

Protocolo de Salud Mental y Bienestar Laboral 2026: Colegio Domus Mater



Protocolo de Salud Mental y Bienestar Laboral 2026: Colegio Domus Mater

El bienestar y la salud mental de docentes y asistentes de la educación constituyen un componente esencial para el adecuado funcionamiento de toda comunidad educativa. Las actuales exigencias laborales, emocionales y sociales del trabajo educativo han incrementado los niveles de estrés, agotamiento emocional y riesgos psicosociales en quienes desempeñan funciones pedagógicas, administrativas y de apoyo escolar.

El Colegio Domus-Mater reconoce que el cuidado de sus trabajadores es una responsabilidad institucional y una condición necesaria para promover ambientes laborales saludables, relaciones humanas respetuosas y una adecuada convivencia laboral.

Este protocolo tiene como finalidad establecer lineamientos preventivos, promocionales y de actuación frente a situaciones que afecten la salud mental de docentes y asistentes de la educación, desde un enfoque de bienestar laboral, prevención de riesgos psicosociales y cuidado comunitario. El presente documento se sustenta en orientaciones del Ministerio de Educación, Ministerio de Salud, Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO), OMS y políticas nacionales de bienestar y convivencia laboral.

a) Objetivos del Protocolo

Objetivo General

Promover, prevenir, detectar y abordar oportunamente situaciones relacionadas con la salud mental y el bienestar laboral de docentes y asistentes de la educación del Colegio Domus Mater.

Objetivos específicos

- Promover ambientes laborales saludables y bien tratantes.
- Prevenir situaciones de estrés laboral, burnout y riesgos psicosociales.
- Fortalecer estrategias de autocuidado y apoyo colectivo.
- Establecer procedimientos claros de actuación frente a crisis emocionales de funcionarios.
- Favorecer la derivación oportuna a redes de salud cuando sea necesario.
- Fortalecer liderazgos y prácticas institucionales protectoras del bienestar laboral.

b) Conceptos Claves

Para una comprensión compartida del bienestar, se establecen los siguientes conceptos:

- **Salud Mental:** La OMS define la salud mental como un estado de bienestar que permite a las personas enfrentar las tensiones normales de la vida, trabajar productivamente y contribuir a su comunidad.
- **Bienestar Laboral:** Corresponde a las condiciones organizacionales, emocionales y relacionales que favorecen la satisfacción, el sentido de pertenencia y el desarrollo saludable del trabajo.

- **Salud Mental Laboral:** Es el estado de bienestar que permite a los trabajadores de la educación realizar su labor de forma técnicamente adecuada, responsabilizándose de sus actos, sintiéndose útiles y creando relaciones saludables en el espacio laboral. La salud laboral implica la posibilidad de desarrollar adecuadamente el trabajo, sintiéndose útil, reconocido y parte importante de la comunidad educativa.
- **Riesgos Psicosociales:** Situaciones laborales relacionadas con la organización del trabajo que pueden provocar problemas cognitivos, emocionales y conductuales, derivando en problemas de salud física y mental.
- **Estrés Laboral:** Respuesta emocional, psicológica y física frente a exigencias laborales que exceden los recursos personales disponibles.
- **Bienestar Socioemocional Docente:** Proceso relacional y organizacional que se construye colectivamente para enfrentar el agobio y potenciar habilidades de cuidado mutuo.
- **Desgaste Emocional profesional (Burnout):** Estado de agotamiento emocional crónico asociado a cansancio extremo, desmotivación, distanciamiento emocional y disminución de la realización profesional.
- **Factores Protectores:** Condiciones institucionales y personales que favorecen el bienestar y disminuyen los riesgos de afectación emocional.
- **Factores de Riesgo:** Situaciones organizacionales o laborales que incrementan el malestar psicológico y el desgaste profesional.

c) Alcance del Protocolo

Este protocolo aplica exclusivamente a:

- Docentes.
- Educadoras.
- Asistentes de la educación.
- Profesionales de apoyo.
- Equipos administrativos.
- Inspectores y asistentes de aula.
- Equipo directivo y de gestión.

No regula procedimientos relativos a salud mental de estudiantes, los cuales deberán abordarse mediante protocolos específicos institucionales.

d) Ejes Principales del Protocolo

1. Promoción y Prevención

El colegio implementará acciones sistemáticas para mitigar riesgos antes de que afecten la salud:

- **Talleres de Manejo de Estrés:** Sesiones prácticas sobre técnicas de regulación emocional y alfabetización en salud mental.

- **Espacios de Diálogo y Contención:** Instancias regulares (consejos de profesores o reuniones de ciclo) para compartir experiencias, disminuyendo la individualización de los problemas y fomentando una mirada comunitaria del bienestar.
- **Capacitación en Señales de Riesgo:** Formación para directivos y docentes en la identificación temprana de síntomas de desgaste emocional y desregulación.

2. Modelo de Intervención Multinivel (Escuela Total)

Se adopta una estructura piramidal para organizar las intervenciones:

- **Nivel 1: Acciones Universales (Promoción):**
 - Fomentar una cultura organizacional de respeto, buen trato y reconocimiento.
 - Establecer pautas de comunicación claras y transparentes sobre funciones y tareas para evitar la ambigüedad de rol.
- **Nivel 2: Atención Focalizada (Prevención Secundaria):**
 - Intervención en grupos de riesgo identificados mediante el Cuestionario CEAL-SM/SUSESO.
 - Implementación de estrategias de apoyo y contención específica para equipos que presentan mayores síntomas de desgaste.
- **Nivel 3: Derivación y Apoyo Especializado (Terciario):**
 - Protocolos de derivación oportuna a la red de salud (Mutualidades o Salud Pública) cuando se detectan patologías de salud mental.
 - Facilitar la reincorporación laboral con adaptaciones razonables tras licencias médicas.

3. Actuación ante Crisis

El protocolo define procedimientos claros ante situaciones críticas:

- **Crisis de Funcionarios:** Espacio de relevo inmediato si un trabajador sufre una crisis personal o laboral durante la jornada, activando el apoyo de los equipos internos que puedan realizar contención emocional y generar el reemplazo de sus funciones, si fuera necesario.
- **Ruta de Derivación:** Vínculo directo con centros de salud de Valdivia y la red de protección de accidentes del trabajo (Ley 16.744) para casos de urgencia.

4. Apoyo a Docentes y Asistentes

Reconocimiento del personal como "primeros respondedores" del bienestar escolar:

- **Reconocimiento de Rol:** Validar formalmente el esfuerzo y las capacidades de los equipos, factor clave para la autoestima laboral.
- **Trabajo Colaborativo:** Incentivar la planificación colectiva para disminuir la sensación de agobio individual y fortalecer el vínculo profesional.

- **Cuidado Mutuo:** Promover prácticas de cuidado entre pares como pilar de la salud mental organizacional, asegurando que el personal no solo cuide a los estudiantes, sino que también cuente con condiciones para ser cuidado.

Plan de Acción: Bienestar y Salud Mental Laboral 2026

Para fortalecer el **Protocolo de Salud Mental del Colegio Domus Mater**, se integra a continuación un **Plan de Acción (2026)** detallado. Este plan incorpora herramientas de diagnóstico participativo y estrategias de intervención grupal diseñadas específicamente para comunidades educativas.

Este plan se estructura en un ciclo de mejora organizacional que busca transformar el ambiente laboral mediante la participación activa de todos los estamentos.

1. Fase de Diagnóstico Participativo

El objetivo es identificar colectivamente los factores protectores y de riesgo presentes en el colegio.

- **Aplicación del Cuestionario CEAL-SM/SUSESO:** Evaluación reglamentaria cada dos años para medir riesgos psicosociales (exigencias emocionales, carga de trabajo, apoyo social).
- **Taller Diagnóstico Participativo:** Instancia presencial para profundizar en los resultados del cuestionario mediante metodologías activas:
 - **Mapeo Colectivo:** Formación de grupos diversos (8-10 personas) para identificar geográficamente en el colegio los puntos de mayor estrés o bienestar.
 - **Metáfora del Iceberg:** Dinámica grupal para visibilizar problemas "sumergidos" que afectan el clima laboral y no son evidentes a simple vista.
- **Análisis de Datos con el Comité de Aplicación:** El comité paritario analiza la información para priorizar las áreas de intervención urgente.

2. Acciones de Intervención Grupal

Basadas en los hallazgos del diagnóstico, se implementan acciones para fortalecer el tejido social del colegio.

Intervenciones para Grupos de Riesgo (Nivel 2)

- **Talleres de "Exigencias Emocionales":** Específicos para docentes y asistentes que enfrentan una alta demanda afectiva de estudiantes y apoderados en GPT, co-construido con los aportes de los propios docentes. Primera sesión de planificación en julio 2026.
- **Actividades de "Desanudando" y Cohesión:** Dinámicas para resolver nudos críticos de comunicación y confianza en equipos fragmentados en variados espacios de acuerdo al grupo en cuestión.

- **Círculos de Escucha Atenta:** Espacios seguros donde grupos pequeños pueden expresar emociones y perspectivas de forma respetuosa y sin juicios (reuniones de grupo, departamento, ciclo o subciclo).

Intervenciones Transversales (Nivel 1)

- **Talleres de Autocuidado:** cada semestre, el colegio promocionará 3 o 4 alternativas de taller quincenal para que los funcionarios escojan y participen de ellos, como parte de sus actividades no lectivas obligatorias. Se ofrecerán alternativas de taller que puedan servir al autocuidado, el fortalecimiento de las relaciones laborales e interpersonales, así como el perfeccionamiento de habilidades para la realización de la tarea docente y no docente.
- **Ruta del Aprendizaje Colaborativo:** Sesiones regulares en consejos de profesores para desarrollar habilidades de cuidado mutuo y autoconocimiento.
- **Planificación Efectiva:** Rediseño de sistema planificaciones, utilizando planificaciones de textos y confección de calendarizaciones de manera de agilizar el trabajo docente, lo que reduce la sensación de agobio individual.
- **Campaña de Reconocimiento Profesional:** Acciones formales e informales para validar el rol de docentes y asistentes, fortaleciendo su autoestima laboral.

3. Cronograma y Seguimiento

El plan sigue un ciclo de dos años, con hitos claros de monitoreo.

Fase	Actividad Clave	Periodicidad	Responsable
Diagnóstico	Aplicación CEAL-SM y Taller Diagnóstico	y Bienal (Julio-Agosto)	Comité de Aplicación / Directivos
Intervención	Talleres de manejo de estrés y círculos de escucha	Mensual / Semestral	Equipo Psicosocial
Monitoreo	Seguimiento de medidas de mitigación	bimensual	Comité de Aplicación
Cierre	Evaluación de impacto y reevaluación	Al finalizar los 2 años	Equipo Directivo