

## **Proyecto de intervención psicosocial**

Estrategias para la mitigación del desgaste emocional en equipos psicosociales de  
la modalidad Post Institucional del Centro de Atención al Joven Carlos Lleras  
Restrepo

Elizabeth Garnica Posada

Paula Andrea Mira Meneses

Nathalia Ospina Vásquez

Jhurgén Sebastián Ramírez Forero

Asesora Elizabeth Ruiz Zuluaga

Universidad Católica Luis Amigo

Facultad de Posgrados

Especialización En Intervenciones Psicosociales

Medellín

2025

## Tabla de contenido

Resumen ejecutivo	3
Plataforma de gestión	4
Planteamiento del problema	7
Justificación	10
Marco teórico	12
Objetivos	16
Objetivo general	16
Objetivos específicos	16
Metodología	17
Análisis de factibilidad	20
Análisis de viabilidad	22
Cronograma	23
Referencias	25
Anexos	27

## Resumen ejecutivo

El presente proyecto de intervención aborda la mitigación del desgaste emocional en los equipos psicosociales de la modalidad Post Institucional del Centro de Atención al Joven Carlos Lleras Restrepo, quienes realizan acompañamiento pedagógico y restaurativo con adolescentes egresados del Sistema de Responsabilidad Penal para Adolescentes. A partir de un diagnóstico participativo, se identificó que el desgaste emocional es un fenómeno multidimensional asociado a condiciones institucionales, relacionales y subjetivas, entre ellas la sobrecarga simbólica del rol, las altas demandas administrativas, la precarización laboral, la baja adherencia de los usuarios y la pérdida progresiva de sentido del quehacer psicosocial.

El proyecto se fundamenta en el paradigma sociocrítico, con enfoque cualitativo y metodología de investigación acción participativa, lo que permitió comprender el fenómeno desde una perspectiva contextual y relacional. La combinación de técnicas como árbol de problemas, grupo focal y encuestas tipo Likert permitió interpretar los factores de riesgo psicosocial y sus repercusiones en el bienestar físico, emocional y vocacional del equipo.

Con base en los hallazgos, se diseñó un programa orientado a la resignificación del rol, el equilibrio entre exigencias operativas, dimensión humana y el fortalecimiento de dinámicas colaborativas. El plan incluye talleres reflexivos, mesas de análisis, jornadas lúdico-terapéuticas y estrategias de cuidado colectivo. El proyecto se desarrolla en tres fases, diagnóstico, implementación y evaluación, durante diez meses, con un presupuesto de \$34.462.000. Se espera fortalecer la cohesión del equipo, mejorar el ambiente laboral y favorecer prácticas de acompañamiento más sostenibles y humanizadas.

## **Plataforma de gestión**

El presente proyecto se llevará a cabo en la modalidad Post Institucional del Centro de Atención al Joven Carlos Lleras Restrepo. Esta surge en 2018 como respuesta a la necesidad de acompañar a adolescentes y jóvenes egresados de una sanción intramural, promoviendo su inclusión social y familiar mediante acompañamiento psicosocial. Dicho acompañamiento, se brinda desde un enfoque de derechos, fortaleciendo el proyecto de vida, la autonomía, el agenciamiento y las habilidades para la vida.

La modalidad tiene como misión promover procesos pedagógicos y terapéuticos para la resignificación de vida de los adolescentes, jóvenes y sus familias, a través de la pedagogía Amigoniana y la Justicia Restaurativa. Por su parte, la visión consiste en para el año 2028 ser reconocida a nivel internacional por la continua promoción de procesos pedagógicos y terapéuticos y de justicia restaurativa con gran impacto social.

Por otra parte, los principios corporativos bajo los que se guía el qué hacer en la modalidad son la justicia restaurativa y la pedagogía amigoniana. La Justicia Restaurativa, según la Ley 1098 de 2006, se entiende como estrategia para la reparación del daño mediante la participación activa de víctima, infractor y comunidad. Igualmente, la Pedagogía Amigoniana, inspirada en Luis Amigó, promueve una intervención basada en amor, comprensión, disciplina formativa y confianza. Dentro de esta pedagogía, hay competencias que guían el actuar profesional en la institución, siendo estas la coherencia amigoniana, aprendizaje continuo, trabajo en equipo, efectividad en la labor, comunicación empática y compromiso social.

En este sentido, el objetivo de la modalidad es acompañar el proceso de inclusión social de los adolescentes y jóvenes egresados de alguna medida o sanción del Sistema de Responsabilidad Penal para Adolescentes (SRPA) en el desarrollo y fortalecimiento de las capacidades de autonomía y autogestión para la construcción de su proyecto de vida.

Para alcanzar este objetivo, se establecen como objetivos específicos realizar acompañamiento psicosocial a los adolescentes y jóvenes orientado a generar espacios de conversación para incentivar procesos de reflexión sobre sus conductas; orientar al adolescente, joven y su red de apoyo en los procesos de gestión y trámites necesarios para la consecución de metas planteadas en su proyecto de vida; y generar estrategias de intervención con el adolescente, joven y sus redes de apoyo en el fortalecimiento de relaciones y vínculos afectivos, favoreciendo la inclusión social y familiar.

La estructura organizativa de la modalidad Post Institucional del Centro de Atención al Joven Carlos Lleras Restrepo está compuesta por cuatro equipos, cada uno integrado por un trabajador social, un psicólogo y un gestor. Además, se cuenta con una docente encargada de la atención educativa de los jóvenes que cursan primaria básica y bachillerato académico. Cada equipo atiende a 40 jóvenes, lo que da un total de 160 jóvenes en el rango de edad de 17 a 26 años.

En total, son 13 profesionales los que integran la modalidad, bajo la coordinación de un responsable de la misma. Si bien no existen jerarquías entre los profesionales, cada uno tiene roles definidos según su área de especialización. La coordinación entre los equipos se realiza de manera mensual mediante la elaboración de cronogramas, que guían la implementación de estrategias específicas para dar cumplimiento a los objetivos del programa. Cada equipo adapta

su enfoque y metodologías para cumplir con los lineamientos establecidos, favoreciendo una intervención integral y personalizada para los jóvenes atendidos.

Por otra parte, se desarrollan diversas actividades orientadas a acompañar el proceso de inclusión social. Entre estas se encuentran: el reconocimiento y apropiación de espacios en la ciudad; el acompañamiento para la vinculación laboral; las intervenciones individuales, grupales y familiares; el fortalecimiento de redes de apoyo; la articulación con entidades que aporten al mejoramiento de la calidad de vida; y el seguimiento académico desde la primaria hasta la formación postsecundaria. Estas acciones, que responden al propósito misional de la modalidad, son ejecutadas por los equipos interdisciplinarios de manera articulada. Asimismo, la institución ha promovido algunas iniciativas orientadas al bienestar del talento humano, como encuentros de integración o jornadas de autocuidado. Sin embargo, no se ha abordado de manera específica y sistemática el desgaste emocional asociado a la labor diaria.

Es importante mencionar que, a la fecha, no se han realizado proyectos de intervención con los trabajadores de la modalidad, siendo este, el primero en ejecutarse.

## **Planteamiento del problema**

Para la elaboración del diagnóstico, se empleó la técnica del árbol de problemas, la cual permitió identificar tanto las causas como las consecuencias del desgaste emocional. Esta herramienta facilitó una comprensión más profunda del fenómeno, a partir del análisis de las vivencias subjetivas compartidas por los profesionales que conforman el equipo de trabajo.

El desgaste emocional que experimentan los equipos psicosociales de la modalidad Post Institucional del Centro de Atención al Joven Carlos Lleras Restrepo se configura como una problemática compleja, sostenida en el tiempo, y con efectos significativos sobre el bienestar integral de los profesionales y la calidad de los procesos de acompañamiento a los adolescentes en proceso de reintegración social.

Uno de los ejes centrales del problema es la sobrecarga simbólica y emocional del rol profesional, que se alimenta de visiones asistencialistas y poco delimitadas sobre el trabajo social. A los profesionales se les asigna la expectativa de resolver problemáticas estructurales sin contar con herramientas suficientes ni una definición clara del alcance real de su intervención. Esto sitúa su labor en un plano de exigencia emocional constante, que se convierte en fuente de desgaste psíquico y vocacional.

Paralelamente, existe un desequilibrio entre las exigencias operativas y el sentido del quehacer social. Los equipos deben responder a múltiples requerimientos técnicos y administrativos como lo son informes, formatos, evaluaciones y registros exigidos por el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar. Esta carga burocrática limita el tiempo efectivo de atención directa con los

adolescentes y sus familias, debilitando el vínculo humano y reduciendo la intervención a un ejercicio de cumplimiento de tareas.

En ese mismo sentido, se evidencia una precarización del rol psicosocial, con sobrecarga funcional, la escasez de apoyos institucionales para el cuidado emocional de los equipos y una remuneración que no guarda proporción con la complejidad del trabajo realizado, configuran un entorno laboral inestable y desgastante. Estas condiciones socavan la motivación y aumentan el riesgo de afectaciones a nivel personal y profesional.

Otro componente importante son las tensiones relacionales generadas por la baja adherencia de los usuarios. Muchos adolescentes enfrentan profundas dificultades para sostener procesos, lo que genera frustración en los profesionales. A esto se suma que, en ocasiones, los equipos no logran realizar una lectura contextual suficientemente amplia, lo que puede dificultar el diseño de estrategias pertinentes.

Estas condiciones tienen consecuencias visibles en la salud y en la experiencia laboral de los profesionales. Se reportan afectaciones físicas, psicológicas y emocionales, como agotamiento, irritabilidad, y síntomas psicósomáticos. Todo ello producto de una exposición prolongada al estrés laboral, sin espacios institucionalizados de contención emocional.

Además, se hace evidente una pérdida progresiva del sentido profesional. La desconexión entre el propósito ético-vocacional del trabajo social y la realidad cotidiana de la intervención genera una mirada instrumental de la labor, centrada en el cumplimiento de metas por encima de la dimensión humana.

Las dinámicas laborales están marcadas por la inseguridad y la tensión interpersonal. La presión constante, la fragmentación de los equipos y la falta de

espacios de cuidado colectivo derivan en relaciones tensas, bajo nivel de cohesión grupal y dificultades comunicativas. Todo esto afecta negativamente el clima organizacional.

Finalmente, se percibe que muchas de las exigencias institucionales están desconectadas del contexto real en el que se desarrollan los procesos. Las metas, los tiempos y los indicadores definidos no siempre consideran las condiciones estructurales de los jóvenes ni las limitaciones del territorio, lo cual profundiza la brecha entre lo que se espera de los profesionales y lo que efectivamente pueden lograr.

## Justificación

Teniendo en cuenta las demandas inherentes a la labor diaria de los profesionales que integran la modalidad Post Institucional del Centro de Atención al Joven Carlos Lleras Restrepo, se han evidenciado impactos negativos a nivel emocional que afectan de forma progresiva diversas áreas de su salud. En respuesta a esta problemática, se plantea el presente proyecto como una estrategia para favorecer el bienestar laboral y mitigar los efectos de las dinámicas institucionales que inciden en el desgaste emocional del equipo.

A pesar de algunas iniciativas orientadas al bienestar del talento humano, como los espacios de integración o las jornadas de autocuidado, hasta la fecha no se han implementado estrategias sistemáticas y específicas para intervenir el desgaste emocional en este contexto. En consecuencia, este proyecto representa la primera acción institucional orientada de manera intencionada a mitigar dicho fenómeno, lo que le otorga un carácter pionero y estratégico dentro de la modalidad.

Adicionalmente, esta intervención responde al marco normativo colombiano, el cual establece como obligación institucional la identificación y mitigación de factores de riesgo psicosocial en el entorno laboral. Normas como la Ley 1616 de 2013, Ley de Salud Mental, la Resolución 2646 de 2008 y el Código Sustantivo del Trabajo, enfatizan la necesidad de garantizar condiciones laborales dignas, especialmente en contextos de alta exigencia emocional como el trabajo con población del Sistema de Responsabilidad Penal para Adolescentes. Así, el presente proyecto no solo es deseable, sino legalmente exigible, en tanto apunta a la protección de la salud mental y emocional del personal.

El abordaje propuesto favorece, además, la permanencia de los profesionales en la institución, mitigando la rotación de personal y protegiendo la continuidad de

los procesos con los jóvenes. Esto resulta fundamental para garantizar la construcción de vínculos significativos, base sobre la cual se cimienta la reinserción social, que es uno de los objetivos transversales de la modalidad. Profesionales emocionalmente sostenidos están en mejores condiciones de brindar un acompañamiento empático, comprometido y continuo.

Desde una perspectiva crítica, la intervención también permitirá delimitar con mayor claridad el alcance del quehacer profesional, promoviendo discursos que reconozcan los límites de la acción psicosocial y desactiven exigencias institucionales que, si bien responden a indicadores administrativos, se encuentran desconectadas de las realidades sociales de la población atendida. Este proceso de resignificación puede disminuir las emociones derivadas de la frustración profesional y fomentar prácticas institucionales más humanas, sensibles y ajustadas a las necesidades reales de los usuarios.

En última instancia, se espera que este proyecto contribuya a la construcción de un ambiente laboral en el que el reconocimiento mutuo, la confianza y lo humano tengan lugar. Que las acciones dentro del ámbito organizacional no solo respondan a indicadores, sino que sean pensadas y sentidas, reconociendo a los profesionales como sujetos íntegros cuya labor transforma vidas, sin que ello implique poner en riesgo su propia salud mental y calidad de vida.

### **Marco teórico**

En Colombia, el tratamiento penal de los adolescentes en conflicto con la ley ha evolucionado hacia un enfoque integral que busca no solo sancionar, sino también proteger y garantizar los derechos fundamentales de los jóvenes. Este enfoque se materializa en el Sistema de Responsabilidad Penal para Adolescentes, SRPA, el cual se establece como una estructura legal diferenciada que reconoce las particularidades del desarrollo psicosocial de los menores de edad. El marco jurídico que regula dicho sistema se encuentra consignado en la Ley 1098 de 2006, en el artículo 139, se define el SRPA de la siguiente manera:

El Sistema de Responsabilidad Penal para Adolescentes, SRPA, es el conjunto de principios, normas, procedimientos, autoridades judiciales especializadas y entes administrativos que rigen o intervienen en la investigación y juzgamiento de delitos cometidos por personas que tengan entre catorce y dieciocho años al momento de cometer el hecho punible.

(Código de Infancia y Adolescencia, 2006, p. 69)

En este contexto, los equipos psicosociales cumplen un rol fundamental, ya que están conformados por profesionales de distintas disciplinas, psicología, trabajo social, sociología, pedagogía, entre otros, que colaboran en la formulación y ejecución de acciones orientadas al bienestar integral de las personas y comunidades. Su labor se centra en el reconocimiento del otro como sujeto de derechos y en la construcción conjunta de soluciones sostenibles. Así lo plantean Villa, Arroyave y Montoya (2019), quienes destacan que estos equipos se encargan de diseñar e implementar estrategias de acompañamiento y reparación en contextos atravesados por problemáticas sociales. La intervención psicosocial, por tanto, no debe limitarse a una función operativa, sino comprenderse como un espacio

colectivo donde se articulan saberes, prácticas y sensibilidades encaminadas al reconocimiento simbólico, la reparación y la transformación de condiciones estructurales que perpetúan situaciones de exclusión o vulnerabilidad. En la misma línea, Aristizábal y Mayorga (2020) advierten que la intervención comunitaria y social va más allá de lo asistencial, proponiendo procesos participativos que reconozcan la complejidad del ser humano en sus dimensiones individuales y colectivas.

En estos escenarios de intervención se presentan con frecuencia condiciones que propician altos niveles de estrés, tanto físico como psicológico. Desde una perspectiva fisiológica, el estrés es entendido como una respuesta no específica del organismo frente a cualquier demanda, dando lugar al denominado Síndrome General de Adaptación, el cual se desarrolla en tres fases: alarma, resistencia y agotamiento (Merín, Cano y Tobal, 1995). Narváez (2022), complementa esta visión al conceptualizar el estrés como una amenaza, real o percibida, a la integridad del individuo que desencadena respuestas conductuales y fisiológicas.

Por otro lado, Castaño y León (2010) proponen entender el estrés como el resultado de una interacción entre el individuo y su entorno. Desde este enfoque, el estrés aparece cuando la persona percibe que las demandas del medio superan sus capacidades personales, lo cual exige una evaluación cognitiva del estímulo y el uso de estrategias de afrontamiento. Narváez (2022), subraya que el afrontamiento es clave en la moderación del impacto del estrés. Así, cuando las exigencias se perciben como abrumadoras y los recursos como insuficientes, se genera una respuesta de estrés que puede intensificarse en entornos laborales hostiles.

Bajo esta mirada, el estrés laboral se concibe como el producto de una relación compleja entre factores personales, sociales y organizacionales. Variables como la carga de trabajo, las oportunidades de desarrollo, las limitaciones

institucionales y la cultura organizacional se constituyen en potenciales estresores cuando no existen condiciones adecuadas para gestionarlas. De acuerdo con el modelo de desequilibrio demanda-recursos, el estrés surge cuando las exigencias superan los recursos disponibles, produciendo efectos negativos a nivel físico, emocional y conductual (Narváez, 2022).

A lo anterior se suma la carga simbólica, entendida como el conjunto de significados, expectativas sociales y mandatos normativos que recaen sobre los profesionales psicosociales, más allá de sus funciones técnicas. Esta se manifiesta en exigencias como la entrega emocional, la disponibilidad constante y la capacidad para resolver situaciones complejas, cualidades que se interpretan como rasgos personales en lugar de condiciones impuestas por el entorno laboral. Tales demandas se legitiman a través de discursos que exaltan la vocación y el sacrificio, contribuyendo así a la normalización de la precariedad, al tiempo que invisibilizan el desgaste subjetivo y justifican la ausencia de reconocimiento institucional. De este modo, se desplazan responsabilidades estructurales hacia el plano individual, haciendo que los límites del sistema se vivan como compromisos personales (Pérez, 2014).

Este escenario deriva en un profundo desgaste emocional en los profesionales, el cual se puede entender como afectaciones psicológicas y físicas derivadas de la exposición continua a situaciones de alta exigencia, propias del trabajo con adolescentes en conflicto con la ley. Esta condición se ve intensificada cuando las exigencias administrativas impuestas por las instituciones superan ampliamente las garantías y condiciones contractuales ofrecidas. A ello se suma que la remuneración económica suele ser considerablemente baja en relación con la complejidad y responsabilidad de las funciones asignadas, lo que genera sensación

de desvalorización lo cual afecta directamente con la esfera emocional. No obstante, estos profesionales deben asumir responsabilidades complejas en contextos marcados por la violencia, la presión burocrática y la sobrecarga laboral. Esta desproporción genera frustración frente a sus labores, afectando tanto su bienestar personal como la calidad del servicio que prestan. El desequilibrio entre lo que se exige y lo que se retribuye fomenta una sensación de desprotección institucional que repercute directamente en su salud mental. En este sentido, el desgaste emocional no debe entenderse únicamente como una consecuencia individual, sino también como un reflejo de las fallas estructurales del sistema, el cual debería garantizar condiciones laborales dignas para quienes tienen la responsabilidad de acompañar procesos pedagógicos y restaurativos en contextos de alta complejidad social, también puede enmarcarse desde la teoría del desajuste persona-entorno cuando las demandas del rol exceden los recursos disponibles (Karasek, 1979).

Por lo anterior, el proyecto se desarrolla bajo el paradigma socio-crítico, desde un enfoque cualitativo y con orientación de investigación–acción–participativa (IAP). Este marco permite comprender el desgaste emocional como un fenómeno relacional y estructural, vinculado tanto a las condiciones institucionales como a las dinámicas del equipo psicosocial (Salazar, 2020; Loza et al., 2020; Balcazar, 2003). Desde esta perspectiva, se reconoce a los profesionales como sujetos activos en la transformación de sus contextos laborales y en la construcción de estrategias colectivas que promuevan su bienestar.

## **Objetivos**

### **Objetivo general**

Diseñar un programa de intervención en el que se desarrollen estrategias para la mitigación del desgaste emocional de los trabajadores de la modalidad Post Institucional del Centro de Atención al Joven Carlos Lleras Restrepo.

### **Objetivos específicos**

Propiciar espacios de diálogo y análisis crítico que permitan la resignificación del rol profesional y el cuestionamiento de visiones asistencialistas y difusas del trabajo psicosocial.

Fomentar procesos participativos en el equipo interdisciplinario mediante la implementación de estrategias que favorezcan el equilibrio entre las exigencias operativas y el sentido del quehacer social.

Potenciar dinámicas colaborativas en el equipo interdisciplinario que aporten a la comprensión y el manejo de tensiones relacionales derivadas de la baja adherencia de los usuarios y de una lectura contextual insuficiente.

## Metodología

Para el presente proyecto, se adopta el enfoque cualitativo, dado que, como expone Salazar (2020), este permite comprender en profundidad las experiencias, percepciones y significados que los profesionales atribuyen al desgaste emocional y a las estrategias de afrontamiento. Este enfoque posibilita una lectura situada del contexto laboral, en la que se privilegia la interpretación de los discursos, las prácticas y los sentidos construidos colectivamente durante el proceso de intervención.

También, se orienta desde el paradigma sociocrítico, el cual reconoce que las realidades sociales son construidas colectivamente y que el conocimiento debe tener un propósito emancipador y transformador. Desde este paradigma, la intervención se concibe como un proceso reflexivo, dialógico y participativo que busca generar cambios significativos en las condiciones de trabajo y en las dinámicas relacionales de los equipos psicosociales, promoviendo su bienestar y fortalecimiento emocional (Loza et al., 2020).

En coherencia con lo anterior, el método seleccionado es la Investigación Acción Participativa (IAP), entendida como una estrategia metodológica que integra reflexión, acción y transformación social. La IAP propone la participación activa de los actores implicados, en este caso, los integrantes del equipo psicosocial, como co-investigadores y co-constructores de la intervención. De esta manera, no solo se analizan las problemáticas relacionadas con el desgaste emocional, sino que se diseñan e implementan conjuntamente estrategias para su mitigación, fortaleciendo el sentido de pertenencia, la autogestión y la sostenibilidad de los cambios alcanzados (Balcazar, 2003).

Por lo relatado, el proyecto cuenta con fase diagnóstica, fase de implementación y fase de evaluación. En la fase diagnóstica, se buscó identificar las causas, manifestaciones y efectos del desgaste emocional en los trabajadores de la modalidad Post Institucional. Para ello, se aplicaron tres técnicas principales: el árbol de problemas, un grupo focal y una encuesta tipo Likert. El árbol de problemas permitió construir colectivamente la estructura de causas y consecuencias del fenómeno, facilitando su comprensión integral. El grupo focal, realizado con los integrantes del equipo psicosocial, profundizó en la percepción de las condiciones laborales, las dinámicas relacionales y los factores de desgaste y protección. Finalmente, la encuesta tipo Likert aportó información cuantitativa complementaria sobre el nivel de afectación emocional, las fuentes de tensión institucional y la percepción del clima laboral. Los hallazgos obtenidos fueron sistematizados y analizados colectivamente, permitiendo definir los ejes prioritarios de intervención y orientar el diseño del programa.

Posteriormente, se desarrolló la fase de planeación, en la cual se estructuró el programa de intervención a partir de los resultados del diagnóstico participativo. Durante esta etapa, el equipo de intervención elaboró el cronograma de actividades, el presupuesto estimado, los recursos requeridos y la secuencia metodológica de cada componente. Este proceso incluyó la definición de los productos intermedios y finales, las tareas específicas y los instrumentos de seguimiento, garantizando la coherencia entre los objetivos, las estrategias y los resultados esperados. La planeación se organizó en torno a tres líneas de acción: resignificación del rol profesional, equilibrio entre las exigencias administrativas y psicosociales, y fortalecimiento del clima laboral.

Las fases de implementación y evaluación, que se encuentran proyectadas, contemplan el desarrollo de las actividades diseñadas en la fase de planeación y la posterior valoración de sus resultados. En la implementación se prevé la ejecución de talleres reflexivos, análisis de casos, mesas de trabajo críticas, jornadas lúdico-terapéuticas, cartografías participativas, salidas ecológicas, encuentros en pares y espacios de retroalimentación colectiva. Estas acciones buscarán promover la reflexión sobre el rol profesional, la comprensión de las tensiones institucionales y el fortalecimiento de los vínculos colaborativos dentro del equipo.

Por su parte, la evaluación se proyecta como un proceso participativo y continuo que permitirá valorar los avances, transformaciones y aprendizajes generados a partir de la intervención. Se plantea combinar técnicas cuantitativas y cualitativas, como entrevistas semiestructuradas, encuestas de seguimiento y jornadas de devolución colectiva, con el fin de contrastar las percepciones iniciales y finales del equipo psicosocial. Este proceso buscará identificar los impactos del programa en términos de bienestar emocional, cohesión grupal y sentido del rol profesional, además de sistematizar los aprendizajes para favorecer la sostenibilidad de las estrategias implementadas.

En conjunto, esta estructura metodológica garantiza la coherencia entre los objetivos del proyecto y las acciones diseñadas, fortaleciendo el compromiso institucional con el bienestar emocional de los trabajadores y la construcción de prácticas más humanas, reflexivas y sostenibles para el equipo psicosocial de la modalidad Post Institucional del Centro de Atención al Joven Carlos Lleras Restrepo.

### **Análisis de factibilidad**

La ejecución del proyecto contará con recursos obtenidos principalmente a través de la asignación interna de la institución, aprovechando el presupuesto destinado al fortalecimiento del talento humano, la gestión administrativa y el bienestar laboral. Esto permite cubrir las horas profesionales, la logística, el uso de salones, los materiales y las actividades formativas previstas. Adicionalmente, se utilizarán recursos ya disponibles, como equipos, insumos básicos y espacios institucionales, complementados con la contratación puntual de servicios externos únicamente cuando sea necesario. De esta manera, los requerimientos económicos, materiales y humanos se garantizan mediante una combinación de capacidades internas y apoyos institucionales previamente aprobados.

Como se muestra en la tabla 1, el presupuesto del proyecto asciende a un total de \$34.462.000, distribuido de manera equilibrada entre las distintas fases de ejecución. Su elaboración responde a una planeación detallada que contempla los recursos necesarios para cumplir con cada una de las actividades propuestas, garantizando su desarrollo progresivo y ordenado. La asignación económica se realizó con base en la duración, intensidad y alcance de las tareas, priorizando la calidad metodológica y la coherencia con los objetivos del proceso.

Los costos se concentran principalmente en los honorarios de los profesionales, quienes desempeñan un papel central en la orientación, facilitación y evaluación de las estrategias psicosociales. De manera complementaria, se incluyen recursos materiales, logísticos y audiovisuales que permiten el desarrollo de diagnósticos participativos, talleres, jornadas reflexivas y espacios de sistematización.

Cada rubro fue definido con criterios de racionalidad y pertinencia, procurando el uso eficiente de los medios institucionales disponibles. De esta manera, la estructura presupuestal refleja una planificación integral y coherente con las necesidades reales del proyecto, asegurando que los recursos financieros estén directamente vinculados al cumplimiento de los resultados esperados (Ver anexo 3: Matriz de costos).

**Tabla 1**

*Presupuesto resumido*

<b>Rubro general</b>	<b>Descripción general</b>	<b>Costo estimado</b>
Recursos humanos	Honorarios de psicólogos especialistas, psicólogos de apoyo, dinamizador sociocultural, diseñador gráfico, productor audiovisual, guía de campo.	\$20.200.000
Papelería y materiales	Hojas, carpetas, marcadores, copias y elementos para talleres.	\$1.606.000
Alquiler de salones y logística	Alquiler de sala grande, sala pequeña, apoyo logístico y servicios necesarios.	\$3.450.000
Transporte	Traslados para actividades y salidas propuestas.	\$1.200.000
Alimentación	Refrigerios para encuentros, actividades de formación y salidas programadas.	\$5.020.000
Servicios externos y otros.	Edición de documentos, diseño gráfico y diagramación del informe. Materiales no clasificables o rubros menores (computador, entrada a destino, etc.).	\$2.986.000
<b>Total general</b>		<b>\$34.462.000</b>

*Nota.* Esta tabla no incluye los costos de manera específica y detallada, solo dan una visión general y categórica de los costos.

### **Análisis de viabilidad**

La ejecución del presente proyecto de intervención psicosocial resulta viable, debido a que, responde a una necesidad identificada dentro de la modalidad Post Institucional del Centro de Atención al Joven Carlos Lleras Restrepo. Su propósito se encuentra en coherencia con la misión institucional, centrada en el acompañamiento integral de los jóvenes y en el fortalecimiento del bienestar de los equipos profesionales que los atienden. Además, se enmarca en las políticas nacionales de salud mental y bienestar laboral, lo que refuerza su pertinencia y legitimidad dentro del contexto organizacional.

Desde la perspectiva técnica y humana, el proyecto cuenta con condiciones favorables para su desarrollo. Los equipos interdisciplinarios poseen las competencias, la disposición y la experiencia necesarias para participar activamente en las estrategias planteadas. Asimismo, la modalidad dispone de espacios físicos adecuados, una estructura organizativa funcional y una cultura de trabajo colaborativo que favorece la planificación, ejecución y evaluación de las actividades propuestas según la metodología del proceso.

En cuanto a la viabilidad económica, el proyecto presenta un presupuesto total de \$34.462.000, acorde con el alcance y duración de las acciones. Los costos se concentran principalmente en horas profesionales, materiales y actividades de bienestar, pudiendo ser asumidos con los recursos disponibles a nivel institucional o mediante gestión interna. En este sentido, se considera una propuesta económicamente factible, al representar una inversión equilibrada y acorde con los beneficios esperados en el bienestar y fortalecimiento del equipo de trabajo, ya que, contribuirá al fortalecimiento del rol psicosocial y la cohesión del equipo dentro de la modalidad.

## **Cronograma**

El cronograma del proyecto contempla una duración total de diez meses, distribuidos en tres fases principales: diagnóstico, desarrollo y cierre. Esta organización temporal permite avanzar de manera progresiva y articulada, garantizando que cada etapa aporte al cumplimiento de los objetivos específicos. En las primeras semanas se prioriza la identificación de necesidades, percepciones y tensiones propias del ejercicio profesional. Posteriormente, se desarrolla una fase intermedia centrada en procesos formativos, reflexivos y de co-creación que fortalecen la participación del equipo. A lo largo del proceso se promueve la evaluación continua, la sistematización y la retroalimentación colectiva, con el fin de favorecer aprendizajes sostenidos.

Las actividades fueron programadas considerando la disponibilidad del equipo profesional, la carga laboral y la necesidad de mantener la continuidad de los procesos con los jóvenes. Por ello, la distribución semanal y mensual busca equilibrar la frecuencia de los encuentros, articulando espacios diagnósticos, talleres teórico-prácticos, jornadas de bienestar y momentos de evaluación. Esta organización garantiza coherencia metodológica, además de un seguimiento constante de los avances del proyecto.

El cronograma refleja una planificación realista y flexible, ajustada a los ritmos institucionales y a las exigencias del contexto. Asimismo, promueve la participación activa del equipo, el acompañamiento continuo y la consolidación de aprendizajes durante la ejecución. De esta manera, se asegura una implementación ordenada, con metas claras y una articulación efectiva entre las dimensiones técnica, humana y organizacional, favoreciendo el impacto y la sostenibilidad del proceso (Ver anexo 4:Cronograma detallado).

Tabla 2

*Cronograma resumido*

<b>Producto intermedio</b>	<b>Descripción General Resumida</b>	<b>Tiempo (Meses)</b>
1. Se resignifica el rol profesional y el cuestionamiento de visiones asistencialistas del trabajo psicosocial.	Desarrolla procesos reflexivos, análisis de casos y retroalimentaciones que fortalecen y clarifican el rol psicosocial.	Principal: Meses 1–2. Espacios puntuales (1 semana): Mes 5, Mes 8, Mes 9.
2. Se desarrollan estrategias que favorecen el equilibrio entre las exigencias operativas y el quehacer social.	Integra procesos participativos, sensibilización y ajustes organizativos para armonizar tareas operativas y acción psicosocial.	Dos estrategias permanentes: Meses 1–10. Cuatro actividades específicas: Mes 1. Resto de actividades: Cada 3 meses
3. Se potencian dinámicas colaborativas que favorecen la comprensión y manejo de tensiones relacionales.	Impulsa actividades de bienestar, confianza y análisis colectivo para fortalecer vínculos y clima laboral.	Proceso central: Meses 1–4. Actividades semestrales: 2 veces al año (Mes 5 y Mes 10).

*Nota:* Este cronograma no muestra los tiempos específicos en que se realizará cada una de las estrategias y actividades de los productos intermedios.

## Referencias

- Aristizábal, I., & Mayorga, A. (2020). Acercamiento a la acción psicosocial. *Revista de la Facultad de Ciencias Sociales y Humanas - UNAD*, 10(2), 115–134.  
<https://hemeroteca.unad.edu.co/index.php/wp/article/view/6169>
- Castaño, E., & León, B. (2010). Estrategias de afrontamiento del estrés y estilos de conducta interpersonal. *International Journal Of Psychology And Psychological Therapy*, 10(2), 245-257.  
<https://www.redalyc.org/pdf/560/56017095004.pdf>
- Congreso de Colombia. (2006). *Código de la Infancia y la Adolescencia* (Ley 1098 de 2006). Diario Oficial 46446.  
<https://www.icbf.gov.co/sites/default/files/codigoinfancialey1098.pdf>
- Balcazar, F. (2003). Investigación Acción Participativa (IAP): aspectos conceptuales y dificultades de implementación. *Fundamentos En Humanidades*, 4(7), 59-77. <https://www.redalyc.org/pdf/184/18400804.pdf>
- Karasek, R. (1979). Demandas del trabajo, libertad de decisión y tensión mental: Implicaciones para el rediseño del trabajo. *Administrative Science Quarterly*, 24(2), 285–308. <https://doi.org/10.2307/2392498>
- Loza, R., Mamani, J., Mariaca, J., & Yanqui, F. (2020). Paradigma sociocrítico en investigación. *PsiqueMag*, 9(2), 30-39.  
<https://revistas.ucv.edu.pe/index.php/psiquemag/article/view/216>
- Merín, J., Cano, A., & Tobal, J. (1995). El estrés laboral: bases teóricas y marco de intervención. *Revista de Ansiedad y Estrés*, 1(2), 131–147.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4195267>

Narváez, O. (2022). Revisión teórica documental sobre el estrés laboral y el impacto de las estrategias de afrontamiento para la prevención y manejo del estrés.

*Boletín Informativo CEI, Universidad Mariana.*

<https://repositorio.umariana.edu.co/items/87f1b0b4-63a2-44ee-91cc-7599960a85c2>

Pérez, A. (2014). *Subversión feminista de la economía: Sobre el conflicto capital-vida*. Traficantes de Sueños.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=784143>

Salazar, L. (2020). Investigación cualitativa: Una respuesta a las investigaciones sociales educativas. *Cienciamatria*, 6(11), 101-110.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7390995>

Villa, J., Arroyave, L., & Montoya, Y. (2019). Malestar ético y desgaste emocional en profesionales que trabajan en proyectos de atención psicosocial a víctimas de violencia política en Medellín y Antioquia. *Psicogente*, 22(42), 170–195.

<https://doi.org/10.17081/psico.22.42>.

## **Anexos**

1. Árbol de problemas y objetivos [ÁRBOL DE PROBLEMAS Y OBJETIVOS](#)
2. Matriz de marco Lógico [MML POST INSTITUCIONAL](#)
3. Matriz de costos [MATRIZ DE COSTOS POST INSTITUCIONAL](#)
4. Cronograma detallado [CRONOGRAMA POST INSTITUCIONAL](#)