes de sus capacidades y oportunidades de mejora, que facilitará la disminución del estrés, y mejorar los procesos de enseñanza. Dando como producto recomendaciones para la ruralidad, que redundarían en otros beneficios adicionales como las innovaciones curriculares, y prácticas pedagógicas, pertinentes.

El aporte de los hallazgos de la presente investigación son la identificación de necesidades grupales con recomendaciones para la innovación psicosocial en la educación rural pos pandemia con enfoque de gestión administrativa, basada en datos empíricos y relatos científicos de la comunidad académica.

Se podría generalizar a otros escenarios similares, las enseñanzas que generó el estudio en todo el proceso investigativo, desde la formulación del problema, metodología y resultados. Podría extrapolarse a labores semejantes, en distintos escenarios organizacionales de cualquier sector productivo y social de contextos parecidos, dado que el estrés transversaliza todos los ciclos de la vida, y todas las fronteras geográficas.

La investigación fue viable porque contó con los instrumentos para la evaluación psicosocial, con la voluntad de la población para el estudio, el interés de las directivas de la institución, el reconocimiento de las autoridades municipales, y los recursos materiales para llevarlo a cabo.

## 5 REFERENTE TEÓRICO

### 5.1 DOCENCIA, RETOS Y CONDICIONES

En el contexto actual, la educación se convierte en una actividad profundamente revolucionaria por su deseo transformador. Por su invitación a la acción co-creadora de nuevos escenarios posibles generadores de vida con calidad y bienestar, por tanto, actividad retadora y problemática.

Del mismo modo, es agitadora por sí misma desde el propio debate con discursos decididos, tal cual, lo es la docencia en su afán formador que pretende la co-construcción de un mejor mundo, más humano, más culto y cívico, convirtiéndose en una profesión confrontadora y de momentos tensionantes y ambiciones fuertes.

Se requiere salir de la zona de confort, de un sistema basado en la reproducción de sujetos violentos, victimizados, sometidos, y reprimidos en la neurosis del hacer, que, ante el descuido del ser, conlleva a la adicción, depresión, ansiedad, cancerosidad, accidentes laborales, siniestros de tránsito, problemas cerebrovasculares, cardio vasculares, y todas las formas de violencia social que derivan en patologías mentales y éstas; en suicidios, feminicidios y pederastias.

Para Argandoña-M (2020) la clave está en “inversión que propicien la investigación e innovación como fuente de producción científica en beneficio de la población” refiriéndose a estudios contextualizados y particularizados en sus necesidades sociales, morales y sanitarias.

Para innovar en la educación se necesita generar recomendaciones institucionales preventivas en zonas de posconflicto que plantean el refuerzo de nuevos liderazgos y roles, que permitan la modernización del Estado del sector educativo y la comunidad misma.

La creación de nuevos pensamientos, estilos de vida que supere guerras, pandemias y estrés, será un estilo de afrontamiento de la adversidad más allá de lo resiliente, en

definitiva, innovador, será un mecanismo cognitivo de defensa que lleve la humanidad al estado necesario para aceptar los mínimos de la convivencia pacífica.

Según Kárpava, A. (2020) “La Teoría de la Paz Gaia integra las dimensiones Social e Interna, incidiendo en la deconstrucción de la visión antropocéntrica del mundo, defendiendo el cuidado del Planeta Tierra como el objetivo más importante”.

De esa manera, se superaría el egocentrismo mundano, asumiendo la conciencia holística del todo conectado con todos. En la tarea metacognitiva de encontrarse el educando así mismo para pensar el pensamiento y auto analizarse, convertirse en el observador de sí mismo. Así, avanzará en el conflicto interno, el personal, en la resolución de las incongruencias y los dilemas morales, hasta abandonar el ego, pensar en el otro y en lo otro.

Menos enfermizo y con más paz interna, en el sentido de la voluntad institucional para intervenir los riesgos psicosociales, de observar su necesidad en versión de la liberación de las emociones del docente, también su necesidad de autonomía en el libre albedrío para el despliegue de su potencial creativo bajo condiciones laborales seguras y saludables.

Volviendo a Kárpava, A. (2020) La prevención de los conflictos; el no-juicio; la autoobservación; respuestas de control y liberación de la tensión interna; reconocimiento y comprensión de las emociones, entre ellas las de miedo, ira y tristeza; elección de una opción de reacción a la emoción entre varias posibles.

Teniendo presente los acuerdos mínimos de convivencia que se consideran justos para una comunidad educativa más avanzada con herramientas para la gestión de la innovación y un reconocimiento del mismo grupo de referencia como diría Kárpava, A. (2020) “herramientas para observar el cuerpo, las emociones, los pensamientos y sus interrelaciones. La desidentificación con el problema y su observación objetiva”.

Como también se trata de estar en paz con la madre naturaleza. La dimensión biológica emerge notoriamente por su impacto en la transformación de la cultura de hoy. Para Argandoña-M (2020) “La afección de la pandemia de COVID-19, se constituye en un reto... siendo un período para reflexionar sobre la investigación que debe desarrollarse en las instituciones educativas con posibilidad de contribuir a la transformación social”.

La investigación psicosocial se vuelve más pertinente aún, se requieren estudios que puedan monitorearse los cambios en las percepciones de docentes en el nuevo contexto educativo, con nuevas condiciones pos pandémicas y exacerbación del conflicto armado internacional.

Aunque enormes diferencias se marcan entre los que están conectados a una red de internet y los que no. Argandoña-M (2020) “destaca la formación previa en manejo de TIC al curso pedagógico, permite minimizar el estrés en las personas involucradas”. T.I.C: Tecnologías de la información y la comunicación, propias de la era de la sociedad del conocimiento a la que asistimos hoy y debe fomentarse.

En el último año, se puso a prueba la capacidad tecnológica de docentes para comunicar sus planes de estudio de maneras alternas a las presenciales, detectando profundos vacíos en las coberturas, notando el sufrimiento, escases de trabajo y recursos económicos para enfrentar el caos sanitario.

La democratización de la educación, del acceso a ella, al internet, a los datos que facilitan la conexión del mundo y sus tendencias, estar informados y formados para enfrentar los desafíos sociales concomitantes al estrés laboral y el desenmascaramiento de la miseria.

“La educación es el lugar en que decidimos si amamos al mundo lo bastante como para asumir su responsabilidad y, por la misma razón, salvarlo de esa ruina que, de no ser por este renovarse, de no ser por la llegada de lo nuevo y lo joven, sería inevitable”. (Arendt, 1996, p. 16)

El impacto al sistema emocional del docente que da lugar a la inconformidad y origen a los sentimientos que deja la desigualdad y la injusticia, motiva a pensar a favor de iniciativas innovadoras para la transformación de una Nación menos paquidérmica, corrupta y violenta. La salud mental del docente llegará junto con otros criterios de reflexión educativa.

Para Aguirre, J. (2019) “El principal desafío, radica en apostar por una formación profesional con fuerte sentido público, que colabore en la transformación de los sujetos y que, desde perspectivas colaborativas, reflexivas, éticas, políticas y estéticas vuelva sobre la centralidad de las prácticas y otorgue visibilidad a las voces pocas veces escuchadas del sistema escolar”.

Y no solo eso, el reto está en la innovación psicosocial del docente en el terreno de lo público, como clave del sendero a la trascendencia de los valores contemporáneos de las necesidades conversacionales en otro nivel, con conciencia pacífica y creadora, compleja y diversa, mutándose sistemáticamente en nuevas costumbres basadas en principios axiológicos con escalas de desarrollo.

Aunque la realidad sea otra y por eso merece cuestionarse. Para Aguirre, J. (2019) “El docente ejerce sus tareas en condiciones laborales de absoluta debilidad: bajos salarios, descalificación profesional, ambientes de infraestructura escolar precarios, sistemas de capacitación que lo colocan en el papel de reproductor mecánico o facilitador pasivo, fuerte desprestigio y debilitamiento de la posición social que lo había caracterizado”.

La misión personal hacía la paz interna, en el terreno de lo privado, está en asumir el compromiso de conocerse más a sí mismo, por medio de la autoobservación con autoexamen honesto y transparente, que acepte capacidades y debilidades que caracterizan la comunidad educativa, la que puede medirse con una evaluación psicosocial, identificando los factores de riesgo y protectores.

Los estudios psicosociales, incluyen dimensiones internas y externas al individuo, es decir, capacidades para el afrontamiento de los retos, estilos de comunicación, gestión de las emociones y formas de liderazgo.

Un estudio arrojó el siguiente dato interesante asociado directamente a la discusión de las dimensiones; Páez (2019) “observa que el desempeño del 70% de los participantes se ha visto afectado por un constante cansancio no sólo físico sino mental, lo que los ha llevado a disminuir su rendimiento profesional”.

De la cita anterior, cabe resaltar la didáctica separación humana en dos dimensiones físicas y mentales. Para efectos de entendimiento se ve necesario evaluarlas por aparte, aunque está claro que la salud impacta de manera integral, al ser docente habrá de observársele de manera complementaria y compleja porqué abarca múltiples variables y diversos escenarios.

Además de los profesores, los actores sociales beneficiados indirectamente de la investigación están dentro de la comunidad académica; estudiantes, investigadores, la gestión administrativa, padres de familia y líderes.

La naturaleza del problema subyace de los factores de riesgo psicosociales que explican las carencias por las cuales se puede estar manifestando el estrés laboral y su impacto en la creatividad que genera la innovación en las relaciones sociales, familiares, estilos de liderazgo y autonomías, en las formas de comunicación, de regular las emociones en contextos hostiles.

Situaciones que redundan de ambientes educativos desfavorables y que pueden estar afectando la motivación de los docentes en su trabajo. Producto de ello debe responderse desde la innovación en las aulas de clase para cautivar mentes creativas, no obstante, lo que se encuentran son expresiones sintomáticas de docentes estresados, y con dificultades para gestionarlo, según varios estudios.

Los docentes están expuestos a riesgos de enfermedades, incapacidades, invalidez y muertes, las cuales pueden ser mitigadas con modelos desarrollados de promoción de la salud mental a través del fortalecimiento de vigilancias epidemiológicas que lleven a la identificación, monitoreo, prevención e intervención de los factores de riesgo generadores de estrés de la institución.

## **5.2 ESTRÉS LABORAL, DEFINICIÓN Y EFECTOS**

Para comprender este fenómeno es necesario entender que el estrés, es la reacción física y psicológica del organismo, y el estrés laboral es la resultante de las tensiones entre los factores intralaborales y los factores extralaborales, que median con las características individuales, y estilos de afrontamiento de los conflictos, en función de la personalidad. “De acuerdo con la Organización Mundial de la Salud, el estrés laboral ocurre cuando trabajadores son encargados con demandas que no se adecuan a sus conocimientos o habilidades y que retan su capacidad de manejar la situación” (Houtman y Jettinghoff 2018).

El estrés laboral tiene múltiples orígenes y manifestaciones, además de discusiones interesantes que llevan al punto de cuestionar si afecta o impulsa el desempeño, estimula o inhibe la creatividad requerida para obtener innovación evidenciada en la productividad, la enseñanza efectiva, gozar de salud y fluir naturalmente. En el estudio de Muñoz, et al. (2018) “El estrés incide directamente en el desempeño del trabajador, ocasionando una baja productividad afectando el confort laboral”.

Un acuerdo inicial, sería diferenciar las consecuencias de los niveles de estrés: los niveles más bajos que pueden facilitar al individuo a responder con sus responsabilidades, distinto a los niveles altos: podrían limitar las capacidades de innovación. Según Muñoz, et al. (2018) “Una de las principales si no la principal manifestación de los riesgos psicosociales es el estrés agudo”.

Después del estrés agudo se puede pasar a tener un estrés crónico cada vez más perjudicial para la salud; psíquica, social, física y organizacional, a tal punto de desencadenar en trastornos depresivos, ansiosos y síndromes por fatiga. Razón por la cual se debe medir el estrés y hacerle seguimiento.

Teniendo claridad del nivel de estrés de los docentes del estudio, habrá que tener otras certezas; como las principales causas de este. La teoría de Muñoz, et al. (2018) “los efectos principales son la violencia, el acoso laboral o el acoso sexual afectando directamente el funcionamiento de la persona que trabaja”.

El conocimiento de los riesgos psicosociales: factores intralaborales y extralaborales, hacen parte de las dimensiones a indagar, dada su alineación al objeto de la presente investigación, toda vez que, son factores que pueden alterar la creatividad de los docentes y demanda con urgencia la producción de conocimiento al respecto.

De ahí la necesidad de identificar los factores de riesgo, permitirán conocer el origen de las patologías mentales, además de garantizar mayor calidad de vida laboral, prevención de la violencia, y el logro de la Paz Interna, es decir, la claridad con serenidad mental.

Para Muñoz, et al. (2018) “Cuando se adoptan medidas preventivas tempranas en materia del riesgo psicosocial se puede obtener una reducción considerable de los costos económicos y sociales”. Logrando con esto la maximización de los recursos públicos que, en aras a la eficacia de la gestión, contribuyendo a una cultura institucional más prevencionista que asistencialista, más saludable y eficiente.

### **5.2.1 Factores De Riesgo Psicosocial**

Un riesgo es la probabilidad de ocurrencia de un evento, como lo define la Organización Internacional del Trabajo (2013) es la exposición de un individuo que aumente la probabilidad de sufrir algún tipo de daño que afecte su salud física o mental.

La misma Organización y la Organización Mundial de la Salud (OMS) en Comité Mixto desde (1984) indicaron que los factores de riesgo psicosocial consisten en la percepción de las interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, las condiciones de su organización y las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura, y la situación personal fuera del trabajo que puede influir en la salud y rendimiento. A continuación, se presentará los factores que por omisión, defecto e intensidad generan consecuencias en la paz interna:

Capacitaciones, inducciones y reinducciones son dimensiones cuestionantes a la hora de evaluar las instituciones, toda vez que puntúan positiva o negativamente como factores psicosociales generadores de estrés o como factores de protección de las condiciones en el trabajo.

La participación de los colaboradores en la gestión del cambio se convierte en herramienta fundamental para reducir el impacto del estrés. La preparación colectiva y los procesos de planeación se convierten en caminos más seguros.

Para García R. (2018) “Los cambios organizacionales significativos se asociaron con problemas de salud de los empleados sobre todo aquellas organizaciones que tienen cambios amplios y simultáneos”. Las políticas institucionales deberían ser acordes al control, eliminación o sustitución del riesgo, que se basen en evidencia científica y medible para monitorear el impacto de la gestión psicosocial.

Ubicarse en el contexto institucional implica una visión transformadora de las formas de gestionar, de pensarse al individuo, verlo como sujeto sentí-pensante con acción comunicativa, retada por las relativas comprensiones del rol. Así lo comprendió García R.

(2018) hizo un estudio de los “estresores ocupacionales en los trabajadores, los resultados se enmarcan en sobrecarga ocupacional, insuficiencia de rol y fronteras del rol”.

De esta manera, queda identificada la necesidad de cambio en los contextos institucionales, con estudios basados en evidencia científica que le permita sistematizar y gestionar el conocimiento de la psicología del grupo para monitorear los cambios, potenciar sus capacidades creativas de liderazgo social, comunicativo, emocional, y mental.

Las exigencias de responsabilidad en el cargo, que en cualquier institución acaecen, comúnmente como detonadores del estrés, que pueden perturbar a los docentes en la medida en que estos no tengan las capacidades necesarias para asumir los retos o en su defecto, no estén en el puesto de trabajo más indicado. De ahí la necesidad de establecer perfiles de cargos, y descripción de puestos de trabajo alineados a las capacidades individuales.

Jaramillo N. (2019) escribió un artículo donde señala que es importante resaltar que los “docentes apuntamos a enseñar saberes que les sirva para la vida respetando realidades y modos de vida diferentes relacionados a cada uno de los contextos: como la cultura, autonomía e identidad”.

Tendrá que afectar el nivel de control que ejerzan sobre los docentes en el trabajo, el rendimiento será mayor o menor según las características personales, y condicionamientos estructurales del contexto, las cuales determinan el desempeño técnico de cada ser humano que, en su complejidad, adquiere diversas expresiones crónicas y circunstanciales, bajo presión, o cuando se requiere que fluya con naturalidad, en el ejercicio de las funciones morales.

En este sentido, surgen en los educandos innovaciones creativas ligadas a los conocimientos científicos. Desde el modelo Escuela Nueva cuyos principios pedagógicos, busca el desarrollo del pensamiento divergente con aprendizajes significativos, cuando se

enseña con saberes integradores y clases participativas para que nuevos conceptos sean duraderos y forme otros esquemas cognitivos.

La presión en los docentes, además de las directivas es ejercida por los padres de familia cuyas tensiones como lo señala (Rios B, 2013) en especial de las zonas rurales de Colombia, no confiaban en la nueva metodología de formación e instrucción que traían los maestros a sus escuelas.

El estrés por carga mental, dadas las condiciones adversas y la minuciosidad de la tarea, requiere exigencia por el tipo de operación socio- cognitiva a desarrollar, y el nivel de responsabilidad que compromete al docente, estar a tope en sus juicios y decisiones, suscritos a los mecanismos de apoyo existentes para la solución de problemas.

No obstante, al exceder las demandas cuantitativas de trabajo, que, al coincidir con el nivel de complejidad de la tarea, puede llevar al aumento del estrés laboral, al incremento de la violencia educativa, que se traduce en pérdidas económicas en el sistema general de riesgos laborales, con la desventaja de desequilibrar el tiempo, y la razón, para los asuntos personales.

De acuerdo con Lederach (2007), “el conflicto es un proceso interactivo que se da en un contexto determinado. Es una construcción social, una creación humana ... el conflicto como parte cotidiana de las relaciones humanas y como motor de cambio, y sostiene que el concepto de transformación de conflictos está relacionado con los cambios constructivos en el proceso de resolución”.

Las demandas emocionales en la población docente, en la interacción constante con el sentir de estudiantes, administrativos, padres de familia y líderes sociales, deja entrever, la anulación de expresarse libremente, porque se condiciona el fuero interno; la psique, con la transgresión de la privacidad del yo (self, sí mismo, identidad), evidenciadas en la comunicación, la necesidad de trascenderla.

Como lo sugiere Castillo R (2020) en el texto la comunicación no violenta, "metacomunicación, es decir, la posibilidad que tenemos de reflexionar y generar un discurso sobre la comunicación misma, desenmascarando la burla, la broma o el sarcasmo". Dando pie a una comunicación más asertiva, eficaz, eficiente, transparente, congruente y afectuosa.

Sin embargo, para Osorio, J. (2017) "el estrés laboral se ha asociado principalmente a variables como satisfacción laboral, inteligencia emocional y problemas musculoesqueléticos y a variables que componen los modelos explicativos del estrés como demanda-control laboral, recompensa-esfuerzo y modos de afrontamiento individual".

El esfuerzo se evalúa con la variable jornadas de trabajo, vale la pena resaltar la importancia de regular los tiempos necesarios de pausas activas periódicamente, para permitir al cuerpo asumir posiciones de descanso y la distensión de los músculos, principalmente de la espalda, cuello, brazos para el caso de docentes que hacen uso del computador durante largas horas, afectando los ojos, o estar de pie otras tantas soportado por las rodillas, la espalda, generando atrofias en los huesos.

De razón que los deseos de transformación sean evidentes en la comunidad académica desde su concepción. La Institución Educativa plasmó en su misión institucional un enfoque socio humanístico, en forma incluyente, en formación por competencias, propiciándoles ambientes de aprendizaje activos adecuados para la ciencia; trabajo, autonomía, humanismo, sensibilidad ecológica y liderazgo que los lleve a proyectarse a la comunidad con una actitud crítica frente a los retos que la sociedad le presenta.

Para este estudio, resulta de interés, considerar el ejercicio del liderazgo educativo, como elemento fundamental en la gestión institucional, recurrentemente con un alto grado de impacto de estrés, en el ambiente laboral o ecosistema interno en donde se entretujan relaciones de poder y subordinación que, dependiendo del estilo, facilitará o limitará el desarrollo de los colaboradores, su realización personal y científica.

Sobre, el texto de Castillo (2020) podemos retomar que “El primer paso es observar sin evaluar ni emitir juicios”. Esto aplica tanto para el yo como para los otros: observarse a sí mismo sin juzgarse; observar al otro sin juzgarlo. Tal observación carente de evaluaciones y juicios debe hacerse explícita. Cuando así sucede, se construye una comunicación clara y sincera, reduciendo la probabilidad que la persona que recibe la comunicación sienta el rechazo posiblemente implícito en una evaluación”.

Las implicaciones que tiene la retroalimentación del desempeño en los educadores para generar aprendizaje consciente y constructivo, en una visión de resignificar los procesos y procedimientos, para encontrar las mejores formas de hacer las actividades laborales. Buscando las maneras más adecuadas de alinear los intereses individuales con los institucionales, hasta tal fin que sinérgicamente se encuentren en el espacio común a todos para el crecimiento mutuo.

Según, Castillo “Es sumamente frecuente que, al comunicarnos, emitamos juicios en diferentes formas: hacemos comparaciones, negamos la responsabilidad de nuestros actos y se los atribuimos a otros, hacemos críticas disfrazadas de observaciones. Cuando así sucede, utilizamos ciertas palabras que tienen connotaciones evaluativas pero que se han normalizado en nuestras prácticas cotidianas, como las exageraciones o las generalizaciones”.

Para ello, es trascendental que la relación con los colaboradores tenga características efectivas e impecables. La subordinación se transformará hacia la horizontalidad con relaciones sociales de apoyo, facilitadas con vigilancias de los riesgos asociados al rompimiento de la confianza; con directrices planeadas de manera sistemática para eliminar o reducir el impacto psicológico, para describir sentimientos y emociones, gestionados con sabiduría, más que inteligencia.

Castillo “El objetivo es asumir la responsabilidad frente a nuestras interacciones comunicativas tratando de deconstruir los discursos de violencia cultural legitimada, para

transformarla y construir nuevas culturas de paz, en un compromiso colectivo y de cooperación comunicativa”.

Entonces tiene sentido preguntarse por el impacto comunitario que generan las relaciones institucionales, por la influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral, queriendo decir la parte antagónica, a manera de antítesis, el resultado en la calidad de las interacciones recreativas, y la producción conversacional de los roles laborales en otro escenario.

La Institución Educativa del estudio, tiene entre sus principios institucionales un especial interés por la capacidad de interactuar para trabajar en equipo, con énfasis en las relaciones interpersonales y comunitarias. La clave de Castillo es que “Pone énfasis en la empatía, que se logra al conectar con nuestras necesidades y con las de los demás, hecho que nos aleja de prejuicios”.

Las directivas de la Institución Educativa tienen como política de transparencia impactar en el clima organizacional y motivacional de sus colaboradores, por lo tanto, el proceso investigativo será provechoso para enriquecer el acervo conceptual y práctico con los resultados para mencionar ante la comunidad educativa una rendición de cuentas más nutrida por la gestión humana realizada al respecto.

Para efectos de este estudio es preferible hablar del clima psicosocial como lo denomina, (Villalobos, 2004) quien además refiere el interés por el estudio de los factores psicosociales por “la pérdida de la calidad de vida ... falta de integración social representados en las tazas de violencia ... el desmesurado incremento del trabajo infantil muchas veces fomentado por la migración y el desplazamiento forzado”.

Dándole paso al análisis del sistema en otro nivel, a la influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo, para saber cómo afecta la individualidad o como la potencia en la vida profesional, a la hora de la enseñanza en una zona llamada de “posconflicto”:

Las comunicaciones inician en las relaciones interpersonales que gestiona el docente para hacer uso del tiempo libre, como parte del ocio y la recreación también necesarios para el desarrollo social, conducente al desarrollo lúdico, donde se configura el tejido comunitario desde lo grupal y asociativo para la generación de espacios de construcción con realidades intersubjetivas.

Las relaciones familiares dan un componente preponderante en la calificación de los riesgos psicosociales que se pueden ver alterados significativamente de acuerdo con la calidad de las interacciones que el docente tenga con su núcleo más cercano. La situación económica del grupo familiar; si alcanzan los recursos para garantizar la vida digna, sin carencias, estando satisfechas las básicas, techo, comida, afecto, y cuáles serían las características óptimas de vivienda, entorno, barrio, comuna, transporte, y tiempo de desplazamiento hasta su lugar de trabajo.

Razones estructurales que aportan como ingredientes a la construcción de la paz o, todo lo contrario, a la exacerbación de los conflictos; de los que se presume en un momento cúlpe al denominársele en un sentido resolutivo, y que a la vez se relativiza, de acuerdo con el territorio del que se hable. Para (Calderón, 2016) “el concepto de posconflicto tiene varias definiciones, su punto de encuentro es que se refiere a una nueva etapa que se inicia después de la firma de un acuerdo de paz, en el caso de Colombia, una vez firmado el acuerdo de paz de La Habana”.

No obstante, emergen disidencias, clanes y bandas criminales desalineadas a los acuerdos, el Gobierno Nacional se fortalece militarmente, porque los grupos al margen de la ley continúan ejerciendo controles territoriales y cometiendo delitos de lesa humanidad que se sostiene con una economía ilícita, lucrativa de cultivos que permean diferentes sectores sociales y pueden ser prevenidos desde el seno de las comunidades educativas para lograr la tan anhelada paz.

En el texto de emociones políticas, Nussbaum (2015) refiere una manera de entender la comunidad avanzada, cuyo mensaje funcionaría como principio para la

innovación, la decencia y la justicia como pilares para la paz perfecta. “Es un rasgo clave en la mayoría de las sociedades que tratan de ser decentes y justas; y esa aspiración precisa de una visualización más o menos clara de su objetivo”.

Un sentido de justicia que se convertirá en el estilo de gerencia de las instituciones más trascendidas y conectadas con el contexto en el que se desarrollan. La cultura de las instituciones pacíficas serán las que tengan en cuenta las tendencias mundiales en lo relacionado al bienestar físico, psíquico y social.

Al mejor estilo de las organizaciones saludables, que no violentan al cuerpo ni a la conciencia. Serán las que dimensionen al ser humano en su esencia creadora no destructiva, y lo lleven por el camino del desarrollo humano - trascendente, por la fluidez al estado de autorrealización sin prejuicios ni estereotipos, camino de la felicidad como tendencia global de sanación, antítesis de la actitud competitiva, destructora y alienante basada en la lógica del mercado de la esclavitud moderna:

“La cuestión, por consiguiente, no es tanto saber si somos dueños o esclavos de nuestras máquinas, sino si éstas aún sirven al mundo y a sus cosas, o si, por el contrario, dichas máquinas y el movimiento automático de sus procesos han comenzado a dominar e incluso a destruir el mundo” Arendt, (2012).

Contexto bélico, eminentemente capitalista que superpone los intereses individuales a los colectivos, dejando en riesgo la salud de trabajadores bajo el argumento de mantener un empleo, un estatus social, basado en la creencia del esfuerzo y sacrificio como promesas del deber ser bien ejecutado, en el camino de la neurosis y la enfermedad obsesiva de las normas y el desempeño con sus respectivas evaluaciones, y colaterales despidos a causa de esta, en detrimento de la paz interna.

Prestes (2019), desarrolló una investigación que compila las tendencias norteamericanas para el manejo del estrés; también analiza una de sus consecuencias: El síndrome de burnout aparece como una respuesta al estrés laboral crónico, también

denominado síndrome del quemado es un fenómeno bastante estudiado en los últimos años por su impacto en la salud, accidentes mortales y productividad por costes de incapacidades.

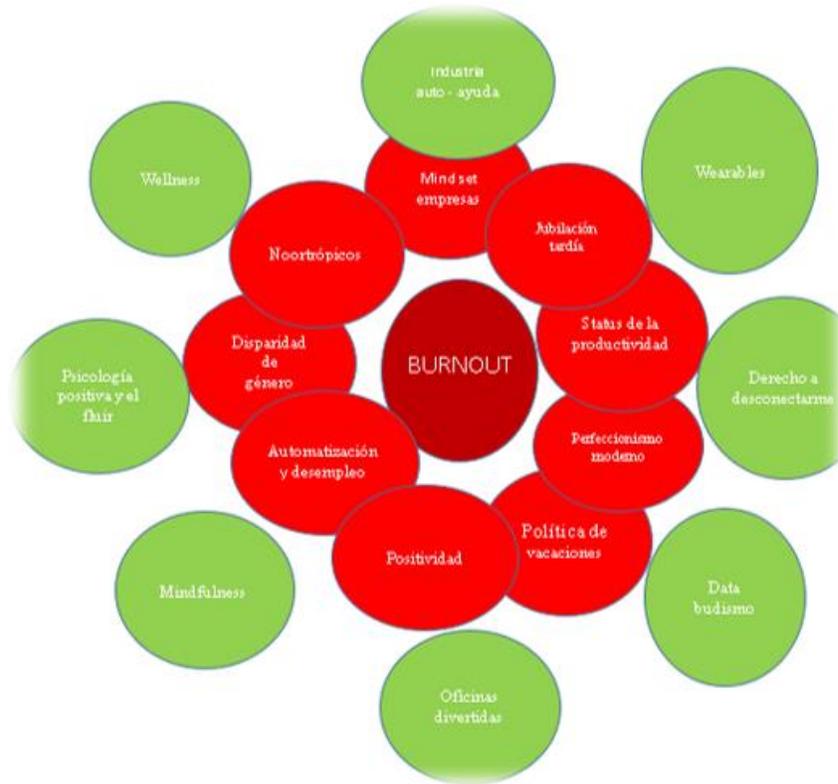
Asociado al uso de la biotecnología con base en las neurociencias que disponen de medicamentos extraídos de esencias naturales (nootropicos) para potenciar la creatividad, al mismo tiempo que pueden generar adicciones y efectos colaterales a los beneficios esperados.

También relacionado con la (positividad) es importante señalar la diferencia entre el hacer algo con amor y tener que hacerlo a manera de obligación. Dos paradigmas distantes de lo que puede ser la tendencia a la felicidad, soportada en la psicología positiva la del flow, del (fluir) en la que el ser humano se encuentra consigo mismo en un estado de bienestar propio, libre de tensiones crónicas, centrados en el presente aquí y ahora.

Para este estudio se convierte en un reto crear recomendaciones para la innovación psicosocial, que pueda prevenir el estrés, atendiendo las recomendaciones para los docentes desde la identificación de este. Siguiendo a Prestes “Incontables soluciones tecnológicas empezaron a surgir en Silicon Valley, California, Estados Unido de América buscando tratar la enfermedad:

También acompañando la presencia de movimientos nuevos que incentivan el “no hacer nada”, documentales sobre minimalismo, el enfoque en "el estar presente", el disfrutar los pequeños placeres, así como el surgimiento de la contracultura de dedicar menos horas al trabajo y más a la desconexión total”. En la búsqueda de una vida más light, con otros sentidos existenciales y humanistas, tendientes al placer. A la diversión de vivir el disfrute de la risa, la afectividad, el juego, la libertad.

**Figura 1. Diagrama con tendencias que buscan reducir el estrés laboral en círculo verde y en rojo las conducentes al burnout.**



Fuente. Elaboración propia. Tomado de Prestes, D. (2019)

Sobre el gráfico cabe señalar que; se ha convertido en una industria el asunto del bienestar (wellness) y la salud, que además de dejar ganancias millonarias puede ser tergiversada y usada sin criterio técnico.

Entre modas y tendencias de meditación (mindfulness) bajo los principios de filosofías y religiones provenientes del lejano oriente (budismo) pueden dar sentidos constructivos a las vidas como también pueden percibirse como paños de agua tibia para intervenir problemas graves.

Sobre la (autoayuda) a través de libros de crecimiento personal se vale decir que pueden ser un comienzo para el reconocimiento de las problemáticas, sin embargo, no

logran coberturas esperadas, dados los bajos y nulos niveles de lectura que se dan en la población colombiana. De modo que solo aplicaría para ciertas poblaciones, aunque no sean soluciones definitivas.

Los dispositivos (wearables) de medición neurotransmisora para identificar niveles de sustancias neuronales pueden llegar a tener altos costos y no responder a los alcances de la economía en Colombia y otras latitudes similares.

### **5.3 INNOVACIÓN, DEFINICIÓN, MODELOS Y ACTORES**

Se requieren novedosos e innovadores métodos de intervención institucional en zonas de posconflicto para la población más necesitada, sin acudir a estrategias paternalistas que anquilosan, y mantienen modus operandi en latencia y estancamiento de victimización.

Más allá de una moda, se gesta como tendencia mundial la manera de hacer algo nuevo, algo que sirva, y que genere impacto. “La innovación es la introducción de un producto (bien o servicio), o de un proceso nuevo o significativamente mejorado, o la introducción de un método de comercialización o de organización nuevo aplicado a las prácticas de negocio, a la organización del trabajo” Manual de Oslo (2018).

Cabe resaltar del último renglón de la cita, eso del método organizativo en las prácticas internas; justo lo que se pretende con la innovación psicosocial en términos de un proceso en la forma de gestionar las condiciones del trabajo para los docentes, en función de mejorar las interacciones entre la comunidad educativa.

Podría transmitirse mejor la idea; ubicados en el estudio de Da costa (2019) quien afirma que “la creatividad y la innovación implican procesos de ideación e implementación de nuevas ideas en sistemas sociales”. Asimilando lo anterior, se afirmaría que la creatividad está en la dimensión interna, en la subjetividad de los procesos cognitivos y la innovación en la dimensión externa, en lo concreto y objetivo de la intersubjetividad.

De este modo, se comprende mejor la necesidad de tener mentes sanas para obtener contextos saludables que potencien el desempeño docente y su impacto en los procesos de enseñanza, relacionamiento con la comunidad educativa, y consigo mismo.

Así queda más claro, cuando Da costa (2019) traslada un concepto aparentemente ingenieril a las ciencias sociales, quien considera “la creatividad y la innovación como determinantes en las relaciones que forman sus trabajadores” refiriéndose con esto la dimensión social de los seres humanos, sus interacciones cotidianas en las que se reconstruye y reinventa.

Se justifican visiones del desarrollo humano desligadas al materialismo, egocentrismo y antropocentrismo. Esto significa dar lugar y prioridad a la salud, sin estrés negativo, con visión hacia la felicidad colectiva, con espíritu sostenible.

Implica replantear las concepciones dignas de este siglo, que, en su plena juventud, pide a gritos otras costumbres en la educación, menos memorística, y más segura, interpretativa y amorosa, con estrés positivo, el que emociona con el reto, por una formación arraigada en valores humanos, derechos civiles y sentidos de pertenencia, centrados en el desarrollo de las veredas.

Debate que es vigente, y hoy recae en la Academia, el Estado y el Sector privado, es un deber moral repensar las formas, propósitos de ser y hacer, en el mundo de la vida, el fin no puede seguir justificando los medios.

“Para disminuir la brecha entre el estado de los conocimientos y el de las prácticas, la primera etapa consiste no solo en proponer políticas y planes de acción en concordancia con los datos probatorios, sino en establecer las condiciones” Leblanc, L. et al (2012).

De ahí que tenga sentido evaluar el riesgo psicosocial con unidades de medida que permitan seguimiento a los datos cuantitativos, reconocer sus avances o retrocesos en el desarrollo con el fin de hacer ajustes a los programas y actividades.

Acudientes de la triple hélice; científicos, gobernantes y empresarios podrían fijar su atención en las esencias de la vida, en la calidad de esta, en la construcción de un mundo más saludable, cuya responsabilidad recae en investigadores, líderes y comerciantes.

“la innovación psicosocial es un proceso complejo con escollos que pueden hacer difícil la cohesión entre investigadores, tomadores de decisiones, los agentes intervinientes y las personas provenientes del medio natural” Leblanc, L, et al. (2012).

Por esto es prudente traer del sector privado los aprendizajes que pueden retroalimentar y generar desarrollos en el sector público, y viceversa, tomar lo que aporte a la potenciación de las capacidades innovadoras de trabajar en equipo, lo que implica habilidades en las relaciones interpersonales de mayor empatía, y el manejo de las propias emociones con estilos de comunicación asertivos, que faciliten la toma de decisiones efectivas y lleven al desarrollo individual, social, organizacional y de las mismas naciones.

Cabe citar el estudio de López G. (2016) “Es conveniente analizar el proceso innovador teniendo en cuenta las variables organizacionales y los factores psicosociales” dicha afirmación refiere uno de varios temas importantes para esta investigación, el proceso innovador, de carácter incremental no disruptivo; que se ejerce inicialmente por la metodología virtualizada, minimizando el impacto ambiental del uso de papel.

La evaluación de los factores de riesgo psicosociales: intralaborales y extralaborales, cuya discusión debe ubicarse en su relación al estrés, además del impacto pos pandemia, los protocolos de bioseguridad y la educación remota “Hay una voluntad, en muchos países, de proponer políticas y planes de acción gubernamentales que se apoyen en datos probatorios”. Leblanc, L , et al. (2012)

La innovación como proceso también se observa en la dinámica organizacional en el impacto que tienen las instituciones a la hora de realizar actividades de innovación como lo demuestra el estudio de López G. (2016) “los equipos que realizaban actividades de

innovación, independientemente del tipo de actividad reportada, tienen mayor cohesión que el grupo de contraste”.

De este modo, se verifica que siguen vigentes los principios del trabajo en equipo, la comunicación apropiada, formación permanente, gestión del conocimiento y la cultura psicosocial, tal cual lo afirma la investigación de López G. (2016) “es de mayor importancia la interacción entre los miembros del equipo en aspectos como la cohesión, la potencia y el clima de aprendizaje”.

De lo contrario, los docentes se enfrentarían a situaciones de adversidad que los llevaría al límite de sus capacidades para enfrentar las tensiones del medio social en el que se desenvuelve, y en el que debe adaptarse para responder asertiva e inteligentemente.

En el contexto de los países en vía del desarrollo y ante la carencia de recursos tecnológicos, industriales, económicos y científicos, le queda a la población colombiana prepararse para mejorar sus capacidades innovadoras y canalizar su inteligencia colectiva en función del desarrollo propio para salir de la pobreza, analfabetismo e insalubridad.

“El mejoramiento de los entornos sociales involucra a todo el sistema, lo que exige una planificación rigurosa de todas las etapas de implementación de una política social”  
Leblanc, L , et al. (2012).

Dichas planeaciones serán de utilidad en los procesos de enseñanza, toda vez que permiten recrear escenarios posibles y en términos de probabilidades de ocurrencia, también como formas seguras de mostrar riesgos laborales y sus maneras de enfrentarlos, de otro lado, como estrategias de afrontamiento avanzada al servicio educativo que se muestra de manera original y contundente.

Está propuesta de investigación contribuye con probabilidades de éxito a la descripción del problema, proponiendo recomendaciones para una estrategia que genere innovaciones en la gestión psicosocial, potenciar las capacidades, y mitigar la morbi-mortalidad generada por los riesgos psicológicos, que derivan en conflictos sociales en la

educación rural. Asumiendo la innovación psicosocial como herramienta que permite no sólo construir relaciones colaborativas, sino también contribuir de manera creativa a la resolución y transformación de conflictos.

Para tal efecto, es menester ubicarse en los modelos de la innovación social destacados que dan pistas para entender la pretensión del estudio en términos de la función que pueda ejercer sobre la población, que en este caso es la Institución Educativa, a quien se lee, desde el modelo de la innovación del sector público por su carácter gubernamental:

**Tabla 1. Modelos de innovación social que sobresalen actualmente**

<b>MODELOS</b>	<b>AUTORES</b>	<b>FUNCIÓN</b>
Modelo basado en el individuo para la Difusión de la Innovación	Deffuant, Huet y Amblard	Podría ser utilizada para modelar los fenómenos sociales más específicos de difusión, tales como votos políticos o la compra de productos específicos.
Modelo de Innovación en el Sector Público	Mulgan y Albury	Se basa en diferentes habilidades, recursos, organización métodos, el liderazgo y la cultura.
El Modelo de Comunidades de Innovación o CDL	West	Comunidad centrada en la innovación compartida
Modelo Alternativo de Innovación Local (MOALIL)	Moulaert	La combinación del análisis institucional y estratégico permite la movilización de los análisis del cambio estructural
Modelo de Innovación Social Local	Foundation/NESTA	La creación de una autoridad o de una cultura en toda la ciudad que fomente la innovación

Elaboración propia. Tomado de Abreu Quintero, José Luis & Cruz Álvarez, Jesús Gerardo 2011

Así, también aplica para este estudio el interés de observar el ejercicio del liderazgo institucional que se ejerce en la co-dirección del personal docente, organizando y gestionando las condiciones de seguridad laboral, cuyos estilos de acción develan intenciones e intereses que pueden estar al servicio o no del estatus quo, al margen de las necesidades de cambio o a favor de la renovación.

Reinventarse fue el termino cliché durante los últimos años, en plena pandemia ante retadoras condiciones de vida se generaron diversas situaciones de contrastantes; aislamiento social versus híper integración en los hogares, trabajo en casa versus desempleo, estudio virtual versus perdidas de clases, autocuidado versus exposición al riesgo de muerte, entre otros.

Dicho contexto llevó al ser humano a dar más de sí mismo, saliendo de su zona de confort lo que, en palabras de Hernández, et al. (2007) sería la innovación individual y la definen como “una estrategia de afrontamiento centrada en el problema”.

Como un recurso sociocognitivo al que acuden las personas cuando se encuentran a límite, y no les queda otra opción más que arreglárselas como puedan, es decir, resolver y punto. Crear o desaparecer, sin duda alguna, es lo que ha permitido a la humanidad la supervivencia, y hoy por hoy, es lo que mantuvo con vida muchos en medio de las amenazas bio-psico-sociales y políticas que afectan en estos días.

Para ser más explícitos “Lazarus y Folkman (1986) definieron el afrontamiento como aquellos esfuerzos cognitivos y conductuales constantemente cambiantes que se desarrollan para manejar las demandas específicas, externas y/o internas, que son evaluadas como excedentes o desbordantes de los recursos del individuo”.

De este modo, queda claro que la innovación individual implica nuevos mecanismos internos en función adaptativa y resiliente para salir adelante en medio de las dificultades o retos generados por el medio externo que puede ser interpretado por el organismo como amenazante y peligroso para su propia existencia para su seguridad y autoestima. En síntesis, lo que se quiere observar en el estudio está en medio de los dos conceptos anteriores; en la innovación relacional; la sumatoria de las innovaciones individuales.

## **5.4 REFERENTE LEGAL**

### **5.4.1 Sobre Lo Psicosocial**

La evaluación será realizada únicamente por expertos que según la Resolución 2646 del año 2008, el experto es un psicólogo con posgrado en salud ocupacional, con licencia vigente de prestación de servicios, dicha resolución tiene como intención desglosar el paso a paso del abordaje psicosocial con sus fases de identificación, evaluación, monitoreo y seguimiento de los riesgos.

Cabe señalar la pertinencia de la expedición de la Resolución 4886 de Noviembre de 2018 por el Ministerio de Salud y Protección Social sobre la Política Nacional de Salud Mental que cita: “la agenda 2030 del Programa para las Naciones Unidas que insta a los Estados a formular políticas y acciones, que además menciona en el primer numeral de la visión orientar programas de promoción y prevención que fortalezcan habilidades psicosociales individuales y colectivas, la cohesión social y los entornos saludables, resilientes y protectores”.

Adicionalmente, las instituciones públicas y privadas tienen como prioridad por mandato legal, implementar sus sistemas de gestión en seguridad y salud en el trabajo, dentro de este; realizar control de los factores de riesgo como lo comprende la Resolución 0312 de 2019 por la cual se definen los estándares mínimos del sistema, y se solicitan resultados de mediciones.

La circular 064 de 2020 sobre acciones mínimas de evaluaciones e intervención de los factores de riesgo psicosocial, promoción de salud mental y la prevención de problemas y trastornos mentales de los trabajadores en el marco de la actual emergencia sanitaria por sars-cov-2 en la sección de responsabilidades numeral 5.13. dice que la aplicación de la Batería de instrumentos de evaluación de factores de Riesgo psicosocial de manera virtual será potestad de empleador.

La resolución 2764 de 2022 por la cual se adopta la Batería de instrumentos de para la evaluación de factores de Riesgo Psicosocial, la Guía Técnica General para la promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales, el protocolo de intervención en el sector educativo – Prácticas de trabajo saludable para educadores.

Los riesgos psicosociales impactan en docentes que se ven enfrentados a situaciones generadoras de estrés, razón por la cual es menester producir conocimiento científico con bases investigativas, que arroje recomendaciones con origen en la Institución Educativa Rural para que se conviertan en fuente de soluciones, quedándole como prioridad ser modelo ejemplar en procesos innovadores de enseñanza y aprendizaje, cuya mediación

entre docentes y estudiantes, se convierten en interacciones vitales que según sus condiciones juegan papel fundamental para el desarrollo social de la región.

#### **5.4.2 Sobre La Educación**

El desarrollo social será posible en la medida en que se logre conectar alianzas con el sector privado y la educación rural en Colombia. De acuerdo con el artículo 64 de la Constitución política de Colombia de 1991, se daría acceso progresivo a los servicios educativos, que, aplicado al campo, mejorarían los procesos formativos y productivos toda vez que se tenga en cuenta las necesidades de las empresas, y se entrene para el trabajo, con programas de Espacios Micro-innovadores. Adicionalmente, en el artículo 67 se comprende como un derecho y un servicio público cuya prestación es responsabilidad del Estado.

La ley general de educación, la 115 de 1994, en cuyo objeto se define la educación como un proceso de formación permanente, personal, cultural y social que se fundamenta en una concepción integral de la persona humana, de su dignidad, de sus derechos y de sus deberes.

Del mismo año, también el decreto 1860, determina que todas las personas que residan en territorio colombiano recibirán educación preescolar y básica, en instituciones educativas.

Por su lado, el artículo 40 del Decreto 1278 de 2002 por el cual se expide el Estatuto de Profesionalización Docente. Define en el marco ético de la profesión docente. Que la profesión docente implica una práctica que requiere idoneidad académica y moral, posibilita el desarrollo y crecimiento personal y social del educador y del educando.

El Plan Nacional decenal de Educación 2016-2026, un instrumento fundamental de la política pública educativa. Define entre los desafíos: La construcción de una política pública para la formación de educadores, cuyo contenido busca el reconocimiento del maestro como sujeto político reflexivo - crítico e intelectual, frente a un ataque sistemático que pretende estigmatizar al maestro y poner a la sociedad en su contra.

Aparentemente para los próximos años en el corto plazo la educación<sup>2</sup> de Colombia tienen la mejor oportunidad para mejorar su calidad, de acuerdo con el plan de desarrollo 2018 - 2022 “El presupuesto para la educación más alto en la historia del país” P. 38. Y está enfocado al aprovechamiento del talento humano como la mejor fortaleza para el desarrollo de la región.

### **5.4.3 Sobre La Innovación**

El Plan Nacional decenal de Educación 2016-2026 busca impulsar el uso pertinente, pedagógico y generalizado de las nuevas y diversas tecnologías para apoyar la enseñanza, construcción de conocimiento, aprendizaje, la investigación y la innovación, fortaleciendo el desarrollo para la vida. Dar prioridad al desarrollo de la población rural a partir de la educación. Y fomentar la investigación que lleve a la generación de conocimiento en todos los niveles de la educación.

De otro lado, normas técnicas como la 5800 sobre la gestión de la investigación, desarrollo e innovación (I+D+I) con su respectiva terminología y actividades del Instituto Colombiano de Normas Técnicas ICONTEC.

Del mismo modo la 5801 que brinda los lineamientos como guía de apoyo para la implementación del sistema de gestión de la innovación. La 5802 que describe los requisitos y características de un proyecto de innovación. También, opera para las guías técnicas como la 186 sobre el sistema de vigilancia como herramienta para la detección de

---

<sup>2</sup> “Los programas de atención a la infancia y la adolescencia serán rediseñados para armonizar sus objetivos con los objetivos de la PNIA; además incorporarán metodologías innovadoras, creativas y flexibles; buscarán el fortalecimiento de capacidades, habilidades para la vida y competencias ciudadanas; considerarán la movilización social y sensibilización de comunidades; y vincularán expresiones y prácticas del arte, la cultura, el deporte, la ciencia, la tecnología y las comunicaciones, entre otras.” P 249

la innovación. Y la 187 sobre la competencia y evaluación de auditores del sistema de gestión.

## **6 METODOLOGÍA**

Los documentos seleccionados, fueron hallados en buscadores especializados como Scielo, Dialnet, Redalyc y Scholar Google; además, se incluyeron documentos técnicos que surgieron del proceso de caracterización de conflictividades del municipio de Samaná y del corregimiento en cuestión.

Los criterios de inclusión fueron artículos con una vigencia de 10 años (2010-2020) que incluyeran términos como estrés, riesgo psicosocial, innovación, creatividad y educación. La mayoría en el idioma español y algunos en inglés. La anterior búsqueda, dio como resultado la identificación de 400 estudios asociados al eje de la investigación; de estos, se seleccionaron 33 investigaciones para la construcción del documento.

El estudio tiene un diseño mixto no experimental, contiene distintas fases; un momento cuantitativo en el que se tuvo en cuenta a todos los integrantes de la institución, un segundo momento cualitativo con muestreo no probabilístico por conveniencia. La recolección de datos se hizo en una sola toma, por eso es de corte transversal con un corte de tiempo único, que mostró la percepción de las personas en ese vital espacio irrepetible.

Los datos y la información obtenida, permitieron describir los riesgos de estrés laboral y las innovaciones psicosociales de docentes para enfrentarlos, desde un contexto con antecedentes de múltiples conflictos; lo cual se sustenta en lo mencionado por Hernández Sampieri et al., (2014) al mencionar que este tipo de estudios se centran en datos, porcentajes, tendencias, entre otras medidas numéricas.

Asimismo, el momento cualitativo, buscó comprender los factores protectores para la innovación para el abordaje de los fenómenos con sus esencias con el enfoque fenomenológico. Para esto se implementó una guía de entrevista semiestructurada, se testeó con una prueba piloto, y luego se puso en marcha para ayudar a reconocer innovaciones

psicológicas, los factores facilitadores de la innovación saludable y las maneras de afrontar los riesgos psicosociales del contexto.

## **6.1 POBLACIÓN O UNIDAD DE TRABAJO**

Para la fase cuantitativa: La población con 23 docentes. Esta población se caracteriza por ser provenientes de diferentes regiones del país. Lo anterior se debe a que son nombrados por el estado para laborar en dicha región. Se tomó toda la población dado que era un número suficiente para la recolección de información con la posibilidad de capturar la totalidad de la información.

Para la fase cualitativa: Las entrevistas semi – estructuradas con una muestra de docentes, que se seleccionan intencionalmente por conveniencia, fueron cuatro 4 participantes que desearon participar voluntariamente, con quienes se había tenido contacto directo y dieron su número de celular. Teniéndose que descartar dos entrevistados adicionales; uno que nunca respondió al mensaje de saludo y otro que se trasladó a otra Institución.

## **6.2 CRITERIOS DE INCLUSIÓN Y EXCLUSIÓN**

Se incluyeron docentes que laboran en la misma Institución Educativa, y quienes firmaron el consentimiento informado. Se excluyeron docentes de otras instituciones o docentes que asistan a la institución que no sean contratados (por ejemplo: de proyectos especiales).

## **6.3 UNIDAD DE ANÁLISIS**

La unidad de análisis son respuestas de las entrevistas y encuestas que contienen información sobre los factores de riesgos psicosociales, sus causas e innovaciones de afrontamiento.

## 6.4 DISEÑO METODOLÓGICO

El diseño metodológico de la presente investigación estuvo compuesto por cuatro momentos:

El primer momento incluyó la elaboración de la propuesta con su respectiva problematización, referente teórico, diseño metodológico y visita de campo, este paso fue construido a partir de fuentes secundarias e información construida en discusión del macroproyecto “Hilando Capacidades Políticas para la transición en los territorios del Programa Colombia Científica” en un corregimiento del Municipio de Samaná, Caldas.

Lo anterior posibilitó la construcción del presente documento, el reconocimiento del problema de investigación y la obtención de algunos números de celular de docentes, quienes recibieron donaciones de aproximadamente treinta libros gestionados con diversas casas editoriales de la feria del libro de Bogotá 2022.

El segundo momento, incluyó dos pasos: el primero, prueba piloto de la guía para la entrevista semi estructurada de la que se descartaron varias preguntas y dos participantes. Después fue la aplicación de la batería de riesgo psicosocial a los docentes; se identificó los riesgos de estrés laboral, y se aplicó el cuestionario tipo B, dado que solo se encuestó docentes sin personal a cargo y dicho cuestionario no incluye preguntas para directivos.

El siguiente paso fue la realización de entrevistas que buscaron reconocer las innovaciones para disminuir o enfrentar el riesgo. Dicha actividad se realizó con mensajes de texto vía WhatsApp el protocolo utilizado fue saludar al docente, felicitar a quienes obtuvieron bajos niveles de estrés, y preguntar si desean participar con algunas preguntas adicionales.

Se procedió con las preguntas: entre 5 y 8 reactivos fueron utilizados, su profundización dependió del interés del docente, identificado en la fluidez y elaboración de las respuestas, al final se agradeció por la participación.

Es importante precisar que el alcance de la presente investigación no fue validar esta última herramienta, sino que se constituye en un producto de la investigación y que da respuesta al objetivo de la investigación que pretende reconocer acciones de innovación psicosocial de los docentes.

Una vez analizados los datos llegó el momento tres; se trianguló la información de los factores de riesgo en los docentes con las innovaciones individuales para afrontar los conflictos y los conceptos citados en el documento, dándole prioridad a los factores de riesgo más altos con sus respectivas maneras de afrontarlos, ceñidos a los conceptos del marco teórico propuesto.

Lo anterior, dio paso al cuarto momento; en el cual se propusieron conceptos constitutivos resultados de meta inferencias para las recomendaciones que conducen a un modelo de innovación, a partir de diferentes estrategias.

## **6.5 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS:**

### **6.5.1 Observación:**

Esta permitió viabilizar las entrevistas para profundizar en la realidad que se centró en los fenómenos propios a investigar (Zamberlan et al., 2011). Facilitó el reconocimiento del contexto y de la Institución Educativa. Identificación de actores claves para el desarrollo de la propuesta. El ejercicio de Rendición de cuentas del Señor Rector de la Institución Educativa. La socialización del macroproyecto de la dirección del Programa Colombia Científica a la Administración Municipal. Presentación virtual del proyecto ante las directivas por google meet, ha docentes de la Institución Educativa con la aplicación canva; herramienta de diseño gráfico en línea. Y la obtención de números móviles de algunos docentes.

### **6.5.2 Consentimiento Informado:**

De acuerdo con la Ley 1090 de 2006 donde se resalta que el psicólogo no podrá practicar intervenciones sin consentimiento autorizado del usuario, o en casos de menores

de edad o dependientes, del consentimiento del acudiente y que reglamenta principios éticos en la investigación y obliga a dar claridad al participante de los alcances y la confidencialidad del estudio, dejando señalada la aceptación de su voluntariedad. Previa a la realización de la encuesta y entrevista, se les advirtió a los docentes del carácter voluntario, y la necesidad de firmar adicionalmente, el consentimiento con el formato del Programa Colombia Científica, macroproyecto al que se adscribe esta investigación.

### **6.5.3 Encuesta:**

Se aplicó virtualmente la Batería de Instrumentos de evaluación de factores de riesgo psicosocial (diseñado por Pontificia Universidad Javeriana y avalado por el Ministerio de la Protección Social)<sup>3</sup>, razón por la cual no requirió testeado o prueba piloto. La encuesta cuenta con 183 reactivos construidos por expertos de diferentes disciplinas para su aplicación en distintos sectores de la economía, que además permite elaborar y obtener datos de manera rápida (Casas Anguita et al., 2003).

### **6.5.4 Entrevista:**

Es una técnica ubicada en el quehacer del enfoque cualitativo, la cual posibilita incluir relatos, discursos y experiencias de los sujetos (Troncoso-Pantoja & Amaya-Placencia, 2017). En este caso se construyó un instrumento o cuestionario sin pretensión de validación, como guía para entrevista semiestructurada que busca reconocer, la perspectiva de los actores, percepciones sobre la innovación psicosocial de Docentes de la Institución Educativa. Las entrevistas se hicieron en modalidad virtual, vía WhatsApp.

---

<sup>3</sup> Batería para la evaluación de factores de riesgo psicosocial (intralaboral y extralaboral). Julio de 2010. Ministerio de la Protección Social Pontificia Universidad Javeriana, Subcentro de Seguridad Social y Riesgos Profesionales. • <http://www.riesgopsicosocial.com.co/Bateria-riesgo-psicosocial.compressed.pdf>

## 6.6 ANÁLISIS DE INFORMACIÓN

La unidad de análisis serán riesgos intralaborales y riesgos extralaborales: Factores de riesgo intra-laborales: Tales como: Liderazgo, Claridad del rol. Relaciones sociales. Demandas emocionales. Control y autonomía en el trabajo. Y factores de riesgo extra – laborales: Tales como: Relaciones familiares.

Los pasos fueron: primero, cada uno de los ítems de los cuestionarios deben ser calificados por los participantes con valores (números enteros) que oscilan entre 1 y 4 para el cuestionario de estrés; el 1 significa siempre, el 2 casi siempre, el 3 a veces, y el 4 nunca para el cuestionario de estrés.

De otro lado de 1 a 5, para la ficha de cuestionario intralaboral y extralaboral; tal cual la escala de Likert; el 1 significa siempre, el 2 casi siempre, el 3 algunas veces, el 4 casi nunca y el 5 nunca.

Segundo, se llevó esa información al aplicativo básico para la captura de datos de Excel que suma los ítems correspondientes por dimensión y dominio calculando los puntajes brutos.

Tercero, el resultado anterior se multiplicó por 100 y se divide por el factor de transformación de acuerdo con las tablas de baremos para obtener los puntajes transformados.

$$\text{Puntaje transformado: } \frac{\text{Puntaje bruto}}{\text{Factor de transformación}} \times 100$$

Cuarto; los puntajes transformados indicaron el nivel de riesgo que representan las puntuaciones y la selección de los riesgos para el análisis posterior.

Quinto, en algunos casos, se calculó el porcentaje de los que respondieron nunca, casi nunca, algunas veces, casi siempre y siempre.

Sexto, los resultados se organizaron por dimensiones, se relacionaron y priorizaron con las respuestas de las entrevistas, fijando niveles de estrés son: muy alto, alto, medio, bajo, sin riesgo. De esta forma se hizo el cruce de información con lo arrojado por la encuesta.

Séptimo, se fusionaron datos cuantitativos con cualitativos para describir mejor el fenómeno, en especial aquellos aspectos calificados con mayor gravedad y sus maneras de abordarlos, resaltando también conceptos traídos desde el marco teórico, y los intereses del proyecto educativo institucional

Octavo, se elaboró el informe de final con los principales generadores del estrés y las variables emergentes de la innovación psicosocial, combinando respuestas individuales, grupales y datos socio demográficos que le abrieron camino a la discusión de resultados y a las conclusiones del estudio.

## 7 PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

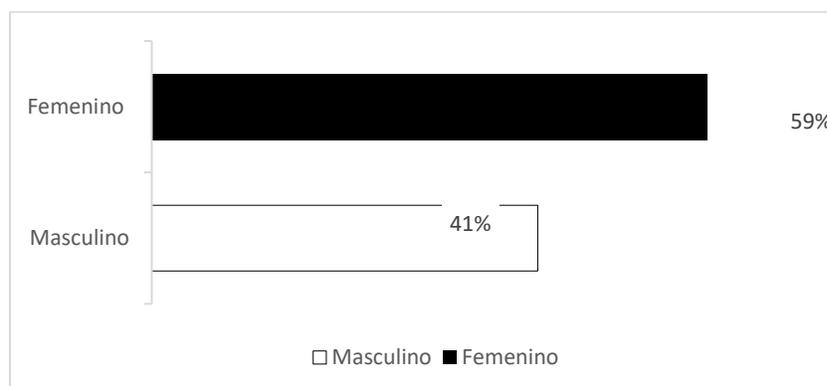
Los resultados se presentan sistemáticamente por apartados, titulados con las respuestas o palabras y metáforas propias de los entrevistados; resaltados en negrilla, entre comillas y letra cursiva. Se da conocer dimensiones con mayores y menores niveles de riesgo, también se muestran algunas preguntas con sus respectivas respuestas del cuestionario.

Llevando un orden lógico, secuencial y complementario, se incluyen párrafos descriptores de gráficos resultado de las encuestas, los cuales dejan ver factores que constriñen o facilitan la innovación, también los que son innovaciones en sí mismos y que dan respuesta a los factores de riesgo analizados.

### *“La gente involucrada”*

De acuerdo con la descripción sociodemográfica de los 23 docentes que participaron en el proceso. Un poco más de la mitad son mujeres: el 59% del grupo está representado femeninamente cuyo puntaje transformado fue: 35,59194712. Sin embargo, quienes mejores resultados obtuvieron en niveles de estrés son hombres con un puntaje transformado de 30,81597222. Todos con riesgo muy alto.

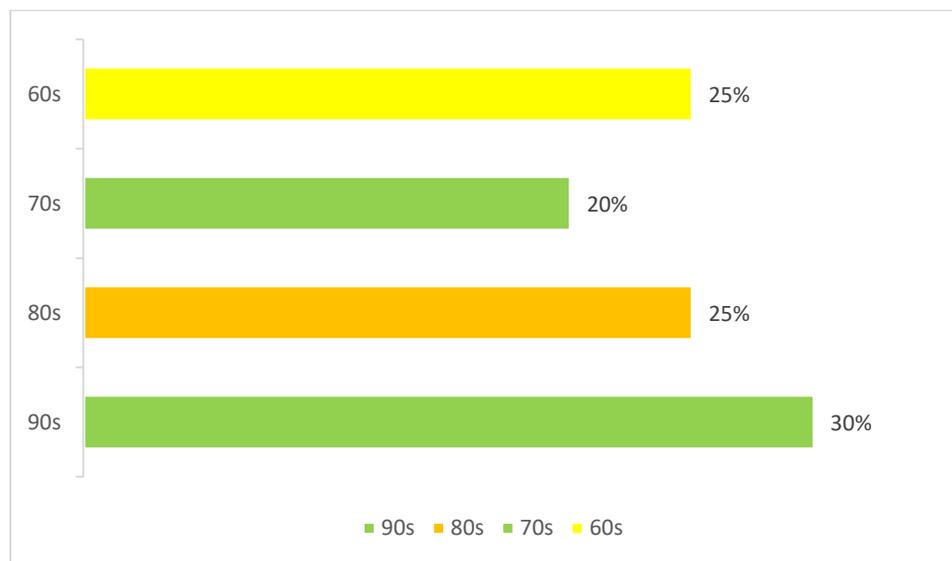
**Gráfica 1. Distribución por género**



Fuente: Elaboración propia.

En el siguiente gráfico también se puede observar que en grupo se encuentran las cuatro generaciones denominadas: millennials, x, y, z. En el gráfico se observa una distribución relativamente balanceada en todas las décadas citadas. Los casos que mejor gestionan el estrés son los más adultos (20%) y los más jóvenes (30%).

**Gráfica 2. Década de nacimiento**



Fuente: Elaboración propia.

En adelante, se usarán colores como convenciones para identificar riesgos de estrés laboral. Y con efecto de semaforización se representan por niveles en cinco subgrupos; sin riesgo, riesgo bajo, riesgo medio, riesgo alto y riesgo muy alto. El color verde representa un estado sin riesgo, por lo tanto, facilitador de la innovación saludable. Y el color amarillo representa bajos niveles de riesgo. Por su cuenta el color terracota representa el nivel intermedio; no está en ninguno de los polos.

Los rojos se consideran constrictores de la innovación saludable: el rojo encendido representa un riesgo alto para la innovación, y el rojo carmesí riesgo MUY alto para la innovación saludable por estrés laboral. Véanlo en el siguiente cuadro:

**Gráfica 3. Convenciones por niveles de riesgo**

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Sin riesgo

Fuente: Elaboración propia basada en la batería de instrumentos de evaluación del riesgo psicosocial. Villalobos 2010.

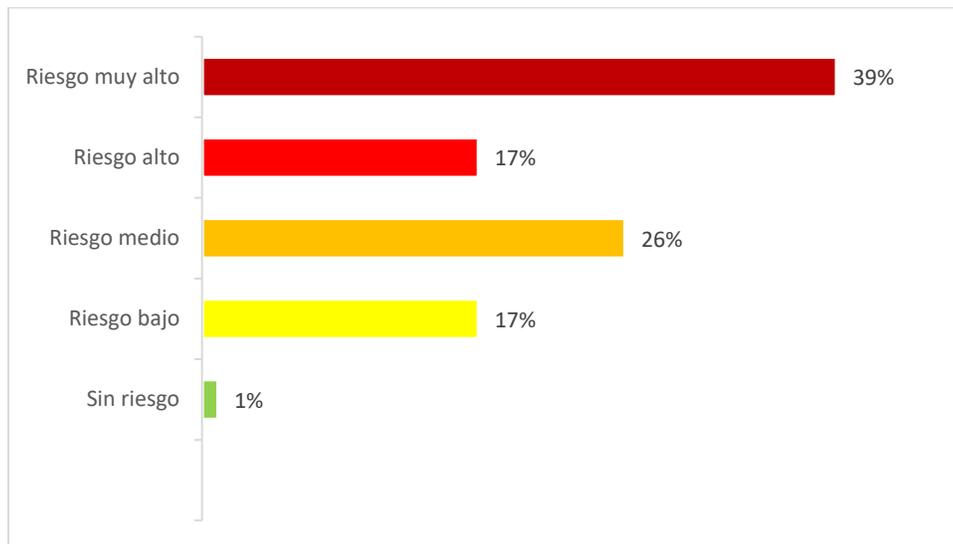
***“Escudo griego”***

Usted. ¡Es un héroe! Así se les dijo a los docentes que mejor desempeño obtuvieron en la evaluación de estrés. Y en la entrevista se les preguntó: ¿Enséñenos cómo resolvió conflictos de manera creativa en el último año? Uno dijo: *“Como los griegos; tienen un escudo para rechazar las dificultades”*. El escudo se toma metafóricamente como la función del estrés en el organismo que protege como un centinela y prepara al cuerpo para atacar o huir.

*¿Mis conflictos o con los estudiantes?* Preguntó un docente. Dejando entrever, dos dimensiones en las que se pueden separar los tipos de conflictos, los personales de los laborales. La mayoría de los docentes presenta niveles considerables de estrés laboral: El 39% tiene estrés muy alto, el 17% estrés alto, el 26% nivel medio y el 17% nivel bajo de estrés, 1% sin riesgo de estrés que realmente no representa a ninguno, es decir, todos tienen algún nivel de estrés.

Con este gráfico inicia la respuesta al objetivo planteado en el proyecto de “evaluar estrés laboral en la Institución”.

**Gráfica 4. Niveles de estrés**



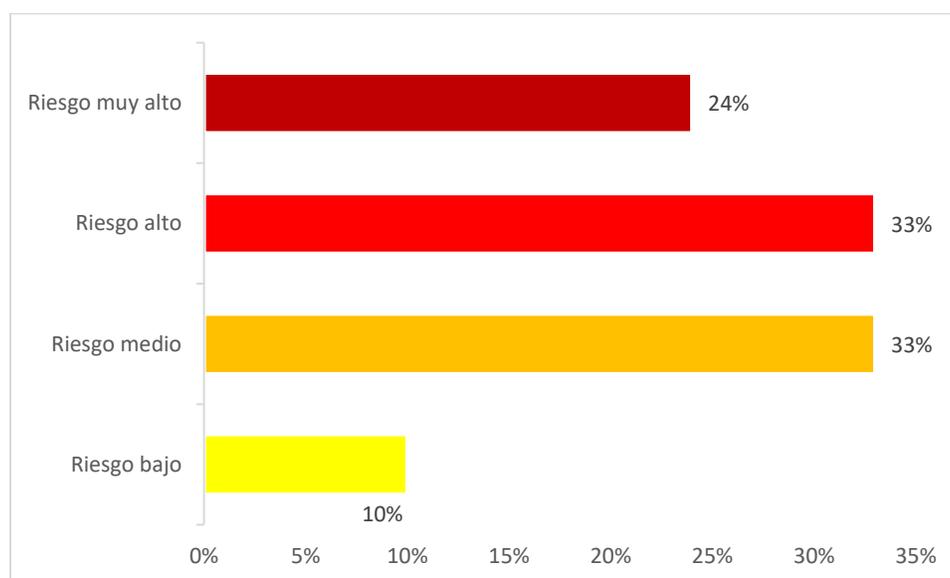
Fuente: Elaboración propia basada en la batería de instrumentos de evaluación del riesgo psicosocial. Villalobos 2010.

### ***“Mesura”***

Volviendo a la metáfora del escudo y para conocer el modo de afrontamiento que nos da el primer indicio de lo que puede ser la innovación individual que facilita la gestión del estrés: se resalta la *“Mesura”*, mensaje de otro profesor, advirtiendo la manera de abordar los desafíos internos.

A continuación, se procede a dar respuesta al siguiente objetivo que pretende “identificar los riesgos de estrés laboral”: en donde se encontró que las demandas emocionales son una de las razones que genera estrés laboral. Adicionalmente una entrevista corroboró, la información sobre las emociones experimentadas. La docente dijo: *“La rabia. La ofensa”*.

**Gráfica 5. Dimensión: demandas emocionales**



Fuente: Elaboración propia basada en la batería de instrumentos de evaluación del riesgo psicosocial. Villalobos 2010.

En el gráfico anterior, se observa que el 24% obtuvieron un riesgo muy alto, el 33% riesgo alto, otro 33% riesgo medio y el 10% riesgo bajo. Ninguno está por fuera del riesgo de padecer estrés. Las demandas emocionales datan de la exposición de los sentimientos de los individuos a tratos negativos de otras personas en el ejercicio de su trabajo.

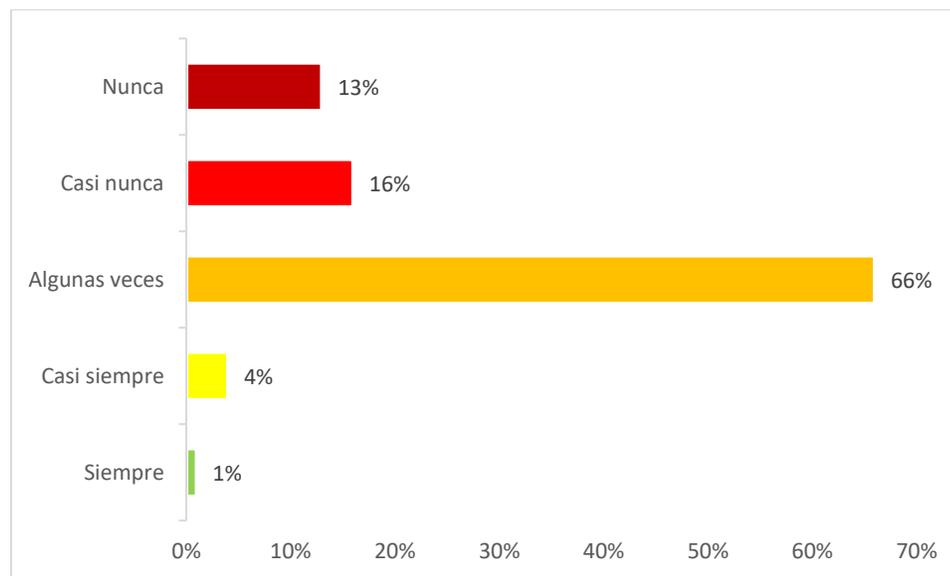
### ***“De manera adecuada”***

*“Diciendo lo que pienso de manera adecuada”* afirma uno de los docentes en la entrevista. Sus palabras representan otra innovación psicosocial: capacidad protectora, o más bien el recurso sociocognitivo, disponible en este aspecto. Habilidad para entender las situaciones, sentimientos de otras personas y ejercer autocontrol de las emociones propias con el fin de no afectar el desempeño de la labor.

En el siguiente gráfico se nota represión de sentimientos en casi la tercera parte de los casos 13% y 16%, queda en evidencia. Algunas veces 66%; dicen un poco más de la

mitad de los docentes. Se convierte en fuente de riesgo cuando el individuo debe ocultar sus verdaderas emociones o sentimientos durante la ejecución de la labor.

**Gráfica 6. ¿Puedo expresar tristezas o enojo frente a las personas que atiendo?**



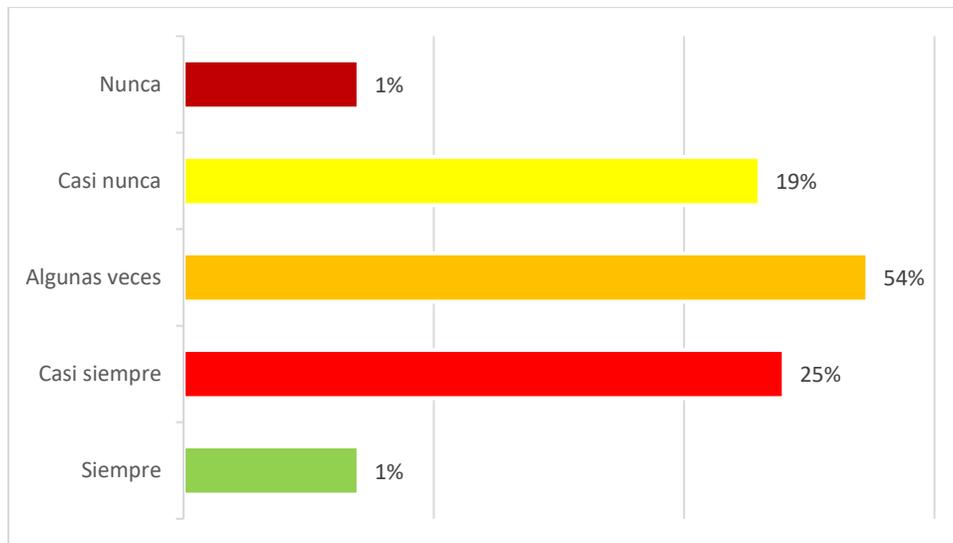
Fuente: Elaboración propia basada en la batería de instrumentos de evaluación del riesgo psicosocial. Villalobos 2010.

Mantener las emociones estables en contextos adversos, se convierten en fortalezas personales y colectivas en medio de la crudeza de la realidad, los docentes han adquirido blindajes de sabiduría para intervenir la complejidad de los problemas que enfrentan a diario, han hecho de los valores su mejor aliado.

### ***“Me quiero mucho”***

A la pregunta de la manera en que resolvieron los conflictos, respondió uno de los docentes: *“Me quiero mucho”*. Sí que lo necesitan, la demanda de ayuda que tienen es compleja y retadora. El 79% de las respuestas muestra que se les exige atender personas muy necesitadas de ayuda. *“Fuerte trabajo en autoestima”* agregó el mismo docente, dándonos a conocer la innovación psicológica utilizada.

**Gráfica 7. ¿Mi trabajo me exige atender personas muy necesitadas de ayuda?**



Fuente: Elaboración propia basada en la batería de instrumentos de evaluación del riesgo psicosocial. Villalobos 2010.

Los estudiantes con sus familias traen una tensión importante para los docentes, y no es para menos, las complejas características sociodemográficas de la población Samaneña, ya se había ilustrado en páginas atrás, sobre situaciones de pobreza que se complementa con la información que se encuentra hoy, y actualiza la percepción que se tiene sobre la misma.

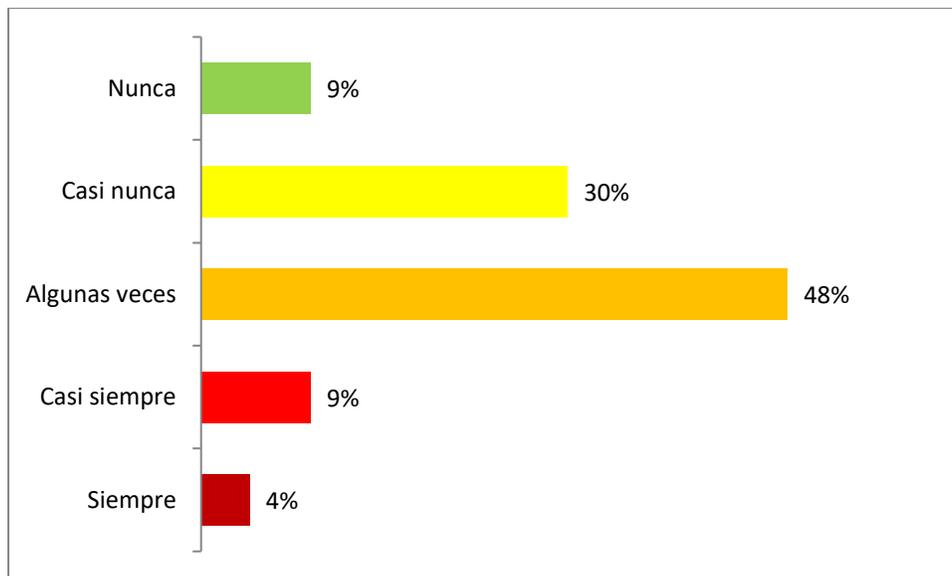
*“Tranquilidad y la responsabilidad”* Son estados del docente que siente que le ayudan enfrentar dichas situaciones, responsabilidad social desde la labor de la enseñanza

con vocación, y tranquilidad del sentimiento del deber cumplido de hacer lo que se puede con los recursos que se tienen para afrontar resilientemente los retos cotidianos.

### *“Que las personas no se sientan atacadas”*

“*Que las personas no se sientan atacadas*” Así dijo otro docente al referirse en la manera de resolver conflictos. Para darle sentido a esta respuesta, se revisó en las estadísticas los resultados de otro de los reactivos para analizar la percepción del individuo cuando se expone a situaciones emocionalmente devastadoras como violencias que amenazan su integridad o la de otros. El gráfico representa más de la mayoría del grupo (91%) ha estado expuesto:

**Gráfica 8. ¿Mi trabajo me exige atender situaciones de violencia?**



Fuente: Elaboración propia basada en la batería de instrumentos de evaluación del riesgo psicosocial. Villalobos 2010.

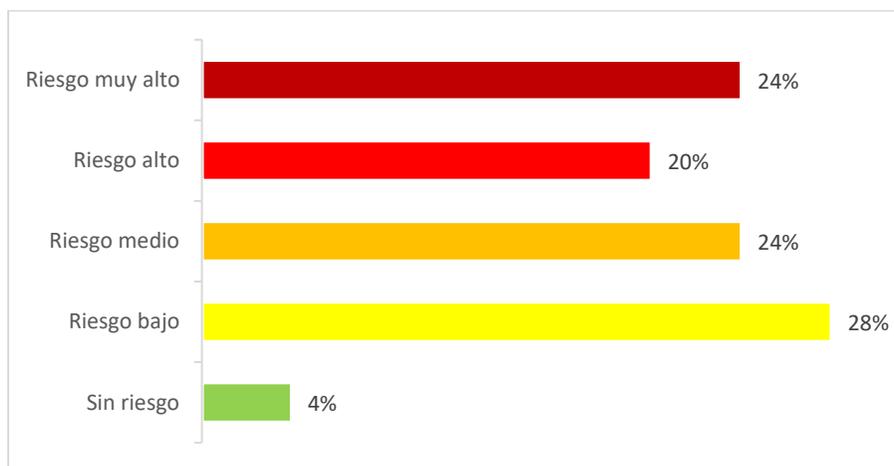
Se puede observar que la mayor frecuencia de exposición está en el 4% que puede extenderse a un 9% adicional cuya sumatoria daría 13% de exposición a situaciones de violencias intolerables. Sin embargo, el 48% en posición intermedia deja entrever que casi

la mitad tienen exposición algunas veces, y que el 39% restante están entre nunca y casi nunca. *“Siempre pensando antes de actuar”*. Dice otro docente con posgrado que lleva seis años trabajando en el magisterio. Frase concluyente a la hora de evitar problemas.

### ***“Pensar soluciones”***

*Y hablar con la gente involucrada en los mismos”* dice un docente con riesgo muy alto por que trae la influencia del entorno extralaboral al trabajo. Dando rasgos de asertividad comunicativa en las relaciones, del mismo modo en la consideración de opciones para la resolución de conflictos. Sin embargo, dijo un docente: *“No se crearon relaciones”* en el último año, así lo demostró la estadística siguiente con el resquebrajo de las relaciones sociales al interior de la Institución Educativa, con un 44% de docentes que perciben la falta de cohesión a los que perciben total apoyo:

**Gráfica 9. Relaciones sociales en el trabajo**



Fuente: Elaboración propia basada en la batería de instrumentos de evaluación del riesgo psicosocial. Villalobos 2010.

Sin embargo, la otra cara de la moneda muestra que hay esperanza de construir un mundo mejor. Entrevistador: *¿Generó relaciones asertivas en el último año?* Profesor: *“Si señor”*. Por otro lado, *“a veces considero que es difícil entablar cualquier tipo de relación”*, dijo otro docente: *“Una más que todo”*. Resultan fortalezas o capacidades que se

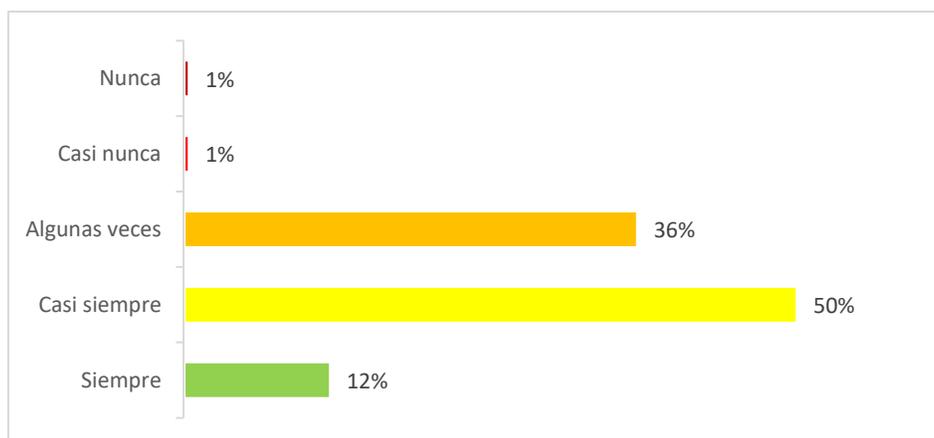
convierte en solución del problema, facilitadores de la innovación saludable, libre de estrés psicosocial.

### ***“En los zapatos del otro”***

Un docente hablando desde la empatía, casado y calificado con riesgo bajo en las relaciones familiares, pero con riesgos altos y muy altos por falta de compensaciones, características de la vivienda y su entorno; por las demandas en la carga de trabajo; cuantitativas y emocionales por esfuerzo físico, por falta de claridad en el rol, afirmó que para resolver conflictos de manera creativa; lo hace *“poniéndose en los zapatos del otro con ejemplos personales”*.

EL 12% percibe que en el trabajo siempre se apoyan unos a otros. El 50%: la mitad del grupo docente sintió sentirse apoyado casi siempre. Es decir, que un poco más de la mitad del grupo percibe apoyos en la Institución *“Practicar la empatía”* dijo otro docente.

**Gráfica 10. ¿En mi trabajo nos apoyamos unos a otros?**



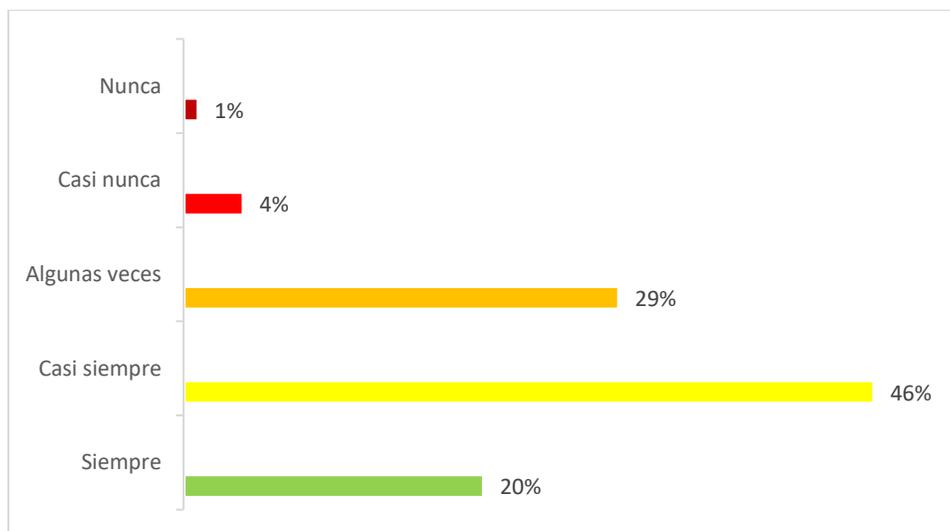
Fuente: Elaboración propia basada en la batería de instrumentos de evaluación del riesgo psicosocial. Villalobos 2010.

No obstante, algunas veces es el resultado del 36%. El resultado es favorable para más de la mitad en la medida que no marcan nunca y casi nunca. A pesar de que existen relaciones sociales en riesgos muy altos.

### ***“Tomar el tiempo”***

Dice un profesor: *“Tomar el tiempo de escuchar al otro”*, mientras tanto... la realidad es vista con otros ojos: *Me gusta usar el sarcasmo*. Dos respuestas distantes y reales, también sinceras y necesarias. Reflejan los porcentajes del siguiente gráfico que evidencia un 34% de algunos obstáculos en la capacidad de escucha de los docentes cuando sus compañeros tienen dificultades.

**Gráfica 11. ¿Algunos compañeros me escuchan cuando tengo dificultades?**



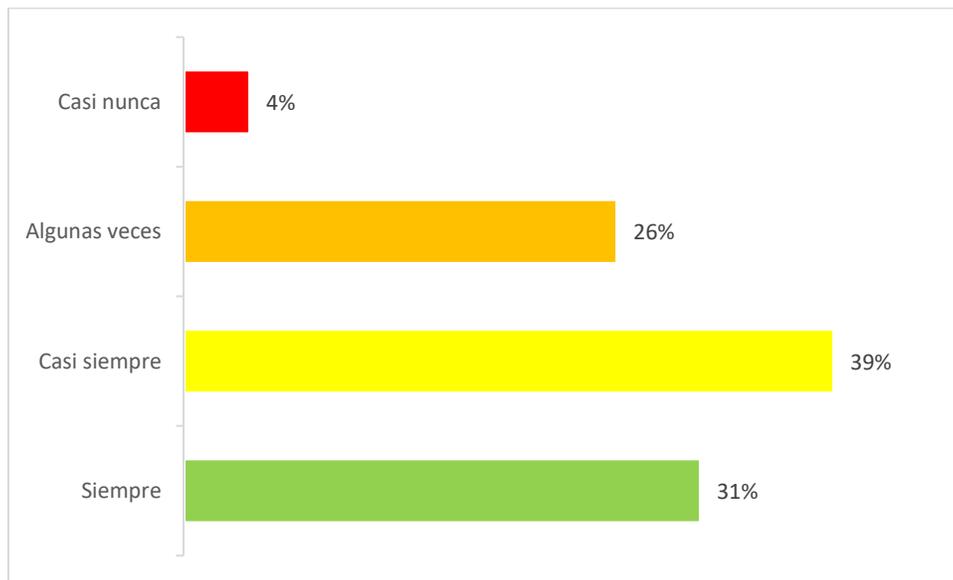
Fuente: Elaboración propia basada en la batería de instrumentos de evaluación del riesgo psicosocial. Villalobos 2010.

No obstante, tal cual como se demostró en el apartado anterior, el apoyo es inminente entre los docentes. Al mismo tiempo que refleja un 66% de probabilidades favorables para que los docentes perciban que se sienten escuchados por los compañeros al momento de compartir sus dificultades que puede ser por situaciones de violencia como se mencionó en otros apartados.

### “Conciliando”

“Conciliando” Fue la respuesta de uno de los docentes casados, el mismo de “ponerse en los zapatos del otro” tiene claridad en alternativas para la solución de conflictos, aunque califica riesgo muy alto de estrés. Nunca tiene dificultades en las relaciones con otras personas. Y que los amigos casi siempre están dispuestos a escucharlo cuando tiene problemas. Así como le sucede al 39% del grupo de docentes:

**Gráfica 12. ¿Mis amigos están dispuestos a escucharme cuando tengo problemas?**



Fuente: Elaboración propia basada en la batería de instrumentos de evaluación del riesgo psicosocial. Villalobos 2010.

El entrevistado también dice que participó en actividades de innovación con plataformas digitales, pero no recibió estímulos para innovar en calidad de vida laboral.

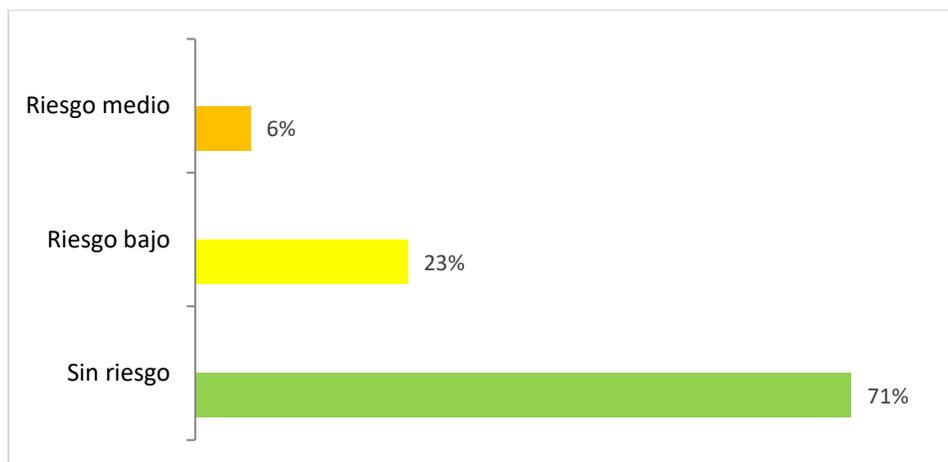
De tal manera que la comunicación con los integrantes del entorno social es suficiente, la relación con los allegados no es conflictiva y recibe apoyo. Lo relacionado con las amistades como grupos para el ocio y la lúdica, se manifiesta como un facilitador de la innovación para la Institución Educativa.

### ***“Actividades con la psicorientadora”***

Es lo más cercano a la innovación según un docente que además de tener dificultades algunas veces en el hogar para pagar las deudas, que tiene riesgo muy alto en las demandas emocionales. Pero nunca tiene dificultades en las relaciones familiares como le sucede al 71% del grupo en esta última categoría.

Lo atinente a las relaciones familiares que en su gran mayoría están evidenciando mecanismos de solución de conflictos de manera eficiente, dados los resultados ampliamente representados en el nivel sin riesgo de estrés, es decir, el estado protector del individuo, factor facilitador de la innovación, y que le es común a la mayoría del grupo.

**Gráfica 13. Dimensión: relaciones familiares**



Fuente: Elaboración propia basada en la batería de instrumentos de evaluación del riesgo psicosocial. Villalobos 2010.

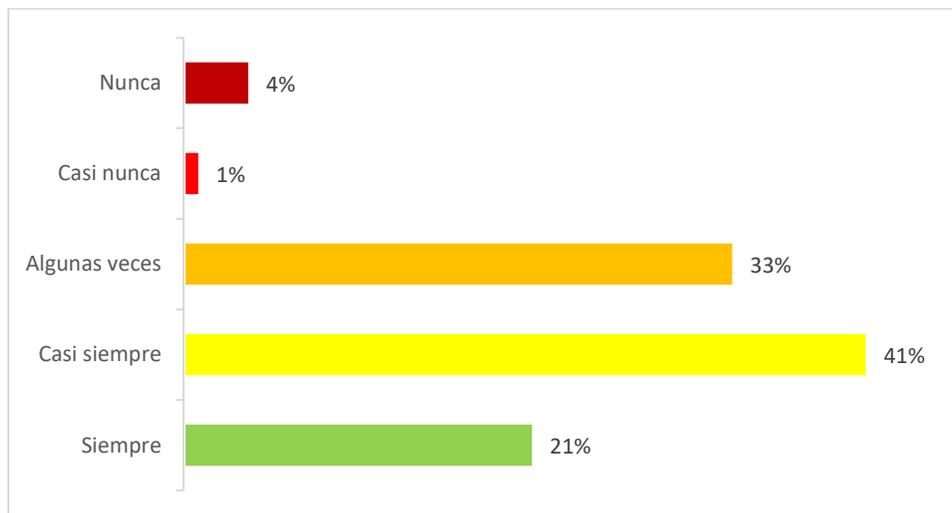
Sin opacar el daño que genera, el porcentaje de dificultades en las relaciones familiares, lo relacionado al 6% con riesgo medio; se refiere a las propiedades que caracterizan las interacciones del individuo con su núcleo familiar, se convierte en fuente de riesgo cuando la relación es conflictiva y la ayuda que recibe es inexistente.

## “Diálogo”

La estrategia utilizada para resolver creativamente los conflictos está en el “diálogo” dice uno de los docentes con riesgo medio de estrés, el que afirmó participar en capacitaciones virtuales de innovación educativa ofertada por la secretaria de educación departamental. El mismo que citó la “*empatía y tomarse el tiempo de escuchar al otro*”. El mismo que afirma que algunas veces la información que recibe sobre su rendimiento en el trabajo es clara. Como lo representa la tercera parte del grupo.

Sumando el 41% y el 21%; se ubica a más de la mitad del grupo en una posición favorable, aunque no definitiva frente a la claridad de la información que reciben sobre su rendimiento. El 33% afirma que la información algunas veces es clara. El 5% restante está entre nunca y casi nunca.

**Gráfica 14. ¿La información que recibo sobre mi rendimiento es clara?**



Fuente: Elaboración propia basada en la batería de instrumentos de evaluación del riesgo psicosocial. Villalobos 2010.

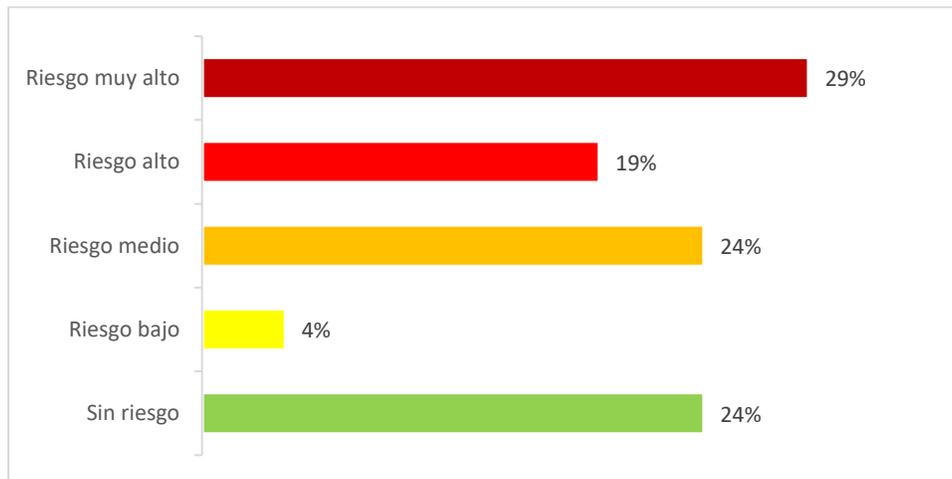
Frente a los resultados que se esperan del cargo en la Institución solo a una persona nunca le informan a tiempo sobre lo que debe mejorar en el trabajo.

### ***“Que sea clara la comunicación”***

Que la “*comunicación sea clara*” dijo un docente con riesgo muy alto en capacitación, que además tiene riesgo alto en retroalimentación del desempeño, riesgo medio en claridad del rol; ubicándose en una posición intermedia como el 24% del grupo.

Está dividida la percepción del equipo frente a la claridad que tienen de rol con un 38% en estado desfavorable, un 24% en situación intermedia y 28% sin riesgo o riesgo bajo.

**Gráfica 15. Dimensión: claridad en el rol**



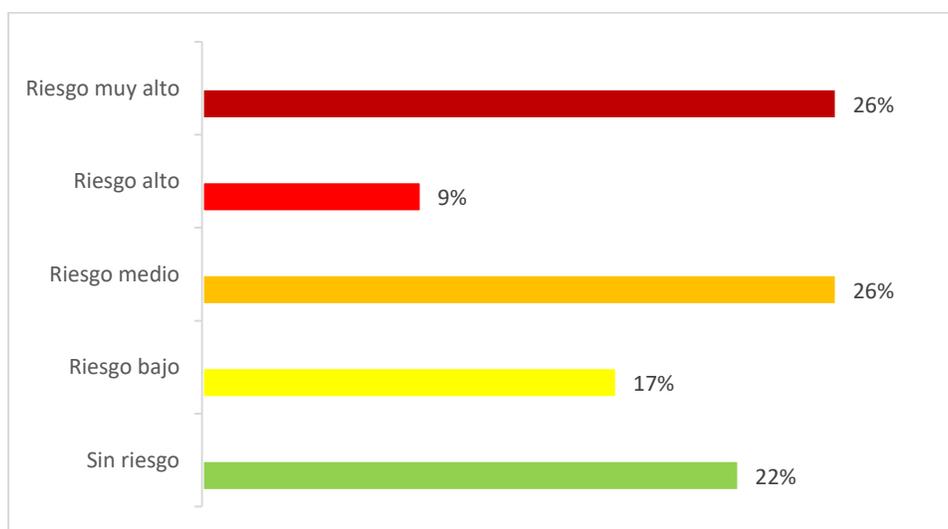
Fuente: Elaboración propia basada en la batería de instrumentos de evaluación del riesgo psicosocial. Villalobos 2010.

Se convierte en fuente de riesgo cuando el magisterio no ha dado a conocer al docente y directivos, información clara y suficiente sobre objetivos (nueve funcionarios refieren que siempre les explican claramente los objetivos del trabajo), funciones (once personas le informan con claridad cuáles son las funciones), margen de autonomía; (diez docentes afirman nunca tener dificultad para tomar decisiones), en el ejercicio del cargo en la Institución.

### **“Convicción”**

“Estudiar con alegría, convicción y dedicación” fueron las palabras finales de uno de los líderes de la Institución al momento de finalizar el cierre del proceso. Las características del liderazgo se refieren a los atributos de la gestión de los jefes inmediatos en relación con la planificación, asignación del trabajo, consecución de resultados, resolución de conflictos, participación, motivación, apoyo, interacción y comunicación con sus colaboradores. El 22% de los encuestados consideran que no hay riesgos en las actividades mencionadas en el párrafo anterior. El 17% considera que es bajo el riesgo. Y el 26% considera que el riesgo es medio.

**Gráfica 16. Dimensión: características de liderazgo**



Fuente: Elaboración propia basada en la batería de instrumentos de evaluación del riesgo psicosocial. Villalobos 2010.

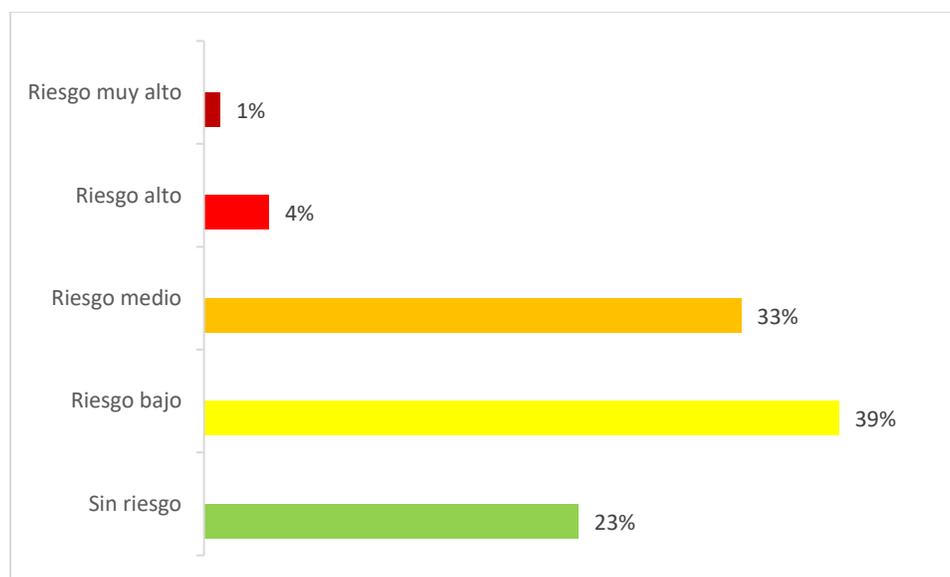
De otro lado, el 9% considera que el riesgo es alto y el 26% que el riesgo es muy alto. Las características de liderazgo se convierten en fuente de riesgo cuando la gestión que realizan los jefes representa dificultades en la planificación, asignación del trabajo, comunicarse y relacionarse respetuosa y eficientemente para estimular la participación de sus colaboradores.

## “Amor”

Uno de los docentes solteros, afirmó que “*ama la libertad*”. Nunca tiene dificultades para tomar decisiones, y siempre le alcanza el dinero para cubrir los gastos básicos del hogar. Siempre tiene tiempo para atender situaciones personales, aunque no siempre tenga el tiempo para actividades de recreación, tiene riesgo medio en control y autonomía como la tercera parte del grupo.

Se observa en el gráfico una maza crítica favorable; el 23% con condiciones óptimas para la innovación. El 39% tienen un riesgo bajo. El 33% riesgo medio. El 4% riesgo alto. Y el 1% riesgo muy alto.

**Gráfica 17. Dimensión: control y autonomía**



Fuente: Elaboración propia basada en la batería de instrumentos de evaluación del riesgo psicosocial. Villalobos 2010.

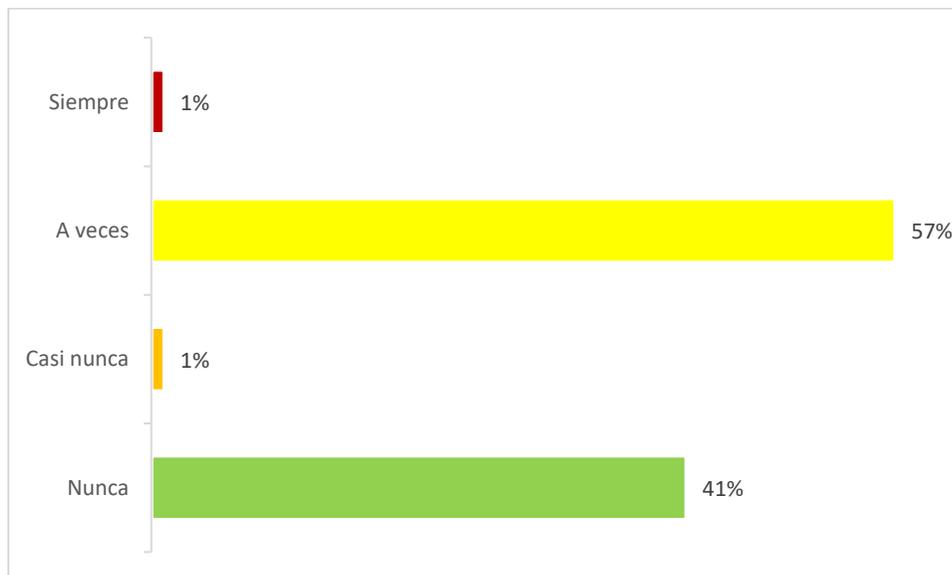
Ninguno, tiene riesgo muy alto de estrés laboral por control y autonomía, que se refiere al margen para tomar decisiones frente al trabajo en aspectos como el orden de las actividades, la cantidad, ritmo, forma de trabajar, pausas durante la jornada y tiempos de descanso.

### “Arte de la danza”

Uno de los docentes entrevistados con mejor manejo del estrés dice que “*El arte de la danza es un aliado mío. Lo practico con mis chicos*” el mismo que citó el “*amor a la libertad*” y el “*escudo griego*” el mismo que no lleva los problemas personales a la Institución Educativa, que resolvió las dificultades del desplazamiento entre el trabajo y la vivienda; a pesar que esta última represente un riesgo muy alto en la comunidad educativa por las características de infraestructura física precarias de las vías de acceso, limitados medios de transporte que no favorecen el descanso y la comodidad del individuo, él, es el mismo que nunca siente disminución del rendimiento o poca creatividad.

En el gráfico se observa que el 56% de los participantes a veces tienen disminución del rendimiento o poca creatividad. Mientras tanto el 42% dice que nunca. Las respuestas siempre y casi nunca no fueron marcadas.

**Gráfica 18. Disminución del rendimiento en el trabajo o poca creatividad**



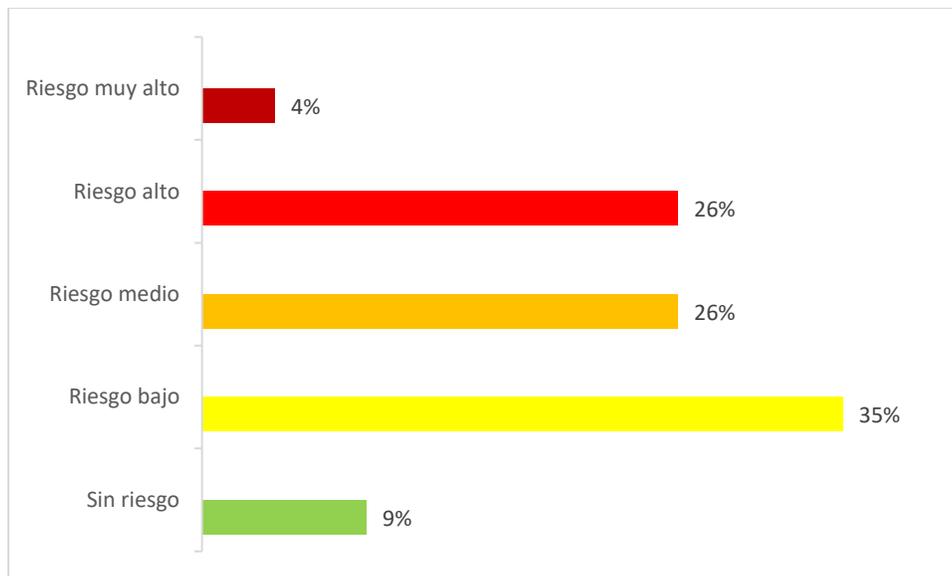
Fuente: Elaboración propia basada en la batería de instrumentos de evaluación del riesgo psicosocial. Villalobos 2010.

### ***“Cabeza fría y tomar una decisión”***

“Cabeza fría y tomar una decisión” es la respuesta de la persona que le gusta el sarcasmo, y a veces tiene disminución del rendimiento o poca creatividad. La que tiene estrés alto, pero siempre le informan las decisiones que puede tomar en el trabajo.

El 44% de los participantes manejan sin dificultad la información del trabajo. El 9% consideran que el riesgo es inexistente, y bajo el (35%) carga mental se refiere al procesamiento cognitivo que implica la tarea y que involucra procesos mentales superiores de atención, memoria, análisis de información para generar una respuesta. Está determinada por las características de la información (cantidad y detalle).

**Gráfica 19. Dimensión: carga mental**



Fuente: Elaboración propia basada en la batería de instrumentos de evaluación del riesgo psicosocial. Villalobos 2010.

Se convierte en fuente de riesgo cuando la información es excesiva, compleja o detallada para realizar el trabajo, o debe utilizarse de manera simultánea o bajo presión de tiempo. Este es el caso del 30% de los participantes que se ubican en los riesgos alto (26%) y muy alto (4%).

## 8 DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Se puede indicar que la innovación psicosocial en la Institución Educativa se da a pesar de los muy altos niveles de estrés, es decir, que coexisten innovación y estrés. Tal cual como lo explica Lederach en (2007), “el conflicto es un proceso interactivo parte cotidiana de las relaciones humanas y como motor de cambio”. Esto también implica que no hay innovación sin estrés en la Institución. Y que el estrés puede ser detonador de la innovación y viceversa.

La base de las capacidades para innovar que detenta la institucionalidad encuentra una de sus fortalezas en la creatividad de docentes; como un escudo que revela deseos de salir adelante, y apalancar nuevas generaciones, entregando sus vidas y exponiéndose a una profesión exigente en un medio hostil.

Para Hernández, Peiro y Salanova en (2007) la innovación individual es “una estrategia de afrontamiento centrada en el problema”. El estrés generado por los riesgos psicosociales de la Institución, tendrían como estrategia de afrontamiento con oportunidades de éxito la comunicación fluida y creativa.

El estudio de Páez (2019) evidenció que sus “participantes se han visto afectados por un constante cansancio no sólo físico sino mental”, en contraste los resultados del estudio en cuestión; la carga mental para procesar información es un facilitador para la mayoría, genera recursos conversacionales, técnicos, asincrónicos y virtuales oportunos y básicos para la sociedad del conocimiento de las tecnologías de la información y la comunicación.

Otro factor que facilita la innovación en la Institución Educativa es el apoyo que perciben de sus relaciones familiares de las que se construyen lazos necesarios para resistir las tensiones sociales, económicas y educativas. Estas innovaciones las podemos denominar afrontamientos. Lazarus y Folkman (1986) “definieron el afrontamiento como aquellos esfuerzos cognitivos y conductuales”

Otros estudios evidenciaron que la comunicación es uno de los temas fundamentales para la prevención del riesgo psicosocial en cualquier contexto institucional, y en el caso de esta investigación se evidenció lo mismo.

Por ejemplo, Castillo, R. (2020) en el texto la comunicación no violenta, la "metacomunicación, es decir, la posibilidad de reflexionar y generar un discurso sobre la comunicación misma, desenmascarando la burla, la broma o el sarcasmo". En la práctica no se evidenció suficientemente la liberación de las emociones; la ofensa y la rabia como expresiones fuertes de dolor expresado espontáneamente y con veracidad.

La comunidad educativa vislumbra la innovación relacionada con la educación virtual y la tecnología; tendría la oportunidad de sostener diálogos que facilitan la meta comprensión como la comunidad que innova, como interlocutora que escucha atentamente y retroalimenta, aunque tiene riesgos de comunicación más asertiva, eficaz, eficiente, transparente, congruente y afectuosa.

Son diversas las fortalezas que tiene la Institución para lograr la metacomunicación; la comunicación no violenta para la paz interna; con el sí mismo. Pues ya se tiene el aprendizaje en la comunicación exterior, ahora el siguiente paso, es darlo hacía la comunicación interior, hacía la propia psicología.

Según Kárpava, A. (2020) "la prevención de los conflictos; el no-juicio; la autoobservación; respuestas de control y liberación de la tensión interna; reconocimiento y comprensión de las emociones".

Y eso se da cuando se separan las personas del problema; al objetivar la situación sin imprimirle emociones fuertes. Con la mente clara para lograr empatía o ponerse en el lugar de los demás, sin pasar por encima de nadie, ni del propio yo, del sí mismo, sin autoagredirse, ni descalificarse.

Protegiendo con un escudo griego (la metáfora Samaneña) el sí mismo, la paz mental que trae la resolución del conflicto, que diluye con palabras, situaciones de

violencia demandadora de altas cargas emocionales de los docentes que requieren otros y alternos canales de liberación para innovar una vez más con nuevas estrategias.

De acuerdo con Leblanc (2012) los programas reconocidos como eficaces, son posibles en la medida en que los canales de comunicación entre los grupos involucrados estén bien establecidos y que se nombre alguna instancia como responsable de la difusión y de la implementación de la innovación.

El liderazgo institucional con percepción polarizada de tendencia favorable hacia la aceptación, por un estilo de liderazgo orientado a la alegría de estudiar con convicción por la excelencia, requiere ampliar canales de retroalimentación; acompañando de mejor manera los procesos de inducción y reinducción de los docentes, dado que los resultados y la teoría concuerdan en lo relacionado al rol que según García R. (2018), el estrés se presenta por “insuficiencia de rol y fronteras del rol”.

La claridad en el docente marca la pauta para entender la oportunidad de mayor desarrollo comunitario en el sentido colectivo, equitativo. Según (Nussbaum, 2015) “Es un rasgo clave en la mayoría de las sociedades que tratan de ser decentes y justas; y esa aspiración precisa de una visualización más o menos clara de su objetivo.

Hacia una comunidad enfocada desde la academia, desde el conocimiento, maestros con objetivos sociales estructurales, son piedra angular en el proceso de innovación social como un tejido que hila sociedades más humanas.

## **Conclusiones**

Aunque Colombia esté inscrito entre los países de la Organización Mundial de Salud, en materia de seguridad y salud en el trabajo, calidad de vida laboral con bienestar social, existe un abismo significativo entre la realidad, normatividad y la ciencia. Es decir que los programas para el manejo del estrés no son efectivos, tal cual como lo obliga la ley, y lo conceptualiza la academia.

Paralelo al contexto internacional que refleja estrés laboral, estar expuesto al riesgo psicosocial es una condición generalizada de la población trabajadora, y la muestra de docentes no es ajena a esta clase de pandemia. Efectivamente trabajan bajo condiciones precarias, conducentes a la enfermedad; sin determinación precisa del origen laboral ni cobertura asegurada.

Los programas de innovación que han llegado a la Institución no son reconocidos por todos los docentes. De ahí, que sea necesario tener promotores de la innovación en la Institución Educativa. El Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación debería tener un doliente y equipos interdisciplinarios en cada institución que gestione el proceso, y obtenga mayor impacto con sostenibilidad, marcando la diferencia de los programas asistenciales con modelos paternalistas lejanos de convertirse en facilitadores de la innovación.

Queda bien posicionado el Ministerio de Tecnología, Información y Comunicaciones. Los entrevistados que participaron en actividades de innovación, la ligan a conceptos tecnológicos y psicopedagógicos, pero se requiere mayor vigilancia y difusión en el ámbito social de las comunidades virtuales contemporáneas sugerida para periodos de aislamiento obligatorio. Desde el punto de vista metodológico se obtiene una ganancia satisfactoria para la ciencia poder adelantar investigación remota, disminuyendo costos de desplazamientos, uso de papel, superando la limitante de la distancia a lugares inhóspitos, forzando la conectividad y la actualización tecnológica.

El Departamento de Prosperidad Social tiene un camino fértil; se encontró gestos con carácter solidario, participativo, crítico y por supuesto vocacional: la mayoría del grupo cuenta con redes de apoyo social para hilar comunidad educativa; la cohesión como elemento vital en la estrategia de difusión de la innovación en pos pandemia. Queda en evidencia que la Institución Educativa tienen capacidades de innovación psicosocial dado que crean y gestionan relaciones mediadas por autorregulación, asertividad, empatía, escucha activa, solidaridad, relaciones de apoyo, solución de conflictos e integración social.

Al Ministerio de Educación con el presente estudio le queda evidencia que el estrés está afectando a los docentes, las razones que más lo genera los altos niveles; están asociados a las relaciones sociales intralaborales, falta de claridad en el rol y demandas emocionales: esto entorpece la toma de decisiones adecuadas y la innovación saludable. El liderazgo educativo puede mejorar su mensaje a la hora de canalizar la función docente, facilitar el flow, para el despliegue de la capacidad innovadora orientada al proyecto educativo institucional a la transformación de mentes para la disrupción con mayor impacto social, paz interna, y equilibrio mental.

En relación con el nivel educativo, se encontró docentes profesionales en su mayoría, algunos con posgrado y otros con título de bachillerato, se evidencia que tener altos grados de escolaridad no garantiza tener bajos niveles de estrés, sin embargo, tener bajos grados de escolaridad se asocia al estrés. Por lo tanto, la innovación saludable estaría más cercana al promedio de escolaridad del grupo.

El Ministerio de Salud tiene un reto complejo con las demandas laborales emocionales de docentes, asociadas a la atención de personas en situaciones de violencia, relaciones sociales intralaborales estresantes, y atender personas muy necesitadas de ayuda; estas condiciones son columna vertebral del problema para construir tejido en la comunidad educativa, la comunicación violenta pone en riesgo los procesos de innovación.

La mayoría del grupo de docentes tiene altos niveles estrés laboral. La Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer debe saber que las mujeres tienen más riesgos que

los hombres, y que la mayoría de ellas tienen cinco (5) o más años de antigüedad. La reivindicación de lo femenino desde su capacidad creadora y destructora de lo viejo para dar entrada a lo joven a lo nuevo, razón del equilibrio, es antesala de las innovaciones. Gracias a ellas se completa el ciclo del conflicto psicológico generador de la destrucción que trae creación: la innovación para la paz interna que liberadora mentes y emociones.

Los nacidos en las décadas de los 70s y 90s aportan con su calma. Aunque solo representen el 24% de la población que posee todas las capacidades necesarias para responder adecuadamente a las demandas que genera el ambiente intralaboral y extralaboral. Se constituyen naturalmente en modelos de replicar sus comportamientos y cosmovisiones, para el afrontamiento del estrés. El Ministerio del Trabajo debe observar esto para influir en asignaciones a puestos de trabajo específicos, también debe estudiarlo para comprender al funcionario en los ciclos de la vida, a su vez podrían premiarlo para reforzar la conducta resiliente, y difundirlo para imitación.

La innovación psicosocial del grupo se metaforiza con su Escudo Samaneño y puede concluirse que: es la capacidad de involucrar la gente de diversas edades con distribución equitativa de género, que toma decisiones actuando con mesura y cabeza fría, expresando de manera adecuada y comunicación clara para que las personas no se sientan atacadas, pensando soluciones desde el diálogo, tomándose el tiempo de escuchar con dedicación y la alegría estudiar y conciliar en los zapatos del otro por la convicción de querer mucho y amar la libertad.

Lamentablemente, se bloqueó la experiencia plena de hacer investigación en terreno, de participar en momentos comunitarios para generar confianza con la vereda, de acogerse a la metodología del macro/proyecto enfocado en la Investigación Acción Participación. En su lugar, la red social WhatsApp sirvió como estrategia de afrontamiento de las dificultades presupuestales, administrativas y temporo-espaciales, las relaciones estuvieron mediadas por escasos dos encuentros presenciales con los directivos; quienes conocieron posteriormente el proyecto vía google meet, recibieron y siguen recibiendo mensualmente mensajes virtuales de difusión de información general del macro proyecto

sobre actividades de integración comunitaria y de espacios formativos que ayudan a conocer y mitigar los riesgos psicosociales.

En síntesis, se levanta información valiosa con datos probatorios como lo indica la teoría, medida con instrumentos técnicos que podría ser comparada y medida nuevamente para efectos del monitoreo de avances o retrocesos en la innovadora gestión del estrés psicosocial en la Institución.

Como lo decanta la literatura científica, se requieren otras métricas para darle un carácter de objetividad y comparabilidad a nuevos estudios, también se solicitan insumos que sirvan de base para la formulación de recomendaciones que mejoren la gestión educativa, en función del equilibrio de la salud mental, y la paz interna para la innovación saludable.

## 9 RECOMENDACIONES

Generar una política de innovación psicosocial para el manejo del estrés, así:

\*Liderada por un equipo interdisciplinario que promueva un sistema de gestión de la innovación para la educación rural. NTC 5801 de 2018. Cuya función sea:

\* Articular, crear o fortalecer con el comité de convivencia, encargado de la gestión del riesgo psicosocial en la Institución. Resolución 652 de 2012. Artículo 6.

\*Fortalecer los procesos de inducción y reinducción con carácter permanente, cíclico por etapas con retroalimentación del desempeño, de avances y retrocesos para el proceso de adaptación laboral. Decreto 1072 de 2015. Parte 2. Título 4.

\* Hacer intervención inmediata en el marco de un programa de vigilancia epidemiológica que facilite hacer seguimiento de los riesgos identificados para mitigarlos y/o eliminarlos. Resolución 2764 de 2022. Artículo 8.

\*Desarrollar estudios comparativos con otras instituciones educativas en el marco de diseños longitudinales que reconozcan los cambios en el tiempo de la misma población. Con enfoques en:

-Relaciones familiares como parámetro facilitador de la gestión de innovación psicosocial en otras relaciones.

-Gestión del estrés de hombres, nacidos en la década de los 70s y 90s y procesos de imitación social.

-Impacto en la salud de los trabajadores que genera el trabajo en equipo en la inteligencia emocional.

Lo anterior, con un enfoque metodológico Virtual de Investigación Participativa por sus siglas: (V.I.P) como laboratorios virtuales gestionado por redes sociales.

## 10 BIBLIOGRAFÍA

- Aguirre, J. &. (2019). La formación docente con rostro humano. Tensiones y desafíos polifónicos desde una perspectiva biográfico-narrativa. *Espacios en Blanco. Revista de Educación*, 29.
- Chaverra Rodríguez, L. &. (2019). Prácticas de gestión de directivos universitarios: una mirada desde los principios del paradigma emergente y un camino de oportunidades por explorar. *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos*, 67-98.
- Faya Salas, A. &. (2018). AUTONOMÍA DEL TRABAJO Y SATISFACCIÓN LABORAL EN TRABAJADORES DE UNA UNIVERSIDAD PERUANA. *Apuntes Universitarios. Revista de Investigación*, 43-56.
- Fernández-Martín, T. &.-S.-J.-M. (2019). Un análisis multinomial y predictivo de los factores asociados a la deserción universitaria. *Revista Electrónica Educare*, 1-25.
- García-Rubiano, M. &.-A. (2018). Estrés laboral y contrato psicológico como elementos relacionales del cambio organizacional. *Diversitas: Perspectivas en Psicología*, 149-162.
- González-García, G. &. (2018). El engagement como factor de formación y desarrollo de la cultura emprendedora en estudiantes universitarios. *IE Revista de Investigación Educativa de la REDIECH*, 103-118.
- Hurtado, D. &. (2019). Caracterización Samaná Caldas. PROGRAMA DE INVESTIGACIÓN RECONSTRUCCIÓN DEL TEJIDO SOCIAL EN ZONAS DE POSCONFLICTO EN COLOMBIA. Código SIGP: 57579 con el Proyecto de investigación Hilando Capacidades Políticas para la Transición de los Territorios.

- Icart., T. M. (2018). Habilidades didácticas de los profesores y creatividad en la educación superior. *Perfiles educativos*.
- Jaramillo Naranjo, L. (2019). Las ciencias naturales como un saber integrador . *Sophia, Colección de Filosofía de la Educación*, 199-221.
- Kaplan, C. &. (2018). Las políticas públicas de cuidado hacia la juventud. Las autoagresiones corporales. *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos*, 97-124.
- Montoya Valencia, M. (2019). Secuencias didácticas para la enseñanza de la lectura. *Una reflexión. Educere*, 69-76.
- Muñoz Rojas, D. &. (2018). Riesgo psicosocial: tendencias y nuevas orientaciones laborales. *. Psicogente*, 532-544.
- Orellana-Fonseca, C. &.-J.-O.-L.-D. (2019). Valoraciones que estudiantes de un posgrado de profesión docente tienen sobre la formación en metodología de la investigación recibida en el pregrado y su uso en la práctica docente. *Revista Electrónica Educare*, 1-25.
- Orgambídez-Ramos, A. M. (2017). Estrés de rol y empowerment psicológico como antecedentes de la satisfacción laboral. *Revista de Psicología*, 35.
- Osorio, J. &. (2017). Estrés laboral: estudio de revisión. *Diversitas: Perspectivas en Psicología*, 81-90.
- Piergiovanni, L. &. (2018). Estudio descriptivo de la autoeficacia y las estrategias de afrontamiento al estrés en estudiantes universitarios argentinos. *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, 413-432.
- Priscila, Y. I. (2018). *Reducción del estrés laboral mediante la aplicación de la Técnica de Relajación Progresiva de Jacobson en trabajadores de la empresa Creaciones Patricio*. Quito.

- Programa Desarrollo para la Paz del Magdalena Centro. . (2019). *Samaná. Caldas. Obtenido de Programa Desarrollo para la Paz del Magdalena Centro: <http://pdpmagdalenacentro.org/pagina2016/sistema-de-informacion-irmac-samana-caldas/>*.
- Rios B, R. (2013). *Escuela Nueva y saber pedagógico en Colombia: apropiación, modernidad y métodos de enseñanza. Primera mitad del siglo XIX*. Colombia: Revistas UNAL.
- Rodríguez Gómez, M. &. (2018). Análisis de las creencias de los docentes en el desarrollo de su labor profesional. *Indivisa. Boletín de Estudios e Investigación*, 9-37.
- Toit, V. d. (2011). Introducción al modelo de capacidad creativa de Vona du Toit. *TOG*, 30.
- Torres Hernández, E. ( 2018). Competencias socioemocionales y creencias de autoeficacia como predictores del burnout en docentes mexicanos. *REXE. Revista de Estudios y Experiencias en Educación*, 15-27.
- Yepes, M. &. (2019). Caldas, borrado de los dineros del posconflicto. . *LA PATRIA. Recuperado de: <https://verdadabierta.com/caldas-borrado-de-los-dineros-del-posconflicto/>*.

## 11 ANEXOS

### **Guía de preguntas para indagar por la innovación psicosocial**

Cordial saludo, de antemano agradecer por la voluntaria participación en el estudio para la Innovación Sico Social. Quiero verificar si tu participación es libre. Mira que la información se manejará con la confidencialidad de la que habla la ley 1090 donde se reglamenta el ejercicio ético de la psicología, y obliga a garantizar la confidencialidad en el tratamiento de los datos.

#### ENTREVISTA SEMI - ESTRUCTURADA

1. ¿Recibió nuevos estímulos para innovar la calidad de vida laboral en el último año?  
¿Qué estímulos?, cuantas innovaciones?
2. ¿Mejóro la comunicación en el último año? ¿Que caracteriza la comunicación? ¿Qué estilo de comunicación?
3. ¿Generó relaciones asertivas durante el último año? ¿Qué fórmula tiene para la asertividad?
4. ¿Puso a prueba su inteligencia emocional durante el último año? ¿Qué tipo de inteligencia? ¿Qué son las emociones?
5. ¿Percibió conexiones más empáticas en el último año? ¿Cuántas fueron?, con quién?
6. ¿Acudió a métodos de meditación durante el último año?, cual método? ¿Cómo funciona?
7. ¿Hizo lecturas de auto ayuda en el último año?, ¿qué autores, que título? cual era el mensaje?

8. ¿Utilizó sustancias para potenciar la creatividad en el último año? ¿Cuáles sustancias?  
¿Qué resultados obtuvo?
9. ¿Participó en actividades de innovación en el último año? ¿qué tipo de innovación?,  
cuantas actividades?
10. ¿Resolvió conflictos de manera creativa en el último año? ¿Qué conflictos? ¿Y qué  
estrategias se utilizaron?
11. ¿Adquirió mayor conciencia de sus intereses durante el último año?, ¿qué tipo de  
conciencia?, cuáles intereses?
12. ¿Obtuvo nuevas relaciones interpersonales durante el último año? ¿Dentro o fuera de la  
institución?
13. ¿Desarrolló patentes durante el último año? ¿De qué tema?
14. ¿Resolvió conflictos personales durante el último año? que clase de conflictos?
15. ¿Generó ingresos adicionales con alguna idea de negocio durante el último año si o no?  
de que se trata?
16. ¿Participó en nuevos grupos durante el último año?, como se llaman?
17. ¿Siente que alcanzó mayor conocimiento de sí mismo en el último año?, cuando? ¿En  
qué momento?
18. ¿Se reinventó más de una vez durante el último año, como fue eso?, en qué fecha?
19. ¿Alguna situación adicional que quiera comentar?



Fecha de aplicación:

Número de identificación del respondiente (ID):

### FICHA DE DATOS GENERALES

Las siguientes son algunas preguntas que se refieren a información general de usted o su ocupación.

Por favor seleccione una sola respuesta para cada pregunta y márquela o escríbala en la casilla. Escriba con letra clara y legible.

**1** Nombre completo \_\_\_\_\_

**2** Sexo:  
Masculino \_\_\_\_ Femenino \_\_\_\_

**3** Año de nacimiento \_\_\_\_ \_

**4** Estado civil:

Soltero (a)	
Casado (a)	
Unión libre	
Separado (a)	
Divorciado (a)	
Viudo (a)	
Sacerdote / Monja	

**5** Último nivel de estudios que alcanzó (marque una sola opción)

Ninguno	
Primaria incompleta	
Primaria completa	
Bachillerato incompleto	
Bachillerato completo	
Técnico / tecnológico incompleto	
Técnico / tecnológico completo	
Profesional incompleto	
Profesional completo	
Carrera militar / policía	
Posgrado incompleto	
Posgrado completo	

**6** ¿Cuál es su ocupación o profesión? \_\_\_\_\_

**7** Lugar de residencia actual. Municipio/Departamento \_\_\_\_\_ Ciudad \_\_\_\_\_

**8** Seleccione y marque el estrato de los servicios públicos de su vivienda

1	4
2	5
3	6

FINCA
NO SÉ

**9** Tipo de vivienda

Propia	
En arriendo	
Familiar	

**10** Número de personas que dependen económicamente de usted (aunque vivan en otro lugar) \_\_\_\_\_

**11** Lugar donde trabaja actualmente: Municipio/Departamento \_\_\_\_\_ Ciudad \_\_\_\_\_

**12** ¿Hace cuántos años que trabaja en esta empresa?

Si lleva menos de un año marque esta opción	
Si lleva más de un año, anote cuántos años	

**13** ¿Cuál es el nombre del cargo que ocupa en la empresa?

---

**14** Seleccione el tipo de cargo que más se parece al que usted desempeña y señálelo en el cuadro correspondiente de la derecha. Si tiene dudas pida apoyo a la persona que le entregó este cuestionario

Jefatura - tiene personal a cargo	
Profesional, analista, técnico, tecnólogo	
Auxiliar, asistente administrativo, asistente técnico	
Operario, operador, ayudante, servicios generales	

**15** ¿Hace cuántos años que desempeña el cargo u oficio actual en esta empresa?

Si lleva menos de un año marque esta opción	
Si lleva más de un año, anote cuántos años	

**16** Escriba el nombre del departamento, área o sección de la empresa en el que trabaja

---

**17** Seleccione el tipo de contrato que tiene actualmente (marque una sola opción)

Temporal de menos de 1 año	
Temporal de 1 año o más	
Término indefinido	
Cooperado (cooperativa)	
Prestación de servicios	
No sé	

**18** Indique cuántas horas diarias de trabajo están establecidas habitualmente por la empresa para su cargo. \_\_\_\_\_ Horas de trabajo al día

**19** Seleccione y marque el tipo de salario que recibe (marque una sola opción).

Fijo (diario, semanal, quincenal o mensual)	
Una parte fija y otra variable	
Todo variable (a destajo, por producción, por comisión)	

Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial

Autor Institucional: Ministerio de la Protección Social

Ministerio de la Protección Social

Año de la publicación: 2010

Bogotá D.C., Julio de 2010

© Derechos reservados



Cuestionario de factores de riesgo psicosociales laborales

Fecha de aplicación:

Número de identificación del respondiente (ID):

### **INSTRUCCIONES**

Este cuestionario de factores psicosociales busca conocer su opinión sobre algunos aspectos de su trabajo. Le agradecemos que usted se sirva contestar a las siguientes preguntas de forma absolutamente sincera. Las respuestas que usted dé al cuestionario no son ni buenas, ni malas, lo importante es que reflejen su manera de pensar sobre su trabajo. Al responder por favor lea cuidadosamente cada pregunta, luego piense como es su trabajo y responda a todas las preguntas, en cada una de ellas marque una sola respuesta.

Señale con una “X” en la casilla de la respuesta que refleje mejor su trabajo. Si se equivoca en una respuesta táchela y escriba la correcta.

Tenga presente que el cuestionario NO lo evalúa a usted como trabajador, sino busca conocer cómo es el trabajo que le han asignado.

Sus respuestas serán manejadas de forma absolutamente confidencial.

Si tiene dudas respecto a una pregunta, solicite mayor explicación a la persona que le entregó el cuestionario.

El cuestionario no tiene límite de tiempo; sin embargo, aproximadamente usted requerirá 1 hora para contestar todas las preguntas.

Gracias por su colaboración.

---

---

Las siguientes preguntas están relacionadas con varias condiciones de la zona donde usted vive:

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
1	Es fácil trasportarme entre mi casa y el trabajo					
2	Tengo que tomar varios medios de transporte para llegar a mi lugar de trabajo					
3	Paso mucho tiempo viajando de ida y regreso al trabajo					
4	Me transporto cómodamente entre mi casa y el trabajo					
5	La zona donde vivo es segura					
6	En la zona donde vivo se presentan hurtos y mucha delincuencia					
7	Desde donde vivo me es fácil llegar al centro médico donde me atienden					
8	Cerca de mi vivienda las vías están en buenas condiciones					
9	Cerca de mi vivienda encuentro fácilmente transporte					
10	Las condiciones de mi vivienda son buenas					
11	En mi vivienda hay servicios de agua y luz					
12	Las condiciones de mi vivienda me permiten descansar cuando lo requiero					
13	Las condiciones de mi vivienda me permiten sentirme cómodo					

Las siguientes preguntas están relacionadas con su vida fuera del trabajo

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
4	Me queda tiempo para actividades de recreación					
5	Fuera del trabajo tengo tiempo suficiente para descansar					
6	Tengo tiempo para atender mis asuntos personales y del hogar					
7	Tengo tiempo para compartir con mi familia o amigos					
8	Tengo buena comunicación con las personas cercanas					
9	Las relaciones con mis amigos son buenas					
0	Converso con personas cercanas sobre diferentes temas					
1	Mis amigos están dispuestos a escucharme cuando tengo problemas					
2	Cuento con el apoyo de mi familia cuando tengo problemas					
3	Puedo hablar con personas cercanas sobre las cosas que me pasan					
4	Mis problemas personales o familiares afectan mi trabajo					
5	La relación con mi familia cercana es cordial					
6	Mis problemas personales o familiares me quitan la energía que necesito para trabajar					
7	Los problemas con mis familiares los resolvemos de manera amistosa					

8	Mis problemas personales o familiares afectan mis relaciones en el trabajo					
9	El dinero que ganamos en el hogar alcanza para cubrir los gastos básicos					
0	Tengo otros compromisos económicos que afectan mucho el presupuesto familiar					
1	En mi hogar tenemos deudas difíciles de pagar					

**Batería de instrumentos para  
la evaluación de factores  
de riesgo psicosocial**

Autor Institucional: Ministerio de la Protección Social

Ministerio de la Protección Social

Año de la publicación: 2010

Bogotá D.C., Julio de 2010

© Derechos reservados

## Cuestionario para la evaluación del estrés – tercera versión



Ministerio de la Protección Social  
República de Colombia



Pontificia Universidad  
**JAVERIANA**  
Bogotá

### CUESTIONARIO PARA LA EVALUACIÓN DEL ESTRÉS – TERCERA VERSIÓN

Señale con una X la casilla que indique la frecuencia con que se le han presentado los siguientes malestares en los últimos tres meses.

Malestares	Siempre	Casi siempre	A veces	Nunca
1. Dolores en el cuello y espalda o tensión muscular.				
2. Problemas gastrointestinales, úlcera péptica, acidez, problemas digestivos o del colon.				
3. Problemas respiratorios.				
4. Dolor de cabeza.				
5. Trastornos del sueño como somnolencia durante el día o desvelo en la noche.				
6. Palpitaciones en el pecho o problemas cardíacos.				
7. Cambios fuertes del apetito.				
8. Problemas relacionados con la función de los órganos genitales (impotencia, frigidez).				
9. Dificultad en las relaciones familiares.				
10. Dificultad para permanecer quieto o dificultad para iniciar actividades.				
11. Dificultad en las relaciones con otras personas.				
12. Sensación de aislamiento y desinterés.				
13. Sentimiento de sobrecarga de trabajo.				
14. Dificultad para concentrarse, olvidos frecuentes.				
15. Aumento en el número de accidentes de trabajo.				
16. Sentimiento de frustración, de no haber hecho lo que se quería en la vida.				
17. Cansancio, tedio o desgano.				
18. Disminución del rendimiento en el trabajo o poca creatividad.				
19. Deseo de no asistir al trabajo.				
20. Bajo compromiso o poco interés con lo que se hace.				
21. Dificultad para tomar decisiones.				
22. Deseo de cambiar de empleo.				
23. Sentimiento de soledad y miedo.				
24. Sentimiento de irritabilidad, actitudes y pensamientos negativos.				
25. Sentimiento de angustia, preocupación o tristeza.				
26. Consumo de drogas para aliviar la tensión o los nervios.				
27. Sentimientos de que "no vale nada", o "no sirve para nada".				
28. Consumo de bebidas alcohólicas o café o cigarrillo.				
29. Sentimiento de que está perdiendo la razón.				
30. Comportamientos rígidos, obstinación o terquedad.				
31. Sensación de no poder manejar los problemas de la vida.				

## **Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral forma b**

Fecha de aplicación:

Número de identificación del respondiente (ID):

### **INSTRUCCIONES**

Este cuestionario de factores psicosociales busca conocer su opinión sobre algunos aspectos de su trabajo. Le agradecemos que usted se sirva contestar a las siguientes preguntas de forma absolutamente sincera. Las respuestas que usted dé al cuestionario no son ni buenas, ni malas, lo importante es que reflejen su manera de pensar sobre su trabajo. Al responder por favor lea cuidadosamente cada pregunta, luego piense como es su trabajo y responda a todas las preguntas, en cada una de ellas marque una sola respuesta.

Señale con una “X” en la casilla de la respuesta que refleje mejor su trabajo. Si se equivoca en una respuesta táchela y escriba la correcta.

Tenga presente que el cuestionario NO lo evalúa a usted como trabajador, sino busca conocer cómo es el trabajo que le han asignado.

Sus respuestas serán manejadas de forma absolutamente confidencial.

Si tiene dudas respecto a una pregunta, solicite mayor explicación a la persona que le entregó el cuestionario. El cuestionario no tiene límite de tiempo; sin embargo, aproximadamente usted requerirá 1 hora para contestar todas las preguntas. Gracias por su colaboración. \_\_\_\_\_

Las siguientes preguntas están relacionadas con las condiciones ambientales del(los) sitio(s) o lugar(es) donde habitualmente realiza su trabajo.

		Siempre	Casi Siempre	Algunas Veces	Casi Nunca	Nunca
1	El ruido en el lugar donde trabajo es molesto					
2	En el lugar donde trabajo hace mucho frío					
3	En el lugar donde trabajo hace mucho calor					
4	El aire en el lugar donde trabajo es fresco y agradable					
5	La luz del sitio donde trabajo es agradable					
6	El espacio donde trabajo es cómodo					
7	En mi trabajo me preocupa estar expuesto a sustancias químicas que afecten mi salud					
8	Mi trabajo me exige hacer mucho esfuerzo físico					
9	Los equipos o herramientas con los que trabajo son cómodos					
10	En mi trabajo me preocupa estar expuesto a microbios, animales o plantas que afecten mi salud					
11	Me preocupa accidentarme en mi trabajo					
12	El lugar donde trabajo es limpio y ordenado					

Para responder a las siguientes preguntas piense en la cantidad de trabajo que usted tiene a cargo.

		Siempre	Casi Siempre	Algunas Veces	Casi Nunca	Nunca
13	Por la cantidad de trabajo que tengo debo quedarme tiempo adicional					
14	Me alcanza el tiempo de trabajo para tener al día mis deberes					
15	Por la cantidad de trabajo que tengo debo trabajar sin parar					

Las siguientes preguntas están relacionadas con el esfuerzo mental que le exige su trabajo.

		Siempre	Casi Siempre	Algunas Veces	Casi Nunca	Nunca
16	Mi trabajo me exige hacer mucho esfuerzo mental					
17	Mi trabajo me exige estar muy concentrado					
18	Mi trabajo me exige memorizar mucha información					
19	En mi trabajo tengo que hacer cálculos matemáticos					
20	Mi trabajo requiere que me fije en pequeños detalles					

Las siguientes preguntas están relacionadas con la jornada de trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
21	Trabajo en horario de noche					
22	En mi trabajo es posible tomar pausas para descansar					
23	Mi trabajo me exige laborar en días de descanso, festivos o fines de semana					
24	En mi trabajo puedo tomar fines de semana o días de descanso al mes					
25	Cuando estoy en casa sigo pensando en el trabajo					
26	Discuto con mi familia o amigos por causa de mi trabajo					
27	Debo atender asuntos de trabajo cuando estoy en casa					
28	Por mi trabajo el tiempo que paso con mi familia y amigos es muy poco					

Las siguientes preguntas están relacionadas con las decisiones y el control que le permite su trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
29	En mi trabajo puedo hacer cosas nuevas					
30	Mi trabajo me permite desarrollar mis habilidades					
31	Mi trabajo me permite aplicar mis conocimientos					
32	Mi trabajo me permite aprender nuevas cosas					
33	Puedo tomar pausas cuando las necesito					
34	Puedo decidir cuánto trabajo hago en el día					
35	Puedo decidir la velocidad a la que trabajo					
36	Puedo cambiar el orden de las actividades en mi trabajo					
37	Puedo parar un momento mi trabajo para atender algún asunto personal					

Las siguientes preguntas están relacionadas con cualquier tipo de cambio que ocurra en su trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
38	Me explican claramente los cambios que ocurren en mi trabajo					
39	Puedo dar sugerencias sobre los cambios que ocurren en mi trabajo					
40	Cuando se presentan cambios en mi trabajo se tienen en cuenta mis ideas y sugerencias					

Las siguientes preguntas están relacionadas con la información que la empresa le ha dado sobre su trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
41	Me informan con claridad cuáles son mis funciones					
42	Me informan cuáles son las decisiones que puedo tomar en mi trabajo					
43	Me explican claramente los resultados que debo lograr en mi trabajo					
44	Me explican claramente los objetivos de mi trabajo					
45	Me informan con quien puedo resolver los asuntos de trabajo					

Las siguientes preguntas están relacionadas con la formación y capacitación que la empresa le facilita para hacer su trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
46	La empresa me permite asistir a capacitaciones relacionadas con mi trabajo					
47	Recibo capacitación útil para hacer mi trabajo					
48	Recibo capacitación que me ayuda a hacer mejor mi trabajo					

Las siguientes preguntas están relacionadas con el o los jefes con quien tenga más contacto.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
49	Mi jefe ayuda a organizar mejor el trabajo					
50	Mi jefe tiene en cuenta mis puntos de vista y opiniones					
51	Mi jefe me anima para hacer mejor mi trabajo					
52	Mi jefe distribuye las tareas de forma que me facilita el trabajo					
53	Mi jefe me comunica a tiempo la información relacionada con el trabajo					
54	La orientación que me da mi jefe me ayuda a hacer mejor el trabajo					
55	Mi jefe me ayuda a progresar en el trabajo					
56	Mi jefe me ayuda a sentirme bien en el trabajo					
57	Mi jefe ayuda a solucionar los problemas que se presentan en el trabajo					
58	Mi jefe me trata con respeto					
59	Siento que puedo confiar en mi jefe					
60	Mi jefe me escucha cuando tengo problemas de trabajo					
61	Mi jefe me brinda su apoyo cuando lo necesito					

Las siguientes preguntas indagan sobre las relaciones con otras personas y el apoyo entre las personas de su trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
62	Me agrada el ambiente de mi grupo de trabajo					
63	En mi grupo de trabajo me tratan de forma respetuosa					
64	Siento que puedo confiar en mis compañeros de trabajo					
65	Me siento a gusto con mis compañeros de trabajo					
66	En mi grupo de trabajo algunas personas me maltratan					
67	Entre compañeros solucionamos los problemas de forma respetuosa					
68	Mi grupo de trabajo es muy unido					
69	Cuando tenemos que realizar trabajo de grupo los compañeros colaboran					
70	Es fácil poner de acuerdo con el grupo para hacer el trabajo					
71	Mis compañeros de trabajo me ayudan cuando tengo dificultades					
72	En mi trabajo las personas nos apoyamos unos a otros					
73	Algunos compañeros de trabajo me escuchan cuando tengo problemas					

Las siguientes preguntas están relacionadas con la información que usted recibe sobre su rendimiento en el trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
74	Me informan sobre lo que hago bien en mi trabajo					
75	Me informan sobre lo que debo mejorar en mi trabajo					
76	La información que recibo sobre mi rendimiento en el trabajo es clara					
77	La forma como evalúan mi trabajo en la empresa me ayuda a mejorar					
78	Me informan a tiempo sobre lo que debo mejorar en el trabajo					

Las siguientes preguntas están relacionadas con la satisfacción, reconocimiento y la seguridad que le ofrece su trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
79	En la empresa me pagan a tiempo mi salario					
80	El pago que recibo es el que me ofreció la empresa					
81	El pago que recibo es el que merezco por el trabajo que realizo					
82	En mi trabajo tengo posibilidades de progresar					
83	Las personas que hacen bien el trabajo pueden progresar en la empresa					
84	La empresa se preocupa por el bienestar de los trabajadores					
85	Mi trabajo en la empresa es estable					
86	El trabajo que hago me hace sentir bien					
87	Siento orgullo de trabajar en esta empresa					
88	Hablo bien de la empresa con otras personas					

Las siguientes preguntas están relacionadas con la atención a clientes y usuarios.

En mi trabajo debo brindar servicio a clientes o usuarios:

SI	
NO	

Si su respuesta fue **SI** por favor responda las preguntas 89 - 97. Si su respuesta fue **NO** pase a las preguntas de la siguiente sección: **FICHA DE DATOS GENERALES**.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
89	Atiendo clientes o usuarios muy enojados					
90	Atiendo clientes o usuarios muy preocupados					
91	Atiendo clientes o usuarios muy tristes					
92	Mi trabajo me exige atender personas muy enfermas					
93	Mi trabajo me exige atender personas muy necesitadas de ayuda					
94	Atiendo clientes o usuarios que me maltratan					
95	Mi trabajo me exige atender situaciones de violencia					
96	Mi trabajo me exige atender situaciones muy tristes o dolorosas					
97	Puedo expresar tristeza o enojo frente a las personas que atiendo					

**Batería de instrumentos para  
la evaluación de factores  
de riesgo psicosocial**

Autor Institucional: Ministerio de la Protección Social

Ministerio de la Protección Social

Año de la publicación: 2010

Bogotá D.C., Julio de 2010

© Derechos reservados