



Relación entre las actividades laborales y la salud mental de las agentes educativas en Buen Comienzo

Autora: Verónica Isabel Álvarez Gutiérrez

Asesor: Carlos Enrique Mosquera Mosquera

Pregrado

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Rectoría Antioquia y Chocó

Centro Universitario Bello (Antioquia)

Programa Licenciatura en Educación Infantil

Octubre de 2025

Relación entre las actividades laborales y la salud mental de las agentes educativas en Buen Comienzo

Verónica Isabel Álvarez Gutiérrez

Monografía presentada como requisito para optar al título de Licenciado en Educación Infantil

Asesor(a)

Dr. Carlos Enrique Mosquera Mosquera

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Rectoría Antioquia y Chocó

Centro Universitario Bello (Antioquia)

Programa Licenciatura en Educación Infantil

Octubre de 2025

Dedicatoria

Este trabajo está dedicado a todo el talento humano del Programa Buen Comienzo, especialmente a las agentes educativas, sean auxiliares pedagógicas, normalistas o licenciadas, quienes, con su esfuerzo, amor, dedicación, respeto y vocación, han mostrado a las niñas y los niños que pueden existir muchos caminos diferentes a los que normalmente observan en sus contextos.

A ustedes, que con cada acto de armonía y entrega inspiran cada vez más un amor fraternal. Gracias a todas esas docentes y al equipo interdisciplinario que hicieron posible este trabajo de grados; espero que sea de su agrado.

Agradecimientos

Le agradezco a mi familia, a Dios y especialmente a mi mamá, que, sin saber cómo ayudarme en muchas ocasiones, me ha motivado durante todo este tiempo. Es mi mayor ejemplo en la vida; lo digo porque, para mí, es el que más vale la pena seguir.

Mi mamá me alentó cuando no tenía más fuerzas, me dio fortaleza cuando sentía que no podía continuar y me motiva en todo momento. Por eso, hoy y siempre te doy gracias, mi reina, mi amor más verdadero.

Sin tu apoyo no sería la mujer que hoy me llena de orgullo ser. Gracias infinitas por ser la mejor madre del mundo y, sobre todo, gracias por ser mi mamá.

Tabla de contenido

Introducción.....	13
Capítulo I. Planteamiento del problema	15
1.1 Descripción del problema	15
1.2 Formulación del problema.....	16
1.3 Justificación	16
1.4 Objetivos.....	17
1.4.1 Objetivo general	17
1.4. Objetivos específicos	17
Capítulo II. Sustento teórico	18
2.1 Marco referencial	18
2.1.1 Antecedentes.....	18
2.1.2 Referentes internacionales	18
2.1.3 Referentes nacionales.....	19
2.2 Marco legal	22
2.3 Marco Teórico.....	25
2.3.1 Salud mental.....	25
2.3.2 Actividades laborales	27
2.3.3 Agentes educativas	29
2.3.4 Experiencias y percepciones en el trabajo	30
2.3.5 Bienestar emocional de las agentes educativas.....	31
Capítulo III. Metodología	33
3.1 Diseño metodológico	33

3.2 Población.....	34
3.3 Muestra (sujetos).....	36
3.3.1 Criterios de inclusión	36
3.3.2 Criterios de exclusión.....	36
3.3.3 Procedimiento.....	37
3.4 Técnicas e instrumentos	37
3.4.1 Aplicación del consentimiento informado	38
3.5 Consideraciones éticas.....	40
3.6 Responsabilidad legal y ética	40
3.7 Respeto por las personas	41
3.8 Beneficencia.....	41
3.9 Justicia.....	41
3.10 No maleficencias.....	42
3.11 Integridad científica	42
3.12 Habeas data	42
3.13 Tipo de información a obtener	42
3.14 Confidencialidad y privacidad	43
3.15 Observaciones y registros	43
3.16 Consentimiento informado.....	43
3.17 Propiedad intelectual.....	44
Capítulo IV. Resultados	45
4.1 Análisis de la información	45
Conclusiones y recomendaciones	60
Propuesta.....	64

Referencias	73
Anexos	78

Lista de tablas

Tabla 1 <i>Relación entre las actividades laborales y la salud mental de las agentes educativas en buen comienzo</i>	40
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----

Lista de anexos

Anexo 1. Observaciones del instrumento	78
Anexo 2. Correcciones de las observaciones	79

Glosario

Intersectorial: es la división o articulación de un ámbito que involucra a varios sectores, afectándolos o vinculándolos entre sí.

Interinstitucional: perteneciente o referido a dos o más instituciones relacionadas entre sí; implica coordinación y trabajo conjunto entre ellas.

Síndrome de burnout: también conocido como síndrome de estar quemado, es una sensación de fracaso y una experiencia agotadora que surge como resultado de una sobrecarga derivada de las exigencias del trabajo.

Método fenomenológico: es la exploración de diferentes situaciones de la vida y del mundo, entendiendo que estas se comprenden desde un punto de vista subjetivo, es decir, a partir de nuestros sentidos y de cómo son percibidas en la propia conciencia.

Paradigma hermenéutico: es un paradigma simbólico-interpretativo propio de las ciencias humanas y sociales, que parte de la hermenéutica o del arte de la interpretación para comprender los fenómenos estudiados.

Depresión somática: es una afección en la que una persona con depresión experimenta síntomas físicos sin presentar los síntomas psicológicos o del estado de ánimo que generalmente se asocian con la tristeza y la pérdida del interés.

Resumen

El bienestar de las agentes educativas es fundamental para garantizar la calidad de los procesos pedagógicos en sus entornos laborales. En esta investigación se busca comprender la relación entre las actividades laborales y la salud mental de las agentes educativas del Programa Buen Comienzo, a partir de sus experiencias y percepciones en dichos entornos.

La investigación se desarrolló bajo un enfoque cualitativo, enmarcado en un paradigma hermenéutico, priorizando el método fenomenológico. Las técnicas de recolección de datos incluyeron entrevistas con el equipo interdisciplinario y grupos focales con las agentes educativas.

El estudio pretendió revelar cómo las agentes educativas perciben los niveles de compromiso con su trabajo, su motivación, las exigencias emocionales y las limitaciones institucionales que impactan su bienestar emocional y físico. Se concluyó que la implementación de estrategias institucionales relacionadas con el autocuidado, la reducción de la carga laboral, la revisión del plan de trabajo y una adecuada gestión emocional promueve espacios para el diálogo, la comprensión social y la participación del personal docente, lo que favorece el bienestar integral y la calidad de la práctica pedagógica del talento humano de los jardines infantiles del Programa Buen Comienzo.

Palabras clave: actividades laborales, agentes educativas, salud mental, síndrome de Burnout, equipo interdisciplinario.

Abstract

The well-being of educational agents is fundamental to ensuring the quality of pedagogical processes in their work environments. This research seeks to understand the relationship between work activities and the mental health of educational agents in the Buen Comienzo Program, based on their experiences and perceptions in these environments.

The research is guided by a qualitative approach, framed within a hermeneutic paradigm, prioritizing the phenomenological method. Data collection techniques include interviews with the interdisciplinary team and focus groups with the educational agents.

The study aims to reveal how the educational agents perceive their levels of commitment to their work, their motivation, the emotional demands, and the institutional limitations that impact their emotional and physical well-being. It is concluded that the implementation of institutional strategies related to self-care, reduction of workload, review of the work plan and adequate emotional management promotes spaces for dialogue, social understanding and active participation of teaching staff, which favors the integral well-being and quality of pedagogical practice in the human talent of the kindergartens of the Buen Comienzo Program.

Keywords: Work activities, educational agents, Mental health, Burnout syndrome, Interdisciplinary team.

Introducción

Las actividades laborales y la salud mental de las agentes educativas en Buen Comienzo representan un pilar fundamental en el desarrollo integral de la primera infancia. Por tal motivo, su bienestar emocional y profesional incide directamente en la calidad de los procesos pedagógicos que se ofrecen a las niñas, los niños, sus familias y el talento humano de los jardines infantiles. En este sentido, los contextos en los que laboran las agentes educativas constituyen un factor atravesado por múltiples exigencias emocionales, cognitivas y administrativas que, al prolongarse a largo plazo, pueden influir de manera negativa en la salud mental.

Es por esto por lo que la presente investigación busca comprender la relación entre las actividades laborales, la salud mental y el síndrome de burnout, permitiendo una mejor comprensión de las experiencias y percepciones en los escenarios de trabajo. Este estudio se desarrolla desde un enfoque cualitativo, bajo un paradigma hermenéutico, priorizando el método fenomenológico. Para ello, se emplean entrevistas al equipo interdisciplinario y grupos focales con las docentes, con el fin de visibilizar la interpretación de las condiciones laborales que influyen en el bienestar de las agentes educativas y del personal administrativo. En este marco teórico, al referirse al bienestar emocional de las agentes educativas, se reconoce su relación con las múltiples dinámicas institucionales presentes en los diversos contextos educativos de Buen Comienzo.

En el primer capítulo se presenta la descripción del problema, en la que se explican los cambios notorios a nivel físico y emocional, evidenciados en manifestaciones como la depresión somática, a las que están expuestas las agentes educativas y el equipo interdisciplinario. Asimismo, se plantea la pregunta de investigación y cuatro objetivos, con el fin de dar respuesta a las tensiones y realidades que dan origen a este estudio.

En el segundo capítulo se desarrolla el marco referencial, en el cual se abordan los antecedentes internacionales, nacionales y regionales. De igual manera, se presentan el marco legal y el marco teórico, los cuales sustentarán las dos categorías de investigación: actividades laborales y salud mental.

En el tercer capítulo se describe la metodología, incluyendo la población, la muestra, los criterios de inclusión y exclusión, los procedimientos, las técnicas e instrumentos de recolección de información, las condiciones éticas, las responsabilidades legales, la justificación, la gestión de la información y el registro de observaciones, entre otros aspectos. En este apartado se retoma a Elliott (1993), quien promovió la enseñanza como una práctica social que debía ser analizada y valorada por otros gremios.

En el cuarto capítulo se presenta el análisis de la información, dando respuesta al problema de investigación. Asimismo, se propone una intervención estructurada en forma de guía pedagógica y de cuidado, orientada a fortalecer de manera práctica la salud mental, el bienestar laboral, la gestión de las actividades laborales y la salud física, tanto de las agentes educativas como del equipo interdisciplinario, brindándoles herramientas concretas que favorecen la resiliencia en sus contextos laborales.

Capítulo I. Planteamiento del problema

1.1 Descripción del problema

El bienestar de las agentes educativas es un factor subestimado, con un impacto directo en su capacidad para nutrir y guiar a las generaciones futuras. La labor docente está marcada por un desgaste emocional considerable, un problema que ha sido ampliamente identificado en la investigación. En este sentido, se ha evidenciado que las agentes educativas de la primera infancia experimentan altos niveles de depresión somática o cambios notables en el cuerpo como manifestación física del estrés emocional.

Lo más alarmante es la conexión significativa que se ha encontrado entre estos síntomas y las elevadas demandas laborales a las que se enfrentan día a día. Para Payares (2022), esta realidad no solo afectó la salud de los maestros, sino que también amenazó la calidad de la interacción y el aprendizaje en el aula, creando un ciclo de agotamiento que debe ser abordado con urgencia.

La relación entre el bienestar, el rendimiento profesional y el estrés laboral se configura como una de las principales barreras para la satisfacción docente. En este sentido, se ha demostrado que el estrés no es una molestia menor, sino que tiene una relación directa y significativa con la satisfacción laboral del educador. Payares (2022) concluyó que, a medida que el estrés aumenta, la alegría y el sentido de realización en el trabajo disminuyen drásticamente. Por su parte, Moreno (2025) indicó que este hallazgo puso de manifiesto un problema sistémico: las condiciones de trabajo que generan estrés no solo perjudican al maestro, sino que también debilitan su compromiso con la profesión.

En consecuencia, sin una estrategia efectiva para mitigar el estrés, se corre el riesgo de perder a educadores talentosos y apasionados, quienes pueden ver afectada su vocación bajo una presión constante.

1.2 Formulación del problema

Teniendo en cuenta lo anterior, surge la siguiente pregunta:

¿Cómo perciben y experimentan las agentes educativas y el equipo interdisciplinario del Programa Buen Comienzo la relación entre sus actividades laborales y la su salud mental?

1.3 Justificación

El presente trabajo de investigación se justifica por la necesidad de comprender cómo las condiciones laborales influyen de forma directa en el desarrollo de la salud mental, las actividades laborales y el síndrome de burnout. En este sentido, la profesión docente en la primera infancia implica una alta exigencia emocional, cognitiva y física. Según Freudenberger (1974), el síndrome de burnout o, en otras palabras, "estar quemado por el trabajo", afecta con frecuencia a quienes laboran en el sector educativo, debido a las altas demandas laborales, la falta de reconocimiento, el bajo acompañamiento institucional, la escasa motivación y un clima educativo disfuncional.

Lo anterior evidencia que las agentes educativas experimentan sobrecarga laboral, múltiples responsabilidades, desequilibrio emocional, estrés y pérdida del sentido de su labor, lo que ocasiona el deterioro de la salud mental.

Al investigar la relación entre las actividades laborales, la salud mental y el síndrome de burnout de las agentes educativas del Programa Buen Comienzo, se permitirá identificar los factores que promueven o determinan su condición anímica. Asimismo, se podrán visibilizar estrategias y técnicas que puedan contribuir a mejorar su calidad de vida, su desempeño profesional y a disminuir la sobre exigencia institucional.

Finalmente, este trabajo de investigación contribuye al fortalecimiento del bienestar emocional de las agentes educativas y del equipo interdisciplinario del Programa Buen Comienzo. Para la

disminución del síndrome de burnout, se proponen estrategias más humanas y sostenibles, orientadas al bienestar integral de quienes hacen posible la educación infantil.

1.4 Objetivos

1.4.1 Objetivo general

Comprender la relación entre las actividades laborales y la salud mental de las agentes educativas del Programa Buen Comienzo, a partir de sus experiencias y percepciones en los escenarios de trabajo.

1.4.2 Objetivos específicos

- Describir las percepciones de las agentes educativas sobre su bienestar laboral y los factores institucionales que favorecen o dificultan su satisfacción profesional.
- Explorar cómo las actividades laborales y las demandas del rol educativo inciden en la salud mental y el bienestar emocional de las agentes educativas del Programa Buen Comienzo.
- Diseñar estrategias participativas que promuevan el bienestar emocional y fortalezcan la salud mental de las agentes educativas del Programa Buen Comienzo en sus contextos laborales.

Capítulo II. Sustento teórico

2.1 Marco referencial

2.1.1 Antecedentes

En este apartado de la investigación se presentan antecedentes relacionados con las actividades laborales y la salud mental de las agentes educativas del Programa de Buen Comienzo. La información fue recolectada a partir de diferentes artículos de investigación científica, la búsqueda se centra en categorías claves como lo son, el síndrome de burnout, la salud mental y las actividades laborales, clasificándose en tres niveles: internacional, nacional y regional, con el propósito de ampliar más la información.

2.1.2 Referentes internacionales

Del mismo modo, en Chile Peralta (2025), analizaron la satisfacción profesional de los docentes está directamente vinculada con un equilibrio laboral, en el que la sobrecarga institucional y las estrategias de apoyo psicosocial ofrecidas no siempre son contextualizadas adecuadamente por las entidades educativas. Su objetivo principal es analizar la vida laboral de los docentes, con el fin de identificar, tendencias y metodologías para comprender el estado actual del conocimiento y orientaciones de futuras en el campo educativo de las docentes. La metodología utilizada tuvo un enfoque cualitativo, analítico e interpretativo. Dentro de los principales hallazgos, se encontró niveles moderados a altos de estrés laboral en los docentes, variabilidad en la satisfacción laboral a mayor riesgo de estrés laboral, menor satisfacción laboral, factores como la sobre carga laboral, la presión institucional y el desgaste emocional inciden negativamente en el bienestar laboral del docente. Este estudio se acerca al trabajo de investigación al abordar variables como el bienestar emocional del

docente, el estrés laboral y la satisfacción laboral, permitiendo comprender como las condiciones laborales son una influencia en el desempeño y calidad de vida de los profesores.

Así mismo, en México, García et al. (2022), realiza un estudio sobre la fatiga y teletrabajo en los docentes puede producir el síndrome de burnout, el objetivo general es identificar la presencia de fatiga y sus consecuencias por la exposición al teletrabajo en docentes. La metodología implementada es el enfoque cualitativo, análisis e interpretativa de información, dentro de los principales hallazgos, se evidenciaron la escasez de instrumentos válidos para medir la fatiga, la sobre carga laboral, espacios inadecuados para laboral, agotamientos físicos, dolores musculares, estrés, agotamiento mental, ansiedad, depresión angustia y despersonalización. El estudio realiza un aporte a la investigación por medio de las características de estrés laboral, la satisfacción laboral y condiciones laborales de las docentes, abordando consecuencias emocionales y laborales como el estrés, el síndrome de burnout y la fatiga.

En la misma línea, en Chile, Moreno y Díaz (2023), analizaron las percepciones sobre el bienestar laboral del docente en la educación inicial, el objetivo principal es determinar entre el estrés laboral y la satisfacción laboral de los docentes, la metodología implementada es cuantitativo, descriptivo y narrativo, dentro los principales resultados se identificaron la sobre carga laboral, las condiciones laborales, las demandas institucionales influyen directamente en el nivel de estrés de los docentes.

Acercándose al trabajo con el análisis de los contextos laborales, el bienestar laboral reconociendo la influencia de condiciones laborales y carga institucional.

2.1.3 Referentes nacionales

Ahora bien, en Bogotá Avalos et al. (2022) realizan el estudio del estrés laboral considerado un problema de salud en entornos laborales, su objetivo principal es analizar la relación entre el estrés

laboral, la salud mental y la disponibilidad tecnológica en los docentes. Bajo el enfoque de investigación cuantitativo correlacional buscando establecer las relaciones entre variables, dentro de los principales resultados se identifican la relación significativa entre el estrés laboral y la salud mental de los docentes, a mayores niveles de estrés se asocian con peores indicadores de salud mental, evidenciando derivaciones en el contexto educativo, el estudio realiza un aporte a la investigación por medio del estrés laboral, variables psicológicas en el ámbito educativo por otro lado, se aleja con la disponibilidad tecnológica, los enfoques de los docentes y los contextos. Adoptando un visión comparativo sobre la disminución de carga laboral.

Así mismo, en el Tolima, Noruega et al. (2023) estudian de las percepciones del educador, suele pensarse en una labor orientada a enseñar colores, identificar formas, memorizar vocales, cambiar pañales y jugar, entre otras actividades realizan el estudio bajo el enfoque cualitativo, analítico. Su objetivo principal es analizar el modelo de educativo, he iniciativas innovadoras que contribuyen al desarrollo integral, los hallazgos que ayudan en el trabajo de investigación es la calidad de las funciones de los educadores, la regulación emocional, lo que exige un alto esfuerzo mental e implica un desgaste físico y emocional que puede aumentar si se suman condiciones adversas en el lugar de trabajo, sin embargo no aborda los temas directamente, sirviendo como referente comparativo para analizar como ciertos médelos educativos podrían reducir factores de riesgo psicosocial en los docentes.

De igual manera, en Quito (2023), realizan e estudio de la afectación y afrontamiento del estrés laboral en los docentes de primera infancia, el objetivo principal, es analizar como el estrés impacta en los docentes de educación inicial y como este los afecta en su salud mental, su desempeño laboral y la motivación educativa. Dentro de los principales hallazgos, se encontró el estrés laboral afecta significativamente la salud mental de los docentes de manera negativa, con la metodología de

investigación mixta, describiendo las percepciones y experiencias de los docentes, el desempeño, la calidad de enseñanza, la influencia del bienestar emocional, relacionando el estrés laboral con la salud mental docente y la calidad de vida de estos mismos, al ejercer con la primera infancia.

Referentes regionales

En Medellín, Colombia, Castrillón et al. (2024). Analizaron la relación entre la comunicación asertiva y aspectos sociodemográficos de las docentes y auxiliares del Programa Buen Comienzo, el objetivo principal es establecer las relaciones entre los factores sociodemográficos y las dimensiones de la comunidad asertiva en las docentes y auxiliares de los Jardines Infantiles Buen Comienzo, bajo el enfoque de investigación cuantitativo siendo un análisis estadístico para identificar relaciones entre variables, dentro de los principales hallazgos se encontró la comunicación o habilidades sociales, la comunicación asertiva como variable en el contexto educativo, en otro aspectos centra mas en los factores económicos pedagógicos, no analiza los cambios a larga plazo.

En la misma línea, en bello, Buritica y Espinosa (2022), realizo un estudio sobre el fortalecimiento de habilidades blandas para darle un buen manejo al estrés laboral, su principal objetivo es diseñar e implementar una estrategia de intervención basada en el fortalecimiento de habilidades blandas para disminuir el estrés laboral, mejorar la salud mental y el clima organizacional entre colaboradores, la investigación se realiza bajo una metodología mixta e intervención psicosocial, centrándose en el diseño e implementación de estrategias. Dentro de los principales hallazgos, se encontró dimensiones de estrés laboral, poca participación, desmotivación. Este estudio muestra que está enfocado en intervención, no realiza un análisis profundo del burnout como constructo clínico.

Así mismo, en Medellín, Angulo (2022) analizaron el síndrome de burnout en docentes de primaria y secundaria, el objetivo principal fue analizar el síndrome de burnout en docentes de primaria y secundaria identificando los factores individuales y organizacionales asociados a su aparición, la metodología utilizada tuvo un enfoque cualitativo, organizacional y descriptivo. Dentro de principales hallazgos, se encontraron que la mayoría de los docentes de primaria presentan bajos y medios niveles de burnout, exceso de trabajo dentro y fuera del aula, los contratos inestables generan una mayor desestabilidad emocional, aumento de agotamiento emocional y despersonalización, las relaciones personales, en este estudio evidencia que el burnout es un problema real en docentes colombianos.

2.2 Marco legal

En Colombia y el mundo existen normas, leyes, decretos y entidades encargadas de garantizar la salud mental y el bienestar laboral de los educadores, fortaleciendo así el bienestar de la comunidad educativa.

Según la Organización Mundial de la Salud [OMS] (2022), para promover la salud mental se debe propiciar un ambiente de respeto y protección de los derechos civiles, políticos, socioeconómicos y culturales que permita a las personas crear entornos y condiciones de vida saludables. De igual manera, la OMS describió la salud mental como un factor relacionado con el ámbito laboral que tiene la capacidad de afectar la calidad de vida de las personas y reconoció el síndrome de burnout como una enfermedad laboral.

A su vez, el Ministerio de Educación Nacional, mediante la Ley 1616 de 2013 sobre salud mental, promueve la protección y atención integral de la salud psicológica, reconociendo el trabajo como un factor determinante en la calidad de vida de los individuos.

En la misma ley, en el artículo 5. “Promoción de la salud mental” (modificado por el artículo 5 de la Ley 2460 de 2025), se establece que la promoción de la salud mental es una estrategia intersectorial e

interinstitucional que busca transformar los determinantes de la salud mental que impactan la calidad de vida, con el fin de garantizar entornos saludables y mejorar la salud a nivel individual y colectivo. Esta estrategia considerará la multiculturalidad en Colombia para aumentar los factores protectores y reducir los factores de riesgo, entre otras acciones que se definan (Gestor Normativo Función Pública, Ley 1616 de 2013).

Asimismo, el Ministerio de Educación Nacional, mediante la Ley 115 de 1994, en su artículo 70, establece:

Apoyo a la capacitación de docentes. En cumplimiento de lo establecido en los artículos 13 y 68 de la Constitución Política, es deber del Estado apoyar y fomentar las instituciones, programas y experiencias dirigidos a formar docentes capacitados e idóneos para orientar la educación para la rehabilitación social, así como garantizar la calidad del servicio para las personas que, por sus condiciones, la necesiten.

De igual forma, el Decreto 1278 de 2002, en su artículo 5, define a los docentes como "las personas que desarrollan labores académicas directa y personalmente con los alumnos de los establecimientos educativos en su proceso de enseñanza-aprendizaje". Estos también son responsables de las actividades curriculares no lectivas complementarias y de la función docente de aula, entendidas como la administración del proceso educativo, la preparación de su tarea académica, la investigación de asuntos pedagógicos, la evaluación, la calificación, la planeación, la disciplina y formación de los alumnos, las reuniones de profesores, la dirección de grupo, las actividades formativas, culturales y deportivas, la atención a los padres de familia y acudientes, el servicio de orientación estudiantil y las actividades vinculadas con organismos o instituciones del sector que incidan directa o indirectamente en la educación.

Por su parte, la Procuraduría General de la Nación (2007), en el artículo "Trabajo digno y decente en Colombia", presenta el proyecto de la Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo

Internacional (USAID), el cual analiza los problemas más relevantes del trabajo en Colombia desde el enfoque de trabajo digno y decente. Este enfoque permite evidenciar la multiplicidad de motivaciones que las personas tienen frente al trabajo, reconociendo que, a través de este, se construyen identidades y se realiza el individuo en la sociedad.

Con base en lo anterior, el Ministerio de Educación Nacional refuerza la atención de la salud mental en las instituciones de educación superior y ofrece herramientas y orientaciones preventivas. En un artículo actualizado el 9 de agosto de 2024, se destacó "la importancia de los entornos protectores y la promoción de la salud mental en las instituciones de educación superior". Asimismo, el Ministerio de Educación, acompañado de entidades como la Asociación Colombiana de Universidades, el Sistema Universitario Estatal, la Red de Instituciones Técnicas Profesionales, Tecnológicas y Universitarias Públicas, el Fondo de Desarrollo de la Educación Superior, y con el apoyo de los ministerios del Trabajo y de Salud y Protección Social, así como del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, ofrece una serie de recursos y herramientas disponibles en la plataforma digital "Bienestar en tu mente". Estos recursos están diseñados para promover estilos de vida saludables, prácticas de autocuidado y la prevención y mitigación de riesgos en salud mental.

Finalmente, la Organización Internacional del Trabajo [OIT] (2016) promovió la salud mental en el ámbito laboral, señalando la importancia de identificar y evaluar los riesgos psicosociales en el entorno de trabajo. Entre estos se encuentran la interacción con el medio laboral, el exceso de trabajo, las condiciones laborales, la comunicación no asertiva, la desmotivación y el acoso laboral. La persistencia de estos factores puede dar lugar al estrés laboral, el cual, en niveles elevados, puede desencadenar el síndrome de burnout.

2.3 Marco Teórico

Para dar claridad al marco teórico recolectado, se desglosa la siguiente información sobre las actividades laborales y la salud mental de las agentes educativa.

2.3.1 Salud mental

La salud mental de los docentes hace referencia al bienestar emocional, psicológico, físico y social que les permite afrontar las exigencias educativas, estableciendo relaciones positivas con sus compañeros, estudiantes y familias. De esta manera, pueden mantener una práctica pedagógica equilibrada y efectiva.

Las agentes educativas suelen poseer estabilidad emocional, motivación, autoestima y autocontrol para enfrentar el estrés laboral, las cargas o presiones institucionales y las demandas sociales propias del rol educativo. En otro contexto, el síndrome de burnout es un concepto que se traduce como "síndrome de estar quemado en el trabajo". Este término surgió en 1974 y fue descrito por el psicólogo clínico, psicoanalista y autor alemán Freudenberger (1974), reconocido por ser el primero en describir el agotamiento profesional, la sobrecarga laboral y los cambios físicos, entre otros aspectos. Su enfoque se centró en trabajadores del ámbito sanitario y educativo, es decir, en personas que interactúan constantemente con otros.

Es preciso señalar que, para Freudenberger (1974), el síndrome de burnout se relaciona con la necesidad de mejorar el bienestar laboral de los empleados que interactúan en entornos sociales constantes. Este se entiende como una extensión de la motivación y del interés por el trabajo que se realiza, convirtiéndose en una forma de agotamiento emocional causada por una dedicación excesiva a la labor, al trabajo y al estilo de vida que lleva el trabajador en su cotidianidad.

El agotamiento profesional se describe como un conjunto específico de síntomas observados en trabajadores de la salud mental, siendo este un estado de "agotamiento físico y mental causado por la vida profesional", el cual ocurre en tres etapas.

En primer lugar, se presenta el estrés laboral, caracterizado por un aumento en la cantidad de actividades laborales para alcanzar las metas establecidas. En la etapa de resistencia, los trabajadores intentan afrontar el estrés incrementado por sus compromisos institucionales, sacrificando las necesidades personales y el tiempo de ocio. Finalmente, en la última etapa, el agotamiento ocurre cuando los trabajadores ya no son capaces de mantener sus niveles de compromiso, comenzando a experimentar desgaste físico y mental, pérdida del sentido de su labor e incluso síntomas de depresión aguda o crónica.

Desde esta perspectiva, el síndrome de burnout puede llegar a considerarse un estado clínico que agrupa un conjunto de emociones y comportamientos físicos vinculados al estado anímico del trabajador. Se convierte así en un foco de atención en la relación entre el entorno laboral y la disminución de la motivación institucional, identificándose como un proceso de desmoralización individual o colectiva que reduce la esperanza de realización e inclusión, llegando incluso a cuestionar el sentido de la vida.

Por lo expuesto anteriormente, para la psicóloga estadounidense, educadora y vicedirectora, Christina Maslach (1946) con su teoría Maslach burnout Inventory en (1981) planteada para realizar el estudio de tres dimensiones los cuales son, el agotamiento emocional, la despersonalización y la realización personal, para Maslach (1946) al interactuar con un objeto o juego específico, sientes que no puedes más, no te importa lo que ocurre y al final no disfrutas la actividad que estas realizando, te conviertes en una persona que solo sigue la rutina siendo de esta manera (personaje no jugable).

En esta línea, Maslach (1946) reconoce el burnout como una situación estresante, una presión acumulada dejando un vacío, una desmotivación constante y una presión laboral llegando a ser incapaz de realizar sus actividades diarias siendo esta agobiante al punto de hacer querer renunciar al empleo, en esta parte es importante reconocer esos aspectos fundamentales, no es fácil comprender que se está quemado en el trabajo, pero si es fácil identificar los síntomas ocasionados por este.

para Maslach (1946), es fundamental buscar maneras de gestionar las emociones o incluso buscar ayuda psicológica, porque síndrome de burnout puede afectar la vida profesional y laboral de una persona, es por ello que, Maslach (1946) nos indica que una persona expuesta a estrés emocional constante, al interactuar con personas sientes que son juguetes y al no lograr las metas o objetivos personales es fundamental solicitar ayuda.

2.3.2 Actividades laborales

Las actividades laborales de los docentes constituyen un conjunto de tareas, responsabilidades y funciones que realiza un agente educativo o maestro en sus contextos institucionales.

Dentro de esta perspectiva, el pedagogo y formador educativo Perrenoud (2004) aborda las competencias profesionales de los docentes, tales como planificar, evaluar, gestionar el aprendizaje de los estudiantes y reflexionar sobre las prácticas educativas, orientadas al desarrollo de teorías para la educación y a la mejora de la enseñanza dentro y fuera del aula.

Desde el punto de vista del autor, a lo largo de su trayectoria como educador y escritor, se sugirieron una serie de cambios orientados a lograr una mayor equidad en la educación mundial, destacando la necesidad del trabajo cooperativo en las etapas de la educación inicial. El trabajo en equipo es fundamental para mantener la armonía en el aula y avanzar de manera significativa en la modificación curricular de los docentes.

Para Perrenoud (2004), la educación debe ir más allá de la enseñanza tradicional centrada en la transmisión de conocimientos. Es fundamental promover un aprendizaje significativo y contextualizado, valorando la diversidad e individualidad de cada persona en el aula, así como fomentar la autonomía y la creatividad. En este sentido, el docente debe asumirse como un profesional reflexivo, transformando la manera de enseñar. Las agentes educativas, en ese proceso, reconfiguran su tiempo, su carga laboral, su salud emocional y su relación con la comunidad escolar, lo que permite optimizar la planificación, la gestión del tiempo y el diseño de estrategias basadas en situaciones o problemas, posicionando al docente como un guía de aula.

En el mismo orden de ideas, el trabajo en equipo contribuye a fortalecer vínculos y a profesionalizar los espacios institucionales, permitiendo que los docentes compartan dilemas éticos en favor de los estudiantes y puedan explicar con criterios claros a las familias cómo se desarrollan los procesos de aprendizaje.

Ahora bien, para el pedagogo británico Stenhouse (1982), quien se focalizó en promover un papel activo en la investigación educativa y curricular, las actividades laborales de los docentes corresponden a las de un investigador en el aula, reflexivo y capaz de transformar sus prácticas educativas, enfocado en el currículo escolar.

Siendo el modelo curricular un poderoso elemento transformador de la enseñanza, el papel de las agentes educativas es crucial para convertir sus propias experiencias docentes en investigación. El papel del profesorado en la elaboración e implementación del currículo implica que el profesor conozca qué cambios se están tratando de producir, pudiendo ser autónomo y libre al implementar una investigación permanente en la práctica pedagógica, manteniendo entrelazadas la teoría y la práctica. De esta manera, el docente se convierte en su propio investigador y orienta su ritmo laboral en el día a día. Para lograr un avance significativo en las agentes educativas o el profesorado, Stenhouse (1982) planteó cinco estrategias conformadas por: la participación activa del profesor en la elaboración del

currículo para decidir qué se debe enseñar y cómo enseñar; la investigación y reflexión sobre las propias acciones docentes; una postura crítica de la institución frente a las imposiciones externas; la concreción de un currículo basado en procesos, mejorando la calidad de las actividades laborales del profesorado; y una evaluación orientada y ajustada al proceso requerido por el docente, proponiendo así un papel activo del profesorado en la investigación de la enseñanza.

En este caso, se busca establecer la relación entre las actividades laborales y la salud mental de las agentes educativas, lo que implicaría identificar las tareas educativas, la presión laboral y la disminución de la motivación, comprendiendo las condiciones en las que las agentes educativas del Programa Buen Comienzo desarrollan sus tareas diarias y los efectos que generan las prácticas educativas en su bienestar físico y emocional.

2.3.3 Agentes educativas

Según Vidal et al. (2023), las agentes educativas son un conjunto de trabajadoras y trabajadores vinculados a la educación inicial, encargados de acompañar y fortalecer los procesos educativos de niñas y niños entre los 6 meses y los 5 años. Los autores señalaron que «es considerada agente educativa toda aquella persona que, de manera intencional, organizada y sistematizada, contribuye con la atención, el cuidado, el desarrollo y la educación de niñas y niños».

Asimismo, indicaron que estas personas deben contar con habilidades para establecer relaciones interpersonales adecuadas con quienes las rodean. Factores como la proximidad, la similitud de actitudes, la complementariedad de necesidades y la honestidad favorecen la construcción de vínculos positivos con quienes participan en los procesos educativos. En consecuencia, las agentes educativas comprenden tanto a personas vinculadas a instituciones públicas o privadas como a aquellas que, sin ser docentes, han recibido formación formal para desempeñarse en este campo.

2.3.4 Experiencias y percepciones en el trabajo

Las percepciones en el trabajo favorecen una interacción laboral adecuada, la adaptación a los cambios y la aceptación de las diferencias individuales. Estas hacen referencia a la manera en que los empleados interpretan y comprenden distintos aspectos de su entorno laboral. Además, dichas percepciones se configuran a partir de las experiencias particulares de cada trabajador y pueden influir en variables como la satisfacción laboral, el compromiso institucional y la productividad.

Por su parte, las experiencias laborales constituyen un elemento fundamental en el desarrollo profesional y personal de los trabajadores, puesto que aportan aprendizajes y fortalecen competencias. Las actividades desempeñadas, las responsabilidades asumidas y los logros alcanzados durante la trayectoria laboral reflejan habilidades, conocimientos y capacidades individuales. Sandra Cárdenas (2024) manifestó que «los docentes deben aplicar métodos pedagógicos que no solo respeten, sino que también potencien las particularidades de cada estudiante, adaptando las herramientas de enseñanza a sus necesidades y contexto». La autora señaló que este enfoque resalta la importancia de un sistema educativo flexible, capaz de reconocer la diversidad como una fortaleza dentro del aula. Además, las docentes mencionaron que, en muchos casos, no reciben apoyo ni información suficiente sobre las condiciones de los niños, lo que dificulta la planificación de estrategias adecuadas. También expresaron que los directivos no siempre asumen un rol de acompañamiento, obligándolas a improvisar con escasa orientación. Esta situación genera incertidumbre, pues deben enfrentar diversas situaciones sin un plan claro ni un seguimiento adecuado.

No obstante, Freudemberger (1974) sostuvo que no todas las ocupaciones generan el mismo nivel de estrés, incluso cuando presentan cargas laborales similares. El autor sugirió que el estrés laboral no depende únicamente de la cantidad de trabajo, sino también de la forma en que los trabajadores desarrollan sus tareas y del grado de autonomía que poseen para tomar decisiones en sus contextos laborales. Cuando las exigencias son elevadas y el margen de decisión es reducido, se configuran

trabajos de alta tensión, caracterizados por afectar la salud física, psicológica y social de los empleados. Desde esta perspectiva, las experiencias y percepciones laborales se relacionan con los cambios significativos que experimentan los trabajadores y con los factores que inciden en su toma de decisiones. En consecuencia, incrementar la autonomía y promover entornos laborales saludables puede contribuir al bienestar y al equilibrio de los empleados.

2.3.5 Bienestar emocional de las agentes educativas

El bienestar emocional es el estado de equilibrio entre la salud mental y la satisfacción laboral que experimenta un trabajador del ámbito educativo durante su trayectoria profesional. Implica la capacidad para gestionar el estrés, las exigencias del aula y las propias emociones de manera saludable. La Subdirección General de Cooperación Territorial e Innovación Educativa (Secretaría General Técnica de Cooperación Internacional y Educación [SGCTIE], 2025) indicó que «el bienestar emocional es un componente esencial en el desarrollo integral del alumnado y tiene una influencia directa tanto en las relaciones interpersonales como en los resultados académicos y en la capacidad para afrontar los desafíos cotidianos».

El Espacio Europeo de Educación constituye una iniciativa de la Comisión Europea orientada a fortalecer sistemas educativos más resilientes e inclusivos. De acuerdo con sus planteamientos, el bienestar en la escuela es un elemento clave para garantizar una educación inclusiva y de calidad. En este marco, el bienestar escolar se entiende como «un estado dinámico en el que las personas son capaces de desarrollar su propio potencial, cultivar capacidades innatas, fomentar sus habilidades y superar las dificultades cotidianas de la vida» (SGCTIE, 2022).

Por otra parte, Cárdenas (2024) manifestó que las docentes destacaron la influencia significativa de las emociones en su labor cotidiana. Señalaron que los sentimientos negativos pueden convertirse en barreras, pero también impulsarlas a buscar estrategias para mejorar el aprendizaje. Además,

reconocieron que las emociones son cambiantes y que es importante mostrar su mejor versión, debido a que los niños, especialmente aquellos con diversidad funcional, son sensibles a los estados emocionales de los docentes. Igualmente, expresaron que afrontar desafíos novedosos favorece la implementación de prácticas pedagógicas como el aprendizaje cooperativo y la flexibilización curricular, ajustadas al ritmo y a las habilidades de cada estudiante.

Capítulo III. Metodología

3.1 Diseño metodológico

El presente trabajo se enmarca en un diseño metodológico cualitativo, bajo un paradigma hermenéutico, priorizando el método fenomenológico como medio para alcanzar una comprensión profunda y transformadora de las experiencias laborales y emocionales de las agentes educativas del Programa Buen Comienzo. Para ello, se recurre a la interpretación de las narrativas, la reflexión colectiva, las entrevistas y los grupos focales.

Ahora bien, Elliott (1993) promovió la enseñanza como una práctica social que debe ser analizada y comprendida. Desde esta perspectiva, planteó que los maestros no solo aplican teorías, sino que también son productores de conocimiento pedagógico a partir de la observación y el análisis de sus propias prácticas. Su planteamiento sitúa al agente educativo como un profesional reflexivo, crítico, colaborador y generador de cambios educativos.

De este modo, la investigación fenomenológica propone describir el fenómeno y la manera en que este es experimentado en la conciencia de quien lo percibe, con el propósito de acceder a la experiencia tal como la vive el sujeto. Para Husserl (1859), la fenomenología tuvo como objetivo explorar de manera metódica el fenómeno y cómo se experimenta en la conciencia de la persona, sin que resulte determinante si aquello que se experimenta existe realmente o corresponde únicamente a su apariencia externa.

Para Husserl (1859), el sujeto que percibe es necesario para que se produzca el conocimiento; sin embargo, la fenomenología trascendental va más allá de la experiencia subjetiva al interesarse también por la realidad. A través de la suspensión de las ideas preconcebidas acerca de esta, busca acceder a la experiencia tal como es vivida por el sujeto. De esta manera, se centra en la descripción de

las estructuras de la experiencia subjetiva y de la conciencia, en lugar de enfocarse en una realidad externa u objetiva.

Según Stake (1995), el enfoque cualitativo se desarrolla a partir de propuestas que priorizan la interpretación, la comprensión contextual y la voz de los participantes. Su postura sostuvo que la realidad debe entenderse desde la singularidad y las experiencias vividas por la comunidad involucrada.

Asimismo, Stake (1995) manifestó que el conocimiento se construye a partir de la interpretación de la realidad social. En este sentido, la investigación cualitativa busca comprender la complejidad de los fenómenos humanos más que simplificarlos, atendiendo a los significados, emociones y experiencias de quienes participan en el estudio. Para el investigador cualitativo, comprender los fenómenos implica describirlos tal como son percibidos por quienes los viven, priorizando el contexto, la subjetividad y la profundidad sobre la cantidad de datos recopilados. Además, debe adoptar una postura empática, reflexiva y abierta al diálogo, reconociendo que el conocimiento surge de la interacción entre los participantes y el investigador.

La teoría cualitativa es fundamental para este trabajo de investigación porque orienta la comprensión profunda de las experiencias y percepciones de las docentes desde su propia perspectiva. Este enfoque permite analizar las realidades laborales y emocionales de las agentes educativas sin reducirlas a cifras, sino interpretando los significados que ellas atribuyen a su quehacer pedagógico. De esta manera, ofrece herramientas para reconocer la diversidad de contextos, emociones y desafíos que enfrentan las docentes diariamente, promoviendo una investigación reflexiva, transformadora y humanística que valora la subjetividad como una fuente legítima de conocimiento educativo.

3.2 Población

El presente trabajo de investigación se desarrolla en el Programa Buen Comienzo. Según la Alcaldía de Medellín (2023), este es un programa de atención integral a la primera infancia

implementado en el municipio de Medellín, Antioquia, que busca promover el desarrollo y el bienestar de niñas, niños y mujeres gestantes, brindándoles atención desde la gestación hasta los cinco años. El programa cuenta con un equipo interdisciplinario conformado por profesionales del área psicosocial, nutricionistas, enfermeros, auxiliares de enfermería, artistas, auxiliares administrativas, coordinadoras, auxiliares pedagógicas y licenciadas. Asimismo, la Alcaldía de Medellín (2023) indicó que las agentes educativas desempeñan un papel fundamental en el acompañamiento pedagógico, emocional y social de las niñas, los niños y sus familias.

La población objeto de esta investigación está conformada por las agentes educativas del Programa Buen Comienzo, distribuidas en los diferentes oferentes que prestan sus servicios en el área metropolitana del Valle de Aburrá. De acuerdo con la Alcaldía de Medellín (2023), las docentes desarrollan diversas actividades, entre ellas la planeación de actividades pedagógicas, el acompañamiento a niñas, niños y familias, y la ejecución de las orientaciones institucionales del programa. En muchos casos, estas responsabilidades implican sobrecarga laboral y desequilibrio emocional. Frente a ello, el Ministerio de Educación Nacional [MEN] (2016) manifestó que la labor docente en la primera infancia exige altos niveles de compromiso y sensibilidad, aspectos que pueden repercutir en la salud mental y en el bienestar general de las agentes educativas cuando no existe un adecuado apoyo institucional.

Este estudio reconoce a las agentes educativas del Programa Buen Comienzo como protagonistas de su propia experiencia laboral y emocional, situándolas en el centro de la investigación. Comprender su realidad permite visibilizar las condiciones que afectan su salud mental y, al mismo tiempo, promover acciones institucionales orientadas a fortalecer su bienestar emocional y físico, así como a contribuir a la reducción del síndrome de burnout.

3.3 Muestra (sujetos)

Teniendo en cuenta que la población total del jardín está conformada por 400 personas, se seleccionó una muestra de 12 participantes. Esta estuvo integrada por seis agentes educativas y seis miembros del equipo interdisciplinario, entre ellos una educadora especial, un administrador, un enfermero, un coordinador, una secretaria educativa y un profesional del área psicosocial. La muestra se conformó con personal perteneciente a diferentes sedes, con el propósito de recopilar diversos puntos de vista, de acuerdo con los criterios de inclusión y exclusión establecidos para la investigación.

3.3.1 Criterios de inclusión

Los participantes fueron seleccionados a partir de los siguientes criterios:

- Ser docentes del Programa Buen Comienzo que se encontraran laborando al momento de la investigación.
- Pertenecer al equipo interdisciplinario y estar vinculados laboralmente al Programa Buen Comienzo.
- Manifestar de manera voluntaria su intención de participar en el estudio.
- Contar con disposición para reflexionar y compartir experiencias relacionadas con su bienestar y salud mental en el contexto laboral.
- Haber experimentado situaciones asociadas con la toma de decisiones o la exposición de casos particulares dentro del entorno institucional.

3.3.2 Criterios de exclusión

Se excluyeron de la investigación las siguientes poblaciones:

- El resto del talento humano cuya participación no era necesaria para el cumplimiento de los objetivos del estudio.

- Las familias de los niños atendidos por el programa.
- La población infantil, debido a que no era requerida para la recolección de la información.
- La población universitaria.
- Otros trabajadores del jardín, como manipuladoras de alimentos, vigilantes y personal de mantenimiento.

3.3.3 Procedimiento

La aplicación de los instrumentos estuvo precedida por la solicitud y firma del consentimiento informado. Este fue compartido tanto de manera digital, mediante *Google Forms*, como de forma presencial con los participantes seleccionados para la investigación.

La entrevista fue aplicada en un jardín público de Buen Comienzo. Para ello, fue necesario solicitar autorización a la institución, proceso que tardó cuatro semanas en recibir una respuesta favorable. Una vez obtenido el permiso, las entrevistas se realizaron dos días después, durante la jornada laboral, situación que implicó algunos ajustes en los horarios de los participantes.

Para la aplicación del grupo focal, se envió un formulario de *Google Forms* a docentes pertenecientes a diversos oferentes del programa. En la primera parte del formulario se encontraba el consentimiento informado, requisito indispensable para continuar con el diligenciamiento del cuestionario. En total, participaron 12 personas: seis agentes educativas y seis integrantes del equipo interdisciplinario.

3.4 Técnicas e instrumentos

Las técnicas de investigación corresponden a métodos y procedimientos específicos utilizados por el investigador para recolectar información. Según Taylor y Bogdan (1996), tanto los grupos focales como las entrevistas constituyen técnicas fundamentales para comprender las experiencias y emociones

de las agentes educativas. Desde esta perspectiva, permiten acercarse de manera profunda a la realidad social e interpretar los significados y sentidos que las participantes atribuyen a sus entornos laborales.

Las técnicas empleadas fueron la entrevista y el grupo focal. La entrevista posibilita un diálogo abierto y flexible entre el investigador y los participantes, promoviendo la expresión libre de pensamientos, sentimientos y experiencias. Asimismo, facilita la comprensión de las vivencias de las agentes educativas frente a sus entornos laborales, el estrés emocional y el equilibrio entre su vocación y su bienestar mental.

Por su parte, Suárez et al. (2022) manifestaron que los métodos de investigación son herramientas utilizadas para recolectar información de carácter cuantitativo o cualitativo, haciendo posible analizar la realidad y dar respuesta a la pregunta de investigación. Además, señalaron que la técnica seleccionada debe mantener coherencia con los objetivos del estudio y con los paradigmas metodológicos adoptados.

3.4.1 Aplicación del consentimiento informado

Para aplicar el consentimiento informado, se realizó inicialmente una solicitud formal al oferente encargado del jardín. Transcurridas cuatro semanas, se obtuvo una respuesta favorable. Posteriormente, se desarrollaron entrevistas individualizadas con los seis integrantes del equipo interdisciplinario seleccionados para la investigación, quienes diligenciaron la guía de entrevista correspondiente.

Antes de iniciar cada entrevista, se explicaron las características del instrumento, el contenido del consentimiento informado y los objetivos generales del trabajo de grado titulado *Relación entre las actividades laborales y la salud mental de las agentes educativas en Buen Comienzo*. Una vez aclaradas las inquietudes, los participantes firmaron voluntariamente el consentimiento informado y se procedió con la aplicación de las entrevistas. Al finalizar cada encuentro, se agradeció su participación.

Por otra parte, el grupo focal se aplicó mediante Google Forms. El formulario incluía el consentimiento informado, información general sobre el trabajo de grado y las preguntas orientadoras del instrumento. Este fue diligenciado por seis agentes educativas pertenecientes a diferentes oferentes prestadores del servicio. El proceso de recolección de esta información se completó en un periodo de dos semanas.

Grupo focal

Es una técnica de investigación cualitativa que involucra la participación de un grupo pequeño de personas para dialogar sobre un tema específico. Estos grupos son dirigidos por un moderador que guía la conversación para encontrar respuestas. Para Suárez et al. (2022), el grupo focal fomenta la interacción entre los participantes, permitiendo que las ideas se construyan de manera colectiva. A través de esta técnica se pueden identificar diferencias, significados compartidos y desacuerdos entre las personas reunidas. Además, requiere una adecuada planeación para su ejecución, la cual debe incluir etapas operativas, el diseño de la guía de discusión y la selección de los participantes con quienes se realizará la investigación (grupo focal, anexo 2).

Entrevista

Es una técnica de investigación cualitativa que permite comprender la realidad social a través de la interpretación del discurso y de las experiencias de los participantes. Según González Vega et al. (2022), esta técnica posibilita explorar los valores, las ideologías y las cosmovisiones de los participantes a partir de las vivencias de su vida cotidiana, permitiendo que el investigador interprete el sentido y el significado de dichas experiencias.

La entrevista forma parte de las técnicas inductivas de la investigación cualitativa, cuyo propósito es obtener información profunda sobre las experiencias humanas y sociales, favoreciendo una comprensión más detallada y empática de los fenómenos sociales, puesto que el conocimiento se construye mediante la interacción comunicativa entre entrevistador y entrevistado (entrevista, anexo 1).

Tabla 1

Relación entre las actividades laborales y la salud mental de las agentes educativas en buen comienzo.

Objetivos específicos	Técnica	Instrumento	Participantes
Describir las percepciones de las agentes educativas sobre su bienestar laboral y los factores institucionales que favorecen o dificultan su satisfacción profesional.	Entrevista	Guía de entrevista	Equipo interdisciplinario
Explorar cómo las actividades laborales y las demandas del rol educativo inciden en la salud mental y el bienestar emocional de las agentes educativas del Programa Buen Comienzo.	Grupo focal	Guía de grupo focal	Agentes educativas del Programa Buen Comienzo.

3.5 Consideraciones éticas

Principios éticos

Las siguientes consideraciones éticas tienen como propósito orientar el desarrollo de la investigación a partir de principios que garanticen el respeto, la protección y el bienestar de los participantes.

3.6 Responsabilidad legal y ética

La investigación se fundamenta legalmente en la Ley 1616 de 2013 sobre salud mental en Colombia, la cual reconoce la salud mental como un derecho fundamental y promueve su atención integral. Desde una perspectiva ética, este estudio se orienta por el compromiso de visibilizar las

condiciones que afectan el bienestar laboral de las docentes del Programa Buen Comienzo, aportando a la comprensión y transformación de las realidades educativas a partir de las experiencias de quienes participan en ellas.

3.7 Respeto por las personas

Se garantiza el reconocimiento y el respeto hacia las agentes educativas y el equipo interdisciplinario mediante la aplicación del consentimiento informado. Asimismo, se protege su autonomía, dignidad y libertad de participación, asegurando que su vinculación al estudio sea completamente voluntaria y que reciban un trato respetuoso durante las entrevistas y los grupos focales.

3.8 Beneficencia

Este trabajo busca favorecer el bienestar de los participantes mediante la formulación de estrategias participativas orientadas al fortalecimiento de la salud mental y a la promoción de entornos laborales más saludables para las agentes educativas y el equipo interdisciplinario de los diferentes oferentes del Programa Buen Comienzo.

3.9 Justicia

En la aplicación de los instrumentos se realizaron seis entrevistas a integrantes del equipo interdisciplinario y un grupo focal con seis agentes educativas. De esta manera, se procuró garantizar una participación equitativa que permitiera recoger las percepciones y necesidades de ambos grupos vinculados al programa.

3.10 No maleficencias

El diseño cualitativo de la investigación se desarrolló procurando que el proceso de recolección de la información no generara daños físicos, emocionales o laborales a los participantes.

3.11 Integridad científica

La investigación se sustentó en referentes teóricos como Freudenberger y Perrenoud, y se desarrolló desde un enfoque cualitativo bajo el paradigma hermenéutico y el método fenomenológico. Se procuró mantener rigurosidad en cada etapa del proceso investigativo, garantizando que los resultados reflejaran de manera fiel las narrativas y experiencias compartidas por los participantes.

GESTIÓN DE LA INFORMACIÓN RECOLECTADA

Con el fin de precisar la forma en que se administró la información obtenida durante el proceso investigativo, a continuación, se presentan los aspectos relacionados con su tratamiento, protección y uso responsable.

3.12 Habeas data

En cumplimiento de la normativa colombiana sobre protección de datos personales, la información suministrada por los participantes fue tratada de manera confidencial y utilizada exclusivamente con fines académicos. Para garantizar sus derechos, se emplearon códigos alfanuméricos que permitieron proteger su identidad y asegurar el adecuado manejo de los datos proporcionados.

3.13 Tipo de información a obtener

La información recolectada fue de carácter subjetivo y cualitativo. Esta estuvo relacionada con las experiencias laborales y las percepciones emocionales de las agentes educativas y del equipo

interdisciplinario, tanto en el ámbito institucional como en las vivencias derivadas del desarrollo cotidiano de sus actividades laborales.

3.14 Confidencialidad y privacidad

Como se mencionó anteriormente, la protección de los participantes constituyó un aspecto fundamental de la investigación. Para preservar la confidencialidad, se utilizaron códigos alfanuméricos que identificaron a las participantes del grupo focal como DBC1, DBC2, DBC3, DBC4, DBC5 y DBC6. De igual manera, los integrantes del equipo interdisciplinario entrevistados fueron identificados como EIBC1, EIBC2, EIBC3, EIBC4, EIBC5 y EIBC6. Estos códigos fueron empleados durante el proceso de triangulación de la información, garantizando que ninguna opinión pudiera ser asociada directamente con la identidad de los participantes.

3.15 Observaciones y registros

Los registros se realizaron de manera organizada mediante las grabaciones de las entrevistas, los formularios digitales de *Google Forms* y las observaciones efectuadas durante la aplicación de los instrumentos. Posteriormente, esta información fue almacenada de forma anónima y segura, evitando el acceso de terceros no autorizados.

3.16 Consentimiento informado

Todos los participantes firmaron el consentimiento informado de manera voluntaria, tanto en formato físico como virtual. En este documento se explicaron los objetivos del trabajo, la pregunta de investigación, el título del estudio y otros aspectos relevantes. Asimismo, se informó a los participantes acerca de sus derechos y deberes dentro del proceso investigativo antes de manifestar su aceptación.

3.17 Propiedad intelectual

Los resultados y el análisis de la información corresponden a la estudiante Verónica Isabel Álvarez Gutiérrez y a la Corporación Universitaria Minuto de Dios (UNIMINUTO). De igual forma, se respetaron las ideas y aportes de autores previos mediante la aplicación de las normas APA, séptima edición.

Capítulo IV. Resultados

4.1 Análisis de la información

Este análisis de la información se presenta bajo la metodología cualitativa, enmarcada en un paradigma hermenéutico y priorizando el método fenomenológico como medio para una comprensión profunda y transformadora. Este enfoque permite analizar e interpretar las diversas experiencias laborales de las docentes y del equipo interdisciplinario. La información fue recopilada mediante dos instrumentos de investigación: el grupo focal y la entrevista, fortaleciendo la interpretación de las actividades laborales y la salud mental de las agentes educativas del Programa Buen Comienzo.

El análisis contribuye a interpretar el sentir de las docentes a partir del diálogo y del lenguaje corporal. De esta manera, se inicia la interpretación y transcripción de ambos instrumentos, revelando las diversas tareas educativas, el desgaste laboral y emocional, la empatía, las metodologías empleadas y la interacción con sus entornos, entre otros aspectos. La información fue recopilada mediante los dos instrumentos de investigación mencionados anteriormente y organizada a partir de dos categorías: (1) actividades laborales y (2) salud mental. Ambas categorías permiten comprender de manera más amplia las dinámicas institucionales, la flexibilidad del sistema educativo en la primera infancia y el desgaste emocional asociado al cargo desempeñado.

Para la organización y sistematización de la información recopilada se emplearon códigos alfanuméricos que permitieron identificar los instrumentos aplicados a cada participante, facilitando el análisis anónimo de la información. En esta investigación se aplicó un grupo focal a seis docentes y entrevistas a seis integrantes del equipo interdisciplinario, para un total de doce participantes. Los códigos utilizados para las docentes del grupo focal fueron DBC1, DBC2, DBC3, DBC4, DBC5 y DBC6. Por su parte, los participantes entrevistados del equipo interdisciplinario fueron identificados como EIBC1,

EIBC2, EIBC3, EIBC4, EIBC5 y EIBC6. Este sistema permitió realizar un análisis claro, organizado y confidencial de los datos recopilados.

Para ello, se tuvieron en cuenta las siguientes categorías de análisis: actividades laborales y salud mental.

Actividades laborales

Al analizar la categoría "actividades laborales", resulta pertinente describirla como el conjunto de tareas que un trabajador desarrolla en el ejercicio cotidiano de sus funciones. En este caso, el análisis se centra en las actividades laborales de las agentes educativas y del equipo interdisciplinario. Según las narrativas de las docentes y de algunos participantes del equipo interdisciplinario, se evidencian sobrecarga laboral, desmotivación salarial y limitaciones en las relaciones sociales y familiares. Asimismo, describen su quehacer de manera acelerada, mientras que la gestualidad y las posturas corporales reflejan los cambios constantes que implica su labor. Tanto las agentes educativas como los integrantes del equipo interdisciplinario se ven sometidos a rutinas de aceleración que les impiden detenerse, realizar pausas activas o fortalecer sus relaciones personales. Además, dependiendo del entorno, el contexto o el oferente, cambian los compromisos que el talento humano debe asumir en cada unidad, incrementando las actividades laborales.

De esta manera, es pertinente resaltar las actividades laborales como el conjunto de tareas, responsabilidades y funciones que realiza una agente educativa o un docente en el ámbito educativo. Perrenoud (2004), pedagogo y formador educativo, planteó que las competencias profesionales docentes son indispensables para alcanzar avances significativos en los estudiantes. Entre ellas destacó la planificación, la evaluación, la gestión del aprendizaje y la reflexión sobre las prácticas educativas. Desde esta perspectiva, a mayor responsabilidad, mayor compromiso y dedicación debe asumir el docente o agente educativo frente a su quehacer. A partir de ello, puede inferirse el siguiente relato:

“Las actividades que más consumen tiempo y energía durante el día están principalmente relacionadas con la atención directa a las niñas y los niños. El cuidado constante, acompañar sus emociones, atender sus necesidades básicas y mantenerlos seguros requiere mucha dedicación y presencia activa durante toda la jornada. También demandan bastante energía las actividades pedagógicas, ya que implican planear, preparar materiales, guiar las experiencias y estar atenta a la participación de cada niño, haciendo ajustes según sus necesidades. Otra actividad que ocupa tiempo es la organización del aula, tanto al inicio como al final del día, incluyendo la disposición de materiales y la limpieza de los espacios, lo cual es fundamental para un ambiente adecuado. Además, las rutinas de cuidado como la alimentación, el cambio de pañal y el lavado de manos requieren atención personalizada y constante, especialmente con los más pequeños. Por último, también hay una carga importante en tareas administrativas, como registros, planeación de experiencias rectoras, cuadernos de bitácora, novedades y comunicación con las familias, que, aunque no siempre son visibles, hacen parte esencial del trabajo”. (DBC4-2026)

La participante revela una tensión crítica entre las actividades profesionales ideales y la saturación de tareas operativas que definen el quehacer cotidiano en el Programa Buen Comienzo. Se evidencia que estas funciones deben replantearse constantemente debido a una demanda extenuante de energía orientada al cuidado, la seguridad física y el acompañamiento emocional de las niñas y los niños. Esta carga laboral y administrativa, sumada a la organización de las salas de desarrollo, genera rutinas de aceleración que restringen el tiempo necesario para la reflexión sobre la práctica pedagógica. Finalmente, este hallazgo puede relacionarse con lo planteado en los artículos 24 del Decreto 262 de 2000 y 18 de la Resolución 017 de 2000, en los que la Procuraduría General de la Nación propuso fortalecer el respeto por los derechos y las garantías laborales de los trabajadores, presentando el programa de derechos humanos USAID como una estrategia para promover el trabajo digno y decente en Colombia.

Por otra parte, Castrillón et al. (2024) manifestaron que las agentes educativas de Buen Comienzo han experimentado un deterioro asociado a situaciones estresantes derivadas de la carga laboral. Los autores señalaron que las extensas jornadas de trabajo, las actividades administrativas, los contextos institucionales, las dificultades en la comunicación y la saturación de las salas de atención limitan la posibilidad de desarrollar una educación verdaderamente inclusiva. Estas condiciones restringen la personalización de la enseñanza necesaria para garantizar el desarrollo integral de las niñas y los niños. A ello se suma la situación salarial, que lleva a algunas agentes educativas a buscar otras alternativas para fortalecer su vida laboral. Todo esto evidencia un desajuste entre las demandas pedagógicas y los recursos humanos disponibles, comprometiendo las prácticas educativas acordes con los estándares de calidad. Esta problemática trasciende el ámbito administrativo y alcanza dimensiones éticas y relacionadas con el bienestar laboral. Cuando las agentes educativas se sienten desbordadas por las exigencias del Programa Buen Comienzo, surge un fenómeno de supervivencia laboral que desplaza la innovación pedagógica a un segundo plano. En este sentido, se presenta el siguiente relato:

“El sueldo no fue lo que me llamó la atención, pero puse una balanza y dije, carajo, más tiempo para mí, más tiempo para mi familia. No sabía un culo. O sea, yo me sentaba y yo empecé a hacer porque me tocó en modalidad familiar y yo empecé a visitar las veredas. En ese tiempo a mí me dieron para visitar las veredas de Alejandría, Cocorna, Guatapé y no era el sueldazo. Que de pronto me agrandaba el sueldo, porque el sueldo me venía como por 1 700 000 y en ese tiempo los 700 000 eran viáticos, que era lo que la empresa me pagaba. Son muchas cosas que empiezo todos los días. Entonces, si empiezo una cosa, no termino la otra. Empiezo otra cosa, no termino la otra; entonces, ¿qué pasa? Que cuando empiezo una cosa, me piden otra, me piden otra, me piden otra”. (EIBC4-2026)

La narrativa del participante evidencia una preocupación relacionada con el bienestar laboral derivada de un desajuste estructural entre las demandas del programa y los recursos humanos

disponibles. Las condiciones salariales percibidas como insuficientes llevan al talento humano de algunos oferentes a valorar aspectos como la flexibilidad horaria o los viáticos por encima de la remuneración económica, lo que sugiere que el incentivo financiero no siempre compensa el desgaste físico y emocional que implica el ejercicio de sus funciones. Asimismo, el exceso de exigencias técnicas y administrativas puede dificultar el desarrollo pleno del rol pedagógico, afectando la posibilidad de que el agente educativo actúe como guía activa y observadora de los procesos de aprendizaje. En consecuencia, mientras la calidad educativa y el desarrollo integral de las niñas y los niños ocupan un lugar prioritario, el agotamiento derivado de las múltiples responsabilidades tiende a relegar el bienestar de quienes hacen posible dichos procesos.

En este sentido, resulta pertinente relacionar estos hallazgos con la normativa laboral colombiana. La Ley 6 de 1945, en su artículo 4, estableció la obligación de garantizar una remuneración acorde con las capacidades económicas de las empresas y con el derecho de los trabajadores a un salario digno. Asimismo, el artículo 3 reguló la duración máxima de la jornada laboral. Posteriormente, estas disposiciones fueron modificadas por la Ley 2101 de 2021, mediante la reducción gradual de la jornada máxima legal a cuarenta y dos horas semanales, distribuidas entre cinco y seis días de trabajo. Al contrastar lo planteado por Castrillón et al. (2024) con la experiencia narrada por el participante EIBC4-2026, se identifican percepciones relacionadas con desplazamientos prolongados, exigencias permanentes y una remuneración considerada insuficiente, lo que evidencia tensiones entre las disposiciones normativas y las experiencias cotidianas del trabajo educativo.

En la misma línea, los cambios institucionales, las exigencias administrativas, las expectativas sobre los resultados y el clima organizacional influyen en las actividades diarias de las agentes educativas. Según Cerpa y Méndez (2024), quienes trabajan en la primera infancia enfrentan desafíos asociados al acompañamiento físico y emocional de niñas y niños, la gestión del comportamiento, la comunicación con las familias, el diseño de ambientes pedagógicos seguros y estimulantes, así como el

cumplimiento de múltiples tareas administrativas. Estas responsabilidades pueden dificultar el equilibrio entre la vida laboral, personal y familiar. De acuerdo con estos autores, muchos docentes continúan desarrollando actividades laborales fuera de la jornada formal, lo que incrementa el cansancio y favorece la aparición de entornos altamente estresantes. Esta situación se evidencia en el siguiente relato:

“Desconexión total. Eso lo estoy aplicando apenas ahora. Ahora, por ejemplo, sí, yo entendí que habrá cosas... cuando estamos trabajando creemos que todo funcione correctamente y a veces nos dejamos... el trabajo nos absorbe y solo irnos para el trabajo y nos olvidamos de otras cosas que son también muy importantes, como es la familia, el realizar cosas que uno le genere el disfrute, el ver televisión, que es algo tan básico, el salir a compartir con los amigos. Entonces ya empecé a buscar estrategias donde, yo ya me desconecto totalmente, no tengo mi computador un fin de semana para realizar cosas del trabajo. Hago todo en el horario laboral y busco otros espacios de disfrute que no tengan nada que ver con mi trabajo, o sea, que me permitan encontrarme conmigo mismo y que me desconecte totalmente y que disfrute de mis seres queridos”. (EIBC6-2026)

El relato anterior pone de manifiesto el desgaste de los límites entre la vida profesional y la vida personal, producto de la acumulación de demandas institucionales. El participante reconoce la necesidad de implementar estrategias de "desconexión total" como una forma de recuperar espacios de disfrute, fortalecer los vínculos afectivos y priorizar el autocuidado, aspectos que habían sido desplazados por las exigencias del trabajo. Estos hallazgos coinciden con lo señalado por Cerpa y Méndez (2024), quienes afirman que los docentes suelen extender sus responsabilidades laborales al ámbito doméstico. Asimismo, estos resultados pueden analizarse a la luz de la Ley 2191 de 2022, la cual reconoce el derecho a la desconexión laboral y establece que los trabajadores deben disfrutar

efectivamente de su tiempo libre, descansos y vacaciones, evitando requerimientos institucionales fuera de la jornada laboral.

Por otra parte, Moreno y Flórez (2023) sostienen que el bienestar laboral constituye un componente fundamental dentro de las organizaciones educativas. Los autores señalan que el éxito institucional no depende únicamente del cumplimiento de metas y procesos administrativos, sino también de la capacidad de liderazgo, la formación del personal y la adecuada estructuración de estrategias orientadas al bienestar de los colaboradores. En este sentido, advierten que, aunque la gestión documental y el seguimiento permiten alcanzar logros organizacionales, frecuentemente se presta poca atención al impacto que estas exigencias tienen sobre el bienestar individual de quienes desempeñan las funciones educativas.

En relación con ello, una de las participantes expresó:

“Como docente auxiliar, organizo mi trabajo teniendo en cuenta los lineamientos del Programa Buen Comienzo, procurando que cada momento del día responda a las necesidades de los niños. Durante la jornada, acompaño las rutinas diarias como la alimentación, el descanso, la higiene y las actividades pedagógicas, buscando que todo se realice de manera ordenada, respetuosa y acorde a su edad. También estoy atenta a sus intereses, emociones y ritmos, para brindar una atención cercana y oportuna. Además, apoyo la planeación de las experiencias, preparo los espacios y materiales, y favorezco ambientes seguros donde los niños puedan aprender, jugar y expresarse. Todo esto con el objetivo de garantizar un acompañamiento adecuado, pertinente y basado en el cuidado, el respeto y el bienestar de cada niño y niña”. (DBC4-2026)

Este testimonio evidencia la simultaneidad de funciones que caracteriza el trabajo de las agentes educativas en la primera infancia. Las participantes asumen responsabilidades relacionadas con el cuidado, la atención emocional, la planeación pedagógica, la organización de espacios y el seguimiento institucional, todas ellas orientadas al desarrollo integral de niñas y niños. No obstante, la

acumulación de estas tareas puede generar tensiones entre la eficiencia organizacional y el bienestar del talento humano. Aunque las instituciones priorizan el cumplimiento de metas y la calidad de la atención, el bienestar de las agentes educativas suele quedar relegado frente a las exigencias del servicio. En consecuencia, los hallazgos sugieren que la calidad de los procesos educativos depende también de la existencia de condiciones laborales que favorezcan la salud mental, el equilibrio emocional y el reconocimiento del trabajo desarrollado por quienes acompañan la educación inicial.

Finalmente, estos resultados permiten reflexionar sobre la necesidad de fortalecer las estrategias institucionales dirigidas al cuidado del talento humano, garantizando no solo el cumplimiento de las responsabilidades pedagógicas y administrativas, sino también la protección de los derechos, la dignidad y el bienestar integral de las agentes educativas y del equipo interdisciplinario, aspectos contemplados en la Ley 100 de 1993 y coherentes con una visión más humana y sostenible del trabajo educativo.

Salud mental

Como se ha mencionado anteriormente, la salud mental es un estado de bienestar emocional, psicológico y social que permite a las personas afrontar las situaciones de estrés de la vida cotidiana, mantener relaciones interpersonales saludables y tomar decisiones adecuadas. En este sentido, la OMS (1948) señala que la salud mental constituye un proceso continuo y complejo, influido por los acontecimientos y contextos que atraviesan las personas a lo largo de su vida. Aunque muchas personas desarrollan capacidades de resiliencia, no todas cuentan con los mismos recursos para enfrentar las adversidades; por ello, quienes experimentan circunstancias desfavorables de manera persistente presentan un mayor riesgo de desarrollar síndrome de burnout, situación que afecta sus emociones, pensamientos, conductas y desempeño laboral.

Comprender la salud mental implica reconocer las distintas etapas del ciclo vital y los factores que influyen en el bienestar de las personas. Para la OMS (1948), una persona con salud mental

adecuada es aquella consciente de sus propias capacidades, capaz de afrontar las tensiones normales de la vida, trabajar de forma productiva y contribuir activamente a su comunidad. Por su parte, Freudenberger (1974) plantea que la salud mental no constituye únicamente un estado interno, sino que puede verse gravemente afectada por la entrega excesiva al trabajo. Según este autor, profesiones de servicio como la medicina, la enfermería, el trabajo social y la docencia presentan una mayor vulnerabilidad al agotamiento emocional debido a la elevada implicación con sus funciones, lo que puede manifestarse mediante debilidad, fatiga persistente, cefaleas, problemas gastrointestinales e irritabilidad.

Estas manifestaciones también se evidenciaron en los contextos educativos analizados durante la aplicación del grupo focal con las agentes educativas. En este sentido, resulta pertinente presentar la siguiente narración:

“Sí, desde mi experiencia laboral he podido notar que el contexto social y cultural de las niñas y los niños influye mucho en mi estado anímico. Como profesoras no somos ajenas a las realidades que ellos viven, y muchas veces esas situaciones nos tocan emocionalmente. Por ejemplo, hay momentos en los que uno observa niños que vienen con situaciones difíciles desde casa, como falta de acompañamiento, conflictos familiares o necesidades básicas no cubiertas. Ver esas realidades genera tristeza e impotencia, porque uno quisiera hacer más por ellos. También hay casos en los que los niños llegan con cargas emocionales, como enojo, tristeza o ansiedad, y eso se refleja en su comportamiento. En esos momentos, uno como docente trata de brindarles apoyo, pero también puede sentirse emocionalmente afectada al ver lo que están viviendo”.

(DBC5-2026)

Esta narración revela el desgaste emocional derivado de la exposición permanente a contextos sociales complejos que afectan a las niñas y los niños. Las situaciones relacionadas con conflictos familiares y necesidades básicas insatisfechas impactan directamente el estado emocional de las

agentes educativas, generando sentimientos de tristeza, impotencia y preocupación. En consecuencia, desempeñarse como agente educativa en contextos de vulnerabilidad no constituye una labor emocionalmente neutra, sino que implica gestionar constantemente las crisis ajenas. Cuando dichas demandas no cuentan con estrategias adecuadas de afrontamiento, pueden favorecer la aparición del síndrome de burnout y afectar tanto la conducta personal como el desempeño profesional.

Lo anterior se relaciona con lo planteado por Freudenberger (1974), quien sostiene que los sentimientos de agotamiento, frustración y cansancio son consecuencia de una sobrecarga laboral asociada a una entrega excesiva al trabajo y a la incapacidad para afrontar el estrés crónico. Desde esta perspectiva, el burnout surge como resultado del desequilibrio entre las demandas del entorno y las capacidades individuales de afrontamiento. Asimismo, estos hallazgos pueden vincularse con el referente legal establecido en la Ley 2460 de 2025, artículo 32, que promueve el desarrollo de competencias en salud mental entre profesionales de áreas como la salud, la psicología y la educación, favoreciendo el acceso equitativo a servicios integrales orientados a la promoción y protección de la salud mental.

Por otra parte, Noriega-Martínez et al. (2023) describen la salud mental de los docentes de primera infancia a partir de las respuestas físicas, emocionales y psicológicas que emergen frente a los desafíos laborales. Los autores señalan que el estrés crónico puede disminuir las funciones ejecutivas, indispensables para la adaptación y la toma de decisiones en entornos cambiantes. En consecuencia, los educadores de primera infancia se encuentran expuestos a importantes niveles de desgaste físico y emocional.

Además, los docentes realizan un esfuerzo permanente para regular sus propias emociones. La exposición prolongada al estrés favorece la liberación continua de cortisol, situación que puede generar cambios negativos en el organismo, los pensamientos, las emociones y los comportamientos.

En relación con ello, uno de los participantes manifestó lo siguiente:

“En los últimos dos meses se ha afectado demasiado mi salud mental debido a las razones anteriormente mencionadas. Las AE no escuchan, no ponen en práctica los procedimientos y protocolos de manera adecuada y pueden pasar en una semana hasta cinco o seis situaciones que ponen en riesgo la garantía de derechos de las niñas y los niños, lo que le genera al equipo interdisciplinario solucionar estas situaciones en relación con las familias, Buen Comienzo, activar pólizas, activar rutas y ello conlleva el aumento en la carga laboral, lo que se podría mitigar con el sentido de pertenencia por la labor y la conciencia de la importancia que tienen los procedimientos y protocolos”. (EIBC1-2026)

Al integrar los planteamientos de Noriega-Martínez et al. (2023) con la narrativa de EIBC1-2026, se evidencia cómo el estrés crónico y la gestión permanente de crisis institucionales actúan como detonantes de tensiones físicas y psicológicas que comprometen el equilibrio emocional del talento humano. La activación reiterada de rutas y procedimientos legales incrementa significativamente la carga laboral y transforma el trabajo cotidiano en una sucesión constante de emergencias, agotando la capacidad de autorregulación emocional. Según Noriega-Martínez et al. (2023), la exposición continua a este tipo de desafíos genera una liberación prolongada de cortisol que deteriora funciones ejecutivas esenciales para la adaptación y la toma de decisiones en el contexto educativo.

De manera complementaria, el Decreto 0729 de 2025 establece que el derecho a la salud mental es autónomo e irrenunciable, tanto en el ámbito individual como colectivo, garantizando el acceso oportuno, eficaz y de calidad a servicios destinados a preservar, mejorar y promover el bienestar psicológico de la población.

Por su parte, otra participante expresó:

“Sí, he experimentado agotamiento emocional al finalizar la jornada laboral, especialmente en aquellos días en los que las situaciones en sala han sido más complejas. Estas experiencias pueden generar un desgaste significativo, ya que implican una mayor carga emocional durante

el desarrollo del trabajo. Sí, casi todos los días salgo agotada emocionalmente, ya que la profesión requiere mucho de nosotras, no solo física sino emocionalmente también; el siempre estar dispuestas a todo, no solo con los niños, sino también con las cargas de coordinación, la exigencia que ponen, los mil parámetros que tenemos que cumplir siempre. Los programas cada vez exigen más y desde el equipo interdisciplinario siempre hay mucha desinformación". (DBC6-2026)

La docente manifiesta una exposición constante a desafíos laborales que derivan en agotamiento emocional cotidiano. Las exigencias administrativas, el cuidado directo de las niñas y los niños, así como la percepción de desinformación institucional, configuran un escenario que dificulta la protección efectiva del derecho a la salud mental. Esta situación puede relacionarse con lo dispuesto en la Ley 2460 de 2025, artículo 20, la cual establece que las instituciones educativas, en el marco de su autonomía, podrán desarrollar estrategias preventivas dirigidas a docentes y personal administrativo para identificar factores de riesgo, signos y síntomas asociados a problemas de salud mental, así como promover rutas de atención oportunas y entornos protectores.

Otro participante señaló:

"Ay, me quiero ir. Te soy sincero. O sea, yo siento que de los 10 años hacia atrás que he trabajado con primera infancia, yo siento que me he desgastado más como Buen Comienzo. Y eso apenas lleva un año. O sea, yo salgo de aquí estresado y no quiero saber nada de acá. Pero nada. Mucho que hacer. O sea, mucho que hacer y muchas cosas que casi nunca terminas. Quedo con trabajo represado. O sea, es demasiado trabajo. Pero bastante". (EIBC4-2026)

Esta narración evidencia sentimientos de agotamiento extremo, saturación y desmotivación asociados a una elevada carga laboral. La percepción de que las tareas nunca concluyen y la acumulación permanente de pendientes generan una experiencia de desgaste que repercute negativamente en el bienestar psicológico del trabajador.

En concordancia con ello, el Documento CONPES 3992 de 2020 reconoce que la salud mental está estrechamente relacionada con los recursos emocionales que las personas despliegan para afrontar las tensiones cotidianas. Asimismo, retoma lo establecido en la Ley 1616 de 2013 al señalar que estos recursos se construyen en interacción con otras personas y situaciones. De acuerdo con la Encuesta Nacional de Salud Mental (2015), durante las últimas décadas la población colombiana ha presentado un deterioro progresivo de su salud mental, evidenciado en el aumento de problemas emocionales y trastornos mentales.

Por su parte, García et al. (2023) definen el síndrome de burnout como una condición asociada a la exposición prolongada a situaciones de presión laboral, caracterizada por agotamiento físico y emocional, desmotivación, sensibilidad a la crítica, pérdida de energía, disminución de la productividad y elevados niveles de estrés. Los autores destacan que, dentro de las profesiones de servicio, la docencia constituye uno de los grupos ocupacionales con mayor presencia de signos y síntomas relacionados con este síndrome.

De esta manera, resulta pertinente comprender el síndrome de burnout como un estado de inestabilidad psicológica que puede desarrollarse cuando una persona es sometida de manera continua a elevados niveles de estrés en los ámbitos laboral y personal. Finalmente, Cruz et al. (2022) señalan que la salud mental constituye un componente integral del desarrollo humano y que su deterioro puede obedecer tanto a factores biológicos como comportamentales, estilos de vida y condiciones socioeconómicas. Los autores distinguen dos perspectivas: una centrada en la enfermedad, cuando aparecen signos y síntomas que comprometen el bienestar de la persona, y otra orientada hacia la salud positiva, entendida como el funcionamiento óptimo que favorece la calidad de vida y el desarrollo pleno de las capacidades individuales. Desde esta mirada, la salud mental es concebida como un proceso dinámico que se transforma continuamente en función de las experiencias internas y externas del

individuo, posibilitando tanto su funcionamiento cotidiano como su crecimiento personal dentro de los diferentes contextos sociales y laborales.

“Considero que aún falta mayor conciencia sobre la importancia de la salud mental en los espacios laborales, ya que influye directamente en la calidad de vida de los trabajadores y en su desempeño. Pues en el trabajo hacen capacitación de vez en vez, pero no es algo que realmente se tenga en cuenta, ya que la carga laboral se hace cada vez más, y en realidad no es algo que en los jardines se tenga en cuenta, ellos no ven eso con tal de que usted cumpla ya el resto es añadidura, en los jardines siempre se habla de implementar cosas para los niños, pocas veces se habla de las docentes. La salud mental es un papel muy importante pero muchas veces por tantas ocupaciones no le damos el valor necesario, debemos priorizarnos siempre ya que en el trabajo somos reemplazables, pero en la vida no. La salud mental es algo que debemos cuidar, pues hay situaciones que la afectan y si no gestionamos bien las emociones ocasiona Enfermedades. Desde mi experiencia como docente puedo decir que la salud mental va cada día en decadencia dado que en muchas ocasiones como docentes reprimimos situaciones y sentimientos que hacen que nuestra salud mental decaiga”. (DBC6-2026)

La docente permite identificar una brecha entre la concepción teórica de la salud mental y su aplicación práctica en el entorno laboral, específicamente en el sector educativo. Mientras que para el autor la salud mental es un proceso dinámico e integral que se refleja tanto en el síndrome de burnout como en el funcionamiento óptimo del trabajador, el relato de la docente (DBC6-2026) permite identificar una realidad institucional en la que predominan las necesidades institucionales sobre la salud mental, centrándose en el cumplimiento de metas y en la atención integral de las niñas y los niños, minimizando el bienestar laboral de las agentes educativas del Programa Buen Comienzo. Siendo la salud mental un componente biológico y social esencial para la vida digna en sociedad, el Programa Buen Comienzo tiende a aumentar la carga laboral de su equipo de trabajo sin mitigar este exceso de

trabajo. Al realizar capacitaciones sobre salud mental, la metodología, la comunicación, la cantidad o los cupos ilimitados para recibir dichas capacitaciones suelen pasar a un segundo plano frente al cumplimiento administrativo.

En correlación con lo anterior, la Resolución 1035 de 2022, modificada por la Resolución 2367 de 2023, expresa la gestión de la Atención Primaria Integral en Salud, presentando como elemento orientador la construcción de modos, condiciones y estilos favorables a la vida y a la salud como estrategia para la salud mental en Colombia. Para la OMS (1948), «el estado de bienestar de una persona es la manera como gestiona el estrés, reconociendo sus capacidades, trabajando productivamente y contribuyendo a su comunidad».

Conclusiones y recomendaciones

Para concluir, el análisis de las actividades laborales en el contexto de la primera infancia revela una tensión crítica entre la construcción de una práctica pedagógica idónea y la saturación de las tareas administrativas por parte del Programa Buen Comienzo. A partir de la triangulación de la información, se evidencia que el quehacer diario trasciende las competencias profesionales de planificación y reflexión propuestas por Perrenoud (2004), convirtiéndose en un ciclo de rutinas aceleradas que priorizan el cuidado físico e integral de las niñas y los niños sobre la calidad del proceso educativo. Al observar las narrativas de la docente (DBC4-2026), se corrobora que la atención directa, la gestión emocional y las demandas administrativas absorben de manera continua la totalidad de su energía, lo cual resulta contradictorio con el Programa de Derechos Humanos de USAID (2025) y con la normativa nacional (Decreto 262 de 2000), donde se plantea que el exceso de tareas operativas disminuye el tiempo necesario para la innovación pedagógica, reduciendo la labor docente a un ejercicio de supervivencia institucional en el que la agilidad se impone sobre el pensamiento creativo y reflexivo de las agentes educativas.

De la misma manera, se identifica un desajuste estructural entre las cargas administrativas y la remuneración salarial, con un impacto directo en la ética pedagógica y el bienestar laboral. Como lo plantea Castrillón et al. (2024), la cantidad de estudiantes en las salas de desarrollo impide que las agentes educativas ejerzan un rol fundamental como observadoras y guías activas del desarrollo cognitivo, físico y creativo, entre otros, de las niñas y los niños. Las narraciones realizadas plantean deficiencias salariales que apremian al talento humano a priorizar los incentivos económicos frente a la estabilidad laboral, generando agotamiento físico y desplazando la calidad humana y educativa a un segundo plano. Al pensar en la Ley 2101 de 2021, cuando habla de una reducción progresiva de la jornada laboral a 42 horas semanales con el fin de proteger la dignidad del trabajador, la práctica diaria en los jardines o centros infantiles muestra una realidad distinta: jornadas de trabajo de ocho horas

acompañadas de desplazamientos de dos o tres horas que deterioran la salud física y mental del empleado, comprometiendo los estándares de educación integral que el sistema público pretende garantizar.

En la misma línea, el análisis de la información presenta un deterioro del equilibrio entre la vida profesional, familiar y personal del equipo de trabajo, intensificado por el clima organizacional y las exigencias administrativas que solicitan resultados inmediatos. De acuerdo con lo planteado por C Cerpa y Méndez (2024), la mochila laboral que los agentes educativos llevan a sus hogares genera un entorno de estrés crónico y fatiga acumulada. Al retomar la narración del participante (EIBC6-2026), quien expresa la necesidad de implementar estrategias de desconexión total para recuperar su derecho al tiempo libre y a los vínculos afectivos, derechos legalmente protegidos por la Ley 2191 de 2022, se evidencia que las tareas administrativas institucionales desfavorecen la efectividad de estos mecanismos. Se observa que, aunque exista un marco legal vigente, la presión por dar cumplimiento a los parámetros del Programa Buen Comienzo invade los espacios de disfrute básico y autocuidado del talento humano de cada jardín o entidad prestadora del servicio.

Finalmente, la salud mental en el contexto de las agentes educativas y del equipo interdisciplinario en la primera infancia constituye un estado de bienestar dinámico que trasciende la ausencia de enfermedad y resulta fundamental para afrontar el estrés diario y mantener relaciones sanas. Por otra parte, la triangulación de la información revela que este equilibrio se ve gravemente intimidado por la naturaleza emocionalmente no neutra de la labor docente. Según Freudenberger (1974), los servidores públicos son altamente vulnerables al síndrome de *burnout* debido a la entrega excesiva a sus funciones, contexto reflejado en la narrativa de la participante (DBC5-2026), quien comenta que el contexto vulnerable, la realidad, la impotencia y la tristeza asociadas a las vivencias de las niñas y los niños afectan su propio estado anímico, generando una carga emocional que, al no ser gestionada correctamente, se convierte en un factor de riesgo. Para la Ley 2460 de 2025, la promoción

de competencias busca mitigar dicho desequilibrio emocional, resaltando que la salud mental es un derecho autónomo e indispensable para las agentes educativas y garantizando un acceso equitativo a servicios integrales de calidad.

Ahora bien, al analizar la información se evidencia que el estrés crónico derivado de la gestión emocional de crisis institucionales actúa como un factor de alteraciones fisiológicas y cognitivas en las agentes educativas. En consecuencia, Noriega-Martínez et al. (2023) señalan que el cortisol liberado de manera prolongada ante desafíos laborales constantes deteriora las funciones ejecutivas de cada individuo, interrumpiendo la toma de decisiones. Por otra parte, la inobservancia de los protocolos por parte de algunas agentes educativas aumenta la carga laboral del equipo interdisciplinario, dirigiendo el quehacer pedagógico hacia un ciclo permanente de respuestas ante emergencias. Si bien el Decreto 0729 de 2025 establece el acceso oportuno y eficaz a servicios de salud mental como un derecho irrenunciable, la realidad operativa de los diferentes oferentes del Programa Buen Comienzo muestra que la sobrecarga de parámetros administrativos y la desinformación interna generan un agotamiento emocional diario que dificulta la autorregulación y el bienestar individual del trabajador.

Es por ello por lo que se identifica una preocupante tendencia al agotamiento absoluto en profesionales con amplia trayectoria, quienes perciben un deterioro acelerado de su salud mental en los modelos de atención actuales. El testimonio del participante (EIBC4-2026) resulta notable al manifestar un deseo de abandono laboral tras años de trabajo, uniendo su desgaste emocional a la acumulación de trabajo represado y a la imposibilidad de finalizar tareas bajo la presión institucional diaria. Al unificar los planteamientos del CONPES 3992 de 2020 y la Ley 1616 de 2013, los cuales reconocen que el deterioro de la salud mental en Colombia se manifiesta en síntomas y conductas que producen malestar emocional, García et al. (2023) señalan que el síndrome de *burnout* es una patología mental crónica que anula la motivación y la productividad. Estos síntomas se observan en el talento humano, quienes, al ser sometidos a presiones constantes, experimentan una pérdida de energía que el sistema no logra

compensar mediante medidas de trabajo justo o equilibrio de funciones. Al ser la salud mental un proceso integral para la vida digna se hace necesario que la atención primaria en salud deje de ser únicamente un elemento orientador y se convierta en una práctica cotidiana que reconozca la exposición y vulnerabilidad de las agentes educativas en su quehacer diario.

Propuesta

La propuesta de intervención es el paso para transformar la teoría en acción pedagógica; no basta solo con describir una realidad, sino también con tener la capacidad de transformarla, pudiendo aplicar soluciones reales a los problemas detectados en la investigación.

Estrategias participativas que promuevan el bienestar emocional y fortalezcan la salud mental de las agentes educativas del Programa Buen Comienzo en sus contextos laborales

Introducción

La labor de las agentes educativas en el Programa Buen Comienzo constituye una de las bases fundamentales del desarrollo integral de las niñas y los niños en Antioquia. Por su parte, la complejidad de sus contextos laborales, el número de niñas y niños a su cargo y las altas demandas afectivas y pedagógicas del rol docente suelen generar una carga emocional que, de no ser gestionada, pone en riesgo su salud mental.

Esta propuesta de intervención se desarrolló con el propósito de fortalecer la salud mental de las agentes educativas del Programa Buen Comienzo. Al mejorar su bienestar emocional, también se fortalecen su rendimiento, su motivación y su capacidad de concentración, reduciendo la probabilidad de presentar el síndrome de *burnout*. En este sentido, se reconoce a las agentes educativas no solo como recursos pedagógicos, sino también como seres humanos que requieren espacios de cuidado y valoración.

A través de estrategias participativas, el desarrollo de las diversas sesiones de intervención busca transformar el entorno laboral en un escenario de bienestar compartido, partiendo del fortalecimiento de la salud mental de las agentes educativas y del equipo interdisciplinario. Esto contribuye a garantizar entornos más seguros, amigables y respetuosos para el talento humano de los distintos oferentes del Programa Buen Comienzo.

Conviene aclarar que la intervención no se plantea como una imposición externa, sino como una construcción colectiva que brinda herramientas prácticas para promover el equilibrio emocional, la resiliencia y el fortalecimiento de los vínculos profesionales dentro de sus escenarios cotidianos de trabajo.

Justificación

El análisis de la propuesta de intervención surge de la necesidad de trascender la descripción teórica de las problemáticas laborales para consolidar una acción pedagógica transformadora en la primera infancia dentro del Programa Buen Comienzo. Al reconocer que las agentes educativas asumen cargas emocionales críticas, derivadas de las altas demandas afectivas y de la complejidad de los contextos educativos en los que laboran, se evidencia una brecha entre el rol que desempeñan y el cuidado que reciben.

En este sentido, el análisis se configura como una respuesta directa a la urgencia de mitigar riesgos psicosociales y prevenir el síndrome de *burnout*, bajo la premisa de que no es posible garantizar el bienestar integral de quienes lideran los procesos de cuidado, formación y desarrollo de las niñas y los niños sin atender, a su vez, su propio bienestar.

En síntesis, la intervención se fundamenta en la capacidad de aplicar soluciones reales y colectivas a problemáticas concretas, reconociendo a las agentes educativas y al grupo interdisciplinario como seres humanos que requieren escenarios de equilibrio, resiliencia, disfrute y fortalecimiento de los vínculos profesionales y familiares, con el fin de honrar su labor y potenciar su desempeño en el entorno educativo.

Objetivo

Implementar estrategias participativas para promover el bienestar emocional, al fortalecer la salud mental de las agentes educativas y/o equipo interdisciplinario del Programa de Buen Comienzo, y transformar sus entornos laborales en los diversos contextos laborales.

Desarrollo

Para el desarrollo de la siguiente propuesta se tendrán en cuenta cuatro secciones de trabajo, en las cuales nos enfocaremos en el bienestar integral y emocional de las agentes educativas y del equipo interdisciplinario, quienes serán los protagonistas de su propia construcción de la resiliencia mediante la actividad llamada «ME RECONOZCO Y ME CUIDO».

Primera sección: haremos el reconocimiento y el autocuidado de las propias emociones y de las situaciones de carga laboral que generan estrés; de esta manera, validaremos el sentir individual.

El mapa de mi cuerpo: la experiencia se realizará en un lugar donde el equipo se sienta bien, ameno y tranquilo, y donde puedan expresar todo lo que sienten, separando la sección en dos grupos: iniciando con las agentes educativas y continuando con el equipo interdisciplinario. Al iniciar la experiencia, se les pide a los participantes que realicen una silueta humana y ubiquen con el color rojo dónde sienten estrés, con el color café o marrón dónde sienten cansancio y con el color amarillo dónde sienten alegría. Al finalizar, se les explica el significado de cada color según la psicología: el rojo se caracteriza por el aumento del ritmo cardíaco y la activación de la respuesta de lucha, asociada con la presión y el peligro; por el contrario, el color café o marrón se asocia con la pesadez y el agotamiento físico, demostrando dificultad para moverse; y el color amarillo evoca sentimientos de felicidad, esperanza y vitalidad.

En un segundo momento, se realiza el círculo de palabras para compartir aspectos del contexto laboral que generan mayor tensión en su quehacer. Para finalizar, se realiza un diálogo con los miembros, donde puedan expresar libremente cómo se sintieron al realizar la primera sección. Esta tendrá una duración de 45 minutos.

Segunda sección: se brindarán técnicas o herramientas para la regulación emocional que puedan ser aplicadas en cualquier momento del día laboral o personal.

Mi autocuidado: como en la primera sección, esta se realizará en un lugar donde el equipo se sienta bien, ameno y tranquilo, con el fin de que puedan expresar todo lo que sintieron en el plazo de tiempo en que no se realizó la sección. Para mayor comodidad, se separa la sección en dos grupos: iniciando con las agentes educativas y continuando con el equipo interdisciplinario. Asimismo, se realiza un ejercicio de respiración consciente aplicando la pedagogía Waldorf, buscando el desarrollo integral de los participantes (pensar, sentir y querer), combatiendo el agotamiento, recuperando la creatividad y encontrando el equilibrio entre la vida laboral y la personal.

Por lo anterior, se les solicita a los participantes esperar un momento en la parte externa del salón para adecuar el espacio de manera diferente, oscureciendo el lugar, ubicando colchonetas y armonizando el ambiente con olores naturales, melodías suaves y ritmos relajantes de la naturaleza. Se les solicita quitarse los zapatos antes de entrar; al llegar, pueden ubicarse en la posición y el lugar donde se sientan cómodos. Seguidamente, se les pide cerrar los ojos mientras se concentran en la voz de la narradora, quien realizará un viaje al pasado y al presente mediante palabras afirmativas para reforzar las conductas positivas de su pasado y de su actualidad.

Para concluir, se les invita a abrir los ojos y se dispone material pedagógico como porcelana flexible, vinilos acrílicos y pinceles. Seguidamente, se les solicita plasmar lo que sintieron durante el momento de autorrecuperación. Al finalizar las construcciones, se realiza un diálogo sobre cómo se sintieron al participar en la segunda sección de la propuesta. Esta tendrá una duración de 1 hora y 15 minutos.

Tercera sección: se fortalecerán los lazos de apoyo psicológico entre colegas para reducir el aislamiento emocional.

Mi vínculo del cuidado: la experiencia se realizará en un lugar donde el equipo se sienta bien, ameno y tranquilo, y donde puedan expresar todo lo que sienten. Esta sección será conjunta; ambos grupos expresarán libremente su sentir frente al quehacer, sin ser juzgados. Se continúa indicando a las

docentes que se ubiquen en mesa redonda y al equipo interdisciplinario que, por favor, se sitúe detrás de cada una de las agentes educativas, quedando ambas partes de espaldas. Seguidamente, se les indica que las agentes educativas avanzarán hacia la izquierda y el equipo interdisciplinario hacia la derecha. Después de realizar dos vueltas y observar que se encuentran con parejas diferentes, se les indica que pueden detenerse, voltear y expresar lo siguiente:

"A partir de ahora seré tu vínculo de cuidado en el entorno laboral; no te juzgaré, pero sí te apoyaré y respetaré siempre que lo necesites. Recuerda que no estás sola o solo; yo estoy acá para ti".

Por otra parte, se le indica a cada pareja fortalecer esos vínculos laborales por medio de la interacción con el otro. Finalmente, se realiza un diálogo donde los participantes puedan expresar cómo se sintieron al desarrollar la actividad. Esta tendrá una duración de 50 minutos.

Cuarta sección: forjando mi autocuidado.

Mi cofre de la calma: la experiencia se realizará en un lugar donde el equipo se sienta bien, ameno y tranquilo. Esta sección se inicia de manera diferente: se les agradece a los participantes por estar presentes en cada una de las secciones de la propuesta. Asimismo, se les solicita sentarse en asamblea, la cual contará con materiales como relojes de arena, objetos anti estrés, bolsitas con aromas relajantes, aceites relajantes como menta o lavanda, dulces favoritos, listas de reproducción con sonidos de la naturaleza, tarjetas visuales para respirar conscientemente, tarjetas de afirmaciones, libretas, lapiceros, bolsas de papel y mini cofres.

Se realizan preguntas orientadoras como: ¿Cómo podríamos utilizar el siguiente material?; ¿si estuvieran en momentos de crisis emocional, ¿cuál de los materiales utilizarían? y, para culminar, ¿cuándo no son capaces de separar el tiempo de disfrute de la vida laboral, qué material expuesto en la asamblea utilizarían?

Para continuar, se les indica a las y los participantes elaborar su propio cofre de autocuidado, con la finalidad de que puedan disponer de él en cualquier momento en que sientan estrés o ansiedad, o cuando quieran recuperar su tiempo de ocio, entre otros.

Para cerrar, se les indica a los participantes que este botiquín psicológico es para su uso personal. Se realiza un conversatorio en el que nuevamente se agradece por su participación y se escuchan sus respuestas a las preguntas: ¿cómo se sintieron? y ¿qué ha sido lo que más les gustó? Esta sección tendrá una duración de 1 hora.

Sin embargo, es preciso aclarar que, en cuanto a la capacitación presencial y virtual, se convocó a las agentes educativas y/o al grupo interdisciplinario; no obstante, muchos expresaron que no podían asistir porque debían solicitar autorización por parte de las entidades prestadoras para participar. Por lo tanto, se deja claro que esta etapa o sección no se desarrolló al 100 %, no por inoperancia de la investigadora, sino porque realmente los participantes no pudieron asistir. Ello no invalida la iniciativa de la propuesta. Sin embargo, se citó a una agente educativa, con quien se aplicaron las cuatro secciones, y ella considera que:

“Fue incómodo para mí pensar que iba a realizar las secciones con otras personas; sin embargo, sentí que las secciones fueron muy relajantes, muy desahogadoras. Yo me llevaría pensar en los demás, en el hecho de que obviamente uno no trabaja solo; uno tiene un equipo alrededor que puede ser un apoyo, escucharnos en los momentos difíciles, que te ayudan a aconsejarte. También tener ese autocuidado de: marica, hay cosas en las que uno sabe que tiene que parar, respirar, relajarse, no tener todo cargado y decir: es que yo tengo que funcionar así; sino también darme esos espacios de: parce, pare, respire, tómese cinco minutos para respirar de manera consciente”. (DBC6-2026)

ME RECONOZCO Y ME CUIDO.			
En la primera sección	Haremos el reconocimiento y el autocuidado de sus propias emociones y las situaciones de carga laboral que generan estrés de esta manera validaremos el sentir individual.	El mapa de mi cuerpo.	Al iniciar la experiencia se les pide a los miembros que realicen una silueta humana y ubiquen con el color rojo donde sienten estrés, el color café o marrón donde sientan cansancio y el color amarillo donde sientan la alegría, al finalizar se les explica el significado de cada color según la psicología, en donde el rojo es caracterizado para el aumento del ritmo cardiaco y la activa la respuesta de lucha, asociada con la presión y el peligro, por el contrario el color café o marrón es asociado a la pesadez y agotamiento físico.
Segunda sección	Se brindan técnicas o herramientas para la regulación emocional que puedan ser aplicadas en cualquier momento del día laboral o personal.	Mi autocuidado	Se realiza un ejercicio de respiración consciente aplicando la pedagogía de Waldorf, buscando el desarrollo integral de los participantes (pensar, sentir y querer) combatiendo el agotamiento, recuperando la creatividad y encontrando el equilibrio entre la vida laboral y la personal.
Tercera sección	Se fortalecerán los lazos de apoyo psicológico entre colegas para reducir el aislamiento emocional.	Mi vinculo del cuidado	Las agentes educativas avanzaran hacia la izquierda y el equipo interdisciplinario hacia la derecha, al realizar dos vueltas y al observar que están con parejas diferentes les indicamos que pueden parar, voltear y expresar lo siguiente; A partir de ahora seré tu vinculo de cuidado en el entorno laboral, no te juzgare, pero si te apoyare y respetare siempre que lo necesites.
Cuarta sección	Forjando mi autocuidado.	Mi cofre de la calma	En la asamblea, la cual tendrá materiales como relojes de arenas, objetos anti estrés, bolsitas con aromas relajantes, aceites relajantes como la menta o lavanda, dulces favoritos, una listas con reproducciones de la naturaleza, tarjetas visuales para respirar consciente mente, tarjetas de

			afirmaciones, una libretas y un lapiceros, bolsas de papel y minis cofres.
--	--	--	----------------------------------------------------------------------------

Conclusión

Al implementar la propuesta de investigación denominada Me reconozco y me cuido, se concluye que el bienestar emocional de las agentes educativas constituye un eje fundamental para la calidad de la educación inicial. A través del desarrollo de cuatro secciones diseñadas para el bienestar del talento humano, se logró transformar el concepto de salud mental, frecuentemente percibido como un asunto privado o clínico, en una construcción colectiva y participativa dentro de los entornos laborales de las agentes educativas y del equipo interdisciplinario.

Una de las principales enseñanzas que deja esta propuesta de investigación es que, para ejercer un cuidado sensible y respetuoso hacia la niñez, las agentes educativas deben, en primera instancia, ser reconocidas como seres humanos con necesidades emocionales propias. Mediante el uso de herramientas y metodologías pedagógicas orientadas a la respiración consciente y a la creación de redes de apoyo, es posible mitigar síntomas de agotamiento, reducir el estrés y disminuir la incidencia del síndrome de burnout, fortaleciendo así la resiliencia del talento humano.

Al evaluar las secciones de la propuesta, se identificaron aspectos por mejorar en relación con la gestión administrativa y los tiempos institucionales. La falta de permisos adecuados impidió ejecutar la propuesta con la totalidad de los participantes, lo que evidencia la necesidad de fortalecer la metodología, las estrategias de autocuidado, la gestión de las emociones y los mecanismos destinados al tiempo de disfrute. Estos espacios, orientados al cuidado del talento humano, deben ser comprendidos como una inversión necesaria y no como una interrupción de la jornada laboral. De igual manera, la baja participación inicial sugiere la importancia de reforzar los procesos de sensibilización previa sobre la relevancia de la salud mental para prevenir el síndrome de burnout.

Finalmente, aunque la intervención se validó con una muestra reducida, el testimonio recolectado confirma la pertinencia de la propuesta, cuyas estrategias quedarán como recursos pedagógicos para su socialización en distintos contextos. Esta investigación deja abierta la posibilidad de que el Programa Buen Comienzo y las entidades prestadoras del servicio integral a la primera infancia integren de manera permanente estos espacios de contención emocional, garantizando que las docentes y el equipo interdisciplinario desarrollen su labor en un ambiente donde la salud mental constituya uno de los pilares fundamentales de la práctica pedagógica diaria.

Referencias

Alcaldía de Medellín. (2023). *Programa Buen Comienzo: Atención integral a la primera infancia*.

<https://www.medellin.gov.co>

Angulo, V. (2022). *Síndrome de Burnout en docentes de primaria y secundaria en Colombia, 2012-2022*

[Universidad de Antioquia].

https://bibliotecadigital.udea.edu.co/bitstream/10495/30202/10/AnguloValeria_2022_BurnoutDocentesColombia.pdf

Avalos, M. L., Ramírez, J. C., & Colunga, M. J. (2022). Estrés laboral, salud mental y disponibilidad tecnológica en una muestra mexicana de docentes universitarios. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 38(2), 145-158.

<https://www.revistauricha.umich.mx/index.php/urp/article/view/643>.

Buriticá, A., & Espinosa, M. (2022). Estrés laboral y salud mental en docentes de primera infancia.

Revista Latinoamericana de Psicología Educativa, 21(1), 78-92.

<https://doi.org/10.1016/j.rlpe.2021.11.003>.

Cárdenas, S. (2024). *Percepciones y emociones presentes desde la experiencia de ser maestro en la educación inclusiva en primera infancia* [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Colombia].

<https://repositorio.unal.edu.co/handle/unal/87795>

Castrillón, S., Gómez, D. M., Quiroz, M., Chavarría, L. Y., & Fandiño, L. G. (2024). Relación entre la comunicación asertiva y aspectos sociodemográficos de las docentes y auxiliares del Programa Buen Comienzo. *Revista de Educación y Desarrollo Social*, 8(1), 112-128.

<https://dspace.tdea.edu.co/handle/tdea/6443>.

Cerpa, J., & Méndez, L. (2024). Carga laboral y conciliación vida laboral-personal en educadoras de primera infancia. *Revista Iberoamericana de Educación*, 60(3), 201-218.

<https://doi.org/10.35362/rie6036123>.

Colombia. Congreso de la República. Ley 115 de 1994. Por la cual se expide la ley general de educación.

Diario Oficial No. 41.214. 8 de febrero de 1994.

Colombia. Congreso de la República. Ley 1616 de 2013. Por medio de la cual se expide la ley de salud

mental y se dictan otras disposiciones. 21 de enero de 2013.

Colombia. Presidencia de la República. Decreto 1278 de 2002. Por el cual se expide el Estatuto de

Profesionalización Docente. 19 de junio de 2002.

Colombia. Presidencia de la República. Decreto 262 de 2000. Por el cual se modifican la estructura y la

organización de la Procuraduría General de la Nación... Diario Oficial No 43.904, del 22. febrero de 2000.

Cruz, E., Matabanchoy, J., & Ruíz, O. (2022). Dos enfoques de salud mental en docentes de

Latinoamérica: una revisión sistemática. *Cultura, Educación y Sociedad*, 13(2), 183-202.

<https://doi.org/10.17981/culteduc.13.2>.

Elliott, J. (1993). *El cambio educativo desde la investigación-acción*. Editorial Morata.

Elliott, J. (1993). *El cambio educativo desde la investigación-acción*. Editorial Morata.

Freudenberger, H. J. (1974). Staff burnout. *Journal of Social Issues*, 30(1), 159–165.

<https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.1974.tb00706.x>.

García, D., Hernández, J. D., Ureña, Y., Suddy, P. A., & Medina, V. I. (2022). Medición y comparación de la actitud docente hacia la salud mental en la escuela . *Retos*, 43, 660-671.

<https://doi.org/10.47197/retos.v43i0.89365>.

García, R., Sánchez, L., Dueñas, F., & Meza, A. (2021). El síndrome de burnout y sus consecuencias en la salud mental de los docentes: Síndrome de burnout y salud mental. *Revista Científica Sinapsis*,

1(19) , 10.37117/s.v19i1.392.

- González, A. M., Molina, R., López, A., & López-Salazar, G. L. (2022). La entrevista cualitativa como técnica de investigación en el estudio de las organizaciones. *Revista Investigación Cualitativa en Ciencias Sociales: Avances y Desafíos*, 14, e571. <https://doi.org/10.36367/ntqr.14.2022.e571> .
- Husserl, E. (1859). *La idea de la fenomenología*. Herder.
- Ministerio de Educación Nacional [MEN]. (2016). *Orientaciones pedagógicas para la educación inicial en el marco de la atención integral*. . https://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-103879_archivo_pdf.pdf
- Moreno, J. C., & Flórez, L. M. (2023). *Percepciones sobre el bienestar laboral de los docentes en un centro de desarrollo infantil [Proyecto de investigación de maestría, Politécnico Grancolombiano]*. <https://alejandria.poligran.edu.co/handle/10823/7210>
- Moreno, J. L. (2025). *Estrés laboral y su relación con la satisfacción laboral de los docentes de la Escuela La Bandera. Año 2023* [Tesis doctoral, Universidad Privada de Tacna]. <https://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12969/4229/Moreno-Peralta-Juan.pdf?sequence=1>
- Noriega-Martínez, G., Gálvez Amores, I. G., Martínez Mantovani, M., & Montenegro de Herrera, M. (2023). Salud Mental en Docentes de la Primera Infancia: Buenas prácticas para disminuir el estrés y elevar la calidad en las funciones ejecutivas. *Revista Iberoamericana de Salud Mental y Trabajo*, 4(2), 89-106. <https://speiro.usma.ac.pa/handle/123456789/619>.
- Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2016). *Estrés en el trabajo: Un reto colectivo*. <https://cutt.ly/8KH83ZE>
- Organización Mundial de la Salud [OMS]. (1948). *Salud mental*. https://www.who.int/es/health-topics/mental-health#tab=tab_1
- Organización Mundial de la Salud [OMS]. (2022). *Salud mental: fortalecer nuestra respuesta*. <https://cutt.ly/VKH4rcJ>

- Payares, L. M. (2022). *Depresión somática, conflicto familiar, control emocional y conflicto profesor-alumno de los agentes educativos que trabajan en centros de desarrollo infantil de atención a la primera infancia en la región Caribe colombiana* [Tesis de maestría, Universidad del Norte].
<https://manglar.uninorte.edu.co/bitstream/handle/10584/11393/1143409138.TrabajodeGrado.LauraPayares.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Perrenoud, P. (2004). *Diez nuevas competencias para enseñar*. Editorial Graó.
- Procuraduría General de la Nación. (2007). *Trabajo digno y decente en Colombia*.
https://www.procuraduria.gov.co/portal/media/docs/Trabajo_digno_decente_Colombia.pdf
- Santos, I., Santos, J., Solorzano, B., Pacheco, L., Collazo, I., & Vega, M. (2023). Síndrome de burnout en los profesionales de enfermería en atención a pacientes con COVID-19. *Sanus, 8(1)*,
<https://doi.org/10.36789/revsanus.vi1.331> .
- Secretaría General Técnica de Cooperación Internacional y Educación [SGCTIE]. (s.f.). *Bienestar emocional en el ámbito educativo*.
<https://www.educacionfpydeportes.gob.es/mc/sgctie/cooperacion-territorial/programas-cooperacion/bienestar-emocional.html>
- Stake, R. E. (1995). *The art of case study research*. SAGE Publications.
- Stenhouse, L. (1982). *Investigación y desarrollo del currículo*. Editorial Morata.
- Suárez, I. T., Varguillas, C. S., & Ronceros, C. (2022). *Técnicas e instrumentos de investigación: Diseño y validación desde la perspectiva cuantitativa* [Universidad Pedagógica Experimental Libertador].
<https://publicacionesipb.investigacion-upelipb.com/index.php/libros/manual-de-normas-y-procedimientos>
- Taylor, S. J., & Bogdan, R. (1996). *Introducción a los métodos cualitativos de investigación*. Editorial Paidós.

Vidal, S., Pereira, A., Núñez, J. C., Vallejo, G., Rosendo, D., Miranda, S., . . . Rosário, P. (2023). Critical thinking predictors: the role of family-related and motivational variables. *Thinking Skills and Creativity, 49*, 101348. <https://doi.org/10.1016/j.tsc.2023.101348>.

Anexos

Anexo 1. Observaciones del instrumento

OBSERVACIÓN	
1	
	Permite identificar las tareas que generan mayor desgaste y son relevantes para el estudio.
	La pregunta es apropiada, pero podría precisarse al preguntar sobre el impacto emocional.
	Aunque es una pregunta válida, podría mejorarse al especificar qué tipo de tareas administrativas se refieren (por ejemplo, tareas de reporte, organización de actividades, gestión de recursos, etc.), proporcionaría respuestas más orientadas.
	La pregunta es válida, pero puede mejorarse al pedir ejemplos concretos cómo los lineamientos se implementan en la práctica. Además, se podría aclarar si se refiere a los lineamientos pedagógicos, administrativos, o ambos.
	Esta es una pregunta clave para entender la interacción entre el docente y las familias, un aspecto fundamental del acompañamiento educativo. Podría detallarse más solicitando ejemplos específicos de estrategias utilizadas.
	Esta pregunta permite una reflexión profunda sobre la salud mental del docente en su entorno laboral. Abre espacio para que el entrevistado comparta sus vivencias y cómo las percibe en su contexto.
	Pregunta adecuada para evaluar el impacto emocional de las jornadas laborales. Permite identificar el efecto directo del trabajo en el bienestar emocional.
	Esta pregunta es crucial para identificar si el estrés laboral es un factor significativo en la salud mental docente, además de permitirles compartir ejemplos concretos.
	Aborda directamente el apoyo institucional y cómo éste influye en la salud emocional del docente. Permite obtener información sobre la ayuda y su efectividad.
	Esta pregunta permite explorar las estrategias de autocuidado que los docentes emplean para gestionar su salud mental. Es fundamental para comprender cómo los profesionales manejan su bienestar en el entorno laboral.

Anexo 2. Correcciones de las observaciones

Correcciones.

Entrevista actividades laborales.

- 1- ¿me podría compartir desde su experiencia y trayectoria sobre las actividades laborales?
- 2- ¿me podría describir el impacto emocional en su día a día?
- 3- ¿Cómo parte del equipo interdisciplinario que piensa acerca de las tareas administrativas como lo son (el seguimiento al desarrollo, la proyección pedagógica, malla curricular, los anexos, la documentación pedagógica, las alertas en el desarrollo), entre otras?
- 4- ¿desde su experiencia me podría narrar cuáles son los lineamientos que se implementan en pedagogía y a nivel administrativo en el programa buen comienzo?
- 5- ¿me podría narrar ejemplos específicos de como establece la comunicación con las familias?

Entrevista salud mental.

- 1- ¿me podría narrar desde su experiencia laboral sobre la salud mental?
- 2- ¿me podría describir su estado anímico al finalizar su jornada laboral?
- 3- ¿me podría narrar si en algún momento de su práctica pedagógica ha sentido estrés laboral? Me podría dar ejemplos específicos.
- 4- ¿En algún momento ha percibido el apoyo emocional por parte del talento humano del jardín ante situaciones de crisis o conflicto en la sala de desarrollo?
- 5- ¿me podría narrar que herramientas de autocuidado ha implementado para separar su vida laboral de su bienestar emocional y familiar?

Grupo focal actividades laborales.

¿Cuáles son las actividades laborales que consumen la mayor parte de su tiempo y energía en el transcurso del día?

¿Menciona cómo se siente ejecutando las actividades del día a día?

¿Puedes narrar cómo hacen para equilibrar los lineamientos institucionales con la atención adecuada y pertinente a las niñas, niños?

¿me podría contar como organizan su material pedagógico para el día a día?

¿Me puede contar cómo organizan la rutina diaria de las docentes educativas, dentro de las salas de desarrollo?

Grupo focal, salud mental.

¿Profe usted me podría narrar desde su experiencia laboral sobre la salud mental?

¿Profe me puede narrar desde su experiencia laboral si ha experimentado agotamiento emocional al finalizar la jornada?

¿Profe me podría narrar si en algún momento de su práctica pedagógica ha sentido estrés laboral? Me podría brindar ejemplos específicos.

Desde su quehacer educativo Profe, ¿me podría narrar que herramientas de autocuidado ha implementado para separar su vida laboral de su bienestar emocional y familiar?

Desde su experiencia laboral, ¿profe me podría narrar si en algún momento el contexto social y cultural de las niñas (as), ha influido en su estado anímico?

Ya está organizado el grupo focal por medio de la encuesta google forms.