



Instituto
Europeo
de Posgrado

BIENESTAR LABORAL EN ENTORNOS EDUCATIVOS

Trabajo fin de estudio presentado por:	Lady Maritza Rodríguez Campos Luis Alberto Guzmán Ortiz
Tipo de trabajo:	Trabajo Final de Máster
Director/a:	Lira Isis Valencia
Fecha:	Abril 2026

Índice

1	Resumen	3
2	Abstract	3
3	Introducción	4
3.1	Objetivo General	4
3.2	Objetivos Específicos	4
3.3	Metodología	5
3.3.1	Identificación y Análisis del Problema	5
3.3.2	Planificación de la Solución	6
4.1	Descripción de la empresa a intervenir	13
4.1.1	Misión	13
4.1.2	Visión	13
4.1.3	Mapa de procesos	14
4.1.4	Descripción del proceso a intervenir	16
4.1.5	Descripción del problema que presenta el proceso	17
5	Establecimiento de planes de acción para la solución del problema	19
5.1	Establecimiento de objetivos	19
5.2	Descripción de la solución	19
5.3	Secuencia de actividades para ejecución de la solución	20
5.4	Descripción de recursos necesarios para la ejecución de la solución	20
6	Definición del alcance de la solución, partes interesadas, cronograma y presupuestos	22
6.1	Alcance final de la solución	22
6.2	Identificación de responsables de las actividades para ejecución	22
6.3	Cronograma de ejecución	23
6.4	Presupuesto	23
7	Referencias bibliográficas	25

1 Resumen

El presente proyecto de investigación-acción se desarrolló en la Institución Educativa Departamental El Triunfo, ubicada en el municipio de El Colegio, Cundinamarca, con el propósito de abordar la problemática del estrés y la sobrecarga laboral docente. A partir de un diagnóstico contextualizado, se identificaron factores críticos como la acumulación de tareas académicas y administrativas, las deficiencias en la organización del trabajo y las dificultades en las relaciones interpersonales, los cuales impactan negativamente el bienestar docente, el clima institucional y la calidad del proceso educativo.

La metodología empleada se fundamentó en el enfoque de investigación-acción, permitiendo integrar la reflexión y la intervención en un contexto real. A partir de los hallazgos, se diseñó e implementó una solución basada en dos componentes principales: estrategias convivenciales orientadas al fortalecimiento del bienestar y la integración docente, y el uso de herramientas digitales de la Suite de Google para optimizar la gestión del trabajo académico y administrativo.

El plan de acción incluyó actividades como capacitaciones, organización de procesos mediante herramientas digitales, jornadas de integración y espacios de bienestar, acompañadas de un proceso de seguimiento y evaluación. Los resultados esperados se orientan a la disminución del estrés docente, la mejora del clima laboral y el fortalecimiento de la eficiencia institucional.

En conclusión, la intervención propuesta demuestra que la integración de estrategias humanas y tecnológicas constituye una alternativa viable y sostenible para mejorar las condiciones laborales docentes y la calidad educativa, en coherencia con los principios de mejora continua de la investigación-acción.

Palabras clave: estrés docente, sobrecarga laboral, investigación-acción, bienestar docente, clima laboral, herramientas digitales, gestión educativa.

2 Abstract

This action-research project was conducted at Institución Educativa Departamental El Triunfo, located in El Colegio, Cundinamarca, with the aim of addressing the issue of teacher stress and workload overload. Through a contextualized diagnosis, critical factors were identified, including excessive academic and administrative tasks, deficiencies in work organization, and interpersonal conflicts, all of which negatively affect teacher well-being, institutional climate, and the quality of the educational process.

The methodology was based on an action-research approach, integrating reflection and intervention within a real educational context. Based on the findings, a solution was designed and implemented, consisting of two main components: interpersonal and well-being strategies to strengthen teacher integration, and the use of Google Suite digital tools to optimize academic and administrative management.

The action plan included activities such as training sessions, process organization through digital tools, integration activities, and well-being spaces, along with continuous monitoring and evaluation. The expected outcomes include reduced teacher stress, improved work environment, and enhanced institutional efficiency.

In conclusion, the proposed intervention demonstrates that the integration of human-centered and technological strategies is a viable and sustainable approach to improving teachers' working conditions and educational quality, aligned with the principles of continuous improvement in action research.

Keywords: teacher stress, workload overload, action research, teacher well-being, work environment, digital tools, educational management.

3 Introducción

Este proyecto de aplicación en investigación-acción se centró en la identificación y resolución de estrés y sobre carga laboral y académica en el docente de la Institución Educativa Departamental El Triunfo ubicada en El Colegio Cundinamarca, permitiendo integrar teoría y práctica en un entorno real. Mediante un enfoque de investigación-acción, se desarrollaron habilidades de diagnóstico, análisis y planificación orientadas a mejorar la eficiencia y efectividad de un proceso crítico en la organización. La estructura del proyecto incluyó una revisión exhaustiva del contexto organizacional y el planteamiento de una solución factible que responde a las necesidades de la organización y optimiza su desempeño.

3.1 Objetivo General

El objetivo principal del proyecto fue desarrollar una solución operativa al problema durante un periodo académico definido, una intervención basada en la investigación-acción que permita identificar, analizar y reducir los niveles de estrés y sobrecarga laboral y académica en los docentes de la Institución Educativa Departamental El Triunfo, evaluando su impacto en el bienestar docente y en la eficiencia del proceso educativo. La intervención se orientó no solo a corregir el problema identificado, sino también a proporcionar una propuesta sostenible que pudiera integrarse a la estructura de la organización, elevando los niveles de eficiencia y alcanzando los estándares de desempeño requeridos en el proceso intervenido.

3.2 Objetivos Específicos

Para cumplir con el objetivo general, se establecieron tres objetivos específicos:

1. Diagnosticar los niveles de estrés y sobrecarga laboral docente mediante la aplicación de instrumentos validados (encuestas, entrevistas o escalas), en un periodo determinado del calendario académico.
2. Analizar la relación entre el estrés docente, la carga laboral y el desempeño educativo, a partir de los datos recolectados, identificando factores críticos que afectan el bienestar y la calidad educativa.
3. Diseñar, evaluar y establecer una estrategia de intervención basada en investigación-acción que contribuya a la disminución del estrés docente, midiendo sus resultados a través de indicadores de bienestar y desempeño.

3.3 Metodología

El presente proyecto se desarrolló bajo el enfoque de la investigación-acción, el cual permitió abordar de manera sistemática la problemática relacionada con el estrés y la sobrecarga laboral y académica en los docentes de la Institución Educativa Departamental El Triunfo. La investigación-acción continúa siendo reconocida como un enfoque cíclico, participativo y orientado a la transformación de la práctica educativa, fortaleciendo la reflexión crítica del docente en contextos reales (Stephen Kemmis et al., 2021). Este enfoque favorece la mejora continua mediante la colaboración entre docentes e investigadores, promoviendo cambios sostenibles en el entorno educativo (Anne Burns, 2020).

A partir de este enfoque, se llevó a cabo la identificación rigurosa de los factores generadores de estrés docente mediante la aplicación de instrumentos de diagnóstico, lo que permitió comprender la magnitud del problema y su incidencia en el desempeño y bienestar laboral. Este proceso responde a la naturaleza de la investigación-acción, que integra la reflexión crítica con la intervención práctica para transformar la realidad educativa (Elliott, 1993). Asimismo, el análisis de los datos permitió establecer relaciones entre la carga laboral, el estrés y la calidad del proceso educativo, en coherencia con los objetivos planteados.

El desarrollo metodológico del proyecto se estructuró en tres etapas secuenciales. En la primera etapa, se realizó el diagnóstico del problema, incluyendo la caracterización del contexto institucional y la identificación de los principales factores asociados al estrés y la sobrecarga laboral docente. En la segunda etapa, se diseñó la propuesta de intervención, definiendo estrategias orientadas a la disminución del estrés y al fortalecimiento del bienestar docente. Finalmente, en la tercera etapa, se llevó a cabo la planificación operativa de la intervención, estableciendo el cronograma, los recursos necesarios, los indicadores de evaluación y la asignación de responsabilidades, con el fin de garantizar la viabilidad y el impacto de la propuesta.

Estudios recientes destacan la importancia de diseñar intervenciones institucionales para reducir el estrés docente, incluyendo estrategias colaborativas y uso de herramientas digitales (World Health Organization, 2022).

3.3.1 Identificación y Análisis del Problema

En la primera fase del proyecto, se llevó a cabo un análisis detallado del contexto institucional de la Institución Educativa Departamental El Triunfo, ubicada en el municipio de El Colegio, Cundinamarca, con el propósito de identificar las principales problemáticas asociadas al estrés y la sobrecarga laboral docente. Este proceso se desarrolló bajo el enfoque de la investigación-acción, permitiendo una comprensión profunda de la realidad educativa a partir de la observación directa y la interacción con los actores involucrados.

A partir del diagnóstico inicial, se evidenció que el clima laboral presenta diversas tensiones interpersonales entre los docentes, manifestadas en prácticas como la comunicación poco asertiva, la presencia de comentarios negativos entre compañeros y, de manera particularmente crítica, la desvalorización del trabajo docente frente a padres de familia. Estas dinámicas afectan la convivencia institucional y debilitan el trabajo colaborativo, elemento fundamental para el adecuado desarrollo del proceso educativo.

Asimismo, se identificó una significativa sobrecarga laboral derivada de la acumulación de responsabilidades académicas y administrativas, lo cual incide directamente en el bienestar del docente. Esta situación se refleja en síntomas como el agotamiento emocional, la disminución de la motivación, el desgaste profesional y el incremento de incapacidades médicas en algunos casos. Dichos hallazgos permiten inferir la presencia de factores de riesgo asociados al estrés laboral y al síndrome de burnout.

En relación con lo anterior, diversos estudios han señalado que la sobrecarga laboral y los conflictos interpersonales constituyen factores determinantes en la aparición del estrés docente y del síndrome de desgaste profesional (Moriana y Herruzo, 2004). En este sentido, la problemática identificada no solo afecta el bienestar individual de los docentes, sino que también repercute negativamente en el clima institucional, el desempeño laboral y la calidad del proceso educativo.

Para la construcción del diagnóstico, se empleó un enfoque cualitativo que permitió interpretar la realidad desde el contexto específico de la institución. Se utilizaron técnicas como la observación directa y la recolección de percepciones mediante conversaciones informales con docentes, estudiantes y padres de familia. Esta triangulación de información facilitó la identificación de patrones relacionados con la sobrecarga laboral, los conflictos interpersonales y las manifestaciones de estrés.

La información recolectada fue organizada en categorías de análisis como: sobrecarga laboral, clima organizacional, relaciones interpersonales y manifestaciones de estrés docente. Este proceso permitió estructurar un diagnóstico claro, contextualizado y coherente con los objetivos del proyecto, sentando las bases para el diseño de una intervención pertinente y orientada a la mejora del bienestar docente y la calidad educativa.

En consecuencia, se concluye que la problemática identificada requiere una intervención sistemática y sostenible que permita no solo mitigar los niveles de estrés docente, sino también fortalecer el clima institucional y promover prácticas de convivencia laboral saludables, en coherencia con los principios de mejora continua propios de la investigación-acción.

3.3.2 Planificación de la Solución

Con base en el diagnóstico realizado, se diseñó una propuesta de intervención orientada a la disminución del estrés y la sobrecarga laboral docente, mediante la implementación de estrategias convivenciales y herramientas digitales que promuevan el bienestar, la comunicación efectiva y la optimización del trabajo académico y administrativo. Esta planificación se enmarca en el enfoque de la investigación-acción, articulando procesos de planificación, acción y evaluación continua.

La solución se estructura en dos líneas estratégicas complementarias: (1) fortalecimiento del clima laboral mediante actividades de integración y recreación, y (2) optimización de la gestión docente a través del uso de herramientas digitales de la Suite de Google.

3.3.3 Definición de Alcance y Recursos

La presente intervención, enmarcada en el enfoque de investigación-acción, delimita su alcance y define los recursos necesarios para garantizar la viabilidad, implementación y sostenibilidad de la solución orientada a la disminución del estrés y la sobrecarga laboral docente en la Institución Educativa Departamental El Triunfo.

1. Alcance del Proyecto

El proyecto tiene un alcance institucional, centrado en los docentes de la Institución Educativa Departamental El Triunfo, durante un periodo académico específico. La intervención se enfoca en dos dimensiones principales: el fortalecimiento del clima laboral y la optimización de la gestión académica mediante herramientas digitales.

Incluye:

- Diagnóstico del nivel de estrés y sobrecarga laboral docente.
- Diseño e implementación de estrategias de bienestar e integración (actividades recreativas, espacios de convivencia).
- Capacitación y uso de herramientas digitales de la Suite de Google para la gestión académica y administrativa.
- Seguimiento y evaluación del impacto de la intervención en el bienestar docente y desempeño laboral.
- Generación de recomendaciones para la continuidad del proyecto.
- No incluye:
 - Intervenciones clínicas o psicológicas especializadas individuales.
 - Modificaciones estructurales en la planta de personal docente.
 - Cambios en políticas educativas externas o lineamientos del Ministerio de Educación Nacional.

- Población objetivo: Docentes de la institución, con posibilidad de involucrar indirectamente a directivos, estudiantes y padres de familia en algunas actividades de percepción y evaluación.

Se identifica como problema al interior de la organización la sobrecarga laboral en el proceso de gestión del trabajo docente, la cual afecta la eficiencia del desempeño institucional y el bienestar del profesorado.

Este problema se presenta en el desarrollo del proceso docente, el cual integra actividades académicas, administrativas y relacionales que deben ser asumidas de manera simultánea por los docentes. La ausencia de una adecuada organización del trabajo y de mecanismos eficientes para la gestión de estas actividades genera un incremento en la carga operativa.

Desde una perspectiva organizacional, esta situación se relaciona con limitaciones en la estructuración del proceso, tales como la falta de estandarización de procedimientos y el uso insuficiente de herramientas que faciliten la planificación, seguimiento y control de las actividades docentes.

Adicionalmente, se identifican condiciones de clima laboral caracterizadas por tensiones interpersonales y dificultades en la comunicación, las cuales influyen en la percepción de sobrecarga y afectan el trabajo colaborativo.

Como consecuencia, la sobrecarga laboral incide en el bienestar del profesorado, generando condiciones de estrés, disminución en la motivación y afectaciones en el desempeño, lo que repercute en la calidad del proceso educativo y en el funcionamiento institucional.

En este sentido, el problema identificado corresponde a una limitación en la gestión del trabajo docente que se manifiesta en la sobrecarga laboral, la cual requiere ser abordada mediante estrategias orientadas a la optimización del proceso y al fortalecimiento del bienestar docente.

4 Identificación y descripción un problema al interior de la organización

4.1 Descripción de la empresa a intervenir

4.1.1 Misión

Educar con calidad para la cultura, el conocimiento y el cuidado del medio ambiente a los niños, niñas, adolescentes y adultos de la región del Tequendama, formando ciudadanos íntegros y competentes mediante procesos pedagógicos, académicos y convivenciales idóneos, en aras de contribuir a la construcción de una sociedad justa y equitativa. (Institución Educativa Departamental El Triunfo, 2026, Manual de convivencia).

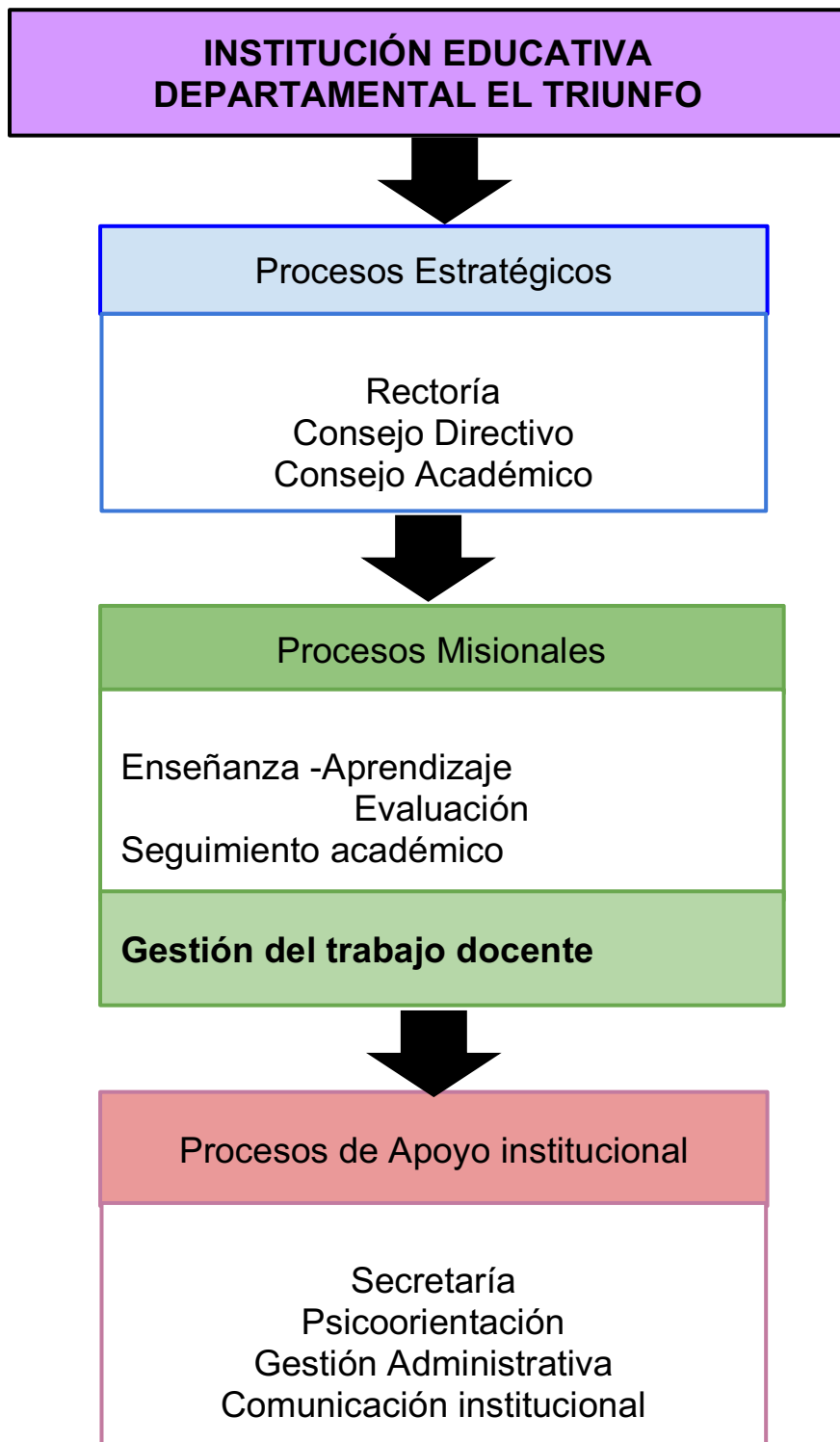
4.1.2 Visión

La Institución Educativa Departamental El Triunfo, para el año 2026, será reconocida como la mejor institución educativa del municipio. Para ello, desarrollará procesos educativos de calidad fundamentados en el respeto, la responsabilidad, la honestidad y la solidaridad, formando sujetos líderes, críticos y comprometidos con el cuidado del medio ambiente y la transformación social de su comunidad. (Institución Educativa Departamental El Triunfo, 2026, Manual de convivencia).

4.1.3 Mapa de procesos

Figura 1.

Mapa de procesos de la Institución Educativa Departamental El Triunfo



Nota. Elaboración propia con base en el Proyecto Educativo Institucional (PEI) de la Institución Educativa Departamental El Triunfo (2026).

El presente mapa de procesos de la Institución Educativa Departamental El Triunfo permite visualizar de manera organizada y jerárquica el funcionamiento institucional, evidenciando la relación entre los procesos estratégicos, misionales y de apoyo. Este enfoque facilita la comprensión de cómo se articulan las acciones para el cumplimiento de los objetivos educativos y la mejora continua de la calidad académica, como se observa en la Figura 1.

En primer lugar, se encuentran los procesos estratégicos, los cuales orientan la dirección y el rumbo de la institución. Estos incluyen la rectoría, el consejo directivo y el consejo académico, responsables de la toma de decisiones, la planificación institucional y la definición de políticas educativas. Su función principal es garantizar una gestión coherente con la misión, visión y los lineamientos normativos.

En segundo lugar, se ubican los procesos misionales, considerados el eje central del quehacer educativo. En este nivel se desarrollan actividades fundamentales como la enseñanza-aprendizaje, la evaluación y el seguimiento académico. Estos procesos están directamente relacionados con la

formación integral de los estudiantes. Dentro de esta categoría se destaca la gestión del trabajo docente, la cual articula la planificación, ejecución y evaluación de las prácticas pedagógicas, asegurando la calidad del proceso educativo.

Finalmente, se identifican los procesos de apoyo institucional, los cuales respaldan y facilitan el desarrollo de los procesos misionales y estratégicos. Entre ellos se encuentran la secretaría, la psico orientación, la gestión administrativa y la comunicación institucional. Estos procesos contribuyen al adecuado funcionamiento de la institución, brindando soporte logístico, administrativo y humano.

En conjunto, el mapa de procesos evidencia una estructura integrada en la que cada componente cumple un rol específico, permitiendo el desarrollo eficiente de las actividades institucionales y favoreciendo el logro de los objetivos educativos.

4.1.4 Descripción del proceso a intervenir

El proceso para intervenir corresponde a la gestión del trabajo docente en la Institución Educativa Departamental El Triunfo, entendida como el conjunto de actividades académicas, administrativas y relacionales que desarrollan los docentes en el ejercicio de su labor educativa. Este proceso es fundamental para el funcionamiento institucional, ya que incide directamente en la calidad de la enseñanza, el clima escolar y el bienestar del profesorado.

En el contexto analizado, dicho proceso se caracteriza por la articulación de múltiples responsabilidades, entre las que se incluyen la planeación de clases, la ejecución de actividades pedagógicas, la evaluación del aprendizaje, la gestión de actividades institucionales, la atención a padres de familia y el cumplimiento de requerimientos administrativos. Esta diversidad de funciones, sumada a la falta de estrategias organizativas eficientes y a debilidades en la comunicación interna, ha generado condiciones que favorecen la sobrecarga laboral y el incremento del estrés docente.

El proceso presenta además dificultades en dos dimensiones clave. En primer lugar, en la dimensión organizativa, se evidencian falencias en la planificación del tiempo, distribución de tareas y uso de herramientas que faciliten la gestión académica, lo que conlleva a duplicidad de esfuerzos, desorganización y aumento de la carga laboral. En segundo lugar, en la dimensión relacional, se identifican problemáticas en el clima laboral, como conflictos interpersonales, comunicación ineficiente y escasos espacios de integración, lo que impacta negativamente en la convivencia y el trabajo colaborativo.

El flujo del proceso docente puede describirse en las siguientes etapas:

Planeación académica: diseño de clases, preparación de materiales y organización de contenidos.

Ejecución pedagógica: desarrollo de clases y actividades con los estudiantes.

Evaluación y seguimiento: valoración del aprendizaje, retroalimentación y registro de resultados.

Gestión administrativa: diligenciamiento de formatos, informes, reuniones institucionales y cumplimiento de requerimientos.

Interacción con la comunidad educativa: comunicación con padres de familia, coordinación con colegas y participación en actividades institucionales.

Dentro de este proceso, se identifican puntos críticos que requieren intervención, tales como la sobrecarga en la gestión administrativa, la falta de sistematización de la información, la limitada coordinación entre docentes y las deficiencias en la comunicación institucional.

En este sentido, la intervención se orienta a optimizar este proceso mediante la incorporación de herramientas digitales que faciliten la organización y reduzcan la carga operativa, así como mediante estrategias convivenciales que fortalezcan las relaciones interpersonales y el clima laboral. De esta manera, se busca transformar el proceso docente en un sistema más eficiente, colaborativo y orientado al bienestar, en coherencia con los principios de mejora continua propios de la investigación-acción.

4.1.5 Descripción del problema que presenta el proceso

El proceso de gestión del trabajo docente en la Institución Educativa Departamental El Triunfo presenta una problemática central asociada a altos niveles de estrés y sobrecarga laboral, los cuales afectan de manera significativa el bienestar de los docentes, el clima institucional y la calidad del proceso educativo.

Esta situación se origina en la interacción de múltiples factores estructurales y relacionales. En primer lugar, se evidencia una sobrecarga de tareas académicas y administrativas, que obliga a los docentes a asumir múltiples responsabilidades de manera simultánea, muchas veces sin una adecuada planificación ni distribución del tiempo. Esta acumulación de funciones genera desgaste

físico y emocional, dificultando el cumplimiento eficiente de sus labores.

La entrevista semiestructurada permite recoger información detallada sobre las percepciones, experiencias y emociones de los docentes frente a su carga laboral, el clima institucional y las dinámicas organizativas. A diferencia de la observación, esta técnica te da acceso a lo que no siempre es visible: el desgaste emocional, la percepción de injusticia en la distribución de tareas o las tensiones interpersonales.

En segundo lugar, el proceso presenta debilidades en la organización y gestión del trabajo, reflejadas en la duplicidad de actividades, la falta de estandarización de procedimientos y el uso limitado de herramientas digitales que faciliten la sistematización de la información. Esto incrementa la carga operativa y reduce la eficiencia en el desarrollo de las tareas docentes.

Adicionalmente, se identifican problemáticas en la dimensión relacional, evidenciadas en un clima laboral caracterizado por tensiones interpersonales, comunicación poco asertiva y prácticas que afectan la convivencia, como la desvalorización del trabajo docente frente a otros actores de la comunidad educativa. Estas dinámicas generan un ambiente de trabajo poco colaborativo, incrementando los niveles de estrés y afectando la motivación del profesorado.

Como consecuencia de lo anterior, se presentan manifestaciones claras de afectación en el bienestar docente, tales como agotamiento emocional, disminución del compromiso laboral, desmotivación e incremento en las incapacidades médicas. Estas condiciones impactan directamente en el desempeño profesional, limitando la calidad de la enseñanza y el seguimiento a los procesos de aprendizaje de los estudiantes.

Asimismo, la problemática tiene repercusiones a nivel institucional, ya que deteriora el clima organizacional, dificulta el trabajo en equipo y reduce la eficiencia del proceso educativo en su conjunto. Esto genera un efecto negativo en la percepción de la comunidad educativa y en los resultados del proceso formativo.

En síntesis, el problema del proceso radica en la falta de equilibrio entre las demandas laborales y las capacidades organizativas y relacionales del entorno docente, lo que produce un escenario de alta exigencia con bajos niveles de soporte estructural y emocional. Esta situación hace necesaria la implementación de estrategias integrales que aborden tanto la optimización del trabajo docente como el fortalecimiento del bienestar y la convivencia institucional, en coherencia con los principios de mejora continua de la investigación - acción.

1. Estrategia de Bienestar y Convivencia Docente

Esta línea busca mejorar las relaciones interpersonales, fortalecer el trabajo en equipo y reducir las tensiones laborales mediante espacios de integración.

Acciones propuestas:

Organización de jornadas de integración docente (salidas recreativas, actividades deportivas, caminatas ecológicas o encuentros culturales).

Implementación de espacios periódicos de bienestar (pausas activas, talleres de manejo del estrés y habilidades socioemocionales).

Desarrollo de encuentros de reflexión pedagógica en ambientes informales que favorezcan la comunicación asertiva.

Creación de comités de bienestar docente encargados de promover iniciativas de convivencia.

Recursos necesarios:

- Apoyo institucional para logística y tiempos.
- Espacios físicos y/o lugares de recreación.
- Facilitadores o líderes internos.
- Indicadores de evaluación:
- Nivel de participación docente en actividades.
- Percepción del clima laboral (encuestas antes y después).
- Reducción de conflictos interpersonales reportados.

2. Estrategia de Optimización Digital del Trabajo Docente

Esta línea tiene como objetivo reducir la sobrecarga laboral mediante el uso eficiente de herramientas digitales que faciliten la organización, comunicación y gestión académica.

Herramientas para implementar:

- Google Drive: organización y almacenamiento compartido de documentos institucionales.
- Google Classroom: gestión de actividades académicas y seguimiento de estudiantes.
- Google Calendar: planificación de actividades institucionales y distribución equilibrada de cargas.
- Google Forms: recolección de información (evaluaciones, encuestas, diagnósticos).
- Google Meet: reuniones virtuales que optimicen el tiempo y reduzcan desplazamientos.
- Acciones propuestas:
- Capacitación docente en el uso de herramientas digitales.
- Estandarización de procesos académicos mediante plantillas compartidas.
- Creación de calendarios institucionales unificados.
- Implementación de canales de comunicación digital formales.
- Recursos necesarios:
- Acceso a dispositivos e internet.
- Cuentas institucionales activas.
- Espacios de formación y acompañamiento.
- Indicadores de evaluación:
- Nivel de uso de herramientas digitales.
- Disminución del tiempo invertido en tareas administrativas.
- Percepción de mejora en la organización del trabajo.

3. Cronograma General de Implementación

- Mes 1: Socialización del proyecto y diagnóstico inicial detallado.
- Mes 2: Capacitación en herramientas digitales y conformación de comités de bienestar.

- Mes 3-4: Implementación de actividades convivenciales y uso progresivo de herramientas digitales.
- Mes 5: Seguimiento, evaluación de resultados y ajustes.

4. Evaluación y Seguimiento

- La evaluación de la intervención se realizará mediante:
- Aplicación de encuestas de bienestar docente.
- Análisis de indicadores de participación y uso de herramientas.
- Espacios de retroalimentación con los docentes.
- Comparación de resultados antes y después de la intervención.

2. Recursos del Proyecto

Para la ejecución efectiva de la intervención, se identifican los siguientes recursos:

a. Recursos Humanos

- Docente investigador (líder del proyecto).
- Docentes participantes.
- Directivos docentes (apoyo institucional).
- Facilitadores internos o externos para talleres de bienestar.
- Personal de apoyo logístico (si aplica).

b. Recursos Tecnológicos

- Dispositivos electrónicos (computadores, tablets o celulares).
- Conectividad a internet.
- Cuentas institucionales activas en la Suite de Google.
- Plataformas digitales: Google Drive, Classroom, Meet, Calendar y Forms.

c. Recursos Materiales

- Espacios físicos para reuniones y talleres.
- Material didáctico para actividades de integración.
- Elementos logísticos para salidas recreativas (transporte, hidratación, etc.).

d. Recursos Financieros

- Presupuesto para actividades de bienestar (transporte, alimentación, logística).

- Posible inversión en capacitaciones o facilitadores externos.
- Recursos institucionales disponibles o gestión de apoyos externos.

e. Recursos Organizacionales

- Tiempo asignado dentro del calendario académico.
- Apoyo de la gestión directiva.
- Políticas institucionales que respalden el bienestar docente.

3. Consideraciones de Viabilidad

El proyecto es viable en la medida en que:

- Se articula con las dinámicas institucionales existentes.
- Aprovecha herramientas digitales de acceso gratuito (Suite de Google).
- Promueve la participación activa de los docentes.
- Puede implementarse progresivamente sin afectar el desarrollo normal de las actividades académicas.

Identificación y descripción un problema al interior de la organización.

5 Establecimiento de planes de acción para la solución del problema

En este apartado se presenta el plan de acción diseñado para dar respuesta a la problemática identificada, relacionada con el estrés y la sobrecarga laboral docente en la Institución Educativa Departamental El Triunfo. A partir del diagnóstico realizado, se plantean estrategias orientadas al fortalecimiento del bienestar docente y a la optimización de la gestión del trabajo mediante el uso de herramientas digitales.

El plan se estructura en objetivos, descripción de la solución, secuencia de actividades y recursos necesarios, los cuales se desarrollan en los apartados siguientes, con el propósito de generar una intervención efectiva, medible y sostenible en el contexto institucional, contribuyendo a la mejora del clima laboral y la eficiencia en los procesos educativos.

5.1 Establecimiento de objetivos

El presente plan de acción establece los objetivos específicos orientados a la implementación de la solución propuesta, la cual busca disminuir la sobrecarga laboral y los niveles de estrés docente mediante estrategias de bienestar y optimización de la gestión del trabajo en la Institución Educativa Departamental El Triunfo.

1. Implementar actividades de bienestar docente orientadas al fortalecimiento del clima laboral y las relaciones interpersonales.
2. Ejecutar estrategias de integración y convivencia que promuevan la comunicación asertiva y el trabajo colaborativo entre los docentes.
3. Aplicar herramientas digitales

Google Drive

Google Classroom

Google Calendar

Google Forms

Google Meet

para optimizar la organización y gestión del trabajo docente.

4. Desarrollar jornadas de capacitación en el uso de herramientas tecnológicas que fortalezcan las competencias digitales del profesorado.

5. Organizar y estandarizar procesos académicos mediante el uso de recursos digitales que reduzcan la duplicidad de tareas y el tiempo administrativo.

6. Evaluar la efectividad de la implementación del plan de acción mediante indicadores de bienestar docente, uso de herramientas digitales y percepción del clima laboral.

5.2 Descripción de la solución

La solución se implementa mediante un plan de acción estructurado en dos estrategias principales:

Estrategia de bienestar y convivencia docente: orientada al fortalecimiento del clima laboral, las relaciones interpersonales y la comunicación asertiva entre los docentes, a través de actividades de integración, espacios de reflexión y acciones de apoyo socioemocional.

Estrategia de optimización de la gestión del trabajo docente: mediante herramientas digitales, enfocada en mejorar la organización, planificación y seguimiento de las actividades académicas y administrativas, mediante el uso de herramientas como Google Drive, Google Classroom, Google Calendar, Google Forms y Google Meet.

Estas estrategias se desarrollan a través de una secuencia de actividades organizadas, que incluyen procesos de socialización, capacitación, implementación, seguimiento y evaluación, las cuales se detallan en el apartado siguiente. Asimismo, la ejecución del plan de acción requiere la disposición de recursos humanos, tecnológicos, materiales y organizacionales, necesarios para garantizar la adecuada implementación de la solución en el contexto institucional

Secuencia de actividades para ejecución de la solución

La implementación del plan de acción se desarrolla a través de una secuencia organizada de actividades que permiten la ejecución progresiva de las estrategias planteadas:

Actividad 1: Socialización del plan de acción

Se realiza una jornada de socialización dirigida a los docentes y directivos de la institución, en la cual se presenta el objetivo del plan de acción, las estrategias propuestas y los beneficios esperados. Durante este espacio se busca generar apropiación del proyecto, resolver inquietudes y promover el compromiso de los participantes en su implementación.

Actividad 2: Diagnóstico inicial del bienestar docente

Se aplican instrumentos de recolección de información, como encuestas y cuestionarios, con el propósito de identificar los niveles de estrés, la percepción de la carga laboral y el clima institucional. Los resultados obtenidos permitirán establecer una línea base que facilite el seguimiento y la evaluación del impacto de la intervención.

Actividad 3: Conformación del comité de bienestar docente

Se selecciona y conforma un comité integrado por docentes y directivos, encargado de liderar, coordinar y hacer seguimiento a las actividades del plan de acción. Este comité tendrá la responsabilidad de promover la participación, organizar las actividades y servir como enlace entre los docentes y la gestión institucional.

Actividad 4: Capacitación en herramientas digitales

Se desarrollan jornadas de formación orientadas al fortalecimiento de las competencias digitales docentes, mediante el uso de herramientas como Google Drive, Classroom, Calendar y Forms. Estas capacitaciones incluyen actividades prácticas que permiten a los docentes aplicar los conocimientos adquiridos en su contexto laboral.

Actividad 5: Implementación de herramientas digitales Se inicia la aplicación progresiva de las herramientas digitales en la gestión del trabajo docente, promoviendo la organización de la información, la planificación de actividades y la optimización de la comunicación institucional. Durante esta fase se brinda acompañamiento a los docentes para facilitar la apropiación de las herramientas.

Actividad 6: Desarrollo de actividades de bienestar docente

Se implementan acciones orientadas al fortalecimiento del bienestar emocional y el clima laboral, tales como pausas activas, talleres de manejo del estrés, actividades de integración y espacios de reflexión pedagógica. Estas actividades buscan disminuir la tensión laboral y fortalecer las relaciones interpersonales.

Actividad 7: Estandarización de procesos académicos

Plantilla del Proyecto [Ubique título]

Se diseñan y adoptan herramientas organizativas como plantillas, cronogramas y formatos institucionales que faciliten la planificación y ejecución del trabajo docente. Esto permitirá reducir la duplicidad de tareas, mejorar la eficiencia y optimizar el tiempo de los docentes.

Actividad 8: Seguimiento y acompañamiento

Se realiza un monitoreo continuo del desarrollo de las actividades y del uso de las herramientas implementadas, mediante observación, retroalimentación y espacios de acompañamiento. Esta actividad permite identificar dificultades, realizar ajustes y garantizar el cumplimiento de los objetivos del plan.

Actividad 9: Evaluación del plan de acción

Se lleva a cabo la evaluación del impacto de la intervención mediante la aplicación de instrumentos de medición, comparando los resultados obtenidos antes y después de la implementación. Esta evaluación permitirá identificar avances en el bienestar docente, la organización del trabajo y la percepción del clima laboral.

Descripción de recursos necesarios para la ejecución de la solución

Para la implementación del plan de acción orientado a la disminución del estrés y la sobrecarga laboral docente, se requiere la disposición de diversos recursos que garanticen su ejecución efectiva en el contexto institucional. Estos recursos se clasifican en humanos, materiales, tecnológicos, financieros y organizacionales, como se describe a continuación:

Recursos humanos

Se requiere la participación activa del docente investigador, encargado de liderar y coordinar el plan de acción; los docentes de la institución, quienes participan en las actividades propuestas; los directivos docentes, responsables de brindar apoyo institucional; el comité de bienestar docente, encargado de promover y organizar las actividades; y facilitadores internos o externos que apoyen los procesos de capacitación y bienestar.

Recursos materiales

Incluyen los espacios físicos para reuniones, capacitaciones y actividades de integración, así como materiales didácticos y elementos logísticos necesarios para el desarrollo de las actividades propuestas.

Recursos tecnológicos

Son fundamentales para la implementación de la estrategia digital, incluyendo dispositivos electrónicos, conectividad a internet, cuentas institucionales activas y el uso de plataformas como Google Drive, Classroom, Meet, Calendar y Forms.

Recursos financieros

■ Plantilla del Proyecto [Ubique título]

Se contemplan recursos económicos básicos para el desarrollo de actividades de bienestar e integración, así como posibles gastos en logística, materiales y capacitaciones, de acuerdo con las posibilidades institucionales.

Recursos organizacionales Comprenden el tiempo asignado dentro del calendario académico, el apoyo de la gestión directiva y los lineamientos institucionales que permitan la ejecución del plan de acción de manera articulada con las dinámicas de la institución.

Instituto Europeo de Posgrado ©

6 Definición del alcance de la solución, partes interesadas, cronograma y presupuestos.

6.1 Alcance final de la Solución

La solución propuesta tiene un **alcance institucional**, centrado en la intervención del proceso de gestión del trabajo docente en la Institución Educativa Departamental El Triunfo, durante un periodo académico determinado.

Límites del alcance:

- Se enfoca en docentes de la institución (no incluye intervención clínica individual).
- Se implementa dentro del calendario académico vigente.
- No contempla modificaciones estructurales externas (políticas educativas nacionales).

Componentes del alcance:

- Implementación de estrategias convivenciales (integración, bienestar).
- Uso de herramientas digitales para optimizar procesos.
- Capacitación docente.
- Seguimiento y evaluación del impacto.

Resultados esperados:

- Reducción de los niveles de estrés docente.
- Mejora del clima laboral.
- Disminución de la carga administrativa percibida.
- Mayor eficiencia en la gestión del trabajo docente.
- Fortalecimiento del proceso educativo.

6.2 Identificación de responsables de las actividades para ejecución

La implementación del plan requiere la participación activa de diferentes actores institucionales:

Tabla 1*Relación entre carga laboral y niveles de estrés docente*

Parte interesada	Rol / Responsabilidad
Docente líder/investigador	Coordinación general del proyecto, seguimiento y evaluación
Docentes participantes	Implementación de estrategias y uso de herramientas
Directivos docentes	Aprobación, apoyo institucional y asignación de recursos
Comité de bienestar	Organización de actividades convivenciales
Facilitadores externos (si aplica)	Capacitación en bienestar y herramientas digitales
Estudiantes (indirecto)	Beneficiarios del mejoramiento del proceso educativo
Padres de familia (indirecto)	Percepción del impacto en la calidad educativa

6.3 Cronograma de Implementación

El cronograma se organiza en un periodo aproximado de **5 meses**, distribuyendo las actividades de manera progresiva:

Tabla 2*Actividades*

Actividad	Mes 1	Mes 2	Mes 3	Mes 4	Mes 5
Socialización del plan	X				
Capacitación en herramientas digitales		X			
Organización en Google Drive		X	X		
Implementación Classroom, Forms, Calendar			X	X	
Actividades de integración docente			X	X	

Plantilla del Proyecto [Ubique título]

Espacios de bienestar			X	X	X
Seguimiento y evaluación				X	X

Hitos clave:

- Finalización de la capacitación docente (Mes 2).
- Implementación inicial de herramientas digitales (Mes 3).
- Ejecución de actividades convivenciales (Mes 3–4).
- Evaluación de impacto (Mes 5).

6.4 Presupuesto

El presupuesto se plantea de manera estimada, priorizando el uso de recursos institucionales y herramientas gratuitas.

Tabla 3
Presupuesto

Concepto	Descripción	Costo estimado (COP)
Capacitación	Honorarios facilitador (si aplica)	\$300.000
Material didáctico	Impresiones, guías	\$100.000
Actividades de integración	Transporte, logística, refrigerios	\$600.000
Talleres de bienestar	Facilitador o materiales	\$200.000
Recursos tecnológicos	Uso de herramientas Google (gratuitas)	\$0
Imprevistos	Gastos adicionales	\$100.000
Total estimado		\$1.300.000

7 Referencias bibliográficas

Burns, A. (2020). *Action research in language teaching: An introduction*. Routledge.

Institución Educativa Departamental El Triunfo. (2026). *Manual de convivencia*.
[Documento institucional].

Kemmis, S., McTaggart, R., & Nixon, R. (2021). *The action research planner: Doing critical participatory action research*. Springer.

Moriana, J. A., & Herruzo, J. (2004). Estrés y burnout en profesores. *International Journal of Clinical and Health Psychology*, 4(3), 597–621.

World Health Organization (WHO). (2022). *Mental health at work: Policy brief*. WHO.