

Diseño de un plan de acción a partir de la identificación del estrés laboral en docentes del Jardín Infantil Perpetuo Socorro de Manizales, 2026.

Emily Bermúdez Uribe, Psicóloga

emily.bermudezur@amigo.edu.co

Manuela Ospina Díaz, Psicóloga

manuela.ospinadi@amigo.edu.co

Carlos Mario Osorno Marín, Psicólogo

carlos.osornoma@amigo.edu.co

Maria Fernanda Restrepo Sánchez, Psicóloga

maria.restreponc@amigo.edu.co

Jardín Infantil Perpetuo Socorro, Manizales

Universidad Católica Luis Amigó

Especialización en Intervenciones Psicosociales

2025

Tabla de Contenido

Resumen	3
Plataforma de Gestión	3
Razón social	4
Misión	4
Visión	4
Principios Corporativos	5
Objetivos	5
Experiencia con Otros Proyectos	5
Planteamiento del Problema	5
Justificación	11
Objetivos	12
Objetivo general	12
Objetivos específicos	13
Marcos de Referencia	13
Marco teórico	13
Diagnóstico	17
Metodología	20
Análisis de Factibilidad	21
Análisis de viabilidad	22
Referencias	24
Anexos	26

Resumen

El presente proyecto se basa en el diseño de un plan de intervención psicosocial orientado a abordar la problemática del estrés laboral en las docentes del Jardín Infantil Perpetuo Socorro, derivada de la sobrecarga laboral, las demandas emocionales, las condiciones contractuales y el bajo apoyo institucional, lo que ha afectado su desempeño, calidad pedagógica y bienestar en general. Esta intervención se justifica por la necesidad de fortalecer la salud mental, garantizar condiciones laborales dignas y promover un clima organizacional adecuado; por esto, las beneficiarias directas son las docentes y directivas de la institución. El objetivo que guía este proyecto es reducir el estrés laboral, sustentado en objetivos específicos orientados a identificar los factores de riesgo, reconocer demandas emocionales, fortalecer herramientas y realizar ajustes institucionales que garanticen el bienestar de las docentes. Para esto, se implementan estrategias basadas en talleres participativos, espacios de escucha, acompañamiento institucional y delimitación de funciones. La propuesta abarca un trabajo articulado entre el equipo docente y directivas, a través de una metodología cualitativa y participativa, permite realizar el diagnóstico, observación, entrevistas, talleres y una retroalimentación continua. El proyecto tiene una duración total de nueve meses, distribuidos en diagnóstico, diseño, implementación y evaluación; en donde se requiere un costo asociado a materiales para talleres, recurso humano y logística, financiado por la institución y apoyado por entes gubernamentales. En síntesis, esta propuesta espera contribuir al fortalecimiento del bienestar emocional y laboral de las docentes, a través de una intervención contextualizada, ajustada a sus necesidades y realidad.

Palabras clave: estrés laboral, docentes, salud mental, intervención psicosocial, riesgos psicosociales, educación inicial.

Plataforma de Gestión

Razón social

La institución Jardín Infantil Perpetuo Socorro brinda educación inicial a menores de 5 años, brindando formación adoptando y adaptando el enfoque pedagógico humanista y el modelo pedagógico constructivista. En este sentido, la institución cuenta con 4 Ejes Pedagógicos para la primera infancia: exploración del medio, el juego, la literatura y el arte. La formación integral que brinda la organización se fundamenta en las dimensiones cognitiva, ética y valores, corporal y comunicativa. Beneficia a la población de niños en edad de primera infancia, igualmente hijos de madres solteras que tienen que trabajar y no encuentran una persona a quien le puedan confiar sus hijos. Esta población es aledaña a los sectores de Las Américas (La palma, Residencias Caldas, antiguo terminal de transportes); Los Agustinos, Centro (Balvanera, centro comercial Parque Caldas); San Joaquín, Campoamor (Hoyo Frío) y Fundadores. En este sector existe una población aproximada de 450 niños entre 0 meses y 5 años en edad de primera infancia.

Misión

Su misión es formar y educar a los niños en un ambiente de alegría, implementando un enfoque humanista de mucho amor y autonomía; direccionando en el modelo constructivista brindándole la oportunidad de explorar y entrar en contacto con los sentidos, las emociones, el interés y las necesidades de cada estudiante.

Visión

El Jardín Infantil Perpetuo Socorro en el año 2025 será reconocido en la ciudad de Manizales por potenciar la espiritualidad en los niños (as) a través de la catequesis del buen

pastor. Continuando con la calidad del servicio ofrecido e implementando las bases de un segundo idioma.

Principios Corporativos

- Religioso: Asumir la creación como un regalo de Dios, que se debe defender, cuidar, amar y respetar.
- Ético y social: Asumir actitudes de respeto y valoración con sentido humano y cristiano sin exclusión alguna en los social, cultural y natural.
- Potenciar dones y talentos: Ellos hacen parte de nuestra condición humana para desarrollarlos continuamente buscando el bien común y el desarrollo personal.

Objetivos

Resignificar el Proyecto Educativo Institucional para que sirva de guía en el quehacer educativo en el Jardín Infantil Perpetuo Socorro en las 5 áreas de gestión (Directiva, académica, administrativa, financiera y comunitaria) de acuerdo con las exigencias del Ministerio De Educación Nacional (MEN).

Experiencia con Otros Proyectos

A la fecha no se han realizado estudios o proyectos desarrollados en la institución educativa Jardín Infantil Perpetuo Socorro enfocados en el ámbito psicosocial. Únicamente, han tenido el apoyo de practicantes normalistas encuadrados netamente en la enseñanza en el aula.

Planteamiento del Problema

El estrés se considera una respuesta del cuerpo y la mente los cuales funcionan como mecanismos de defensa ante situaciones que se podrían considerar difíciles, se puede identificar por la presión o los estados emocionales que experimentamos ante estímulos y que hacen que se tornen agobiantes y frustrantes. En el campo de la educación, los profesores pueden sentir agotamiento anímico, fatiga y sensación de desbordamiento y sobrecarga en sus actividades cotidianas en el ambiente escolar.

Algunos aspectos como la falta de apoyo o reconocimiento institucional, la mediación de conflictos escolares, la inestabilidad debido a los tipos de contrato laboral, las extensas jornadas, por lo general son el origen del estrés en los docentes, desencadenando dificultades en su salud física y mental; por causa de estas problemáticas también se perjudica el proceso pedagógico y formativo impartido a los alumnos.

La magnitud de esta problemática es alta, ya que el estrés laboral docente es un fenómeno creciente en el sector educativo en Colombia. Diferentes estudios dejan en evidencia que los factores emocionales, institucionales y la sobrecarga laboral se presentan con frecuencia en la población docente y que no son casos aislados, sino una consecuencia estructural que influye directamente en el bienestar de las docentes y la calidad pedagógica. Como menciona Montes (2019), ocho de cada diez personas en Colombia están insatisfechas en su empleo, además de eso, 25% de personas reporta su trabajo como su principal fuente de estrés en la cotidianidad. Además, Vásquez (2019) relata que según la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) Colombia es uno de los países con los peores índices de calidad de vida familiar y laboral con una calificación del 0.9 de 10, siendo el 10 la mejor calificación. En este contexto laboral entonces, se manifiesta la importancia de las habilidades emocionales, siendo estas un factor importante para el desempeño en el trabajo; así mismo funcionan como facilitadores para el adecuado

rendimiento individual y en equipo del trabajador en temas como el clima laboral, trabajo conjunto, tolerancia al estrés, liderazgo y bienestar.

Centrándose en la educación en la primera infancia es importante hacer énfasis en la incidencia de los docentes en los primeros años de vida del niño, dado que en edades tempranas la crianza y la educación son determinantes para la madurez de estructuras biológicas y el desarrollo humano del individuo. Por lo tanto, la preocupación se establece sobre la afectación de docentes con síntomas de estrés sobre sus estudiantes y así mismo sobre la calidad pedagógica. Se concluye que no se cuenta con condiciones laborales óptimas para las educadoras en concordancia con las exigencias de calidad pedagógica y la presión docente. Se recomienda garantizar las condiciones laborales para las profesoras ya que “estudios describen en las educadoras de párvulos agotamiento emocional, menor satisfacción laboral e inclusive burnout”. (Arteaga et al. 2018, p. 46)

En este caso, para reducir el riesgo psicosocial, es necesario desarrollar un plan de intervención desde la salud mental; la que se define como “un estado de bienestar mental que permite a las personas hacer frente a los momentos de estrés en la vida, desarrollar todas sus habilidades, poder aprender y trabajar adecuadamente y contribuir a la mejora de su comunidad” (OMS, 2022). Esta habilidad es esencial para enfrentar las circunstancias diarias. De igual manera, para la OMS las intervenciones en salud mental se deben centrar en identificar los determinantes individuales, sociales y estructurales para abordar directamente. Así mismo relatan que la protección de la salud mental en las empresas es un tema de interés creciente que puede ejecutarse mediante estrategias de gestión y políticas de apoyo a los trabajadores.

Acerca del contexto socioeconómico de los docentes, en Colombia la situación varía significativamente según el sector en el que se desempeñen; en las instituciones de carácter privado como el Jardín Infantil Perpetuo Socorro, los docentes se rigen por el Código Sustantivo del Trabajo, lo que implica condiciones laborales más flexibles, pero

también menos estables. Los contratos suelen ser por año escolar, y aunque se considera el nivel académico del educador, no existe una tabla salarial unificada, y los ingresos tienden a ubicarse en el rango inferior del promedio nacional, oscilando entre \$1.300.000 y \$2.000.000 COP mensuales. Además, frecuentemente no se cuentan con programas estructurados de bienestar ni con incentivos basados en mérito o formación continua.

Esta realidad laboral, caracterizada por la inestabilidad contractual y la baja remuneración, incide directamente en el contexto psicosocial del cuerpo docente, afectando su motivación, su sentido de reconocimiento y su salud mental. La carga emocional que implica trabajar con población infantil en situación de vulnerabilidad, combinada con estas condiciones económicas limitantes, configura un escenario de riesgo que favorece la aparición de estrés laboral sostenido.

Para abordar adecuadamente la temática previamente mencionada, es fundamental identificar los conceptos tanto desde una perspectiva general como en relación con el contexto educativo específico. Entre los fundamentos más relevantes se encuentra, en primer lugar, el déficit en salud mental, entendido como una dificultad o deficiencia en el bienestar psicológico y emocional del individuo. Este impide afrontar de manera equilibrada las exigencias del día a día, manifestándose en problemas para manejar el estrés, mantener relaciones interpersonales saludables o cumplir adecuadamente con las tareas cotidianas. Las personas afectadas pueden experimentar desbordamiento emocional, agotamiento o distanciamiento, lo cual afecta negativamente su estabilidad emocional, calidad de vida y desempeño diario.

En el ejercicio diario de la docencia, es común que se manifiesten síntomas psicológicos como el estrés el cual no se trata simplemente de fatiga, sino que abarca una interacción elaborada de estados emocionales y procesos cognitivos que deterioran su rendimiento, su bienestar y su estabilidad personal. Todas las personas experimentan algún grado de estrés, ya que se trata de una respuesta natural frente a amenazas o estímulos

adversos. Sin embargo, la forma en que se reacciona ante este estrés es determinante para el bienestar general del individuo.

Por otro lado, los docentes enfrentan una gran responsabilidad en el proceso educativo, acentuada por la falta de compromiso y participación de las familias en la formación de los estudiantes. Esta problemática se manifiesta en la indiferencia de los padres hacia el proceso educativo, la escasa participación en las actividades escolares y la ausencia de un acompañamiento emocional y académico en el hogar. Este desinterés familiar puede desencadenar consecuencias negativas como bajo rendimiento escolar, problemas de comportamiento, limitaciones en el desarrollo de habilidades sociales y emocionales, así como una pobre autoestima en los estudiantes.

En lo que respecta al contexto regional, Manizales es uno de los 27 municipios del departamento de Caldas, Colombia, y representa el 43.7% de la población total del departamento en el año 2023, siendo el municipio más poblado. Se estima que en Caldas hay más de 18.000 docentes. A pesar de esta cifra, no existen datos consolidados sobre la salud mental de esta población, y la problemática no ha recibido la visibilidad que requiere desde una perspectiva diagnóstica. No obstante, algunas investigaciones focales han revelado una alta prevalencia de estrés laboral y ansiedad entre los docentes, tanto del sector público como privado.

Este grupo profesional es considerado vulnerable debido a múltiples factores, entre ellos, la deficiencia en los servicios de salud, las precarias condiciones laborales, los bajos salarios y el hecho de que los docentes han asumido responsabilidades adicionales como orientadores en problemáticas de salud mental estudiantil. Esta carga emocional ha dejado en muchos docentes una sensación de abandono, sobrecarga y una responsabilidad desmedida, obligándolos a relegar sus propias emociones para priorizar las necesidades emocionales de sus estudiantes.

Por otra parte, como pilar normativo laboral en Colombia, se referencia el Código Sustantivo del Trabajo de 1945 en donde se establece desde sus inicios que el empleador tiene la obligación de velar por la seguridad, higiene y salud del trabajador. Esta disposición sienta las bases jurídicas para garantizar el bienestar físico y mental del personal docente, incluyendo la prevención del estrés laboral como parte integral del entorno laboral seguro.

En línea con estas disposiciones generales, la Resolución 2646 de 2008 del Ministerio de la Protección Social establece los lineamientos para identificar, evaluar, prevenir, intervenir y hacer seguimiento a la exposición de los trabajadores a factores de riesgo psicosocial. Esta norma es fundamental para el diagnóstico, ya que proporciona una ruta técnica y normativa para abordar problemas como el estrés, el agotamiento emocional y el deterioro de la salud mental laboral.

Posteriormente, la Resolución 2404 de 2019 modifica aspectos de la Resolución 2646 de 2008, mejorando los mecanismos de evaluación y manejo de los factores de riesgo psicosocial. Esta actualización introduce ajustes metodológicos en la aplicación de la batería de instrumentos, fortaleciendo su efectividad y aplicabilidad en diversos contextos educativos y laborales.

En lo que respecta a la salud mental, la Ley 1616 de 2013 establece acciones obligatorias para la promoción del bienestar psicológico y la prevención de trastornos mentales en contextos laborales, reiterando la responsabilidad del empleador en el monitoreo continuo de los factores psicosociales. Esta ley se articula con el Decreto 1072 de 2015, que recopila la normativa relacionada con el sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo (SG-SST), y consolida la vigilancia integral de los riesgos que puedan afectar a los trabajadores, incluidos los docentes. Además, el Decreto 1477 de 2014 reconoce oficialmente el estrés crónico como una enfermedad laboral, reforzando la legitimidad de los síntomas experimentados por el personal docente bajo condiciones de alta demanda emocional, carga administrativa y presión institucional.

Finalmente, la Ley 2191 de 2022 conocida como la Ley de Desconexión Laboral, garantiza el derecho de los trabajadores a no ser contactados fuera de su horario laboral, un elemento crucial para el equilibrio vida-trabajo. En el sector educativo, esta ley adquiere especial relevancia, ya que muchas veces los docentes enfrentan una extensión de su jornada sin reconocimiento formal, afectando su descanso y salud emocional.

Justificación

El presente proyecto de intervención surge de la necesidad de abordar una problemática latente pero históricamente invisibilizada: el estrés laboral en docentes de primera infancia, específicamente en el Jardín Infantil Perpetuo Socorro de la ciudad de Manizales. Esta institución, de carácter privado y con más de 25 años de trayectoria educativa, opera en un contexto donde las demandas emocionales, pedagógicas y comunitarias hacia las educadoras se han incrementado de manera considerable, sin que exista una respuesta institucional estructurada que vele por su bienestar integral.

La elección de este tema responde a la importancia de preservar la salud mental del cuerpo docente, no solo como un asunto de justicia laboral, sino como un factor clave en la calidad de los procesos educativos. Las docentes que hacen parte de esta institución enfrentan múltiples factores de riesgo psicosocial: contratos laborales inestables, baja remuneración, ausencia de programas de bienestar emocional, escaso reconocimiento institucional y una sobrecarga de funciones que trasciende lo pedagógico, incluyendo labores de contención emocional a niños y familias en situación de vulnerabilidad.

Esta realidad es agravada por las condiciones socioeconómicas del entorno. El jardín atiende población infantil proveniente de sectores de estrato 1 y 2, donde predominan madres cabeza de hogar y trabajadores informales. Esto implica una mayor dependencia de

las docentes como figuras de cuidado y apoyo emocional, lo que eleva su carga afectiva sin contar con herramientas ni espacios adecuados para su gestión emocional.

Realizar esta intervención es de importancia ya que el estrés crónico no solo impacta la salud física y mental de las docentes, sino que también repercute negativamente en el clima organizacional, en la calidad de la enseñanza, en las relaciones afectivas con los estudiantes y en el sentido de pertenencia hacia la institución. Como lo señala la OMS (2022), proteger la salud mental de los trabajadores es un aspecto clave para lograr entornos laborales productivos, sostenibles y humanizantes.

La población de referencia a la cual va dirigida la intervención son las docentes y directivas de la institución. Actualmente cuentan con 4 educadoras y la rectora. Estas se encuentran en un rango de edad entre los 40 y los 60 años, sus niveles de formación son tecnólogo, universitario y especialista. En cuanto a sus relaciones familiares, sus núcleos familiares se componen en mayoría por hijos, esposos u otros familiares.

Esta propuesta de intervención se centrará en el contexto sociolaboral, debido a que la problemática del estrés laboral en este ámbito suele afectar no solo el desempeño laboral, sino también las relaciones interpersonales, la gestión de las emociones y la calidad de vida en general. Así mismo se tendrá en cuenta el contexto socioeducativo para identificar de qué modo, los factores psicosociales de las docentes impactan directamente su desempeño en el rol y cómo se puede mitigar para garantizar educación de calidad.

Se espera que la intervención pueda contribuir a mejorar significativamente el bienestar de las docentes, favoreciendo su salud mental y emocional. Esto evidenciándose en un aumento de la motivación, la satisfacción y el mejoramiento del estado de ánimo en general. Directamente esto se relaciona con el impacto positivo en la calidad educativa, la mejoría del clima organizacional y la disminución de la deserción laboral.

Objetivos

Objetivo general

Reducir el estrés laboral en docentes del Jardín Infantil Perpetuo Socorro de Manizales.

Objetivos específicos

- Identificar las condiciones organizacionales que generan sobrecarga laboral en las docentes.
- Explorar la percepción de las docentes sobre el reconocimiento laboral y emocional recibido.
- Analizar los tipos de contratación y sus efectos en la estabilidad laboral.
- Formular un programa de bienestar con acompañamiento psicosocial
- Fortalecer redes de apoyo institucional y social para mitigar la sobrecarga

Marcos de Referencia

Marco teórico

Para abordar la temática previamente mencionada, es fundamental identificar los conceptos tanto desde una perspectiva general como en relación con el contexto educativo específico. Entre los fundamentos más relevantes se encuentra, en primer lugar, el déficit en salud mental, entendido como una dificultad o deficiencia en el bienestar psicológico y emocional del individuo. El cual impide afrontar de manera equilibrada las exigencias del día a día, manifestándose en problemas para manejar el estrés, mantener relaciones interpersonales saludables o cumplir adecuadamente con las tareas cotidianas. Las personas afectadas pueden experimentar desbordamiento emocional, agotamiento o

distanciamiento, lo cual afecta negativamente su estabilidad emocional, calidad de vida y desempeño diario.

Uno de los factores que afecta directamente a los educadores es la sobrecarga laboral. En el contexto educativo, esta se refiere a la condición en la cual el docente asume un volumen excesivo de responsabilidades, tareas y demandas, superando su capacidad de respuesta eficiente. Según Buitrago (2022), dicha sobrecarga puede estar originada por factores como el elevado número de estudiantes a cargo, las tareas administrativas, y las dificultades en la relación con estudiantes y padres de familia. Este fenómeno puede provocar fatiga física, ansiedad constante, disminución de la capacidad operativa e, incluso, afectar la salud mental y emocional del docente cuando se presenta de forma prolongada.

Como consecuencia directa de la sobrecarga laboral, se presenta el síndrome de Burnout (SB), también conocido como síndrome de desgaste profesional, síndrome de sobrecarga emocional o síndrome del quemado. Este fue declarado por la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2000) como un riesgo laboral, dada su capacidad para deteriorar la salud mental, reducir la calidad de vida e, incluso, poner en riesgo la existencia de quien lo padece.

En el ejercicio diario de la docencia, es común que se manifiesten síntomas psicológicos como el estrés, el cual no se trata simplemente de fatiga, sino que abarca una interacción elaborada de estados emocionales y procesos cognitivos que deterioran su rendimiento, su bienestar y su estabilidad personal. Todas las personas experimentan algún grado de estrés, ya que se trata de una respuesta natural frente a amenazas o estímulos adversos. Sin embargo, la forma en que se reacciona ante este estrés es determinante para el bienestar general del individuo.

Un aspecto crucial que incide en la labor del docente son las condiciones laborales, las cuales comprenden todos los elementos que configuran la naturaleza del trabajo realizado, incluyendo el tipo de contrato, la jornada laboral, el salario, las prestaciones e

incentivos, así como las características físicas del lugar de trabajo, la seguridad, el acceso al transporte y las relaciones laborales con los colegas. También se incluyen las oportunidades de crecimiento profesional. Estas condiciones inciden directamente en la motivación, el rendimiento y el bienestar del personal docente.

A lo anterior se suma la escasez de recursos en el contexto educativo, que se refiere a la ausencia o insuficiencia de herramientas fundamentales para el proceso de enseñanza-aprendizaje. Esto abarca desde recursos humanos, libros, computadores, televisores, espacios físicos adecuados, hasta materiales pedagógicos básicos. Esta falta de recursos afecta directamente no solo a los educadores, sino también a los estudiantes, comprometiendo la calidad de la educación y, en consecuencia, impactando negativamente a la sociedad en su conjunto.

Otra variable significativa identificada es la desigualdad salarial entre docentes en Colombia, que pone de manifiesto importantes inequidades basadas en criterios como la formación académica, el lugar de trabajo y el tipo de institución (pública o privada). En el país, el decreto 1279 de 2002 regula el sistema de remuneración docente, estableciendo que el ascenso salarial debe basarse en méritos académicos como titulaciones y producción investigativa. No obstante, este sistema ha sido criticado por no garantizar un salario base acorde a las exigencias del ejercicio docente ni incentivar adecuadamente la calidad educativa, las actividades complementarias o la gestión institucional.

Así mismo, los docentes enfrentan una gran responsabilidad en el proceso educativo, acentuada por la falta de compromiso y participación de las familias en la formación de los estudiantes. Esta problemática se manifiesta en la indiferencia de los padres hacia el proceso educativo, la escasa participación en las actividades escolares y la ausencia de un acompañamiento emocional y académico en el hogar. Este desinterés familiar puede desencadenar consecuencias negativas como bajo rendimiento escolar,

problemas de comportamiento, limitaciones en el desarrollo de habilidades sociales y emocionales, así como una pobre autoestima en los estudiantes.

En lo que respecta al contexto regional, Manizales es uno de los 27 municipios del departamento de Caldas, Colombia, y representa el 43.7% de la población total del departamento en el año 2023, siendo el municipio más poblado. Se estima que en Caldas hay más de 18.000 docentes. A pesar de esta cifra, no existen datos consolidados sobre la salud mental de esta población, y la problemática no ha recibido la visibilidad que requiere desde una perspectiva diagnóstica. No obstante, algunas investigaciones focales han revelado una alta prevalencia de estrés laboral y ansiedad entre los docentes, tanto del sector público como privado.

Este grupo profesional es considerado vulnerable debido a múltiples factores, entre ellos, la deficiencia en los servicios de salud, las precarias condiciones laborales, los bajos salarios y el hecho de que los docentes han asumido responsabilidades adicionales como orientadores en problemáticas de salud mental estudiantil. Esta carga emocional ha dejado en muchos docentes una sensación de abandono, sobrecarga y una responsabilidad desmedida, obligándolos a relegar sus propias emociones para priorizar las necesidades emocionales de sus estudiantes.

Un estudio realizado en la capital del departamento del Atlántico en Colombia por Cerpa et al. (2025) expresa que el estrés laboral es una preocupación clave para los profesionales de la enseñanza preescolar en Barranquilla. Aunque cuentan con elementos como la solidaridad entre colegas y un entorno de trabajo propicio, estos no logran remediar los problemas estructurales que comprometen la salud mental del cuerpo docente. Por lo tanto, es indispensable incorporar medidas preventivas de carácter integral y procurar que las políticas públicas reconozcan la incidencia del estrés laboral en la salud de los maestros y en la calidad educativa; impulsando condiciones laborales más justas y centradas en la dignidad humana.

La Teoría de las Demandas y Recursos Laborales (DLR) propuesta por Bakker, A. y Demerout, E. (2001) se utiliza para analizar el agotamiento profesional (Consecuencia del estrés - resultante síndrome de burnout) y el compromiso del profesorado; basándose en el equilibrio entre las presiones laborales (entre ellas, la sobrecarga de tareas y la presión por el tiempo) y los elementos que impulsan la motivación, el respaldo social (colegas- pares) la autoeficacia y la inteligencia emocional. Si bien un nivel elevado de exigencias y demandas laborales tiende a generar cansancio emocional, reducción del compromiso (afecta la calidad de la educación) y trastornos de salud; los recursos disponibles operan como factores protectores que contribuyen a equilibrar estas consecuencias y a incentivar la permanencia en el ejercicio docente.

La versión actualizada de la teoría enfatiza el replanteamiento del trabajo como una medida proactiva para potenciar el bienestar en el entorno laboral. Resumiendo, según Vizoso, C. (2022) para mejorar la salud mental y el desempeño docente requiere, sin duda, ampliar los recursos disponibles y disminuir las demandas, favoreciendo un ambiente institucional favorable, a pesar de ciertas restricciones metodológicas.

Diagnóstico

El Jardín Infantil Perpetuo Socorro se encuentra ubicado en Manizales, Caldas. Lleva más de 25 años de trayectoria posicionándose en el sector como uno de los mejores por su nivel académico, social y espiritual, beneficia a la población de niños en edad de primera infancia, igualmente hijos de madres solteras que tienen que trabajar y no encuentran una persona a quien le puedan confiar sus hijos. Esta población es aledaña a los sectores de Las Américas (Las Palmas, Residencias Caldas, Antiguo Terminal de Transportes); Los Agustinos, Centro (Balvanera, Centro Comercial Parque Caldas); San Joaquín, Campoamor (Hoyo Frío) y Fundadores. En este sector existe una población aproximada de 450 niños entre 0 meses y 5 años en edad de primera infancia. La institución

Jardín Infantil Perpetuo Socorro brinda educación inicial a menores de 5 años, brindando formación adoptando y adaptando el enfoque pedagógico humanista y el modelo pedagógico constructivista.

La institución cuenta con 4 Ejes Pedagógicos para la primera infancia: exploración del medio, el juego, la literatura y el arte. Cuenta con una infraestructura de 4 pisos en donde, en el primero se encuentra el patio de juegos, tarima y salones de maternal; el segundo en donde se ubican los salones de párvulos y sala de sistemas; en el tercer piso comedor, cocina, salón audiovisual y rectoría y en el último piso se encuentran las aulas de los grados de prejardín y jardín. La institución es de carácter privado, por lo tanto, sus principales ingresos se dan por las pensiones de cada alumno. Así mismo, reciben ayuda económica para la financiación de materiales didácticos y mantenimiento desde la congregación del perpetuo socorro. Por otra parte, el plan de alimentación escolar se los da la fundación nutrir. El jardín es estrato 3 sin embargo, los sectores aledaños son poblaciones de estratos 1 y 2.

Dentro de la institución educativa, se ha identificado una problemática a lo largo del tiempo la cual se ha ocasionado por las demandas y responsabilidades del rol docente. Las condiciones laborales, el estilo de vida y las actividades diarias sugieren una afectación significativa en el bienestar psicológico de las educadoras. Debido a esto, se ha decidido abordar el estrés laboral en las docentes del Jardín Infantil, temática de gran relevancia debido al rol social de estas mismas; de igual manera, es un fenómeno que se sigue agudizando y que no ha recibido intervención, por ende, se manifiesta la necesidad de implementar estrategias frente a la salud mental con el fin de que no haya un desgaste físico y emocional significativo que pueda interferir en las labores diarias.

Los sectores que abarca el jardín son caracterizados por una composición socioeconómica predominantemente estrato 1 y 2, con alto índice de madres cabeza de hogar y familias que dependen de empleos informales o de baja remuneración. Debido a

estas condiciones, los padres y cuidadores recurren al jardín como un espacio no solo educativo, sino también de cuidado prolongado, lo cual genera demandas emocionales y sociales adicionales sobre las docentes, quienes se ven implicadas en procesos de contención y acompañamiento más allá del aula.

Acerca del contexto socioeconómico de los docentes, en Colombia la situación económica varía significativamente según el sector en el que se desempeñen. En el sector público, los maestros se vinculan como empleados del Estado bajo un régimen laboral legalmente establecido, con estabilidad laboral, prestaciones sociales y escalafones definidos según su formación académica. Los salarios en instituciones oficiales oscilan, para el año 2025, entre aproximadamente \$2.600.000 COP para docentes que inician con formación básica, hasta \$12.400.000 COP para aquellos con doctorado en los niveles más altos del escalafón. Incluso en el caso de los docentes provisionales, los ingresos pueden variar entre \$2.400.000 y \$6.500.000 COP, dependiendo del nivel de formación y la experiencia (Ministerio de Educación Nacional, 2025).

En contraste, en las instituciones de carácter privado, como el Jardín Infantil Perpetuo Socorro, los docentes se rigen por el Código Sustantivo del Trabajo, lo que implica condiciones laborales más flexibles, pero también menos estables. Los contratos suelen ser por año escolar, y aunque se considera el nivel académico del educador, no existe una tabla salarial unificada, y los ingresos tienden a ubicarse en el rango inferior del promedio nacional, oscilando entre \$1.300.000 y \$2.000.000 COP mensuales. Además, frecuentemente no se cuentan con programas estructurados de bienestar ni con incentivos basados en mérito o formación continua.

Esta realidad laboral, caracterizada por la inestabilidad contractual y la baja remuneración, incide directamente en el contexto psicosocial del cuerpo docente, afectando su motivación, su sentido de reconocimiento y su salud mental. La carga emocional que implica trabajar con población infantil en situación de vulnerabilidad, combinada con estas

condiciones económicas limitantes, configura un escenario de riesgo que favorece la aparición de estrés laboral sostenido.

Metodología

El presente proyecto de intervención está basado en una metodología de carácter cualitativa, guiada a un proceso formativo que según Crisol & Romero (2018) busca promover el aprendizaje, la reflexión y el desarrollo de herramientas prácticas para afrontar el estrés laboral en docentes de educación inicial. Esta metodología permite integrar elementos pedagógicos y psicológicos, fortaleciendo competencias emocionales y relacionales que favorecen cambios significativos en el bienestar profesional. Se estructura en tres momentos: sensibilización y diagnóstico, fortalecimiento emocional y diseño de estrategias de acompañamiento institucional, reconociendo al docente como agente activo en su proceso de transformación.

La intervención está dirigida a seis docentes del Jardín Infantil Perpetuo Socorro de Manizales, mujeres entre los 40 y 60 años con amplia experiencia profesional, quienes enfrentan sobrecarga funcional y condiciones laborales inestables. La estrategia se basa en tres enfoques teóricos: el psicológico, que utiliza la psicoeducación como herramienta preventiva; el pedagógico, sustentado en el constructivismo y el aprendizaje emocional (Bisquerra, 2000); y el humanista-comunitario, que promueve espacios de respeto y empatía (Rogers & Freire, 1997, como se citó en Almada, 2015). A través de talleres temáticos, grupos focales y reflexión guiada, se busca consolidar recursos individuales y colectivos para la gestión del estrés.

La metodología se desarrolla en cinco fases: diagnóstico participativo, sensibilización, formación psicoemocional, implementación de estrategias de bienestar institucional y evaluación del impacto. Los talleres semanales abordan temas como

inteligencia emocional, autocuidado, comunicación asertiva y clima laboral. Se emplean recursos humanos, materiales y financieros, y se aplica una evaluación mixta con escalas estandarizadas, entrevistas y diarios reflexivos (Ministerio del Trabajo, 2022). Esta propuesta no solo busca reducir el estrés, sino también transformar las dinámicas laborales, fortalecer la salud mental y afianzar un ambiente de colaboración y apoyo mutuo a nivel institucional.

Análisis de Factibilidad

El presente proyecto es factible debido a que las metodologías propuestas son aplicables y adecuadas para el contexto, las cuales incluyen talleres grupales, acompañamiento individual y evaluaciones organizacionales. Asimismo, los recursos económicos requeridos en donde se incluyen materiales, herramientas y tiempo destinado para la ejecución de las actividades, pueden ser financiados con el presupuesto institucional o mediante alianzas con otras entidades. En cuanto a la duración, el proyecto puede desarrollarse en un periodo de 9 meses aproximadamente, lo cual permite un diagnóstico inicial, la implementación de las estrategias en su totalidad y la evaluación de los resultados, esto garantizando así un proceso ordenado y que sea efectivo.

Tabla 1

Presupuesto resumido

Rubro	Financiación (Gobernación de Caldas)	Financiación (Jardín Infantil Perpetuo Socorro - Manizales)	Porcentaje	Total
Recurso Humano	\$ 15.000.000	\$ 5.700.000	62,09%	\$ 20.700.000
Equipos	\$ 1.540.000	\$ 500.000	6,12%	\$ 2.040.000

Tecnológicos				
Material Fungible	\$ 0	\$ 70.000	0,20%	\$ 70.000
Transporte	\$ 1.000.000	\$ 800.000	5,40%	\$ 1.800.000
Infraestructura	\$ 4.680.000	\$ 0	14,04%	\$ 4.680.000
Refrigerios	\$ 3.050.000	\$ 1.000.000	12,15%	\$ 4.050.000
Total	\$ 25.270.000	\$ 8.070.000	100%	\$ 33.340.000
Porcentaje	76%	24%		

Análisis de viabilidad

El proyecto cuenta con la aceptación y respaldo del equipo directivo del Jardín Infantil Perpetuo Socorro, quienes reconocen la necesidad urgente de atender el estrés laboral docente. Su compromiso institucional se expresa en la disposición de espacios, tiempos y coordinación para el desarrollo de las actividades propuestas, evidenciando voluntad política y administrativa. El proyecto se enmarca en las normas nacionales de salud laboral y mental, como la Ley 1616 de 2013, la Resolución 2646 de 2008 y el Decreto 1072 de 2015, lo que garantiza su legalidad y pertinencia normativa. Éticamente, se han contemplado principios de respeto, confidencialidad, consentimiento informado y no discriminación, ajustando las estrategias a las particularidades culturales y contextuales de la comunidad educativa. Finalmente, la propuesta responde a una necesidad sentida de la comunidad escolar, especialmente de los docentes, quienes han manifestado de manera reiterada la sobrecarga laboral y sus consecuencias en la salud mental, por lo que se cuenta con un alto nivel de apoyo y expectativa frente a las soluciones que se plantean desde la intervención.

Tabla 2

Cronograma resumido

Productos intermedios	TIEMPO (En meses)											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1.1 Diagnóstico de la carga laboral y las condiciones de las docentes	X											
1.2 Revisión de funciones realizada.	X	X										
2.1 Sistematización de resultados de grupos focales	X	X										
2.2 Análisis de coherencia entre visión institucional y percepción docente		X										
3.1 Revisión de contratos y entrevistas con personal administrativo.		X										
3.2 Taller participativo sobre derechos laborales.		X										
3.3 Cuestionario de expectativas laborales aplicado a docentes		X										
4.1 Diagnóstico de necesidades psicológicas en docentes.	X	X										
4.2 Diseño preliminar del programa de acompañamiento psicológico		X										
4.3 Banco de recursos psicoeducativos elaborados.		X	X	X	X	X	X	X	X			
5.1 Creación de un comité interno de apoyo docente.		X										
5.2 Diseño de cronograma institucional equitativo.		X	X									
5.3 Elaboración de una guía práctica de autocuidado y manejo del estrés.		X			X	X	X	X	X			

Referencias

- Arteaga González, P., Hermosilla-Ávila, A., Mena Bastías, C., & Contreras Contreras, S. (2018). Una mirada a la calidad de vida y salud de las educadoras de párvulos. *Ciencia & Trabajo*, 20(61), 42–47.
- Almada, M. (2015). Entre Paulo Freire y Carl Rogers: Un camino al desarrollo humano social. *Uaricha*, 12(27), 105–115.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2001). The job demands–resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499–512.
<https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499>
- Bisquerra, R. (2000). *Educación emocional y bienestar*. Praxis.
<https://corporacionlaudelinaraaneda.cl/wp-content/uploads/2020/11/Educacion-emocional-y-bienestar.pdf>
- Buitrago, R. (2022). Intranquilidad por algunos aspectos de la educación en Colombia. *Praxis & Saber*, 13(35)
https://revistas.uptc.edu.co/index.php/praxis_saber/article/view/16212/13161
- Cerpa Robles, H. M., Forero Pérez, L., García Miranda, S. P., & Severiche Sierra, C. A. (2025). Estrés laboral en docentes de educación preescolar del distrito de Barranquilla (Norte de Colombia). *Revista Multidisciplinaria Voces De América y el Caribe*, 2(1), 452–465.
- Congreso de la República de Colombia. (1945). *Código Sustantivo del Trabajo*. Diario Oficial No. 26.867. <https://removac.com/index.php/home/article/view/188>

Crisol, E., & Romero, C. (2018). *Intervención psicoeducativa en educación infantil*. Editorial Síntesis.

<https://dmc2vm44yioo9.cloudfront.net/6bb62405-7f3d-4369-9327-9a1c313c2fba.pdf>

Función Pública. (2014). *Decreto 1477 de 2014. Por el cual se expide la tabla de enfermedades laborales*. <https://www.funcionpublica.gov.co>

Función Pública. (2022). *Ley 2191 de 2022*.

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=177586>

Ministerio de Educación Nacional. (2002). *Decreto 1279 de 2002. Regula el sistema de remuneración docente en educación superior*. <https://www.funcionpublica.gov.co>

Ministerio de la Protección Social. (2008). *Resolución 2646 de 2008*.

<https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=31607>

Ministerio de Salud y Protección Social. (2013). *Ley 1616 del 21 de enero de 2013*.

<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/ley-1616-de-l-21-de-enero-2013.pdf>

Ministerio del Trabajo. (2015). *Decreto 1072 de 2015. Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo*.

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=71753>

Ministerio del Trabajo. (2019). *Resolución Número 2404 de 2019*.

<https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/59995826/Resolucion+2404+de+2019+Adopcion+bateria+riesgo+psicosocial%2C+guia+y+protocolos.pdf>

Montes, S. (2019). Ocho de cada 10 personas en Colombia están insatisfechas con su empleo. *La República*.

larepublica.co/alta-gerencia/ocho-de-cada-10-personas-estan-insatisfechas-en-su-empleo-2830069

OMS. (2022). Salud mental: fortalecer nuestra respuesta. Organización Mundial de la Salud.
<https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-strengthening-our-response>

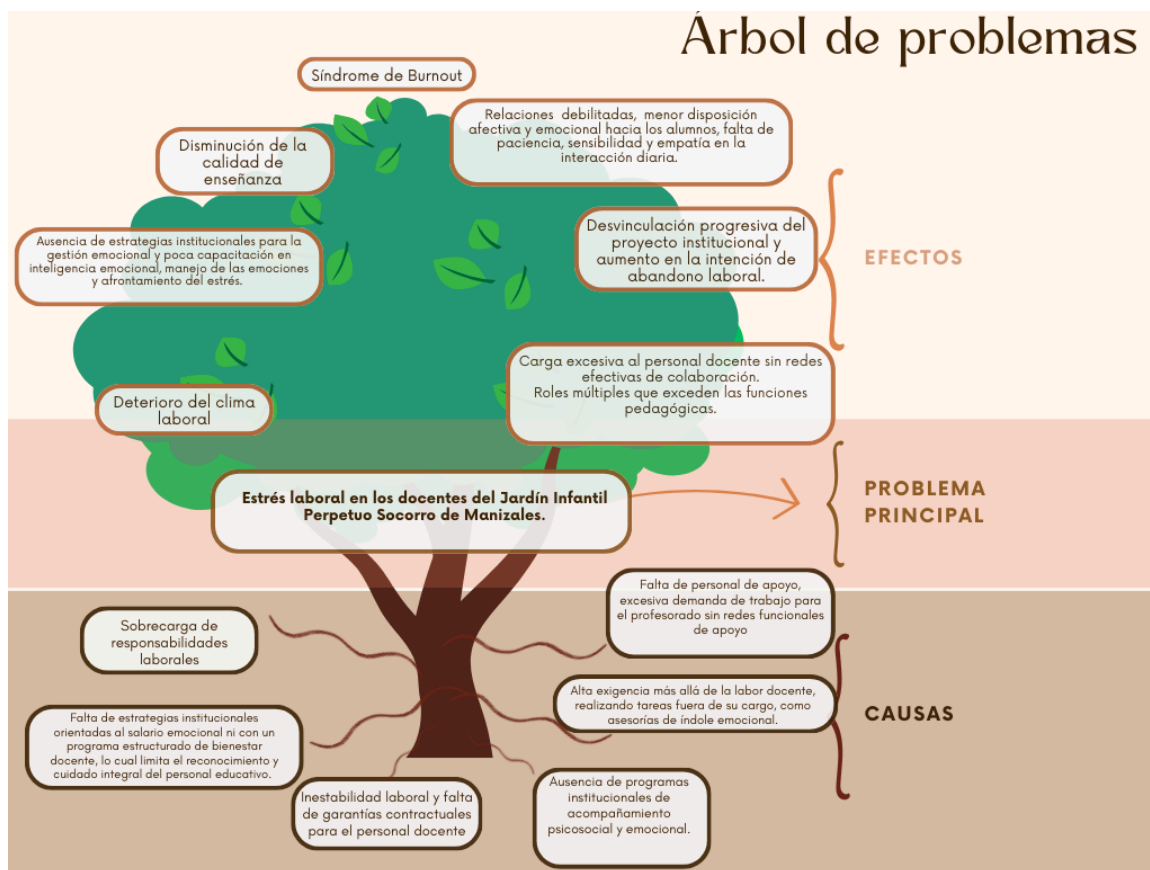
Vásquez, G. (2019). Salarios emocionales: Colombia es uno de los países con peor satisfacción laboral. *Plaza Capital*.
plazacapital.co/el-monedero/4036-salarios-emocionales-los-conoce&sa=D&source=docs&ust=1764009709153988&usg=AOvVaw2bzNcFnO2JSJVDwasuepAO

Vizoso, C. (2022). Teoría de las demandas y los recursos laborales en el profesorado. Una revisión sistemática. *Aula Abierta*, 51(3), 245–254.
<https://reunido.uniovi.es/index.php/AA/article/view/17592>

Anexos

Anexo 1

Árbol de Problemas



Anexo 2

Árbol de Objetivos

Arbol de Objetivos

