Sembrando Bienestar: Propuesta de un programa de recreación para mejorar el bienestar de los trabajadores del jardín infantil Taller Creativo

Julián Andrés Caicedo Castelblanco

Luz Adriana Gaviria Hernández

Luz Adriana Ayala Gómez

Universitaria Agustiniana – Uniagustiniana

Facultad Ciencia Económicas y Administrativas

Especialización en Gerencia de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Bogotá D.C.

2026

Sembrando Bienestar: Propuesta de un programa de recreación para mejorar el bienestar de los trabajadores del jardín infantil Taller Creativo

Julián Andrés Caicedo Castelblanco

Luz Adriana Gaviria Hernández

Luz Adriana Ayala Gómez

Tutora:

Diana Derly Bueno Castro

Trabajo de grado para obtener el título de Especialización en Gerencia de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Universitaria Agustiniana – Uniagustiniana

Facultad Ciencia Económicas y Administrativas

Especialización en Gerencia de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Bogotá D.C.

2026

Tabla de contenido

Resumen....8

Abstract....9

Introducción....10

Descripción del Problema....11

Objetivos....13

Objetivo general....13

Objetivos específicos....13

Justificación....14

Marco Referencial....16

Marco conceptual....16

Bienestar Laboral.....16

Marco Conceptual....19

Procesos De Trabajo De La Empresa....19

Elementos del proceso de trabajo.....19

Tipos de procesos de trabajo.....20

Marco Legal....22

....22

Diagnóstico Organizacional.....24

....25

Descripción Diagnostico Organizacional....41

Metodología de Intervención.....44

Tipo de investigación y enfoque 44

Técnicas e instrumentos de recolección de datos 45

Población y muestra. 48

Criterios de inclusión y exclusión 49

Análisis de datos diagnóstico. 49

Limitadas oportunidades de crecimiento profesional 51

Insuficiente reconocimiento de la labor docente 51

Limitaciones en los recursos pedagógicos disponibles 52

Diseño de propuesta 52

Plan de Trabajo 53

Cartilla 56

Conclusiones. 61

Recomendaciones. 62

Recomendaciones para futuras investigaciones 62

Referencias 64

Anexos 67

Lista de Tablas

Tabla 1, Marco Legal 22

Lista de figuras

Figura 1 Edad del personal 24

Figura 2 Género del personal 24

Figura 3 Datos de personas con quien conviven 25

Figura 4 Estrato socioeconómico del personal 25

Figura 5 Tipo de vivienda 26

Figura 6 Nivel de Ingresos 26

Figura 7 Nivel de escolaridad 27

Figura 8 Tipo de contratación 27

Figura 9 Quien suministra dotación 28

Figura 10 Satisfacción con el trabajo 28

Figura 11 Reconocimiento de la labor 29

Figura 12 Autonomía para planear y desarrollar actividades 29

Figura 13 Desarrollo de capacidades profesionales 30

Figura 14 Orgullo y pertenencia 31

Figura 15 Impacto en el ámbito educativo 31

Figura 16 Oportunidad de crecimiento profesional 32

Figura 17 Salario, relación, ambiente 32

Figura 18 Salario y responsabilidades 33

Figura 19 Análisis de Infraestructura y Mobiliario 33

Figura 20 Análisis de la Carga Laboral 34

Figura 21 Análisis del Equilibrio Vida-Trabajo 35

Figura 22 Análisis de Apoyo Directivo 35

Figura 23 Análisis de la Comunicación Institucional 36

Figura 24 ***A***nálisis del Clima Laboral 36

Figura 25 Análisis de Seguridad Física y Emocional 37

Figura 26 Análisis de Estrés por Manejo de Grupo 37

Figura 27 Análisis de Recursos Pedagógicos 38

Figura 28 Análisis de Valoración por Padres de Familia 39

Figura 29 Análisis de Acompañamiento en Situaciones Críticas 39

Figura 30 Análisis de Salud Física y Emocional 40

Figura 31 Sección de Encuesta Factores Intrínsecos. 46

Figura 32 Sección de Encuesta Factores Extrínsecos 47

Figura 33 Sección de Encuesta Factores Psicosociales. 47

Figura 34 Plan de trabajo 53

Figura 35 Plan de trabajo 54

Figura 36 Cronograma de actividades. 54

Figura 37 Presupuesto 55

Figura 38 Cartilla. 57

Figura 39 Cartilla. 58

Figura 40 Cartilla. 59

Figura 41 Cartilla. 60

Figura 42 Autorización para el desarrollo del trabajo de grado taller creativo 67

Resumen

Este trabajo plantea un programa lúdico-recreativo orientado a fortalecer el bienestar laboral de las trabajadoras del jardín infantil Taller Creativo ubicado en el municipio de Chía Cund. El proceso de investigación partió tras la identificación de que en el entorno laboral de la educación para la primera infancia trae consigo un alto porcentaje de desgaste físico, emocional y cognitivo para los docentes, esto puede generar estrés y fatiga si existe falta de estrategias de cuidado y bienestar. Por ello, se propone la realización de actividades lúdico-recreativas como una herramienta que favorece la salud, mejora el ambiente laboral y contribuye a la consolidación del desempeño en el ámbito personal y profesional del personal educativo.

Palabras clave: Bienestar, recreativo, estrés, salud, lúdico.

Abstract

This work proposes a recreational program aimed at strengthening the workplace well-being of the staff at the Taller Creative preschool, located in the municipality of Chía, Cundinamarca. The research process began after identifying that the early childhood education work environment carries a high percentage of physical, emotional, and cognitive strain for teachers, which can generate stress and fatigue if there is a lack of care and well-being strategies. Therefore, the implementation of recreational activities is proposed as a tool that promotes health, improves the work environment, and contributes to the consolidation of performance in the personal and professional spheres of the educational staff.

Keywords: Well-being, recreational, stress, health, leisure.

Introducción

El bienestar laboral se ha convertido en un aspecto fundamental para el desarrollo organizacional y la calidad de vida de los trabajadores de toda organización, en especial en los entornos educativos donde las demandas emocionales, físicas y cognitivas son muy grandes. En los jardines infantiles, tanto docentes como administrativos se ven expuestos a cargas laborales derivadas de la atención a la primera infancia, la planeación pedagógica y el compromiso con el cuidado integral de los niños, lo que puede generar estrés, fatiga y desgaste físico y mental si carecen de estrategias para fomentar el bienestar. Según la OIT (Organización Internacional del Trabajo) es necesario promover lugares de trabajo saludables a través de programas que aumenten la motivación, participación y calidad de vida de los trabajadores.

Las actividades recreativas se constituyen en una herramienta preventiva del estrés laboral y fortalecen el clima laboral. La recreación, el ocio o diversión contribuyen a la integración del grupo humano, mejoran la comunicación entre sus miembros, favorecen su desarrollo físico y mental, disminuyen la tensión emocional generada por el trabajo e inducen hábitos saludables que mejoran el desempeño laboral y el bienestar personal.

Para el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo, la recreación es una estrategia preventiva para atender los riesgos psicosociales. Inmediata a esto surge la propuesta llamada “sembrando bienestar” un programa de recreación que busca fomentar el bienestar laboral de las docentes del jardín Infantil Taller Creativo mediante actividades lúdicas, deportivas e integradoras que aporten a mejorar su salud física y mental, fortalezcan el trabajo en equipo e impacten positivamente en la creación de un mejor clima laboral. Se pretende mitigar problemas psicosociales, ser un pilar importante en la consolidación de la cultura organizacional y además prestar un servicio educativo con calidad.

Descripción del Problema

El bienestar laboral es un aspecto fundamental para el adecuado funcionamiento de cualquier empresa. En el jardín infantil Taller Creativo, como en muchas instituciones dedicadas a la atención de la primera infancia, los docentes enfrentan diariamente altas demandas físicas, emocionales y cognitivas derivadas de la atención permanente a los niños, el cumplimiento de responsabilidades pedagógicas, administrativas y la interacción constante con padres de familia. Estas exigencias laborales pueden generar niveles elevados de estrés, fatiga, desmotivación, disminución del sentido de pertenencia y desgaste físico, afectando no solo la salud y el bienestar de las docentes, sino también el ambiente laboral y la calidad del servicio educativo prestado. Además, el bienestar de las docentes influye directamente en la calidad de la atención brindada a los niños, por lo que un equipo laboral con altos niveles de estrés o desmotivación puede afectar indirectamente el desarrollo integral de los niños y el ambiente educativo.

A pesar de la importancia del bienestar laboral dentro del sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), se evidencia la falta de estrategias sistemáticas orientadas a la recreación, el esparcimiento y el fortalecimiento del bienestar integral de las docentes. La ausencia de espacios recreativos estructurados limita la posibilidad de generar espacios de descanso, disminuye los factores de riesgo psicosocial, fortalecer las relaciones interpersonales, mejorar la motivación y promover hábitos saludables dentro del entorno laboral. (Bueno, 2006).

Esta situación puede generar un aumento del estrés laboral, disminución de la satisfacción en el trabajo, afectación en el desempeño y posibles riesgos para la salud física y mental de las docentes. Por ello, surge la necesidad de diseñar e implementar un programa de recreación que contribuya al mejoramiento del bienestar físico, social y mental de las docentes del Jardín Infantil Taller Creativo, promoviendo ambientes laborales saludables,

fortaleciendo el trabajo en equipo y favoreciendo el equilibrio entre la vida laboral y personal, de esta forma, se pretende generar un impacto positivo tanto en la calidad de vida de las docentes como la eficiencia institucional y calidad del servicio. Este programa busca convertirse en una estrategia de intervención que contribuya a la prevención del estrés laboral y al fortalecimiento del bienestar organizacional.

Objetivos

Objetivo general

Desarrollar una propuesta de un programa de recreación para mejorar el bienestar de los trabajadores del jardín infantil Taller Creativo

Objetivos específicos

- Identificar el nivel de bienestar presentado por los trabajadores a través del instrumento adaptado de encuestas de satisfacción realizadas bajo la NTP 213Y 294
- Diseñar un programa de bienestar desde la recreación para los trabajadores del Jardín Infantil taller Creativo
- Establecer una herramienta didáctica tipo cartilla para socializar el programa a la empresa.

Justificación

El bienestar laboral de las docentes constituye un elemento fundamental para el funcionamiento eficaz de las instituciones educativas, especialmente en aquellas dedicadas a la atención de la primera infancia, donde la labor pedagógica demanda un alto compromiso físico, emocional y cognitivo. En el Jardín Infantil Taller Creativo, las docentes asumen muchas tareas y responsabilidades relacionadas con el cuidado constante de los niños, el cumplimiento de funciones pedagógicas y administrativas, y también la interacción con las familias. Estas exigencias causan situaciones de estrés, desgaste profesional y afectaciones en su salud integral.

Varios estudios evidencian que esta problemática no es aislada. De acuerdo con la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO, 2023), a nivel mundial se registra un incremento significativo en los niveles de estrés y agotamiento docente, señalando que el bienestar del profesorado se ha convertido en una prioridad para garantizar la calidad educativa y la permanencia en la profesión. Asimismo, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE, 2019), a través del Estudio Internacional sobre la Enseñanza y el Aprendizaje (TALIS), reportó que el 18 % de los docentes manifestó experimentar mucho estrés en su trabajo, y que casi uno de cada cuatro docentes considera que su profesión afecta negativamente su salud mental.

La relevancia de abordar esta problemática se sustenta en que el bienestar laboral no solo incide en la calidad de vida de las docentes, sino también en la calidad del servicio educativo ofrecido. Según la Organización Mundial de la Salud (OMS, 1948), “la salud es un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades” . Esta definición permite comprender que el bienestar laboral debe entenderse desde una perspectiva integral. En consonancia con ello, la OMS (2022, p 12), “se estima que cerca del 15 % de la población trabajadora mundial experimenta un trastorno

mental en un momento dado. Dado que la salud mental está vinculada con la productividad, el impacto potencial sobre el desempeño y la producción económica es significativo" (traducción propia).

Cuando los docentes experimentan altos niveles de estrés o insatisfacción laboral, puede verse afectada su capacidad para generar ambientes pedagógicos significativos, impactando el desarrollo integral de los niños y el clima institucional. La OCDE (2019), señala además que los docentes que reportan mayores niveles de estrés presentan menor satisfacción laboral y mayor intención de abandonar la profesión, lo que repercute en la estabilidad institucional y la continuidad de los procesos pedagógicos.

La utilidad de esta investigación radica en la posibilidad de identificar factores de riesgo y factores protectores presentes en el entorno laboral, generando información relevante para el diseño e implementación de estrategias orientadas al fortalecimiento del bienestar docente, la prevención del desgaste profesional y la promoción de un ambiente de trabajo saludable. La ausencia de estudios en este ámbito podría contribuir a la normalización del malestar laboral, incrementando el ausentismo, la rotación del personal y el deterioro progresivo de la calidad educativa, tal como advierte la UNESCO (2023), al señalar que el abandono docente se relaciona estrechamente con condiciones laborales desfavorables y falta de apoyo institucional.

Finalmente, los hallazgos permitirán comprender de manera integral cómo el bienestar laboral de las docentes incide en la calidad del servicio educativo, aportando insumos para transformar las prácticas institucionales y promover una cultura organizacional que valore el cuidado del talento humano, favoreciendo así el desarrollo integral de los niños atendidos en la institución.

Marco Referencial

Marco conceptual

Bienestar Laboral.

El bienestar laboral es fundamental dentro de las empresas, en especial las que se dedican al cuidado y formación de la primera infancia. Los docentes de jardines infantiles enfrentan muchas demandas físicas, cognitivas y emocionales generando un estrés laboral bastante alto, afectando la salud, motivación y desempeño. Por ello, resulta necesario implementar estrategias que promuevan la salud mental, el equilibrio emocional y el bienestar integral de los empleados.

Según la Organización mundial de la Salud, (OMS), el bienestar laboral se relaciona con crear ambientes saludables de trabajo donde los empleados y directivos trabajan para promover la salud, la seguridad y la calidad de vida. Un entorno laboral saludable no solo se enfoca en la prevención de enfermedades o accidentes, sino también en el desarrollo personal, emocional y social de los trabajadores.

Dentro del contexto empresarial, el bienestar en el trabajo impacta directamente en la productividad, el ambiente y la calidad del servicio. Un trabajador que se siente motivado, valorado y satisfecho con su trabajo desarrolla sus funciones con mayor compromiso y eficiencia. Por el contrario, cuando existen altos niveles de estrés, sobrecarga laboral o desmotivación, pueden presentarse problemas como agotamiento, bajo rendimiento, conflictos interpersonales y ausentismo laboral.

La Organización Internacional del Trabajo. (2016), señala que el estrés laboral como uno de los principales elementos que afectan el bienestar de los trabajadores y puede generarse cuando las demandas de trabajo superan la capacidad de respuesta de la persona. En el mundo de los jardines infantiles, el cuidado continuo de los niños, junto con la

responsabilidad educativa y las exigencias institucionales fácilmente se transforman en factores de estrés, los cuales se deben manejar adecuadamente.

Para este estudio, se entiende por recreación en el trabajo una estrategia de afrontamiento al estrés y factor protector del bienestar. La recreación es más que diversión; es tiempo libre destinado a actividades de ocio, recreación y diversión, destinadas al desarrollo personal, a la integración, a la relajación y a la potenciación de las competencias emocionales. Según la Organización Mundial de la Salud - OMS (2010), Un ambiente laboral saludable es aquel en el que los trabajadores y los empleadores colaboran activamente en el mejoramiento de las condiciones de trabajo, la salud y la seguridad, así como en el fomento de la salud y el bienestar para todos.

La ejecución de programas recreativos laborales está reportada como positiva frente a la disminución del estrés laboral, mejorando la motivación de los trabajadores, fortaleciéndolos en sus relaciones interpersonales e incentivando el trabajo en equipo. Además, estos programas ofrecen espacios o escenarios participativos donde los trabajadores expresan emociones negativas o tensiones acumuladas y afianzan su sentido de pertenencia hacia la empresa. Se considera que cuando estos programas están incluidos dentro del SG-SST se convierten en herramientas de promoción y prevención que afectan sustancialmente el bienestar laboral y favorecen el logro de objetivos institucionales.

La implementación de programas recreativos disminuye los niveles de estrés y al mismo tiempo aumenta la motivación, lo que fortalece las relaciones personales y fomenta un buen equipo de trabajo. Además, las actividades recreativas ayudan a los empleados a liberar tensiones, fomentar la integración, mejorar la comunicación y promover hábitos en la vida laboral y personal, el cual es un factor importante para el bienestar integral.

Entre las tácticas para promover el bienestar laboral, la recreación es una buena herramienta para disminuir el estrés, autores como Chiavenato (2017), destacan que el

bienestar de los trabajadores impacta directamente en la productividad, el ambiente laboral y la calidad del servicio. Un trabajador motivado, saludable y contento con su entorno laboral tiene mayor compromiso con la empresa y desarrolla sus funciones de manera eficiente. Por tal motivo, las organizaciones deben implementar estrategias que promuevan el desarrollo integral de sus trabajadores.

Para el jardín infantil taller Creativo, la implementación del programa “Sembrando Bienestar” se fundamenta en la necesidad de promover espacios de recreación y esparcimiento que favorezcan la salud física y mental de las docentes. El bienestar laboral es de especial importancia, ya que las docentes hacen parte importante en el proceso educativo de los niños. Este programa se relaciona como una estrategia de intervención, destinada a mejorar el bienestar laboral, fortalecer un buen ambiente laboral y contribuir al cumplimiento de los lineamientos del SG-SST.

El bienestar laboral es un componente primordial para el desarrollo organizacional y la calidad educativa. Implementar estrategias que favorezcan la salud, la motivación y la recreación en las empleadas permite construir entornos laborales saludables, mejora el rendimiento y fortalece el compromiso institucional, beneficiando tanto a las docentes como a la comunidad educativa. (Dartey-Baah, K., & Amoako, G,2011).

Marco Conceptual

Procesos De Trabajo De La Empresa

El proceso laboral de una empresa es básicamente el conjunto de actividades organizadas y coordinadas que realizan los trabajadores para cumplir con los objetivos institucionales y brindar un servicio de calidad. Estos procesos integran recursos humanos, físicos, técnicos y administrativos que, al interactuar entre sí, permiten el funcionamiento adecuado de la institución.

En una institución educativa como el jardín infantil taller creativo, el trabajo se enfoca en la formación integral de los niños, el bienestar del talento humano y el cumplimiento de los objetivos pedagógicos y organizacionales. Cada docente cumple funciones específicas que, al unirse, contribuyen al alcance de los objetivos institucionales.

Según la gestión por procesos establecida por la norma ISO 9001, las empresas deben identificar y gestionar sus procesos de manera estructurada para garantizar la calidad, eficiencia y mejora continua. Esto implica planificar, ejecutar, evaluar y mejorar constantemente las actividades que se desarrollan dentro de la empresa.

Elementos del proceso de trabajo.

- **Talento Humano**: son las personas que desarrollan las actividades laborales y constituyen el recurso más importante de la institución.
- **Actividades o tareas**: acciones que se realizan de manera organizada para cumplir los objetivos institucionales.
- **Recursos**: herramientas, materiales, infraestructura y tiempo necesarios para desarrollar el trabajo.
- **Objetivos**: resultados que se esperan alcanzar mediante la ejecución de las actividades.

- **Ambiente laboral**: condiciones físicas, sociales y emocionales en las que se desarrolla el trabajo.

Tipos de procesos de trabajo.

Procesos estratégicos: se relaciona con la dirección, planeación y toma de decisiones institucionales. Permiten orientar la organización hacia el cumplimiento de su misión y visión.

Procesos misionales: Son aquellos que constituyen la razón de ser de la institución. En el jardín infantil se incluyen la atención, cuidado y formación integral de los niños, así como la ejecución de actividades pedagógicas.

Procesos de apoyo: Respaldan el funcionamiento de los procesos pedagógicos. Incluyen la gestión administrativa, talento humano, recursos físicos, bienestar laboral y seguridad y salud en el trabajo.

Los procesos de trabajo influyen directamente en el bienestar de los trabajadores. Cuando las funciones están bien definidas, existe organización, comunicación y apoyo institucional, se reducen los niveles de estrés y se fortalece el ambiente laboral. Por el contrario, la sobrecarga laboral, el desorden y la falta de espacios de bienestar pueden afectar la salud física y emocional de las docentes.

Por tal motivo, el programa “Sembrando Bienestar” busca fortalecer los procesos de trabajo del jardín infantil Taller Creativo mediante la implementación de actividades recreativas que fortalezcan la motivación, el trabajo en equipo y la salud mental de las docentes. Integrar la recreación dentro de los procesos laborales, permite mejorar el desempeño, reducir el estrés y promover un ambiente laboral saludable.

Para concluir, los procesos de trabajo de la empresa, son fundamentales para el buen funcionamiento institucional y el bienestar del talento humano. Una adecuada organización

de todos los procesos contribuye al logro de los objetivos educativos, al fortalecimiento del ambiente laboral y a la mejora continua del servicio ofrecido por el jardín infantil.

Marco Legal

Tabla 1

Marco legal

NORMA	AUTOR	DESCRIPCIÓN
Resolución 0312 de 2019	Ministerio de trabajo.	Definición de estándares mínimos del sistema de gestión, seguridad y salud en el trabajo.
Decreto 1072 de 2015	Ministerio de trabajo	2.2.4.6.1 Directrices de obligatorio cumplimiento para implementar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.(SG-SST) 2.2.4.6.8 Garantizar condiciones de trabajo e implementar actividades de promoción y prevención.
Ley 1562 de 2012	Ministerio de salud y protección social	Modifica el sistema de riesgos laborales y establece acciones para proteger la salud física, mental y social de los trabajadores, lo cual es base del bienestar laboral.
Resolución 0312 de 2019	Estándares mínimos del SG-SST	Programas de prevención, capacitación en bienestar, evaluación del riesgo psicosocial.
Resolución 2646 de 2008	Riesgo psicosocial	Evaluación del estrés laboral, programas de bienestar y salud mental.
Constitución política de Colombia (1991)	Artículo 25,49	Derecho al trabajo digo, a la salud, a condiciones laborales justas.
Organización Mundial de la Salud (OMS)	Organismo Internacional.	Define el bienestar laboral como el conjunto de bienestar físico, mental y social
Organización Internacional	Organismo Internacional.	Promueve el trabajo decente

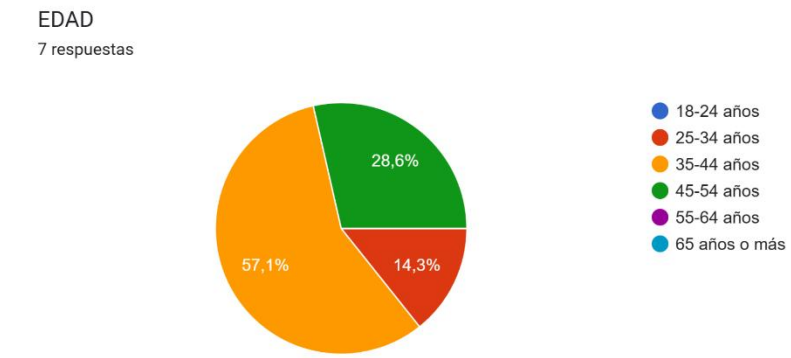
del Trabajo		y condiciones laborales dignas
Ley 1616 de 2013	Ministerio de Salud	Artículo 3. Salud Mental Artículo 9. Promoción de la salud mental y prevención. Artículo 10. Entornos saludables.

Fuente: Elaboración propia (2026).

Diagnóstico Organizacional.

Figura 1

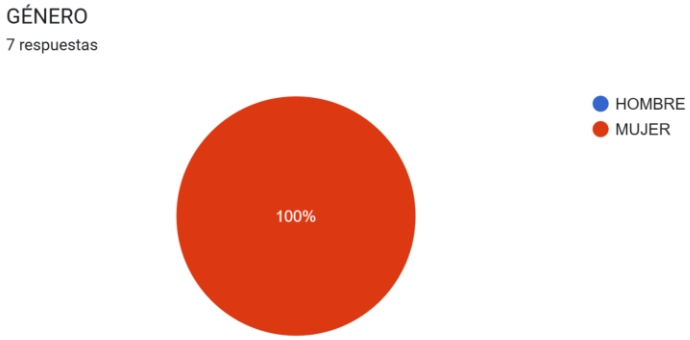
Edad del personal



Nota: Gráfica de pastel que muestra la distribución de edad de un grupo con 7 respuestas hay datos para 25-34 años, 35-44 años y 45-54 años. Fuente: Elaboración propia (2026).

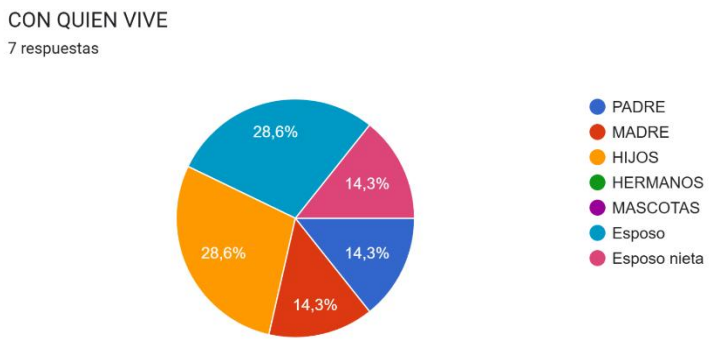
Figura 2

Género del personal



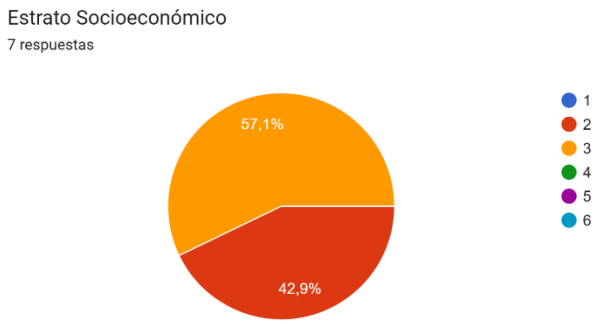
Nota: El gráfico es un pastel con un solo color (rojo), lo que indica que el 100% de las respuestas fueron de mujeres. Fuente: Elaboración propia (2026).

Figura 3
Datos de personas con quien conviven



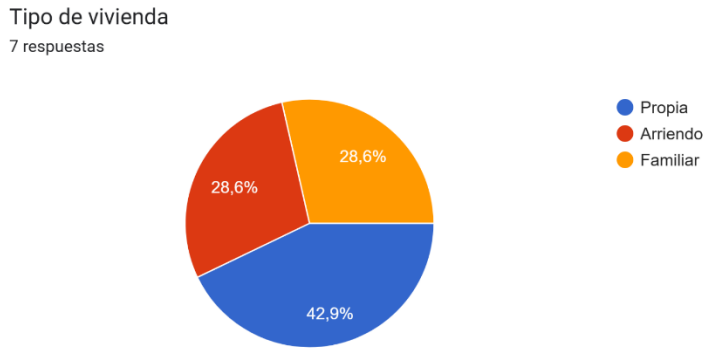
Nota: Variedad de convivientes sobre el contexto familiar o social de las personas encuestadas. Fuente: Elaboración propia (2026).

Figura 4
Estrato socioeconómico del personal



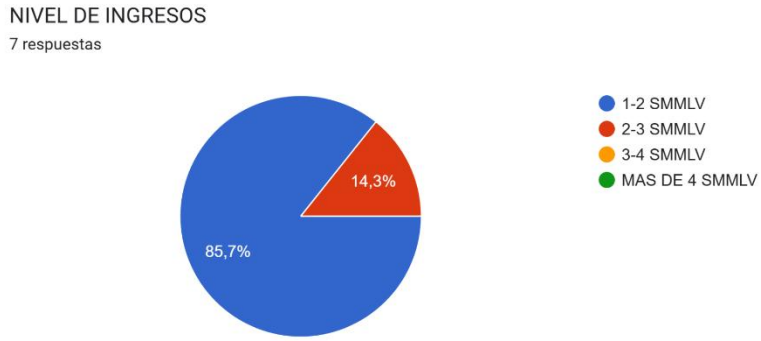
Nota: El gráfico es un diagrama circular sobre estrato socioeconómico donde se registran 7 respuestas. Fuente: Elaboración propia (2026).

Figura 5
Tipo de vivienda



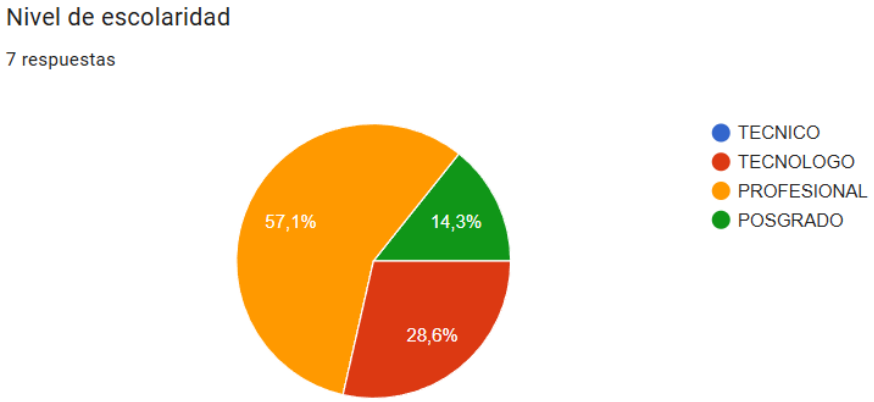
Nota: Este gráfico circular titulado “Tipo de vivienda” presenta 7 respuestas y muestra la distribución de tres categorías: propia, arriendo y familiar. Fuente: Elaboración propia (2026).

Figura 6
Nivel de Ingresos



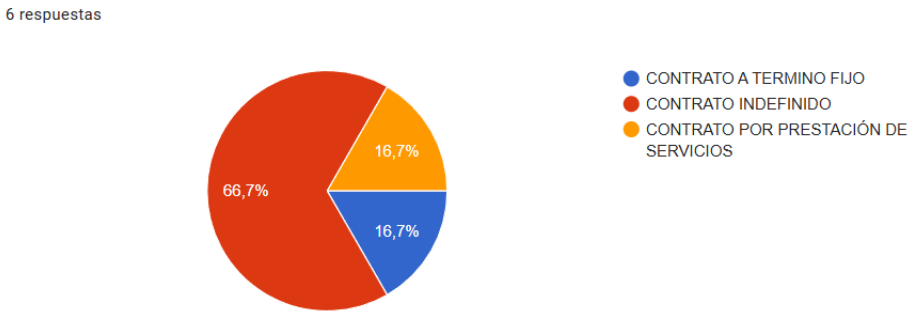
Nota: El gráfico circular muestra la distribución de ingresos de 7 personas encuestadas, medido en salarios mínimos mensuales legales vigentes (SMMLV). Fuente: Elaboración propia (2026).

Figura 7
Nivel de escolaridad



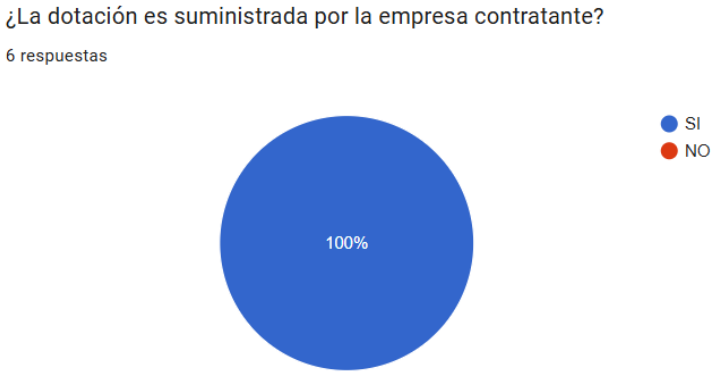
Nota: Este gráfico circular muestra el nivel de escolaridad de 7 personas encuestadas donde predomina el nivel profesional. Fuente: elaboración propia (2026).

Figura 8
Tipo de contratación



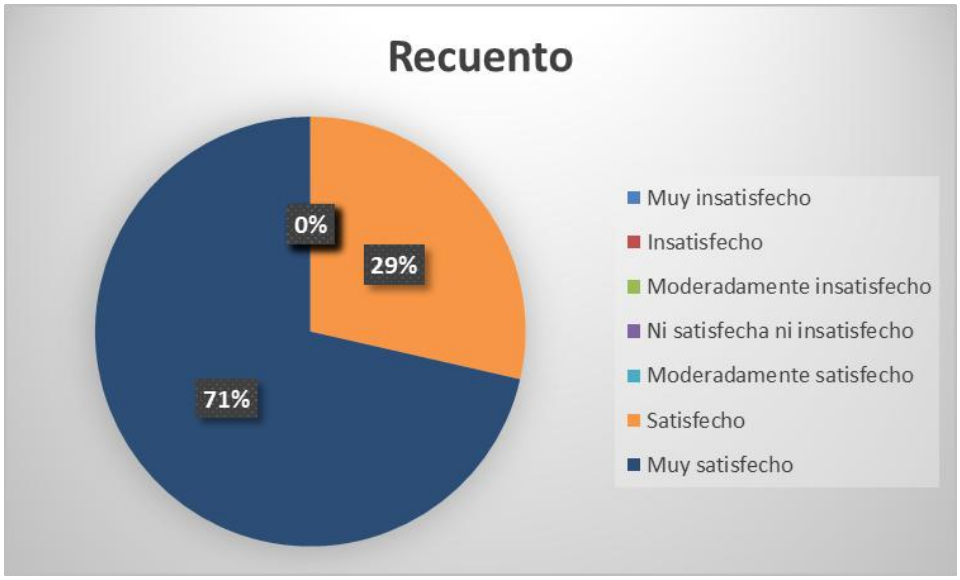
Nota: Este gráfico presenta 6 respuestas y permite identificar que la mayoría de los encuestados tiene contrato indefinido, lo que indica una mayor estabilidad laboral dentro del grupo analizado. Fuente: Elaboración propia (2026).

Figura 9
Quien suministra dotación



Nota: Según estos datos, la empresa contratante cumple completamente con el suministro de dotación, al menos desde la percepción de los encuestados. Fuente: Elaboración propia (2026).

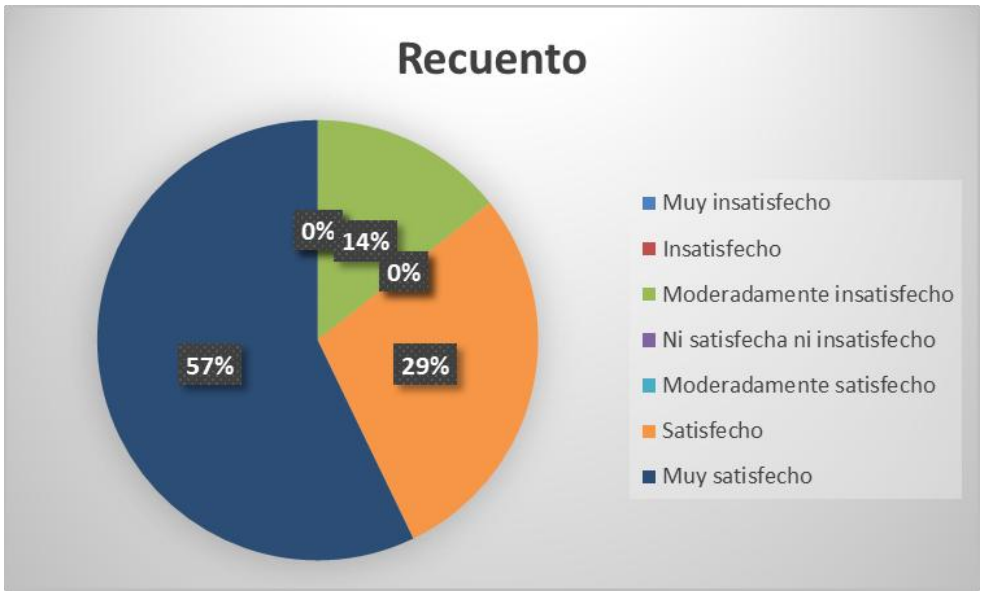
Figura 10
Satisfacción con el trabajo



Nota: El trabajo con los niños es percibido como altamente significativo y socialmente útil por todos los encuestados. Fuente: Elaboración propia (2026).

Figura 11

Reconocimiento de la labor

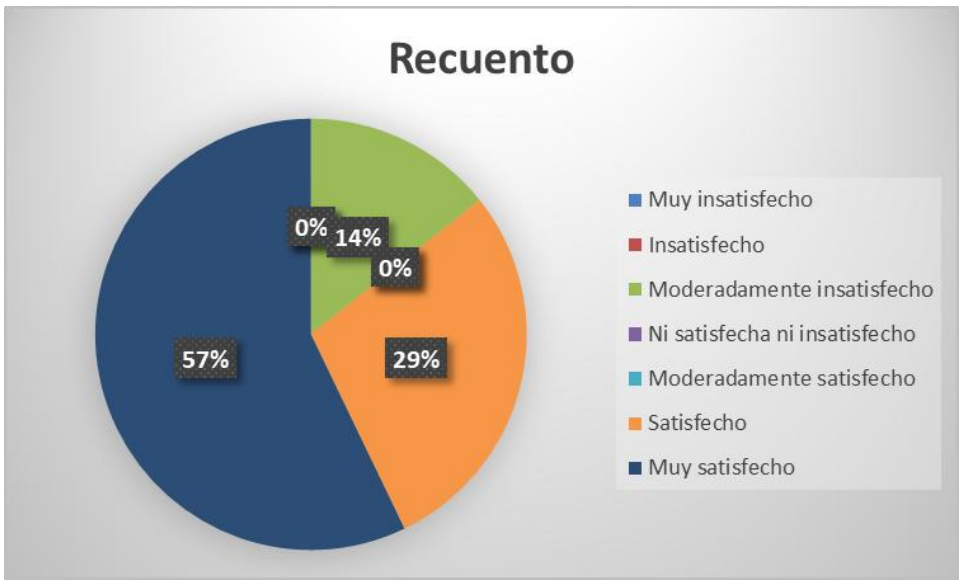


Nota: Existe un buen nivel de reconocimiento percibido, pero con oportunidades de mejora.

Fuente: Elaboración propia (2026).

Figura 12

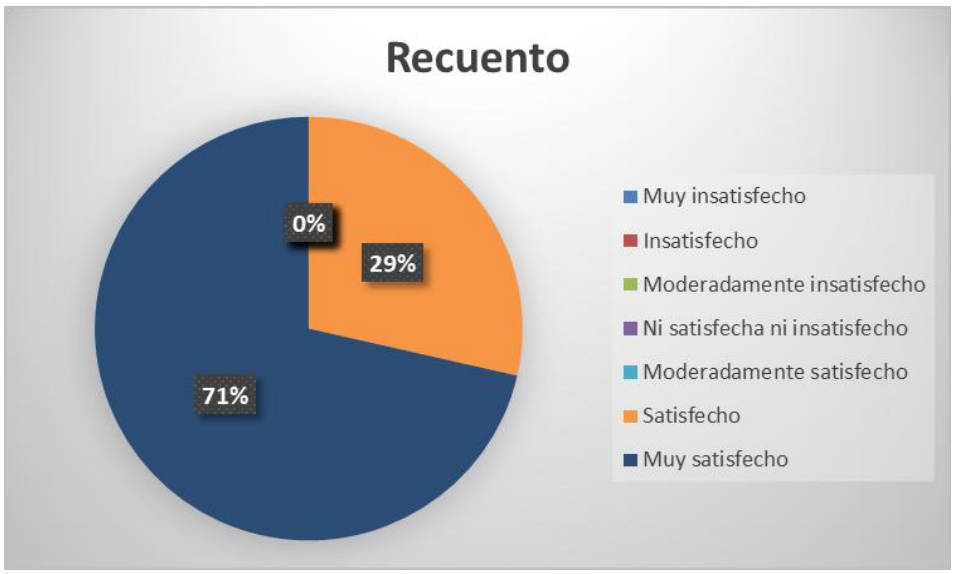
Autonomía para planear y desarrollar actividades



Nota: La percepción general es muy positiva, indicando que la mayoría siente que tiene suficiente autonomía para planear y desarrollar sus actividades. Fuente: Elaboración propia (2026).

Figura 13

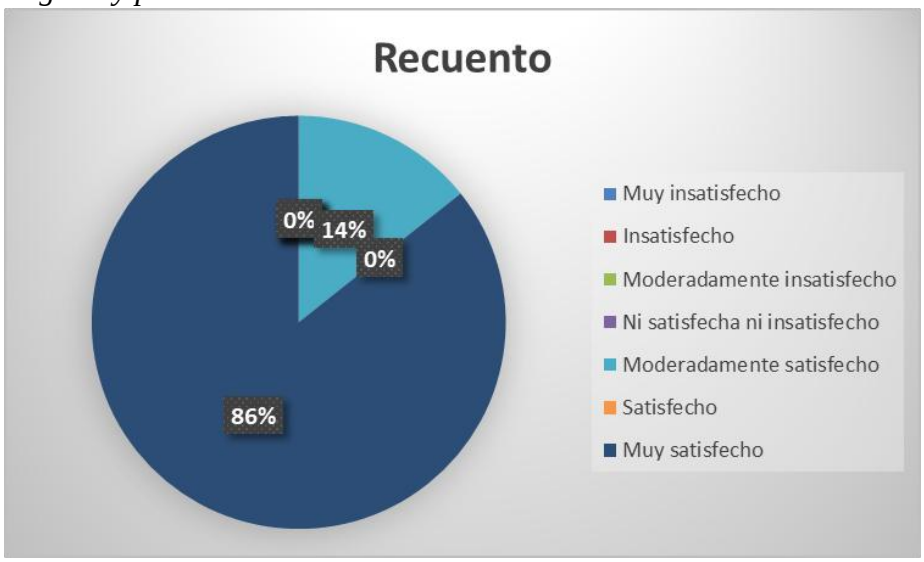
Desarrollo de capacidades profesionales



Nota: Trabajo está siendo percibido como un espacio altamente efectivo para el crecimiento profesional, con un nivel de satisfacción excelente y consistente. Fuente: Elaboración propia (2026).

Figura 14

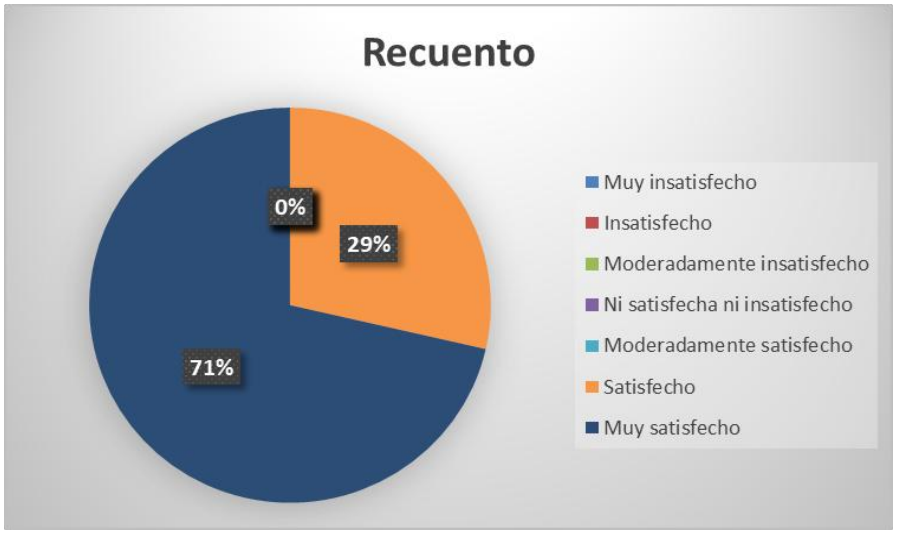
Orgullo y pertenencia



Nota: El gráfico refleja una cultura organizacional muy sólida. Fuente: Elaboración propia (2026).

Figura 15

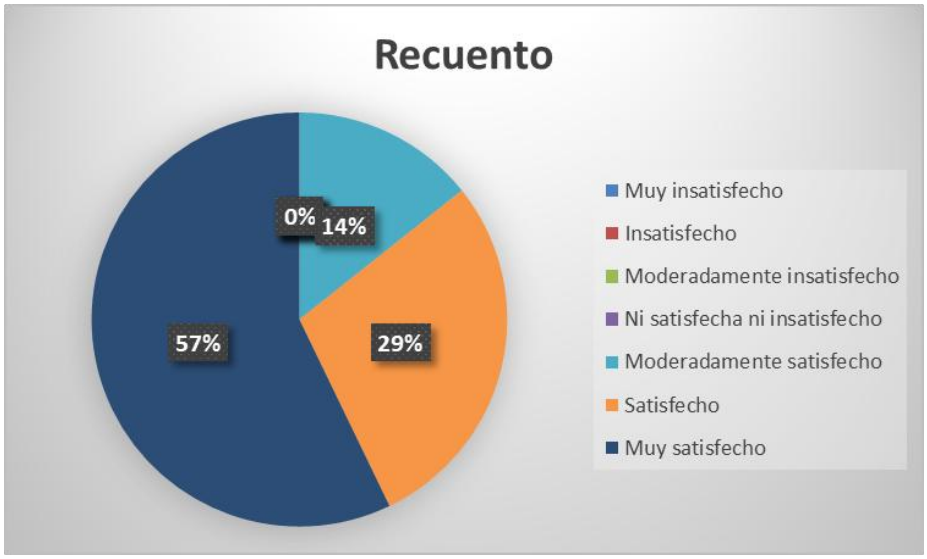
Impacto en el ámbito educativo



Nota: Existe una alineación total (100%) entre las tareas realizadas y el valor percibido del trabajo. Fuente: Elaboración propia (2026).

Figura 16

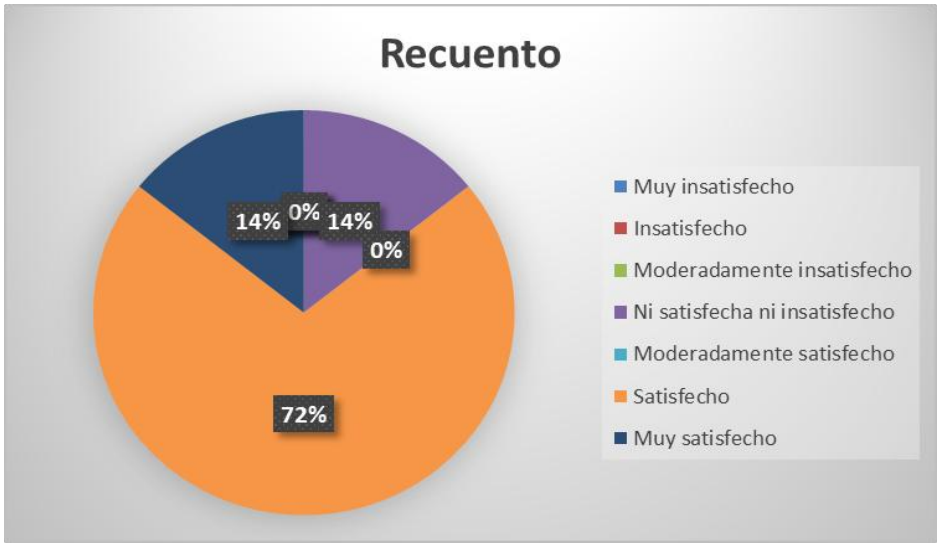
Oportunidad de crecimiento profesional



Nota: La percepción de crecimiento profesional es un pilar sólido en esta institución. Fuente: Elaboración propia (2026).

Figura 17

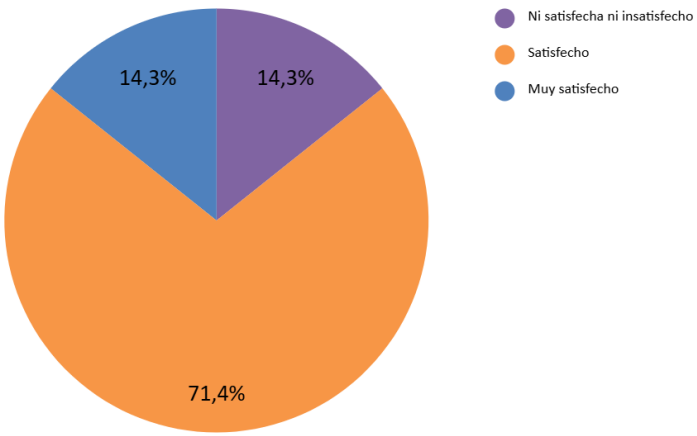
Salario, relación, ambiente



Nota: Los resultados muestran una base sólida de conformidad, aunque con un área de neutralidad que merece atención. Fuente: Elaboración propia (2026).

Figura 18

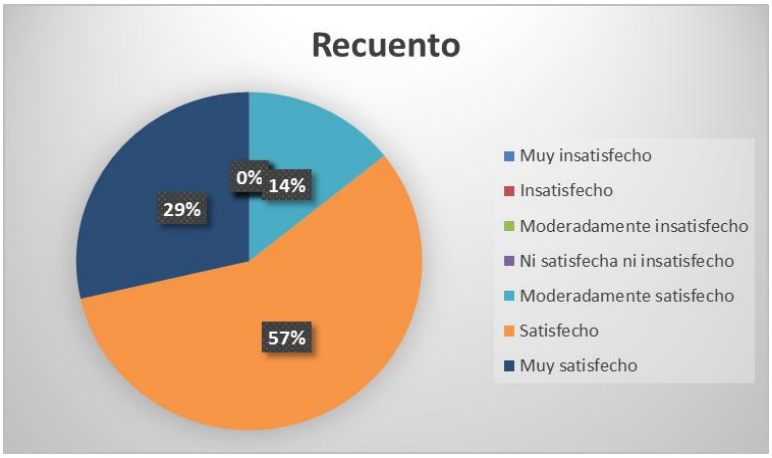
Salario y responsabilidades



Nota: Los datos reflejan que la mayoría del personal considera que su remuneración es adecuada para la carga de trabajo que maneja. Fuente: Elaboración propia (2026).

Figura 19

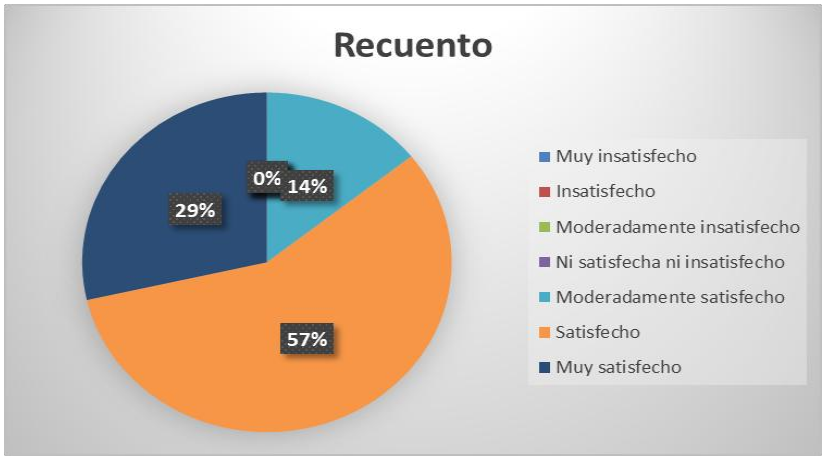
Análisis de Infraestructura y Mobiliario



Nota: El 100% de la percepción sobre la infraestructura es positiva. El jardín cuenta con un entorno físico que favorece tanto el desempeño del personal como el bienestar de los niños. Fuente: Elaboración propia (2026).

Figura 20

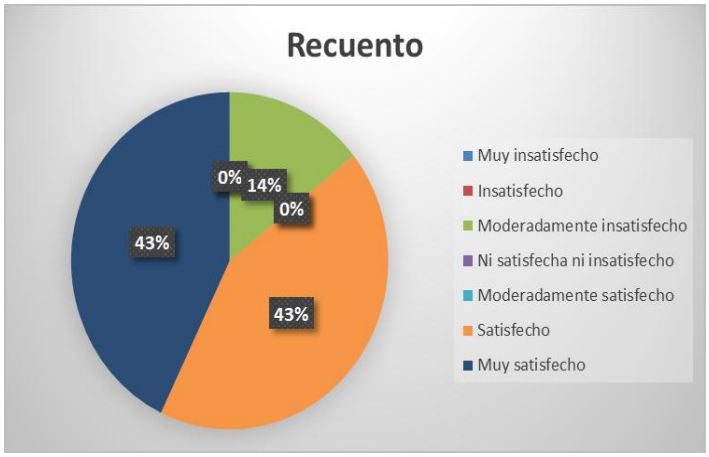
Análisis de la Carga Laboral



Nota: El 100% de la percepción sobre la carga laboral es favorable. La institución ha logrado un diseño de puestos de trabajo saludables, lo cual es fundamental para mantener la calidad en el servicio y la retención del talento humano. Fuente: Elaboración propia (2026).

Figura 21

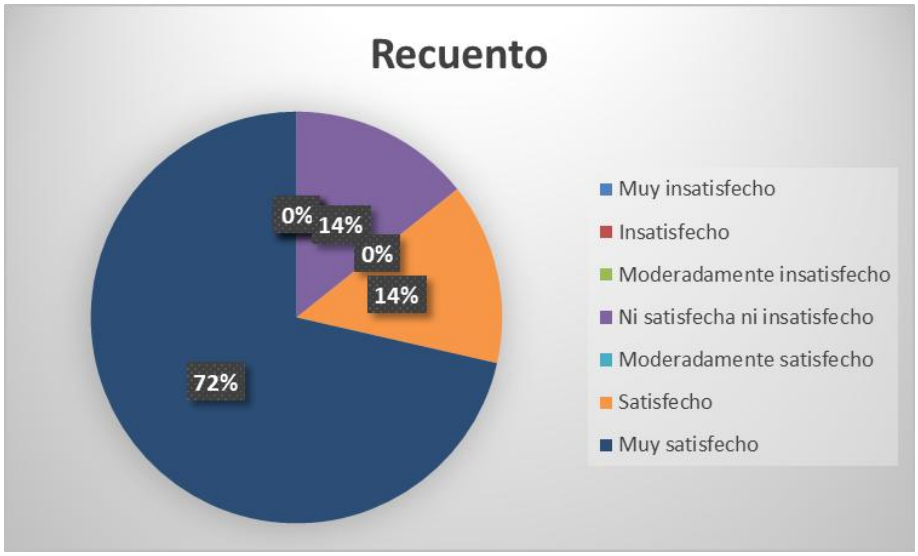
Análisis del Equilibrio Vida-Trabajo



Nota: Los datos indican que el horario es compatible con la vida personal para la gran mayoría, aunque existe un grupo que empieza a sentir dificultades. Fuente: Elaboración propia (2026).

Figura 22

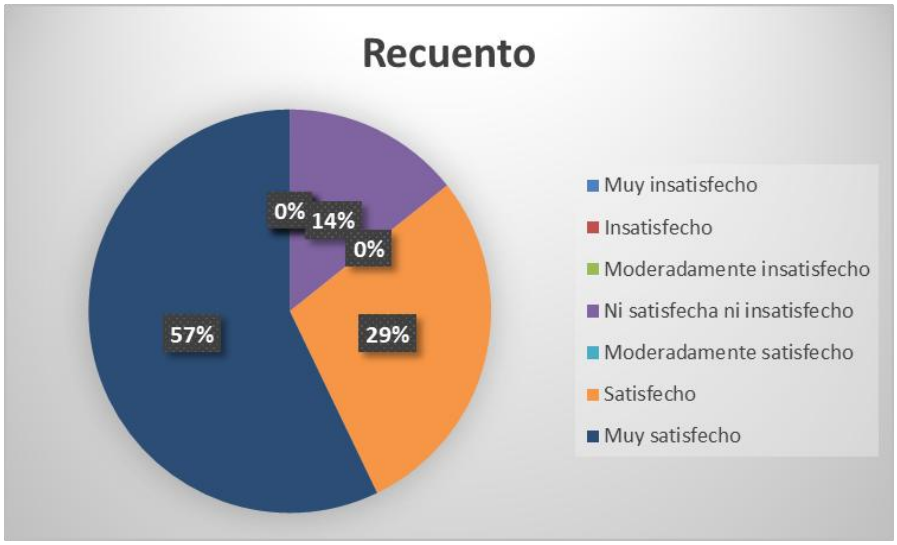
Análisis de Apoyo Directivo



Nota: Los datos indican que la dirección de la institución es percibida como un recurso accesible y resolutivo para casi todo el equipo. Fuente: Elaboración propia (2026).

Figura 23

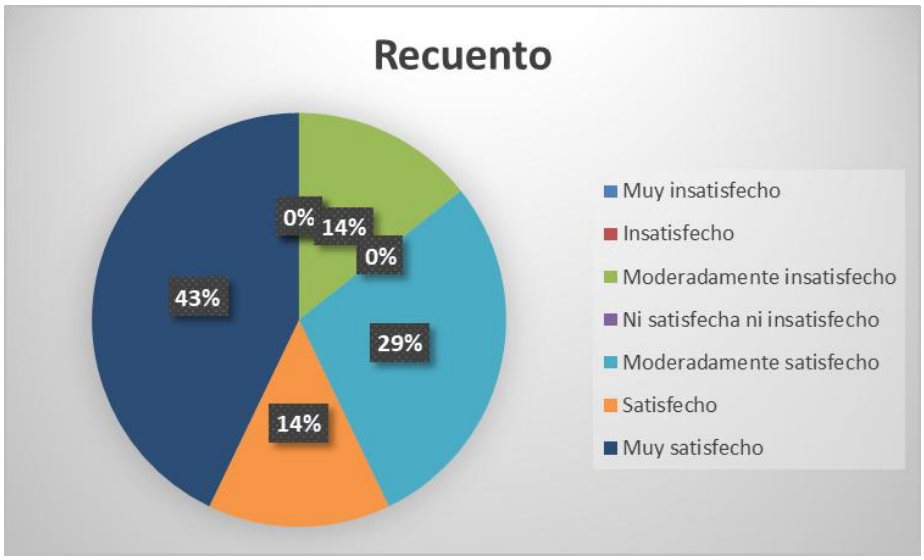
Análisis de la Comunicación Institucional



Nota: Los datos reflejan que la transmisión de información dentro de la organización funciona bien para la gran mayoría, pero presenta matices de mejora. Fuente: Elaboración propia (2026).

Figura 24

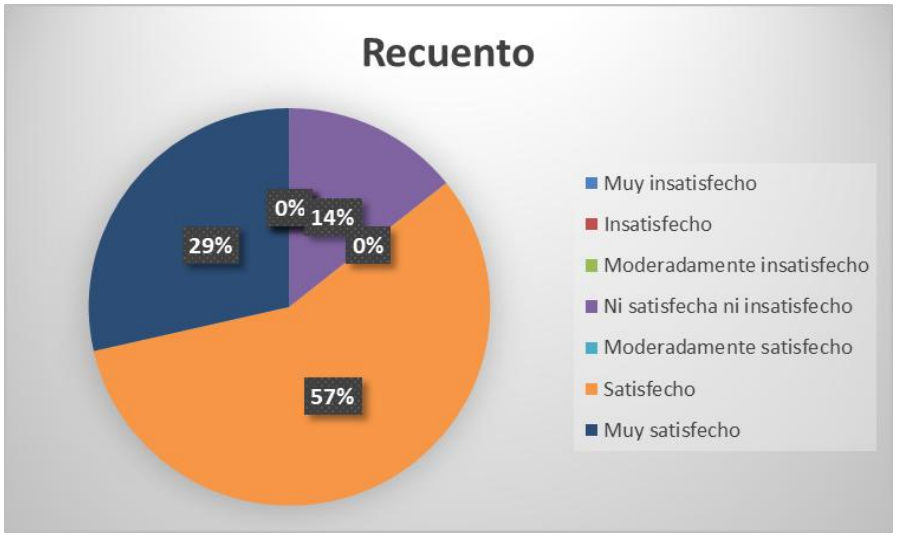
Análisis del Clima Laboral



Nota: Los datos reflejan que las relaciones entre colegas son positivas para la gran mayoría, pero aparece una señal de fricción que debe ser gestionada. Fuente: Elaboración propia (2026).

Figura 25

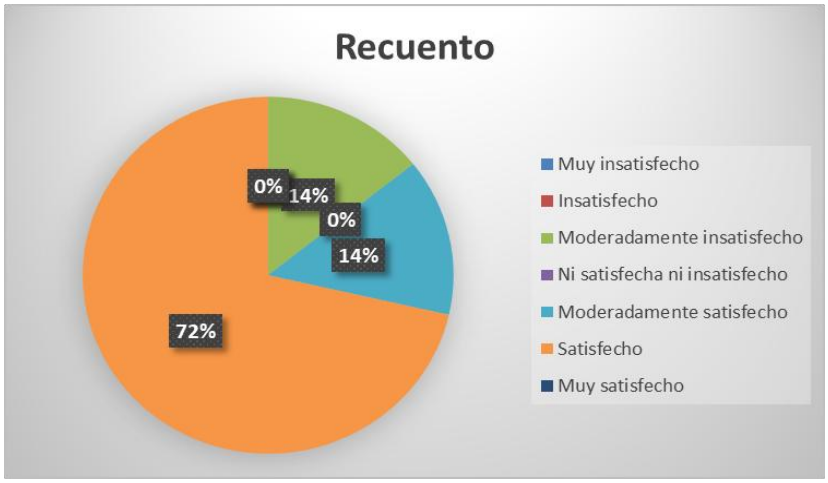
Análisis de Seguridad Física y Emocional



Nota: Los datos reflejan que la institución es percibida como un "espacio seguro", lo cual es fundamental para el desempeño docente y administrativo. Fuente: Elaboración propia (2026).

Figura 26

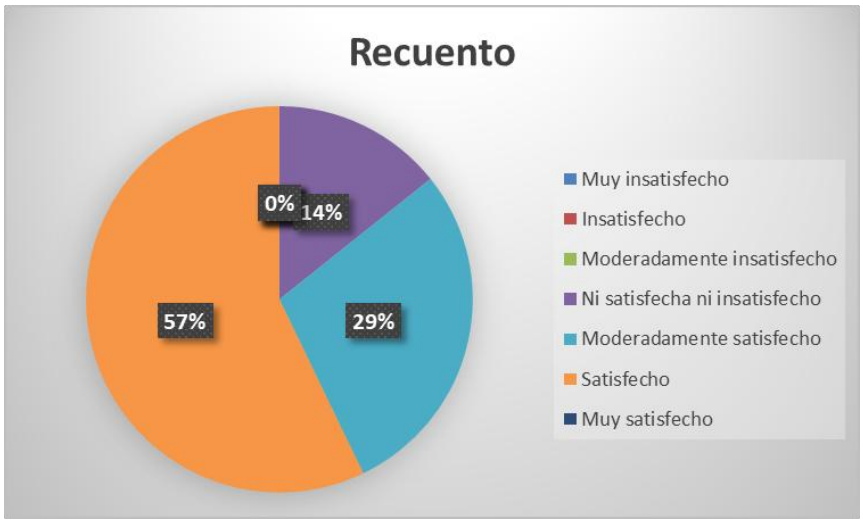
Análisis de Estrés por Manejo de Grupo



Nota: Los datos indican que el personal cuenta con herramientas para manejar sus grupos, pero hay una señal de agotamiento en un sector específico. Fuente: Elaboración propia (2026).

Figura 27

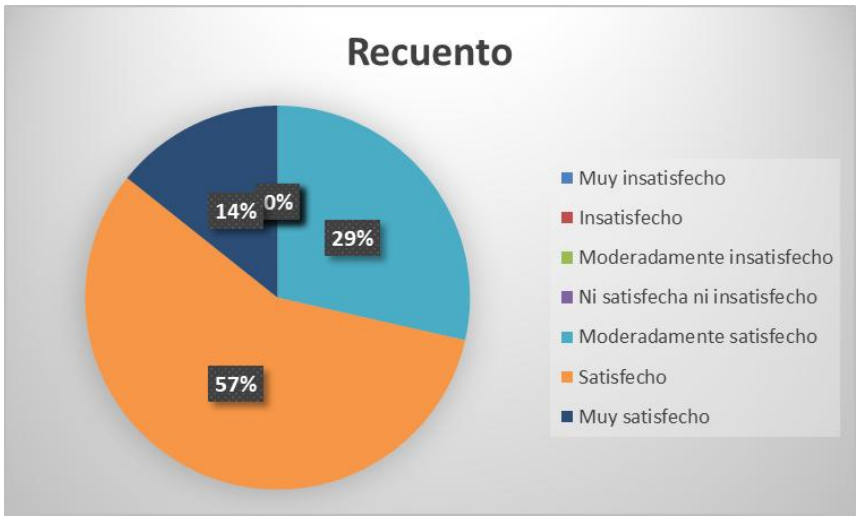
Análisis de Recursos Pedagógicos



Nota: Los resultados indican que la institución provee los materiales necesarios para la labor docente, pero la satisfacción no es plena. Fuente: Elaboración propia (2026).

Figura 28

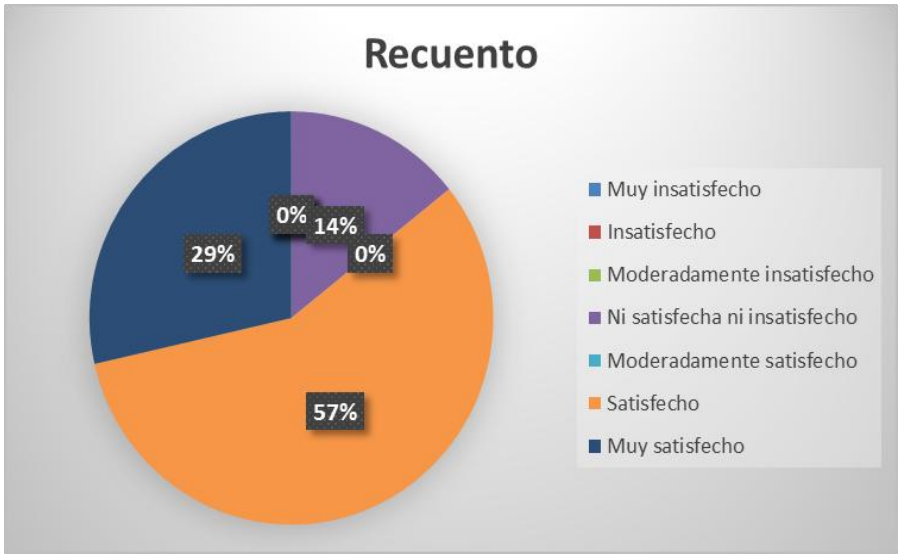
Análisis de Valoración por Padres de Familia



Nota: Los datos indican que el esfuerzo del personal es visible y agradecido por las familias, lo cual es un motor de motivación clave. Fuente: Elaboración propia (2026).

Figura 29

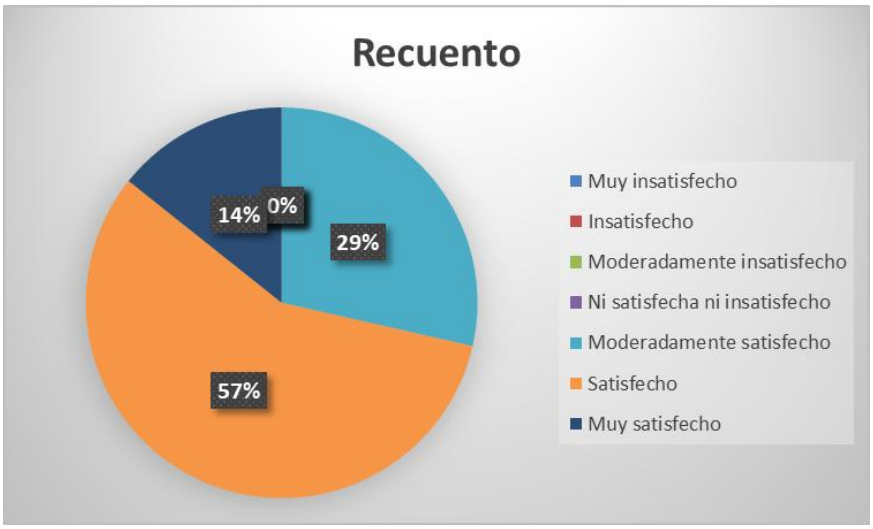
Análisis de Acompañamiento en Situaciones Críticas



Nota: Los datos indican que la institución no deja solo al docente ante los retos de comportamiento o situaciones complejas en el aula. Fuente: Elaboración propia (2026).

Figura 30

Análisis de Salud Física y Emocional



Nota: Los datos indican que la institución es percibida como un lugar que cuida la integridad del personal, permitiendo un desempeño saludable. Fuente: Elaboración propia (2026).

Descripción Diagnostico Organizacional

El Jardín Infantil Taller Creativo, es una institución dedicada a la atención integral de la primera infancia, cuyo propósito es brindar formación pedagógica, cuidado y acompañamiento al desarrollo físico, afectivo y social de los niños. El Jardín está integrado por personal docente, auxiliares pedagógicas y administrativos que desempeñan funciones de alta responsabilidad y elevada exigencia emocional.

El trabajo en el sector educativo infantil exige vigilancia permanente, planeación pedagógica, apoyo emocional y cumplimiento de tareas administrativas, lo cual puede generar cansancio físico y mental si no se cuenta con estrategias de bienestar laboral. Este se relaciona con la calidad de vida en el trabajo, el clima organizacional y la salud física y mental de los trabajadores. Según la Organización Mundial de la Salud (2010), el bienestar es un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de enfermedad, lo que implica que los espacios laborales deben promover condiciones saludables y satisfactorias para los trabajadores.

A partir de la mirada y el análisis del entorno organizacional del Jardín Infantil Taller Creativo, se identifican las siguientes situaciones, de cómo el personal docente y las auxiliares afrontan jornadas laborales prolongadas con alta exigencia física y emocional, lo cual puede generar: cansancio físico, estrés laboral, sobrecarga emocional y falta de motivación.

La Organización Internacional del Trabajo. (2019), señala que el bienestar laboral se vincula con condiciones laborales dignas y la promoción de la salud física y mental del trabajador, elementos fundamentales para un desempeño apropiado.

Se evidencia la ausencia de un programa organizado de recreación y bienestar que incluya: pausas activas, actividades lúdicas, integración del equipo, estrategias de manejo del estrés.

La falta de estos espacios reduce la posibilidad de descanso mental y fortalecimiento de las relaciones interpersonales lo que puede afectar el ambiente y la satisfacción laboral.

Aunque existe un ambiente de trabajo adecuado, se identifican oportunidades de mejora en: trabajo en equipo, comunicación, motivación del personal, espacios de participación y de integración.

El bienestar laboral influye directamente en el clima organizacional y en la productividad. De acuerdo con Chiavenato (2009), el bienestar de los trabajadores contribuye al desarrollo organizacional y aumento del desempeño laboral.

Las situaciones expuestas pueden facilitar la presencia de factores de riesgo psicosocial como: tensión en el trabajo, desgaste emocional, falta de ánimo, agotamiento laboral.

Según el ministerio de trabajo, la promoción de ambientes laborales saludables y programas de bienestar permite prevenir riesgos psicosociales y mejorar la calidad de vida de los trabajadores.

A partir del diagnóstico organizacional realizado mediante la aplicación de la encuesta de bienestar laboral, se identifican algunas necesidades que, aunque no representan problemática crítica, si constituyen aspectos susceptibles de fortalecimiento dentro de la institución para mejorar el bienestar laboral y el clima organizacional.

Estas necesidades evidencian la importancia de diseñar estrategias que aporten al bienestar integral de los trabajadores; se evidencia la necesidad de implementar un programa de recreación laboral que ayude a disminuir el estrés laboral, fortalecer las relaciones

interpersonales, mejorar la motivación y satisfacción laboral, promover la salud física y mental generando un ambiente laboral saludable.

Metodología de Intervención.

Tipo de investigación y enfoque

La investigación realizada en el jardín infantil Taller Creativo es de tipo descriptivo, ya que tiene como objetivo identificar, analizar y también describir las características, percepciones y condiciones laborales de los trabajadores, sin manipular las variables estudiadas. Este tipo de investigación nos sirve para conocer con detalles la realidad del contexto organizacional, evidenciando aspectos de factores intrínsecos, extrínsecos y bienestar psicosocial de las empleadas. Según Hernández (2014), este tipo de estudio busca especificar propiedades, características, y perfiles de personas, grupos o cualquier fenómeno que se someta a análisis, permitiendo comprender la realidad tal como ocurre, por tal motivo la investigación descriptiva nos resultó la más adecuada para identificar el ambiente laboral, percepciones de las docentes y factores psicosociales dentro del jardín infantil.

A través de este enfoque se procura reunir información que ayude a comprender la situación, identificando fortalezas, necesidades y oportunidades para mejorar el ámbito laboral.

Este estudio se realizó bajo un enfoque cuantitativo, puesto que se basa en una recolección y análisis de datos numéricos con el fin de explicar por medio de estadísticas y resultados medibles utilizadas como herramientas, según Hernández (2014), este enfoque usa la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico esto nos facilita describir, explicar y predecir comportamientos.

Debido a que la información fue recolectada mediante una encuesta estructurada, la cual nos permitió conseguir datos medibles y analizables estadísticamente; dicho enfoque se caracteriza por la recolección y análisis de datos numéricos, facilitando la interpretación objetiva de los resultados mediante frecuencias, porcentajes y gráficas, que ayudan a evaluar

el nivel de satisfacción y percepción de las docentes frente a varios aspectos del entorno laboral.

De esta manera, la metodología de intervención se fundamentó en la implementación de instrumentos de diagnóstico organizacional. Estos nos ayudaron a identificar los factores que afectan el bienestar laboral entre los trabajadores. Posteriormente, tras analizar los resultados obtenidos, se plantean estrategias de mejora las cuales buscan fortalecer el bienestar psicosocial al interior de la institución.

Técnicas e instrumentos de recolección de datos

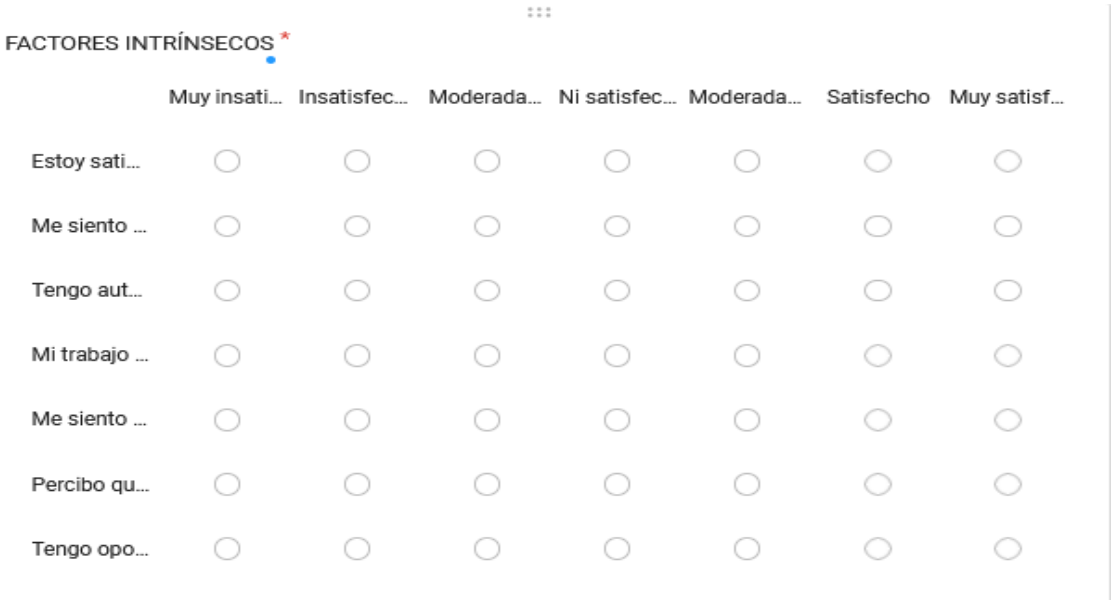
La implementación del programa, “Sembrando Bienestar” permitirá mejorar la calidad de vida de las docentes del Jardín Infantil Taller Creativo, mejorando el ambiente laboral positivo y el cumplimiento de los objetivos institucionales, por lo tanto, se utilizó como instrumento de recolección de datos una encuesta de satisfacción laboral, aplicada bajo un enfoque cuantitativo. El instrumento ha sido diseñado teniendo en cuenta los lineamientos de la NTP 394 y NTP 213 del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el trabajo, orientadas a la evaluación de la satisfacción laboral y los factores psicosociales en el trabajo. (Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, 1993).

La encuesta se realizó mediante preguntas cerradas, una escala tipo likert, con el fin de medir la percepción de las docentes frente a distintos aspectos relacionados con el bienestar laboral. El diseño del instrumento considero 3 dimensiones principales: factores intrínsecos, extrínsecos y condiciones psicosociales del entorno laboral en el contexto educativo infantil. El instrumento se usó con las docentes del jardín infantil taller creativo es una encuesta que como se mencionó con anterioridad se realizó a través de la plataforma de google forms en el cual las figuras 31,32,33 evidencian la estructura de la encuesta por lo cual, la información fue recopilada de manera directa, voluntariamente y muy confidencial. Posteriormente, estos datos fueron tabulados, organizados y analizados, ayudando a

identificar los niveles de satisfacción en el trabajo y también las condiciones psicosociales que se presentan en el ambiente laboral. Este diagnóstico sirvió como punto de partida para guiar las acciones del programa de recreación centrado en mejorar el bienestar de las docentes.

Figura 31

Sección de Encuesta Factores Intrínsecos.



Fuente: Elaboración propia (2026).

Figura 32

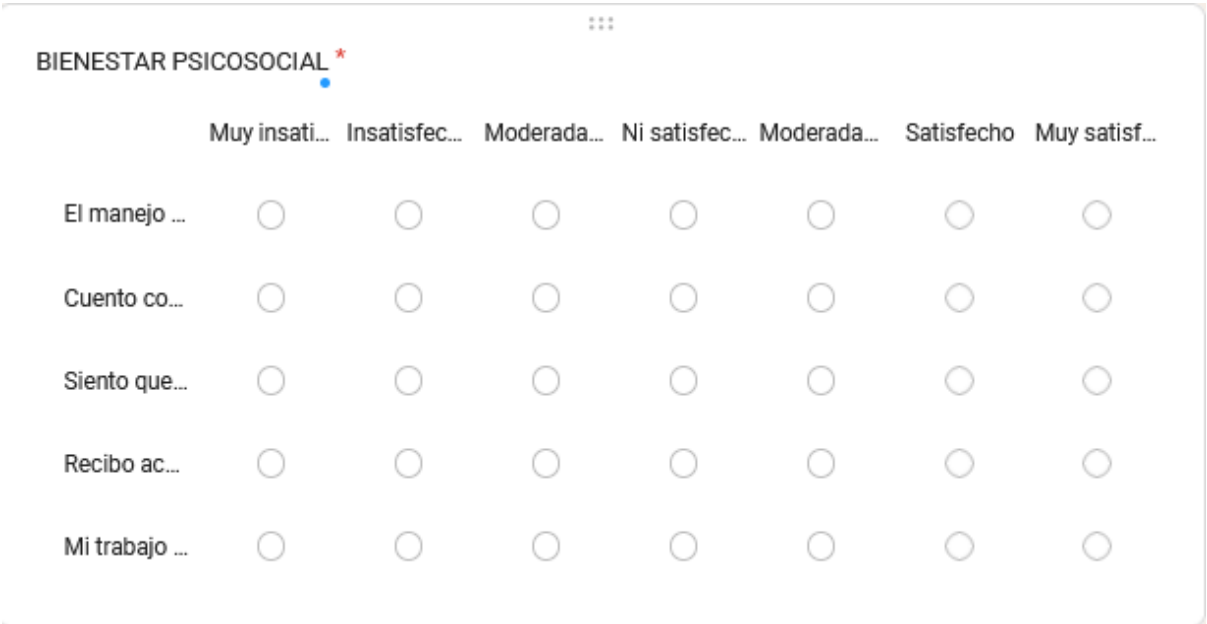
Sección de Encuesta Factores Extrínsecos



Nota: Tomado de autoría propia. Fuente: Elaboración propia (2026).

Figura 33

Sección de Encuesta Factores Psicosociales.



Nota: Tomado de autoría propia. Fuente: Elaboración propia (2026).

Tras aplicar la encuesta de satisfacción a las docentes del jardín taller creativo, obtuvimos resultados evidenciando un buen nivel de satisfacción laboral en general en gente encuestada. No se identifican factores críticos de riesgo psicosocial que requieran intervención inmediata, lo cual sugiere un ambiente organizacional estable y funcional.

Sin embargo, se identifica un área concreta con oportunidad de mejora con el fin de fortalecer el ambiente laboral, el reconocimiento y la retroalimentación por parte de la dirección o liderazgo**.** Aunque no es de gran riesgo, es un elemento clave para mejorar la motivación, el compromiso y el sentido de pertenencia del personal.

En cuanto al bienestar psicosocial, los indicadores evidencian condiciones adecuadas; no obstante, se recomienda reforzar más acciones para mantener estos niveles positivos y prevenir posibles deterioros futuros.

Población y muestra.

La población analizada abarca a todo el personal que labora en el Jardín Infantil Taller Creativo, incluye todas las docentes, quienes están directamente en las actividades pedagógicas y administrativas de la institución. Este grupo de trabajadoras forman el núcleo central de esta investigación, ya que son quienes viven en primera instancia las condiciones de trabajo, el ambiente laboral y los factores psicosociales que se encuentran en el trabajo. El estudio de esta población ayuda a comprender el bienestar laboral, las condiciones laborales y la percepción de los empleados sobre diversos aspectos del jardín.

La muestra abarca todos los trabajadores, los cuales participaron voluntariamente en la aplicación de la encuesta. En este caso, la muestra incluyó 7 trabajadoras del jardín infantil Taller Creativo. Debido al tamaño reducido de la población, se trabajó con muestra censal, es decir, se incluyó la totalidad de las trabajadoras disponibles en la institución al momento de

realizar la encuesta, lo que nos permite obtener una visión completa de la percepción del equipo de trabajo, al igual que la recolección de información representativa sobre las condiciones laborales, los factores intrínsecos, extrínsecos y el bienestar psicosocial, facilitando así el análisis del diagnóstico organizacional y la identificación de necesidades dentro de la institución.

Criterios de inclusión y exclusión

Se consideraron dentro del estudio las personas que cumplen las siguientes condiciones:

Empleadas vinculadas al Jardín Infantil Taller Creativo, personas en tareas pedagógicas, administrativas o de apoyo en la institución, además trabajadoras activas laboralmente durante la encuesta y también que optaron por colaborar voluntariamente en la investigación contestando la encuesta. Se descartaron del estudio las personas que no pertenecen a la institución o que no tienen relación directa con el jardín infantil, al igual que aquellas personas que no se encontraban activas laboralmente durante la aplicación de la encuesta.

Definir estas condiciones nos permitió delimitar adecuadamente la población participante, garantizando que la información recolectada corresponde a trabajadores que conocen y experimentan directamente las condiciones laborales y el entorno de la institución.

Análisis de datos diagnóstico.

A partir del análisis de la información recopilada, se evidencia que la muestra del estudio está conformada principalmente por mujeres adultas con edades entre los 35 y 54 años, quienes en su mayoría conviven con su núcleo familiar, compuesto por pareja, hijos u otros familiares cercanos. Este aspecto permite inferir que las participantes se encuentran en una etapa del ciclo vital caracterizada por la coexistencia de responsabilidades laborales y

familiares, lo cual puede incidir en la manera en que perciben su entorno laboral, su bienestar y sus condiciones de trabajo.

No obstante, es importante señalar que el estudio se basa en una muestra reducida de siete participantes, por lo cual los resultados deben interpretarse con cautela. En este sentido, los hallazgos obtenidos constituyen una aproximación descriptiva del grupo analizado, que permite identificar ciertas tendencias y características dentro del contexto evaluado, sin que ello implique una representación estadística de la totalidad de la población laboral de la organización.

En relación con las características socioeducativas y laborales, los resultados muestran que las participantes cuentan con un nivel educativo favorable, predominando la formación profesional. Asimismo, se observa una relativa estabilidad laboral, evidenciada en la prevalencia de contratos a término indefinido. De igual manera, se identifica que la empresa cumple con la entrega de dotación al personal, lo cual refleja el cumplimiento de ciertos lineamientos relacionados con las condiciones básicas de trabajo y seguridad laboral.

Sin embargo, pese a estas condiciones favorables, se evidencia que la mayoría de las trabajadoras percibe ingresos que oscilan entre uno y dos salarios mínimos, situación que puede representar una limitación en términos de bienestar económico y calidad de vida. Esta condición resulta particularmente relevante si se considera el nivel educativo del personal, lo que podría evidenciar una posible brecha entre la formación académica y la retribución económica percibida.

En este contexto, el diagnóstico sugiere que, aunque la organización presenta condiciones laborales formales relativamente estables, existe la necesidad de fortalecer estrategias orientadas al bienestar laboral, el reconocimiento del talento humano y el desarrollo profesional. Dichas acciones podrían contribuir a mejorar las condiciones

socioeconómicas del personal, promover mayores niveles de satisfacción laboral y favorecer un ambiente organizacional más equilibrado, especialmente considerando las responsabilidades familiares que caracterizan a la población analizada. A partir de la información descrita de las tres dimensiones evaluadas (factores extrínsecos, factores intrínsecos y bienestar psicosocial), se pueden identificar tres falencias principales relacionadas con los niveles de satisfacción más bajos o intermedios reportados por las docentes. Estas debilidades indican áreas que requieren mejora dentro de la institución.

Limitadas oportunidades de crecimiento profesional

En la dimensión de factores intrínsecos, el ítem “Tengo oportunidades reales de crecimiento o promoción profesional” presenta mayor concentración de respuestas en moderadamente satisfecho y menos en muy satisfecho en comparación con otros ítems.

Esto evidencia que los docentes perciben pocas posibilidades de desarrollo profesional o ascenso dentro de la institución. La falta de planes de carrera, capacitaciones continuas o mecanismos claros de promoción puede generar desmotivación y limitar el desarrollo de competencias profesionales.

Insuficiente reconocimiento de la labor docente

Este factor se evidencia también en factores intrínsecos, el ítem “Me siento reconocida por la labor pedagógica que realizó” muestra respuestas en niveles medios e incluso moderadamente insatisfechos.

Lo que esta situación sugiere es que el reconocimiento institucional hacia el trabajo pedagógico no es percibido como suficiente. La ausencia de estrategias formales de reconocimiento (retroalimentación positiva, incentivos o visualización del trabajo docente) puede afectar la motivación, el sentido de pertenencia y la satisfacción laboral.

Limitaciones en los recursos pedagógicos disponibles

En la dimensión de bienestar psicosocial, el ítem “Cuento con recursos pedagógicos suficientes” presenta respuestas principalmente entre ni satisfecho, ni insatisfecho, con menor presencia de los niveles más altos. La falta de recursos didácticos, tecnológicos o materiales de apoyo puede dificultar el proceso de enseñanza y afectar tanto la calidad educativa como el bienestar laboral.

Diseño de propuesta

Para el diseño de la propuesta de intervención, se estructuró un programa de actividades basado en los hallazgos identificados durante el diagnóstico, asegurando que cada acción responda de manera pertinente a las necesidades detectadas en la organización. De forma complementaria, se implementó una herramienta tipo cartilla como estrategia de difusión, con el fin de presentar el programa de manera clara, dinámica y atractiva para los colaboradores, facilitando su comprensión y apropiación.

Esta cartilla no solo actúa como medio informativo, sino también como un recurso pedagógico que promueve la participación activa y el compromiso del personal con las actividades propuestas. En conjunto, el programa y la herramienta de difusión buscan garantizar el cumplimiento de los objetivos planteados inicialmente, favoreciendo su adaptación al contexto organizacional y contribuyendo al fortalecimiento del bienestar laboral dentro de la institución.

Plan de Trabajo

El presente plan de trabajo constituye la estructura operativa diseñada para dar cumplimiento a los objetivos planteados en la propuesta de intervención, orientada al fortalecimiento del bienestar laboral en la empresa. Este se fundamenta en los hallazgos obtenidos durante el proceso diagnóstico, los cuales permitieron identificar necesidades, debilidades y oportunidades de mejora en el entorno laboral.

A partir de esta información, se establecen una serie de actividades organizadas de manera estratégica, con tiempos, responsables y recursos definidos, que buscan generar un impacto positivo en las condiciones laborales y en la calidad de vida de los docentes. El plan de trabajo se concibe como una guía práctica y flexible, que facilita la implementación ordenada de las acciones propuestas, promoviendo la participación activa y el compromiso de todo el equipo de trabajo.

Figura 34

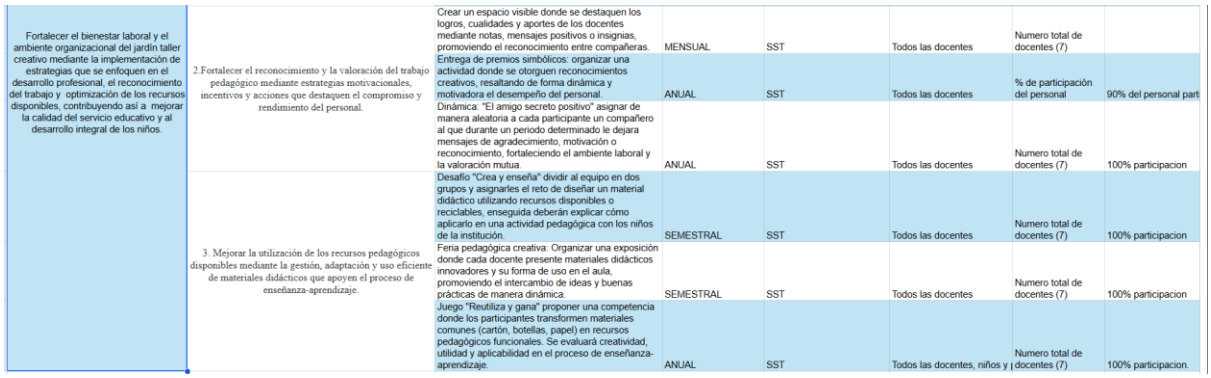
Plan de trabajo

OBJETIVO GENERAL	OBJETIVOS ESPECIFICOS	ACTIVIDAD	FRECUENCIA	RESPONSABLES	PARTICIPANTES	INDICADOR	META
Fortalecer el bienestar laboral y el ambiente organizacional del jardín taller creativo mediante la implementación de estrategias que se enfoquen en el desarrollo profesional, el reconocimiento del trabajo y optimización de los recursos disponibles, contribuyendo así a mejorar la calidad del servicio educativo y al desarrollo integral de los niños.	1.Fomentar el crecimiento profesional de las docentes a través de la creación de espacios de capacitación, formación continua y oportunidades de crecimiento dentro de la institución.	Jornadas de capacitación interna: Realizar talleres dirigidos por profesionales sobre temas pedagógicos, manejo del aula, estrategias didácticas y desarrollo infantil.	TRIMESTRAL	SST	Todos las docentes	% de trabajadores que participan en el taller	100% de participación
		Taller creativo de innovación educativa: Realizar una actividad donde los participantes (niños, docentes) diseñen materiales pedagógicos con recursos reciclables o disponibles en la institución, fomentando la creatividad, el trabajo en equipo y las ideas innovadoras.	MENSUAL	SST	Todos las docentes y estudia	Número de jornadas realizadas / jornadas programadas	Cumplimiento del 100
		Rally pedagógico: Organizar un circuito de estaciones con retos relacionados con estrategias didácticas, resolución de conflictos y creatividad en el aula. cada equipo debe superar pruebas practicas que fortalezcan sus habilidades y conocimientos pedagógicos.	SEMESTRAL	SST	Todos las docentes	Numero total de docentes	Satisfacción ≥ 85%
	2.Fortalecer el reconocimiento y la valoración del trabajo pedagógico mediante estrategias motivacionales, incentivos y acciones que destaquen el compromiso y rendimiento del personal.	Crear un espacio visible donde se destaquen los logros, cualidades y aportes de los docentes mediante notas, mensajes positivos o insignias, promoviendo el reconocimiento entre compañeras.	MENSUAL	SST	Todos las docentes	Numero total de docentes (7)	
		Entrega de premios simbólicos: organizar una actividad donde se otorguen reconocimientos creativos, resaltando de forma dinámica y motivadora el desempeño del personal.	ANUAL	SST	Todos las docentes	% de participación del personal	90% del personal part
		Dinámica: "El amigo secreto positivo" asignar de manera aleatoria a cada participante un compañero al que durante un periodo determinado le dejara mensajes de agradecimiento, motivación o reconocimiento, fortaleciendo el ambiente laboral y la valoración mutua.	ANUAL	SST	Todos las docentes	Numero total de docentes (7)	100% participacion
		Desafío "Crea y enseña" dividir al equipo en dos grupos y asignarles el reto de diseñar un material didáctico utilizando recursos disponibles o					

Fuente: Elaboración propia (2026).

Figura 35

Plan de trabajo

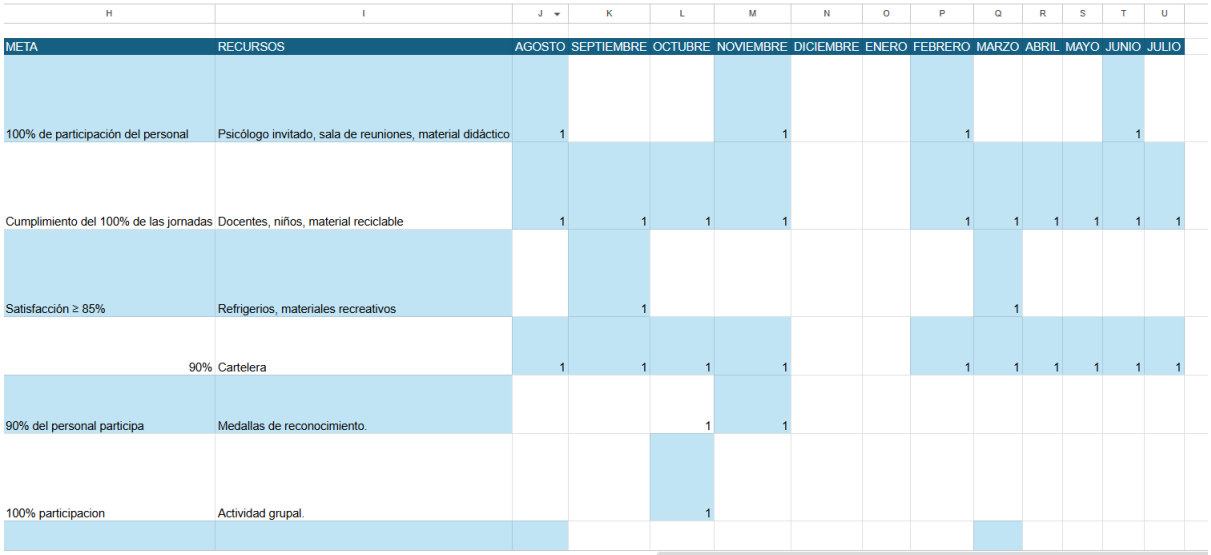


Fortalecer el bienestar laboral y el ambiente organizacional del jardín taller creativo mediante la implementación de estrategias que se enfoquen en el desarrollo profesional, el reconocimiento del trabajo y optimización de los recursos disponibles, contribuyendo así a mejorar la calidad del servicio educativo y al desarrollo integral de los niños.	2.Fortalecer el reconocimiento y la valoración del trabajo pedagógico mediante estrategias motivacionales, incentivos y acciones que destaquen el compromiso y rendimiento del personal.	Crear un espacio visible donde se destaquen los logros, cualidades y aportes de los docentes mediante notas, mensajes positivos o insignias, promoviendo el reconocimiento entre compañeras.	MENSUAL	SST	Todos las docentes	Numero total de docentes (7)	
		Entrega de premios simbólicos: organizar una actividad donde se otorguen reconocimientos creativos, resaltando de forma dinámica y motivadora el desempeño del personal.	ANUAL	SST	Todos las docentes	% de participación del personal	90% del personal part
		Dinámica: "El amigo secreto positivo" asignar de manera aleatoria a cada participante un compañero al que durante un periodo determinado le dejara mensajes de agradecimiento, motivación o reconocimiento, fortaleciendo el ambiente laboral y la valoración mutua.	ANUAL	SST	Todos las docentes	Numero total de docentes (7)	100% participacion
	3. Mejorar la utilización de los recursos pedagógicos disponibles mediante la gestión, adaptación y uso eficiente de materiales didácticos que apoyen el proceso de enseñanza-aprendizaje.	Desafío "Crea y enseña" dividir al equipo en dos grupos y asignarles el reto de diseñar un material didáctico utilizando recursos disponibles o reciclables, enseguida deberán explicar cómo aplicarlo en una actividad pedagógica con los niños de la institución.	SEMESTRAL	SST	Todos las docentes	Numero total de docentes (7)	100% participacion
		Feria pedagógica creativa: Organizar una exposición donde cada docente presente materiales didácticos innovadores y su forma de uso en el aula, promoviendo el intercambio de ideas y buenas prácticas de manera dinámica.	SEMESTRAL	SST	Todos las docentes	Numero total de docentes (7)	100% participacion
		Juego "Reutiliza y gana" proponer una competencia donde los participantes transformen materiales comunes (cartón, botellas, papel) en recursos pedagógicos funcionales. Se evaluará creatividad, utilidad y aplicabilidad en el proceso de enseñanza-aprendizaje.	ANUAL	SST	Todos las docentes, niños y	Numero total de docentes (7)	100% participacion.

Fuente: Elaboración propia (2026).

Figura 36

Cronograma de actividades.



H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U
META	RECURSOS	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO
100% de participación del personal	Psicólogo invitado, sala de reuniones, material didáctico	1			1			1				1	
Cumplimiento del 100% de las jornadas	Docentes, niños, material reciclable	1	1	1	1			1	1	1	1	1	1
Satisfacción ≥ 85%	Refrigerios, materiales recreativos		1						1				
90%	Cartelera	1	1	1	1			1	1	1	1	1	1
90% del personal participa	Medallas de reconocimiento.			1	1								
100% participacion	Actividad grupal.			1									

Fuente: Elaboración propia (2026).

Figura 37

Presupuesto

ACTIVIDAD	PRESUESTO ANU	AGOSTO	SEPTIEMI	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMB	ENERO	FEBRER	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO
Jornadas de capacitación interna: Realizar talleres dirigidos por	$400.000,00	$100.000,0			$100.000,00			$100.000				$100.000	
Taller creativo de innovación educativa: Realizar una actividad donde los participantes (niños, docentes) diseñen materiales pedagógicos con recursos reciclables o disponibles en la institución, fomentando la creatividad, el trabajo en equipo y las ideas innovadoras.	$200.000,00	$20.000,00	$20.000,0	$20.000,0	$20.000,00			$20.000,0	$20.000	$20.00	$20.000,(	$20.000,	$20.000,
Rally pedagógico: Organizar un circuito de estaciones con retos relacionados con estrategias didácticas, resolución de conflictos y creatividad en el aula. cada equipo debe superar pruebas practicas que fortalezcan sus habilidades y conocimientos pedagógicos.	$100.000,00		$50.000,0						$50.000				
Crear un espacio visible donde se destaquen los logros, cualidades y aportes de los docentes mediante notas, mensajes positivos o insignias, promoviendo el reconocimiento entre compañeras.	$100.000,00	$10.000,00	$10.000,0	$10.000,0	$10.000,00			$10.000,0	$10.000	$10.00	$10.000,(	$10.000,	$10.000,
Entrega de premios simbólicos: organizar una actividad donde se otorguen reconocimientos creativos, resaltando de forma dinámica y motivadora el desempeño del personal.	$200.000,00				$200.000,00								
Dinámica: "El amigo secreto positivo" asignar de manera aleatoria a cada participante un compañero al que durante un periodo determinado le dejara mensajes de agradecimiento, motivación o reconocimiento, fortaleciendo el ambiente laboral y la valoración mutua.	$100.000,00			$100.000,(									
Desafío "Crea y enseña" dividir al equipo en dos grupos y asignarles el reto de diseñar un material didáctico utilizando recursos disponibles o reciclables, enseguida deberán explicar cómo aplicarlo en una actividad pedagógica con los niños de la institución.	$60.000,00	$30.000,00							$30.000				
Feria pedagógica creativa: Organizar una exposición donde cada docente presente materiales didácticos innovadores y su forma de uso en el aula, promoviendo el intercambio de ideas y buenas prácticas de manera dinámica.	$80.000,00		$40.000,0								$40.000,(		

Fuente: Elaboración propia (2026).

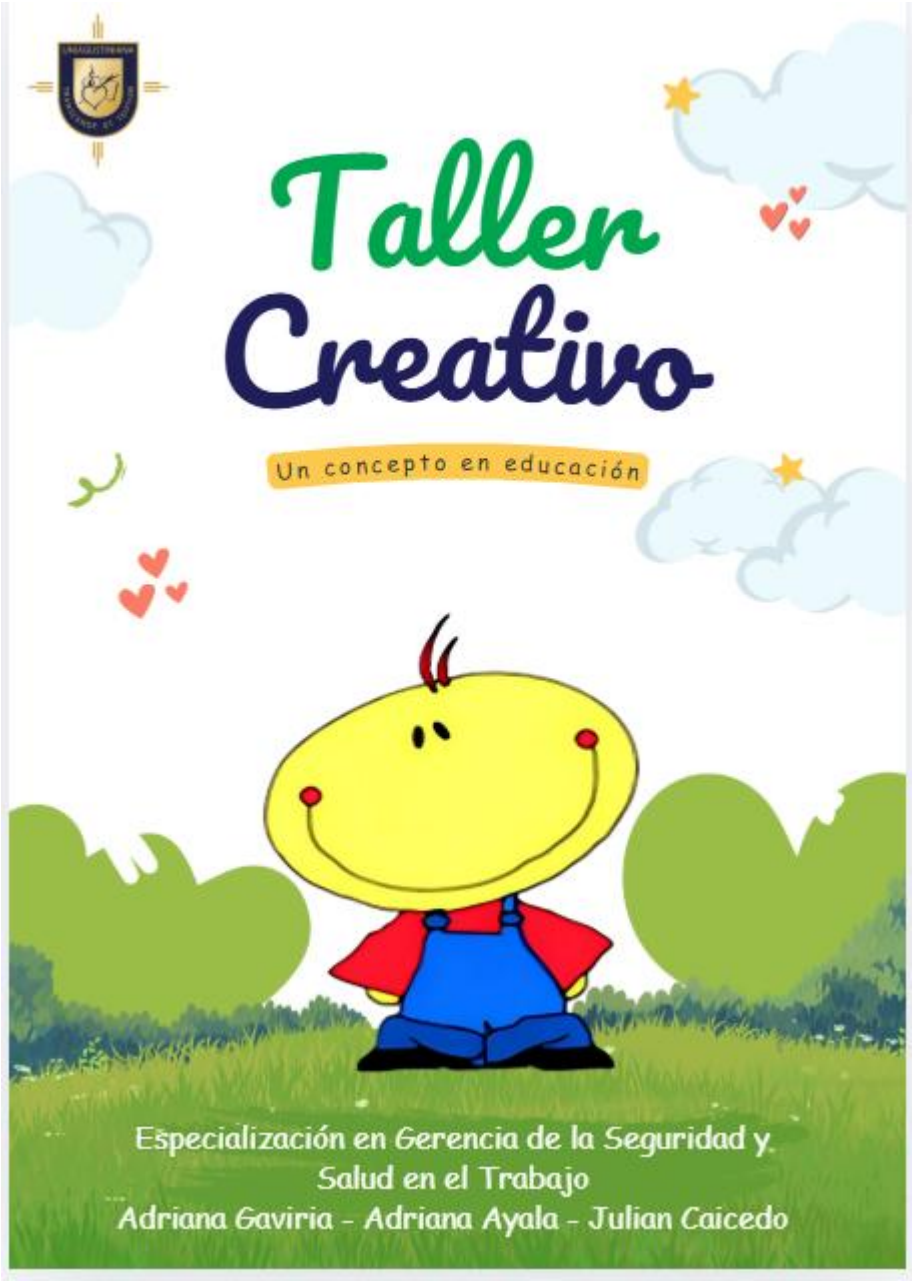
Cartilla

La cartilla se presenta como una herramienta didáctica y de apoyo diseñada para facilitar la comprensión y divulgación del plan de trabajo, promoviendo una comunicación clara, accesible y atractiva para todos los colaboradores de la organización. Su propósito es acercar de manera sencilla las actividades, objetivos y beneficios del programa de intervención, favoreciendo su apropiación e implementación.

A través de un lenguaje claro y recursos visuales, la cartilla busca motivar la participación activa del personal, fortalecer el sentido de pertenencia y contribuir a la construcción de un entorno laboral más saludable. De esta manera, se convierte en un instrumento clave para el acompañamiento del proceso, apoyando la consolidación de estrategias orientadas al bienestar laboral y al mejoramiento continuo dentro de la institución.

Figura 38

Cartilla.



Fuente: Elaboración propia (2026).

Figura 39

Cartilla.



Fuente: Elaboración propia (2026).

Figura 40

Cartilla.



Fuente: Elaboración propia (2026).

Figura 41

Cartilla.



Fuente: Elaboración propia (2026).

Conclusiones.

El programa “Sembrando Bienestar” se proyecta como una estrategia clave para fortalecer el bienestar laboral en el jardín Infantil Taller Creativo, tras analizar la encuesta surgieron algunas debilidades como por ejemplo escasas oportunidades en cuanto al progreso profesional, la falta de reconocimiento a la labor educativa, los escases de recursos pedagógicos cuestiones que podrían afectar la motivación, el rendimiento y el bienestar psicosocial de las docentes. En relación con los objetivos planteados, el diseño del programa, el plan de trabajo y la cartilla didáctica, se ajustan a las necesidades detectadas, particularmente en lo referente al limitado desarrollo profesional, al insuficiente aprecio del trabajo docente y a las carencias en recursos educativos. A pesar de no constituir un problema grave, estos factores impactan la motivación, el rendimiento y el bienestar psicosocial de las docentes.

Por tal motivo la implementación de este programa, permitirá crear entornos de recreación, integración y participación, estos buscan mejorar el ambiente laboral, consolidar la comunicación y además, reconocer el trabajo del personal, también ayudará a prevenir el estrés en el trabajo, por ello nos favorecerá el equilibrio mientras que impulsa el desarrollo de estrategias para mejorar la calidad de vida de los trabajadores

Por tanto “Sembrando Bienestar” no solo responde a las necesidades detectadas en el diagnóstico, sino que se fortalece como una estrategia completa; aportando al mejoramiento continuo del entorno laboral, impactando favorablemente en el rendimiento del equipo de trabajo, así como la calidad del servicio educativo que se proporciona a los niños.

Recomendaciones.

A partir de los resultados obtenidos y la implementación del programa “Sembrando Bienestar”, se sugieren las siguientes recomendaciones:

Reforzar el programa de capacitación y crecimiento profesional, implementando talleres, cursos o espacios de formación constante esto va a permitir a las docentes desarrollar nuevas habilidades y crecer en la institución. Se debe establecer estrategias de reconocimiento laboral, crear mecanismos formales e informales como felicitaciones públicas, incentivos simbólicos o espacios de retroalimentación positiva, que reconozcan el trabajo docente y aumenten la motivación. Además, es importante perfeccionar la provisión de recursos pedagógicos, gestionar y optimizar los recursos didácticos disponibles, así como promover el uso de materiales innovadores que faciliten el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Se debería implementar de manera continua el programa de recreación, asegurar la perdurabilidad del programa “Sembrando Bienestar”, llevando a cabo actividades periódicas según el plan de estudio formulado. Esto favorecerá el manejo del estrés, la integración y el bienestar emocional de las docentes. Por otro lado, se debe fortalecer la comunicación y el ambiente laboral, mediante la promoción de espacios de diálogo, participación y escucha activa que ayudarán a mejorar las relaciones interpersonales y el ambiente laboral.

Recomendaciones para futuras investigaciones

Aumentar la población de estudio, con una muestra más grande, o incluso considerar la participación de otras instituciones educativas, con el fin de comparar resultados y llegar a conclusiones más amplias.

Introducir una perspectiva mixta, con el fin de complementar el enfoque cuantitativo con técnicas cualitativas como entrevistas o grupos focales, para entender mejor las percepciones y experiencias del personal.

Medir el impacto del programa a largo plazo, realizando seguimientos, para determinar la efectividad del programa “Sembrando Bienestar” en el tiempo y su impacto en el bienestar laboral.

Explorar otros aspectos psicosociales, como el liderazgo, la cultura organizacional o carga emocional del trabajo, que puedan afectar en el bienestar de los empleados.

Crear y usar nuevas estrategias, ideando programas innovadores con actividades recreativas, pedagógicas y de apoyo para continuar impulsando el bienestar en el ámbito educativo.

Estas recomendaciones se realizan con el fin de reforzar el desarrollo institucional, mejorar el bienestar laboral y apoyar futuros estudios, contribuyendo al mejoramiento continuo del entorno laboral y educativo.

Referencias

Bueno, M. (2006). Calidad de vida laboral y bienestar en el trabajo. Bogotá: Editorial McGraw-Hill https://www.scribd.com/document/335459016/Calidad-de-Vida-en-El-Trabajo-Final

Dartey, K, & Amoako, G. (2011). Application of Frederick Herzberg's two-factor theory in assessing and understanding employee motivation at work: A Ghanaian perspective [Aplicación de la teoría de los dos factores de Frederick Herzberg en la evaluación y comprensión de la motivación de los empleados en el trabajo: Una perspectiva] ghanesa. *Revista Europea de Negocios y Gestion 3*(9), 1–8. https://www.researchgate.net/publication/230823567_Application_of_Frederick_Herzberg's_TwoFactor_theory_in_assessing_and_understanding_employee_motivation_at_work_A_Ghanaian_Perspective

Chiavenato, I. (2009). Gestión del talento humano (5.ª ed.). México: McGraw-Hill. https://jgestiondeltalentohumano.wordpress.com/wp-content/uploads/2013/11/gestion-del-talento-humano-idalberto-chiavenato-3th.pdf

Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. (1993). NTP 213: Satisfacción laboral. INSST. https://www.insst.es/documents/94886/7882308/ntp_213.pdf/d67a1fbf-c681-48f9-bddc-f8199cc08d2c?version=1.1&t=1727426814292&download=true

Ministerio del Trabajo. (2015). Decreto 1072 de 2015. Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. Ministerio del Trabajo. https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma_pdf.php?i=72173

Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. (1993) *NTP 213: Satisfacción laboral: encuesta de evaluación*. Portal INSST. Recuperado el 24 de febrero de 2026, https://www.insst.es/documentacion/colecciones-tecnicas/ntp-notas-tecnicas-de-

prevencion/6-serie-ntp-numeros-191-a-225-ano-1989/ntp-213-satisfaccion-laboral-encuesta-de-evaluacion

Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. (2023). Global report on teachers. UNESCO Publishing [Informe mundial sobre los docentes. Publicaciones de la UNESCO] https://teachertaskforce.org/sites/default/files/2024-01/2023_UNESCO-TTF_GlobalReportTeachersHighlights_ES.pdf

Organización Internacional del Trabajo. (2016). Promoción de la salud y el bienestar en el trabajo: Entornos laborales saludables. Ginebra: OIT. https://www.ilo.org/es/temas-y-sectores/seguridad-y-salud-en-el-trabajo/un-entorno-de-trabajo-seguro-y-saludable-como-principio-y-derecho

Organización Internacional del Trabajo. (2019). Seguridad y salud en el trabajo en el centro del futuro del trabajo: Aprovechar 100 años de experiencia. Ginebra: OIT. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40dgreports/%40dcomm/documents/publication/wcms_686762.pdf

Organización Mundial de la Salud. (1948). Constitución de la Organización Mundial de la Salud. https://www.who.int/es/about/governance/constitution

Organización Mundial de la Salud. (2010). Entornos laborales saludables: Fundamentos y modelo de la OMS. Ginebra: OMS https://iris.who.int/server/api/core/bitstreams/ab2af0c5-cccf-4886-9c91-7ab45affa82a/content

Organización Mundial de la Salud. (2022). *World mental health report: Transforming mental health for all*. [Informe mundial de salud mental: Transformando la salud mental para todos]. https://www.who.int/publications/i/item/9789240049338.

Pérez, J., Ldo, B., En Psicología, M., & Fidalgo, V. (s. f.). *NTP 394: Satisfacción laboral: Escala general de satisfacción*. Saludlaboralydiscapacidad.org.

https://saludlaboralydiscapacidad.org/wp-content/uploads/2019/05/NTP-394-Satisfacci%C3%B3n-laboral-escala-general-de-satisfacci%C3%B3n.pdf

Roberto Hernández Sampieri, Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). Metodología de la investigación (6.ª ed.). México: McGraw-Hill Education. https://books.google.com/books?id=5A2QDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=inauthor:%22Roberto+Hern%C3%A1ndez+Sampieri%22&hl=es-419&newbks=1&newbks_redir=1&sa=X&ved=2ahUKEwjEpI-5rueTAxXLVTABHbb5LLQQ6AF6BAgNEAM

Anexos

Se adjunta el Link de visualización de la cartilla

https://canva.link/5q28goe1zg4y8gl

Figura 42

Autorización para el desarrollo del trabajo de grado taller creativo



TALLER CREATIVO
UN CONCEPTO EN EDUCACION

CARTA DE AUTORIZACIÓN PARA DESARROLLO DE PROYECTO DE GRADO

Fecha: Enero 12 de 2026

Señores: Universidad Uniagustiniana

Por medio de la presente, el Jardín Infantil Taller Creativo con Nit 25112523-2 autoriza la realización del proyecto de grado titulado "Sembrando bienestar" propuesta de un programa de recreación para mejorar el bienestar laboral de las docentes del Jardín Infantil Taller Creativo", el cual será desarrollado con fines académicos.

La autorización permite a los estudiantes Luz Adriana Ayala Gómez, Julián Andrés Caicedo Castelblanco y Luz Adriana Gaviria Hernández, del programa Especialización en Gerencia de seguridad y salud en el trabajo de la institución educativa Universitaria Uniagustiniana, realizar actividades relacionadas con el desarrollo del proyecto dentro de la empresa.

Estas actividades podrán incluir:

Aplicación de encuestas y cuestionarios a los trabajadores.

Realización de entrevistas o consultas para recolección de información.

Observación de las condiciones de trabajo relacionadas con el bienestar laboral.

Recolección de información necesaria para el análisis del proyecto.

Se aclara que la información recopilada será utilizada únicamente con fines académicos y de investigación, garantizando en todo momento la confidencialidad, privacidad y anonimato de los trabajadores participantes.

La participación de las docentes será voluntaria, y los resultados obtenidos serán presentados de forma general y sin identificar a ningún trabajador en particular.

La presente autorización se expide a solicitud de los estudiantes interesados para los fines académicos correspondientes.

Cordialmente,

Representante legal / Rector(a)

TALLER CREATIVO
UN CONCEPTO EN EDUCACION
DIRECTORA

Luz Adriana Gaviria Hernández

Cel: 3203103189

Correo: tallercreativochia@gmail.com

CARRERA 7ª, Nº 7 - 68 CHIA
TELEFONO: 8630986 RES 1000/ 20/04/2013

Fuente: Elaboración propia (2026).