

LA AMBIVALENCIA DE LA PROFESIÓN DOCENTE
CAPACITACIÓN: BIENESTAR Y SALUD DOCENTE

CAMPO: EDUCACIÓN
PROPUESTA EDUCATIVA

DANIELA GIL

MARY LUZ MARTÍNEZ

MARIA BIBIANA ZAPATA

ASESORA

YOLANDA ASTRID PINO RUA

MAESTRÍA EN EDUCACIÓN Y DESARROLLO HUMANO CONVENIO

UNIVERSIDAD DE MANIZALES Y CINDE

SABANETA

2015

TABLA DE CONTENIDO

1. TÍTULO DE LA PROPUESTA: LA AMBIVALENCIA DE LA PROFESIÓN DOCENTE. CAPACITACIÓN: BIENESTAR Y SALUD DOCENTE.....	3
2. DESCRIPCIÓN DE LA POBLACIÓN A LA QUE VA DIRIGIDA.....	3
2.1 Colegio Ciencia y Vida.....	4
2.2 Colegio Benedictino de Santa María	5
2.3 Fe y alegría Nueva Generación.....	6
3. REFERENTE CONTEXTUAL.....	8
4. JUSTIFICACIÓN.....	9
5. OBJETIVOS.....	11
5.1 Objetivo general	11
5.2 Objetivos específicos.....	11
6. CONCEPCIONES BÁSICAS	12
6.1 Cultura	12
6.2 Educación	13
6.3 Ser humano.....	14
6.4 Sociedad.....	15
6.5 Estrés	16
6.6 Motivación.....	17
7. CORRIENTE PEDAGÓGICA.....	19
8. PRINCIPIOS PEDAGÓGICOS	21
8.1 Principio 1: CENTRAR LA ATENCIÓN EN EL DOCENTE.....	22
8.2 Principio 2: PROPICIAR UN ESPACIO DE AUTO-EVALUACIÓN EN EL DOCENTE	22
8.3 Principio 3: GENERAR UN MOMENTO DE INTERACCIÓN ENTRE LOS DOCENTES	23
8.4 Principio 4: PERTINENCIA DE LOS TEMAS TRATADOS Y LA SITUACIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES.....	23
9. AMBIENTE EDUCATIVO	24
10. DIAGNÓSTICO.....	25
11. PERFIL DEL EGRESADO.....	29
12. SELECCIÓN Y ORGANIZACIÓN DE CONTENIDOS	30

12.1 Taller 1: Motivación para docentes	30
12.2 Taller 2: Síndrome de Burnout, estar quemado no es una buena opción	32
12.3 Taller 3: Causas del estrés y cómo prevenirlo	34
12.4 Taller 4: El clima laboral, un aspecto importante a la hora de tener empleados felices.....	35
13. PROPUESTA DE EVALUACIÓN.....	37
14. SISTEMATIZACIÓN Y DISEMINACIÓN DE LA PROPUESTA.....	38
BIBLIOGRAFIA.....	40
ANEXOS.....	41

1. TÍTULO DE LA PROPUESTA: La ambivalencia de la profesión docente.

Capacitación: Bienestar y salud docente

2. DESCRIPCIÓN DE LA POBLACIÓN A LA QUE VA DIRIGIDA

La propuesta Educativa “La ambivalencia de la profesión docente. Capacitación: bienestar y salud docente”, contará con la participación de noventa (90) docentes licenciados en diversas áreas o asignaturas, los cuales dictan clase desde el grado preescolar hasta básica secundaria, y laboran en colegios ubicados en contextos socio demográficos de diversas características sociales y económicas de la ciudad de Medellín y el área Metropolitana; a su vez estos docentes fueron partícipes de la investigación, “Relación entre motivación y síndrome de Burnout en contextos educativos con diversas características sociales y económicas”; Los docentes participantes laboran en el colegio Ciencia y Vida, institución de carácter privado, ubicada en el centro de Medellín, y fundamentada en principios y Valores Cristianos, La institución educativa Fe y alegría Nueva Generación, de carácter público, ubicada en el Municipio de Bello y fundamentada en valores institucionales en los cuales se destaca la Fe, y el Colegio Benedictino de Santa María, de carácter privado, ubicado en el Municipio de Envigado y fundamentado en principios y valores Cristocéntricos.

2.1 Colegio Ciencia y Vida

El Colegio Ciencia y Vida es una institución educativa de carácter privado ubicada en la comuna 10 del barrio Boston, sector la candelaria en la calle 55 N° 42-86, y perteneciente al estrato 4. Cuenta con una población de 320 estudiantes, cuya edad oscila entre los 4 y 18 años y se encuentran matriculados en los grados preescolar (párvulos, jardín y pre jardín), básica primaria, básica secundaria y media técnica. En lo que respecta a términos de administración educativa, el Colegio está adscrito al Núcleo 9 – 28 de la secretaria de educación de Medellín y ocupa el puesto superior en el ICFES. En términos de inclusión, el Colegio atiende niños con dificultades del aprendizaje, ya que el modelo educativo es, el constructivismo el cual permite interactuar en mayor medida con el estudiante, desde el ámbito emocional. Estos niños en su gran mayoría presentan déficit de atención y algunos son tratados desde el área de neurología e incluso medicados. También se presenta el caso de los estudiantes con síndrome de asperger.

En cuanto a la planta docente, el Colegio cuenta con once docentes Licenciados en las áreas de Artes plásticas, ciencias sociales, matemáticas, física, informática, biología, lengua castellana y educación física; además de tres docentes licenciadas en Preescolar, dos docentes que están terminando sus estudios en Tecnología Informática y filosofía; Un docente Magister y 4 docentes con Especializaciones.

2.2 Colegio Benedictino de Santa María

El Colegio Benedictino de Santa María fue fundado en el año 1958 por la Comunidad del Monasterio del mismo nombre, en la vereda Zúñiga del Municipio de Envigado, Antioquia. Los benefactores que apoyaron inicialmente la fundación monástica, sugirieron a los monjes benedictinos escoger como trabajo principal en la comunidad la enseñanza tanto en Primaria y Secundaria en un Colegio que ayudara a vencer las problemáticas que se estaban presentando en la época existían en el Valle de Aburrá.

El plantel, se inauguró el 17 de febrero de 1958, con 320 estudiantes matriculados en los grados correspondientes al nivel de Básica Primaria, bajo la dirección del Padre Próspero San segundo. Se ocuparon como docentes en el Colegio Benedictino varios religiosos llegados de España.

El 23 de Junio de 1975, la comunidad fundadora, y propietaria del Colegio, lo cedió a la Corporación Educativa Benedictina (COREBEN), constituida sin ánimo de lucro.

En la actualidad, el colegio cuenta con una población de 600 estudiantes, matriculados en los grados: preescolar, básica primaria, básica secundaria y media técnica, y cuenta con una planta docente de treinta y seis Licenciados en diversas áreas de la educación.

2.3 Fe y alegría Nueva Generación

Fe y Alegría Nueva Generación nace como la Escuela Fe y Alegría N° 3. Fue creada por medio del Decreto 0103 de febrero 15 de 1982 emanado de la Secretaría de Educación y Cultura del departamento de Antioquia con el nombre de “Escuela Fe y Alegría N° 3”. Por decreto 440 de mayo de 1982 de Secretaría de Educación Departamental, se autoriza la licencia de funcionamiento para ésta y las demás escuelas del movimiento Fe y Alegría que funcionan en el barrio Altos de Niquía del municipio de Bello.

La planta física fue construida por el Instituto de Crédito Territorial y cedida en comodato por 20 años al movimiento Fe y Alegría. Está ubicada en el barrio Niquía, municipio de Bello en la avenida 38 N° 61-02.

Comienza labores en febrero de 1982 bajo la dirección de la Hermana Virginia Pérez, los primeros educadores nombrados fueron: Teresita Restrepo, Jairo García, Gladys González, Agueda Zuleta, Maria Elena Ruiz entre otros.

Por Decreto Departamental 2663 de 96 se cambia la denominación de Escuela Fe y Alegría N° 3 por el Colegio Fe y Alegría N° 3.

En el 2004 proclama sus primeros 62 bachilleres otorgándoles los títulos de bachiller académico y bachiller técnico en informática de acuerdo con la resolución municipal N. 227 del 11 de noviembre de 2003 que autoriza a la Institución para impartir educación formal en el nivel de educación media técnica y académica en la especialidad de

informática. Los resultados en las pruebas ICFES lo ubican en el nivel medio. El 12% de los egresados, ese mismo año pasan a la Universidad.

En el 2006 llegan los nuevos coordinadores nombrados en propiedad: Mauricio Ochoa y Jonaira Giraldo. Asimismo son nombrados en periodo de prueba los educadores: Jader Castelar, Beatriz Elena Hernández, Manuel Salvador Orrego, Neil Edison Jaramillo, María Eugenia Osorio y Maira Alejandra Gómez, los cuales fueron vinculados posteriormente a la planta docente y continúan laborando en el colegio.

En el 2007 se celebran los 25 años de fundación y se inicia el trabajo de los valores institucionales de una manera estratégica a 7 años, promoviendo el valor de la FE. Se recibe el premio MARCO FIDEL SUAREZ en la categoría educación otorgado por el Politécnico Marco Fidel Suárez como reconocimiento a la institución que se ha posicionado en Bello por su calidad.

Antes de dar inicio formal a esta propuesta consideramos importante y necesario hacer un diagnóstico previo, indagando a los docentes participantes sobre algunos términos afines como el síndrome de Burnout, la motivación, el estrés y el ambiente laboral, los cuales han manifestado el deseo de conocer algunas pautas para cuidar y fortalecer la salud física, mental y social. Es por esto, que nuestro interés se centra en capacitarlos en aquellas estrategias que beneficien el clima organizacional y prevengan dichos síntomas.

3. REFERENTE CONTEXTUAL

De acuerdo a lo expresado por Scoot, Stone y Dinham, 2001 y Bourdieu, 1998 citados por (González, 2003) el momento sociopolítico en el cual se encuentra el país, ha generado que tanto las políticas de gobierno, sus reformas y las entidades educativas, tomen en poco los puntos de vista de los profesores, su autonomía en el trabajo y su capacidad de generar espacios de aprendizaje que permitan cumplir con las exigencias de efectividad y la competitividad de los nuevos estilos de vida que la globalización y las nuevas tecnologías están planteando en la actualidad. Las reformas a las leyes de educación de los últimos años, 122 en el mundo, 25 en América Latina y la Ley 115 del 94 en Colombia, al igual que la contrarreforma educativa, fueron asesoradas por un grupo de expertos del Banco Mundial, (Mejia, 2012) utilizando un estilo centralizado, con dificultad para reconocer las diferencias socioculturales existentes y con desconocimiento del recorrido y proceso educativo nacional previo, lo cual pone al educador al servicio de la globalización y lo lleva a priorizar estándares y competencias que respondan a las necesidades del mercado actual, dejando lo pedagógico en un segundo plano.

Sumado a esto, las constantes fallas en la comunicación organizacional, poco fortalecimiento del trabajo en equipo, las expectativas de la institución frente al ejercicio docente, las falencias en el proceso de selección, inducción y capacitación del profesorado, como en el sistema de incentivos brindados por el trabajo realizado, no permiten afianzar la motivación laboral, y generan la pérdida de interés por el ejercicio de su rol, propiciando incluso crisis de identidad. (Dinham y Scott, 1996a, 1996b;1998^a;García de León, 1991;Lens y Neves de Jesús, 1999; Lumsden, 1998; Miller, 1999; Nias, 1999; Penalva

Buitrago, 2001; Slegers, 1999; Smylie, 1999; Scott, y cols, 2001; Spears, Gould, Lee, 2000; Viñao, 2002) citados en (González Torres, 2003)

Dicho lo anterior, es posible determinar que ante tales circunstancias se puede propiciar la aparición del estrés laboral e incluso el síndrome de Burnout en los docentes.

4. JUSTIFICACIÓN

Tanto las condiciones personales del docente, como el desarrollo de sus habilidades para la vida, los factores que caracterizan el entorno donde desarrolla su labor, el clima y la cultura organizacional de la institución, juegan un papel determinante en la motivación que experimenta, en la vivencia de su satisfacción personal, en el desarrollo de su capacidad de disfrute y en el sentimiento de éxito o fracaso, que en caso de ser positivos, impactarán de forma significativa en la motivación laboral y en su salud mental; y en caso de ser negativos, promoverán sentimientos de incapacidad y fracaso, los cuales se constituirán en el caldo de cultivo para la manifestación del síndrome de Burnout Cherniss, citado por (Henkes & Leenders, 2008)

Es por este motivo que nuestro proyecto educativo se interesa en abordar la motivación para el trabajo como un factor protector frente a la aparición del Estrés laboral y el síndrome de Burnout en los docentes del Colegio Ciencia y Vida, el Colegio Benedictino de Santa María y la Institución Educativa Fe y Alegría Nueva Generación; considerando que es una problemática que si bien aún no se ha considerado de salud pública, si genera

grandes estragos en la salud mental del colectivo académico y asistencial, cobrando víctimas silenciosas de esta enfermedad en el día a día. Por lo tanto, es necesario sensibilizar a los participantes de las tres instituciones educativas en las cuales se va a intervenir, frente a los riesgos que conlleva el Estrés para la salud física y mental del que lo sufre, fomentando en los docentes y directivos la necesidad de favorecer la adquisición y fortalecimiento de factores protectores y motivacionales que se conviertan en un escudo de salud mental y mejoren de forma directa el bienestar de los implicados impactando de forma indirecta en la motivación de los alumnos frente al aprendizaje.

Cuando hablamos de la propuesta educativa “La ambivalencia de la profesión docente. Capacitación: bienestar y salud docente”, la contemplamos desde dos perspectivas: Por una parte se encuentra lo particular de cada docente, es decir su personalidad, sus condiciones individuales, fortalezas y debilidades que le permiten enfrentarse de forma positiva o negativa ante la presión del medio donde se desempeña, y por otra, el ambiente educativo donde se desenvuelve, ya que lo extrínseco, aquello que no depende directamente de sí mismo, constituye una parte fundamental en el desarrollo del estrés la desmotivación y por consiguiente del síndrome de Burnout.

De esta capacitación y sensibilización a los docentes y directivos docentes, se espera impactar directamente el clima organizacional de las instituciones educativas, al dar a conocer que los planes para favorecer la motivación laboral, se pueden constituir en una estrategia de prevención frente al Estrés y/o el síndrome de Burnout, teniendo presente que para la gran mayoría de las personas es necesario tener un estímulo que lo impulse a

realizar de forma satisfactoria su quehacer y esto lo lleve a sentirse realizado a nivel personal y profesional, entre otros.

5. OBJETIVOS

5.1 Objetivo general

Implementar un programa de capacitación, para la formación de docentes en estrategias positivas de afrontamiento a situaciones de estrés y desmotivación laboral, que conlleven al síndrome de Burnout; En docentes del Colegio Ciencia y Vida, Colegio Benedictino de Santa María e Institución Educativa Fe y Alegría Nueva Generación.

5.2 Objetivos específicos

Sensibilizar a los docentes y directivos docentes de las tres instituciones educativas, sobre la importancia que tiene el fortalecimiento de la motivación laboral, la prevención del estrés y del síndrome de Burnout en los docentes.

Propiciar un espacio reflexivo y de aprendizaje entre los docentes, para que reconozcan sus fortalezas y debilidades en el afrontamiento del estrés y la desmotivación que puedan generar las situaciones cotidianas de la labor docente.

Promover prácticas saludables que le permitan a los docentes de las tres instituciones, minimizar situaciones de estrés laboral, evitando el bajo rendimiento en su desempeño.

6. CONCEPCIONES BÁSICAS

6.1 Cultura

La cultura Colombiana obedece no a su propia identidad, sino a la exigencia que el mercado internacional le impone. Una muestra de ello es que nuestra vocación depende de las políticas del Neoliberalismo, implícitamente de los grupos más ricos, minoritarios y de mayor impacto en el planteamiento académico de los estudiantes de básica primaria, secundaria, universitaria y post-universitaria. Es por esta falta de autonomía en el ejercicio de su rol, que el docente termina sintiendo que su saber práctico no es tenido en cuenta y que su voz queda fuera del debate reformista. Las reformas ven a los profesores como elementos que solo tienen que ejecutar lo que se les propone y deben adaptarse y acomodarse a las disposiciones legales del contexto escolar concreto. Estas reformas crean desesperanza en el docente, al sentir que no es suficiente el esfuerzo para realizar su tarea, lo cual en últimas lo lleva a la desmotivación. De esta manera, es necesario que nuestra nación reformule las bases para buscar su propia identidad, descubriendo sus fortalezas ambientales, sociales y sus pertenencias históricas, incluyendo costumbres, lenguas, creencias y religiones, arte y ciencia, ya que de allí se derivarán las condiciones básicas

sobre las cuales encontrar nuestras propias raíces, que nos permitirán apropiarnos de una identidad única e irrepetible.

6.2 Educación

Rafael Flórez define la educación “como el proceso de humanización que va caracterizando al desarrollo individual según las propias posibilidades hasta la realización personal y la cualificación de lo que cada uno tiene de Humano para potenciarse como ser racional, autónomo y solidario.

Por lo tanto la Educación tiene la responsabilidad ante el grupo social de desarrollar la cooperación entre los niños para poner su individualidad al servicio de la sociedad, pero para llevar esto a cabo, es indispensable la tarea del maestro que es el agente esencial de la educación y la enseñanza, es el que piensa y transmite de forma acabada los conocimientos con poco margen para que el alumno elabore y trabaje mentalmente.

Su objetivo es mostrar el camino para que el otro camine “actuar como maestros implica mostrarnos en nuestras acciones, saber que nuestro desarrollo está siempre en relación con los demás, implica el reconocer que las acciones están siempre orientadas al otro, orientadas para promover y propiciar la formación del otro”. ¿Cómo puede un docente carente de motivación y padeciendo síndrome de Burnout encaminar al otro?

6.3 Ser humano

La definición de desarrollo se refiere al proceso mediante el cual es posible aumentar las opciones para todos los habitantes de un país o región en diversos ámbitos como lo son el educativo, laboral, material, recreativo y cultural entre otros. Se concentra en incrementar el bienestar integral del individuo y no sólo en su mejoría material.

El desarrollo humano en la perspectiva de derechos, es constituyente de ciudadanías, pues no solo se es ciudadano desde el momento en que se nace en un estado-nación determinado, sino que ser ciudadano como plantea Arendt (1949) citada por (Gonzalez, 2010) es el derecho a tener derechos y estos solo podemos exigirlos teniendo pleno acceso al orden jurídico que la ciudadanía nos concede. La ciudadanía implica la asunción de derechos pero también de deberes (responsabilidades) que dicho estado reconoce para todos sus ciudadanos/as.

Dicho lo anteriores preciso entender que el docente debe tener estímulos que le permitan reconocerse como sujeto político y de esta forma logre impactar y convertirse en modelo a seguir para los otros (alumnos). Propiciando el desarrollo de la ciudadanía.

Para B. van Steenberg (1994) citado por (Gonzalez, 2010)“El ciudadano ideal es el que interviene en la vida pública y está dispuesto a someter su interés privado al interés general de la sociedad”. El docente al ejercer su rol, está dispuesto a actuar en lo público para

transformar la realidad de sus estudiantes y de esta forma habla y actúa aquello de lo que está convencido y se ha convertido en su filosofía de vida aparte de ser su trabajo.

6.4 Sociedad

La sociedad hace referencia a la agrupación de personas y la socialización, al proceso por el cual todos los seres humanos aprenden e interiorizan las normas y los valores de una determinada sociedad y cultura. Este aprendizaje les permite obtener las capacidades necesarias para desempeñarse con éxito en la interacción con otros. La familia es la principal promotora de la socialización en el niño, al igual que los centros educativos.

Es por esto que el docente debe constituirse en un socializador en su ambiente de trabajo, involucrando a las personas que interactúan con él, fortaleciendo la comunicación enmarcada en el respeto y en los valores. Para esto debe estar altamente motivado e identificado con su ejercicio profesional.

Pero esta tarea no la pueden hacer solos, los educadores son una pieza fundamental en el desarrollo del pensamiento crítico de los estudiantes, su acción pedagógica permite el análisis y la reflexión de la situación económica y social del momento, sus beneficios y costos a nivel humano, ético y ambiental, de allí que se propicie en ellos el fortalecimiento en la toma de decisiones que conduzcan a su crecimiento personal en un intento de desarrollar una buena calidad de vida.

6.5 Estrés

El estrés según Hans Selye (1935), citado por (Gaviria, 2007) es definido como “un síndrome o conjunto de reacciones fisiológicas no específicas del organismo a diferentes agentes nocivos del ambiente de naturaleza física o química”.

Aparece de la interacción entre las características de personalidad que posea el individuo y las demandas existentes en el medio en el que vive y se desempeña laboralmente. Es decir que el estrés aparece cuando las demandas externas son excesivas y requieren del sujeto una respuesta conductual, cognitiva o emocional que no logra responder con sus recursos internos.

El estrés es considerado un factor de riesgo psicosocial laboral, dado que en el intervienen elementos cognitivos y aptitudinales (baja realización personal en el trabajo), emocionales (agotamiento emocional), y actitudinales (despersonalización), (Gil Monte, 1999). Por lo tanto, en el caso específico de la docencia, puede presentarse debido a las fuertes demandas sociales, laborales, emocionales y éticas a las que está sometido el profesor; impactando de forma contundente en la disminución de su rendimiento laboral, en el detrimento de la capacidad de trabajo y de la calidad de la enseñanza que se le brinda a los estudiantes, aumento de interacciones hostiles, frecuentes conflictos interpersonales en el ámbito del trabajo y dentro de la propia familia, comunicaciones deficientes, incremento del ausentismo laboral, desmotivación entre otros. Por la multiplicidad de consecuencias que el

estrés tiene a nivel personal y laboral, puede ser categorizada como una enfermedad profesional.

6.6 Motivación

La motivación son todos los factores que permiten provocar, mantener y dirigir la conducta hacia un objetivo; de igual forma motivación son todos aquellos aspectos que generan conductas; como los biológicos, psicológicos, sociales y culturales Arias Heredia, (2004) citado por (Velasco, 2012)

Sin embargo el solo hecho de ser seres humanos dotados de una individualidad hace que vivamos la motivación de forma diferente de acuerdo a nuestros intereses, necesidades propias, a la capacidad para alcanzar los logros y a nuestros patrones de comportamiento.

Para el desarrollo de esta propuesta educativa nos centramos en dos teorías reconocidas que hablan sobre la motivación laboral; La teoría de las necesidades de Maslow y la teoría de los dos factores de Herzberg

Teoría de Maslow: Esta teoría fue propuesta por el doctor Abraham Maslow en el año de 1954 Arias Heredia, (2004) citado por (Velasco, 2012). La cual se basa en las necesidades que presentan los seres humanos partiendo de los aspectos que motivan a este para tener determinados comportamientos frente a ciertas circunstancias o situaciones que lo llevan a satisfacer sus necesidades, teniendo presente que los seres humanos no son conscientes de todas ellas y tienen presentes tan solo algunas.

Para Maslow las necesidades están organizadas en una pirámide de acuerdo a la importancia que tengan en el comportamiento humano. En la base de la pirámide se encuentran las necesidades elementales, necesidades primarias tales como las necesidades fisiológicas y de seguridad; en tanto que las necesidades de desarrollo, de autorrealización y trascendencia se encuentran en la cima consideradas necesidades secundarias las cuales son necesidad de estima, necesidad de autorrealización, las cuales impulsan al individuo realizar su labor adecuadamente.

Teoría de Herzberg: La teoría de los dos factores conocida como Teoría de motivación e higiene, fue propuesta por Frederick Herzberg. Planteando que la relación del sujeto y su trabajo debe ser primordial de igual forma su actitud hacia él determinar el éxito o el fracaso Robbins, 2004 citado por (Velasco, 2012).

Los Factores higiénicos que contemplan el conjunto de condiciones ambientales que hacen parte del entorno laboral donde el sujeto desarrolla su tarea y que son tenidos en cuenta en las empresas donde se trabaja en el fortalecimiento del recurso humano para estimular la motivación de sus empleados como: Las condiciones físicas y ambientales del puesto de trabajo, el salario, los beneficios sociales, las políticas de servicios y beneficios empresariales, el tipo de supervisión recibida, el clima de las relaciones entre las directivas y los empleados, los reglamentos internos, las oportunidades existentes, etc. Estos factores poseen una capacidad limitada para influir en el comportamiento de los trabajadores. Robbins, 2004; Chiavenato, (2001) citado por (Velasco, 2012).

Los factores motivacionales se enfocan más en el contenido del trabajo que se realiza, las funciones que se desarrollan en el puesto de trabajo y la concordancia entre el perfil del

empleado y las exigencias del cargo que desempeña. Cuando la persona desarrolla un trabajo para el cual se encuentra preparado, experimenta satisfacción personal porque lo disfruta y satisfacción profesional porque fortalece su experiencia y su perfil. El bienestar se ve reflejado en el aumento de su productividad, en sus sentimientos de realización personal y en su crecimiento y reconocimiento profesional, manifiestos en la ejecución de tareas y actividades que constituyen un gran desafío y tienen bastante significación en el trabajo.

El docente como ser humano no escapa de tener estas necesidades en su cotidianidad por lo que debe procurar suplirlas para no desarrollar estados de desmotivación en su quehacer, de igual forma la institución donde labora y el estado deben procurar por mantener un ambiente y unas condiciones que mantengan motivado al docente.

7. CORRIENTE PEDAGÓGICA

La corriente pedagógica que sustenta nuestra propuesta educativa es el constructivismo. El constructivismo nació como reacción contra la propuesta conductista, la cual le confiere al educando un papel pasivo, en cuanto concibe el conocimiento como una mera copia que éste hace de la realidad. Entre el sujeto cognoscente y el estímulo se establece una relación reactiva, es decir que “el sujeto, más que un 'sujeto', es un mero receptáculo de las influencias del medio”¹. Mientras que el modelo constructivista la enseñanza no es una

¹CARRETERO, Mario. En: ROSAS, Sebastián. Piaget, Vygotsky y Maturana: constructivismo a tres voces. Argentina: Aique, 2008. p. 8.

simple transmisión de conocimientos, es en cambio la organización de métodos de apoyo que permitan a los alumnos construir su propio saber. No aprendemos sólo registrando en nuestro cerebro, aprendemos construyendo nuestra propia estructura cognitiva y es por esto que debemos ver la educación como un espacio en el que educadores y educandos negocian, discuten, comparten y contribuyen a reconstruir los códigos y contenidos que se vehiculan en la sociedad, contribuyendo a configurarla como tal. Los saberes en los que se incluyen no sólo conocimientos de tipo conceptual, sino también habilidades, valores, actitudes, normas le permiten al educando experimentarse como ser social, producto y protagonista de las múltiples interacciones sociales en que se involucra a lo largo de su vida escolar y extraescolar. En este escenario logra reconstruir saberes; pero no lo hace todo solo, ya que participa en procesos complejos en los que se entremezclan la construcción personal y la construcción con otros que intervienen en el proceso.

El maestro es un agente cultural que enseña en un contexto de prácticas y medios socioculturalmente determinados, y como un mediador especial entre el saber sociocultural y los procesos de apropiación de los educandos, promueve zonas de construcción para que el alumno logre apropiarse de los saberes, gracias a sus aportes y ayudas estructuradas en las actividades que tienen cierta dirección intencionalmente determinada.

En este sentido es necesario que el docente entienda y tenga claro el papel que desempeña y a lo cual solo lo puede hacer si tiene clara su función y si cuenta con los estímulos suficientes para obtener todos estos procesos de forma adecuada y satisfactoria.

Teniendo en cuenta lo expuesto hasta ahora se considera que es necesario, coherente y pertinente abordar nuestro trabajo desde esta corriente pedagógica, pues lo que finalmente se pretende es que el docente construya y comprenda la importancia que tiene la motivación (intrínseca y extrínseca) a la hora de desempeñar su rol, además de tomar consciencia que su estado de ánimo, su capacidad para centrarse en la tarea, la satisfacción que se derive del deber cumplido, la remuneración que reciba por su trabajo y el reconocimiento que obtenga, entre otros factores, repercutirán positiva o negativamente en el proceso de enseñanza - aprendizaje de los estudiantes que se encuentran a su cargo.

Es por ello, que frente a la responsabilidad social que su ejercicio conlleva es necesario que identifique debilidades personales que le obstaculicen el desarrollo positivo de su tarea y de acuerdo a esto, empiece a trabajar en el fortalecimiento de su motivación intrínseca de forma paulatina, lo cual afectará de igual manera los procesos personales de sus alumnos, que en última instancia, son su principal objetivo a la hora de ejercer su función.

8. PRINCIPIOS PEDAGÓGICOS

Los principios pedagógicos que sustentan esta propuesta permitirán dilucidar el propósito que tenemos al implementar los espacios de capacitación docente en las instituciones participantes. De igual manera, buscamos con ellos, respaldar los temas presentados en cada uno de los encuentros, lo cual posibilitará el incremento de la calidad en el desempeño y la motivación laboral de los maestros.

8.1 Principio 1: CENTRAR LA ATENCIÓN EN EL DOCENTE

Una parte fundamental de este trabajo implica presentar al docente como un actor importante en el proceso de enseñanza – aprendizaje, garantizando su bienestar e integralidad, reconociendo que su salud física y mental es fundamental para un desempeño óptimo y adecuado. De esta forma es imprescindible propiciar diferentes alternativas para que el clima organizacional de la institución donde labora corresponda con las demandas exigidas y prevengan la desmotivación y el padecimiento del síndrome de Burnout, evitando una baja en la calidad de la educación y la prestación del servicio.

8.2 Principio 2: PROPICIAR UN ESPACIO DE AUTO-EVALUACIÓN EN EL DOCENTE

Otro aspecto importante sobre el cual haremos énfasis es en el de propiciar espacios para que los docentes realicen un análisis que les permita reconocer la importancia de su labor profesional, de tal modo que valoren positiva o negativamente la apropiación de su rol en la cotidianidad, tanto a nivel personal como institucional y social. Asimismo, pretendemos que a través de este autoanálisis los docentes identifiquen las diferentes formas como afrontan su realidad y cómo asumen situaciones que en un momento determinado pueden ser limitantes, dificultosas o sencillamente, puedan incrementar sus responsabilidades y esto genere algún grado de estrés, llegando al sentimiento de fracaso, culpabilidad o

rechazo de su función, disminuyendo los niveles de motivación para el trabajo. Igualmente se espera que exista un reconocimiento de los niveles de satisfacción que produce su desempeño como educadores y profesionales.

8.3 Principio 3: GENERAR UN MOMENTO DE INTERACCIÓN ENTRE LOS DOCENTES

La posibilidad de generar un momento de interacción entre los participantes permitirá una construcción conjunta del conocimiento, específicamente de los temas desarrollados en cada una de las capacitaciones, lo cual redundará en la creación de aprendizajes y experiencias significativas.

Por otro lado, se espera que los docentes intercambien dichas experiencias y expongan las diferentes estrategias que utilizan o han utilizado en algún momento de su práctica para afrontar las situaciones de estrés y desmotivación laboral que han vivenciado en su lugar de trabajo; reconociendo que tales circunstancias son comunes entre sus pares y que no son los únicos de estar expuestos a su padecimiento; lo cual los llevará a comprender la importancia de tratar este fenómeno en el momento oportuno con el fin de evitar consecuencias mayores como el síndrome de Burnout.

8.4 Principio 4: PERTINENCIA DE LOS TEMAS TRATADOS Y LA SITUACIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES

Reafirmando lo dicho en líneas anteriores, pretendemos con este principio puntualizar sobre la conveniencia y eficacia de los temas tratados en las diferentes sesiones de capacitación docente, esperando que los participantes puedan apropiarse de ellos de forma significativa, procurando que se presenten soluciones adecuadas a sus necesidades personales y laborales, y a las posibles situaciones que experimenten, y en el mejor de los casos puedan utilizar las herramientas ofrecidas para prevenir la desmotivación y el síndrome de Burnout.

9. AMBIENTE EDUCATIVO

El ambiente educativo como uno de los componentes principales para el desarrollo de nuestra propuesta, está pensado como un escenario que favorezca el buen desarrollo y la apropiación de los nuevos conocimientos ofrecidos a los docentes, con los cuales pretendemos que se enriquezcan a nivel personal y profesional, favoreciendo el diálogo y la discusión de sus experiencias e historias particulares, que al ser narradas puedan dar vida y valor a lo que viven en el día a día.

En este sentido, deseamos constituir un ambiente organizado y estructurado para facilitar el trabajo y motivar la participación y adquisición de las temáticas abordadas, además de permitir el desarrollo de competencias propias de la inteligencia emocional, pues es a partir de ésta que se logra evidenciar la asertividad en la relación con los demás, cumplir metas propuestas, adaptarse a situaciones nuevas, comprometerse con el trabajo y estar motivado hacia el logro, resolviendo conflictos que se presenten en un espacio específico de la vida laboral.

Por consiguiente, contaremos con el apoyo de un profesional idóneo que orientará el proceso, garantizando su pertinencia y efectividad, además de proporcionar los recursos e instrumentos necesarios para su ejecución.

10. DIAGNÓSTICO

Los participantes de la presente propuesta educativa son docentes licenciados en diversas áreas o asignaturas, los cuales dictan clase desde el grado preescolar hasta básica secundaria, y laboran en colegios de diversas características sociales y económicas del área metropolitana del Valle de Aburrá.

El colegio Ciencia y Vida, de carácter privado, está ubicado en el centro de Medellín, y fundamenta su hacer pedagógico en principios y valores cristianos; la institución educativa Fe y alegría Nueva Generación, de carácter público, ubicada en el municipio de Bello y basada en valores institucionales en los cuales se destaca la Fe; y el Colegio Benedictino de Santa María, de carácter privado, ubicado en el municipio de Envigado y fundamentado en principios y valores Cristocéntricos.

En dichas instituciones se llevó a cabo la investigación “Relación entre motivación y síndrome de Burnout en docentes”, la cual permitió identificar, a modo general, las siguientes características²: De un grupo de 89 docentes, el 33.7% son hombres y el 66.3%

² Ver anexo: Tabla 1

mujeres, evidenciando un mayor porcentaje en la representación femenina. En cuanto al estado civil, el 46.1% son casados, el 30.3% solteros, el 12.4% viven en unión libre, 6.7% son separados, 3.4% divorciados y el 1.1% religiosos.

Con respecto al nivel de estudios, la mayoría de los docentes ha realizado carreras de pregrado, lo cual equivale al 60.7%, seguidos por un 25.8% con título de Especialistas, mientras que solo el 7.9 % son Magister y el 4.5% tecnólogos.

Por otro lado, el 47.2% de la muestra, correspondiente a 42 participantes, tienen entre 1 y 10 años de experiencia laboral, ubicándose en el mayor porcentaje del grupo poblacional estudiado; el 30.3%, equivalente a 27 docentes, tienen entre 10 y 20 años y finalmente el 22.5%, equivalente a 20 participantes, poseen más de 20 años de práctica.

En cuanto al estrato socioeconómico el porcentaje que arroja mayores resultados es de 62.9%, correspondiente a 56 docentes, los cuales se encuentran en el nivel tres; mientras que el 19.1%, 17 docentes, pertenece al nivel dos; el 15.7%, 14 docentes, se ubican en el nivel cuatro, y solo el 2.2%, 2 docentes, se encuentran en el nivel cinco, siendo la cantidad más pequeña del registro.

Tabla 1. Características de los participantes

GENERO						
Femenino			Masculino			
66.30%			33.70%			
NIVEL DE ESTUDIOS						
Tecnólogo	Pregrado	Especialista		Maestría		
4.50%	60.70%	25.80%		7.90%		
EXPERIENCIA LABORAL – AÑOS						
1 y 10 años		10 y 20 años		más de 20 años		
47.20%		30.30%		22.50%		
ESTRATO SOCIOECONÓMICO						
Estrato 5		Estrato 4		Estrato 3		Estrato 2
2.20%		15.70%		62.90%		19.10%
EDAD						
20 a 30 años		31 a 40 años		más de 40		
22%		37%		41.50%		
ESTADO CIVIL						
Solteros	Unión Libre	Casados	Separados	Divorciados	Religiosos	
30.30%	12.40%	46.1	6.70%	3.40%	1.10%	

Los elementos considerados en esta propuesta se articularon bajo una metodología que abarcó un proceso de investigación realizado en un periodo de seis sesiones, de las cuales,

tres fueron de contacto inicial con las directivas de las instituciones educativas, con el fin de darles a conocer el objetivo y la importancia del trabajo a desarrollar, además del papel que jugarían los participantes y los beneficios resultantes de la experiencia; y las otras tres, de trabajo focal, en donde se organizaron los docentes por institución, orientando reuniones grupales de sensibilización y aplicación de pruebas, las cuales tuvieron una duración de una hora y medias aproximadamente.

Una vez realizada la investigación se obtuvieron resultados que determinaron mayor incidencia del Síndrome de Burnout en el Colegio Ciencia y Vida, con predominancia en la población femenina, cuyo rango de edad oscila entre los 30 y 40 años. Asimismo, es posible considerar que la presencia del síndrome está asociada con las preferencias motivacionales de los docentes, específicamente las relacionadas con el salario y la baja aceptación de la autoridad; las cuales puntuaron en el primer caso superior a la media en el 83.3% de los sujetos y en el segundo caso inferior a la media en el 83.3% de los casos con síndrome de Burnout. También se observó baja motivación por la afiliación en el 66.6% de los casos, lo cual da cuenta que las preferencias motivacionales de los docentes inciden en el inicio y permanencia del síndrome de Burnout³.

De acuerdo con las condiciones referidas se establece esta propuesta con el propósito de implementar un programa de capacitación sobre bienestar y salud docente, que conlleve a la formación de los participantes en estrategias positivas de afrontamiento a situaciones de estrés y desmotivación laboral, vinculadas al síndrome de Burnout.

³Véase artículo de resultados de la investigación.

11. PERFIL DEL EGRESADO

Al finalizar este ejercicio se pretende que los participantes:

- Aprendan a identificar, valorar y proponer alternativas de prevención y solución a las diversas situaciones en las que se encuentran en su quehacer cotidiano.
- Conozcan algunos aspectos sobre la conducta individual y grupal del ser humano a lo largo de su desempeño laboral.
- Tengan la capacidad de intervenir como facilitadores en procesos sociales que favorecen o perjudican al ser humano en su desarrollo, salud mental y calidad de vida.
- Se desempeñen con éxito en su área laboral.
- Posean una amplia capacidad reflexiva y de pensamiento crítico para entender las problemáticas que se pueden presentar a nivel relacional y cómo se deben manejar.
- Estén en capacidad de promover actividades de recreación, descanso y deporte como estrategias para la recuperación de la salud física y mental que redunden en un estilo de vida saludable.

12. SELECCIÓN Y ORGANIZACIÓN DE CONTENIDOS

12.1 Taller 1: Motivación para docentes⁴

Justificación: La motivación juega un papel fundamental a la hora de alcanzar las metas y objetivos propuestos. De allí la importancia de trabajar en torno a este aspecto para obtener mayor productividad, una mejora en la calidad del trabajo y la satisfacción personal de cumplir con la tarea encomendada.

Objetivo: Incrementar en términos reales y medibles la motivación y el interés de los docentes en la práctica educativa, con el fin de minimizar las dificultades ocasionadas por la falta de esta.

Actividad de Ambientación	Actividad de Profundización	Actividad de culminación
Se llevan mazos de cartas y se invita a los docentes a realizar la pirámide más alta que puedan en un lapso de 2 minutos. Antes de dar inicio al ejercicio se establecen las	El capacitador presenta de manera sencilla el esquema propuesto por Fernando Toro sobre las condiciones motivacionales internas y externas y los medios para	Al finalizar la actividad se le pide a los docentes que escojan una carta y la guarden como una manera de observar y medir los cambios generados en sus propias motivaciones a

⁴ Ver anexo: Fotografías del taller

<p>reglas de juego y se dispone un premio para el ganador. En caso de presentarse un empate, se realiza un enfrentamiento final con 1 minuto de tiempo.</p> <p>Al terminar la competencia se discute brevemente sobre el motivo que impulsó a cada uno a lograr o no el objetivo propuesto.</p> <p>- Se introduce el tema central explicando que así como existen motivaciones básicas para la obtención de una recompensa directa, de igual forma hay motivaciones que pueden llegar a ser mucho más complejas.</p>	<p>alcanzar retribuciones en el trabajo, además de definirlo que representa cada una. Posteriormente se entrega a cada docente una hoja en blanco y lápices de colores para que dibujen una pirámide en la cual deben poner aquellas condiciones motivacionales que para ellos son importantes.</p> <p>Una vez realizada la pirámide se le indica a los docentes que ubiquen en su interior cuál es su motivación personal por la enseñanza, estimulándolos a participar a través de preguntas como:</p> <p>¿Qué papel cumple el reconocimiento de mis pares y superiores en mi</p>	<p>lo largo del año.</p> <p>Las figuras representadas equivalen a lo siguiente:</p> <p>Los corazones: La vocación.</p> <p>Los diamantes: el salario.</p> <p>Las picas: La disciplina y la responsabilidad. Y los tréboles: los cambios y sorpresas.</p> <p>Se invita a que guarden la carta en su agenda para poder ver como sus propias motivaciones se mantienen o cambian durante el año.</p>
--	---	--

	<p>experiencia docente?,</p> <p>¿Qué me motivó a tomar la decisión de ser profesor?,</p> <p>¿La motivación es igual para todos los docentes, nuevos y con mayor experiencia?</p> <p>¿Mi motivación actual corresponde o es igual con la que inicié mi experiencia?</p> <p>¿Cómo se relaciona mi motivación como docente con la motivación que puedan tener los estudiantes por aprender?</p>	
--	--	--

12.2 Taller 2: Síndrome de Burnout, estar quemado no es una buena opción

Justificación: Los docentes son empleados que velan por el bienestar de los estudiantes y como tal, buscan brindar un servicio continuo de calidad. Por lo tanto, es importante que constantemente estén motivados en su trabajo y logren cumplir con las expectativas que el medio les exige.

Objetivo: Brindar a los docentes un espacio donde conozcan diferentes estrategias que les permita aumentar la motivación laboral y reconozcan su importancia para desempeñarse con efectividad.

Actividad de Ambientación	Actividad de Profundización	Actividad de culminación
Reflexión sobre la salud física y mental.	<p>Introducción del tema (síndrome de Burnout).</p> <p>Invitar a los docentes a formar grupos de trabajo con el fin de hacer una presentación más precisa del tema. Una vez se les suministra la información necesaria deben realizar un mapa conceptual, el cual servirá como herramienta de apoyo para facilitar su comprensión.</p> <p>Posteriormente cada grupo se encargará de estudiar una dimensión específica del</p>	<p>Explicar y desarrollar el test propuesto por Maslach Inventori, presentándolo como estrategia de apoyo y autoevaluación.</p> <p>Finalmente se compartirán algunos tips que apunten a la prevención del síndrome de Burnout.</p>

	síndrome y la dará a conocer al resto de los participantes a partir de una propuesta creativa.	
--	--	--

12.3 Taller 3: Causas del estrés y cómo prevenirlo

Justificación: La docencia es una profesión que fácilmente puede generar estrés, por lo tanto, es necesario desarrollar estrategias adecuadas que permitan contrarrestarlo y minimizarlo.

Objetivo: Desarrollar estrategias de afrontamiento que permitan minimizar el impacto de situaciones estresantes.

Actividad de Ambientación	Actividad de Profundización	Actividad de culminación
Introducir el tema a partir de la siguiente pregunta: ¿Qué situaciones o circunstancias consideran que son generadoras de estrés en su contexto laboral?	Realizar un conversatorio con un profesional de la salud que explique la naturaleza, las causas y los síntomas comunes del estrés, además de presentar	Pausa activa y taller de relajación.

<p>Socializar las respuestas a partir de una mesa de dialogo.</p>	<p>acciones preventivas que permitan disuadirlo.</p> <p>A continuación se desarrollará un abanico de estrategias de acciones directas y técnicas para minimizar el estrés laboral en los docentes.</p>	
---	--	--

12.4 Taller 4: El clima laboral, un aspecto importante a la hora de tener empleados felices.

Justificación: Las instituciones educativas son empresas o entidades que buscan brindar un mejor futuro para sus usuarios, a través de herramientas que les permita optimizar su estilo de vida desde toda su integralidad. Por esta razón, es necesario que los empleados, en este caso los docentes, cuenten con espacios que les permita incrementar su motivación frente al hacer profesional ,además de generar un ambiente idóneo que posibilite el desarrollo de relaciones asertivas, lo cual incidirá en la calidad del servicio prestado.

Objetivo: Ofrecer a las instituciones educativas estrategias y alternativas que les permita mejorar el clima laboral de sus empleados, asumiendo su bienestar como un aspecto esencial dentro de la teleología empresarial.

Actividad de Ambientación	Actividad de Profundización	Actividad de culminación
<p>Introducir el tema a partir de la reglamentación vigente en la institución sobre el clima laboral.</p>	<p>Realizar un test de auto-reflexión sobre las condiciones del ambiente de trabajo en el que se movilizan los participantes.</p> <p>Hacer énfasis en la importancia de estar a gusto con la labor desempeñada, resaltando las ventajas o beneficios adquiridos desde lo empresarial y lo social.</p> <p>Revisar y socializar los resultados del test a partir de lo expuesto por los</p>	<p>Presentar un plan de mejoramiento a partir de tips que permitan conservar un ambiente adecuado de trabajo y por ende, el bienestar de los docentes.</p>

	docentes.	
--	-----------	--

13. PROPUESTA DE EVALUACIÓN

Conocimiento

- Los docentes realizarán una encuesta de satisfacción donde evaluarán el nivel de pertinencia de los talleres desarrollados.

Producto

- Video de los docentes sobre su experiencia frente a la propuesta. Cada uno relatará de qué manera se vio beneficiado y cómo se valió de las herramientas presentadas para afrontar situaciones estresantes o desmotivantes en su quehacer diario.

TALLER I: Motivación para docentes (1 hora y media de formación).

TALLER II: Síndrome de Burnout, estar quemado no es una buena opción (1hora y media de formación).

TALLER III: Causas del estrés y cómo prevenirlo (1hora y media de formación).

TALLER IV: El clima laboral, un aspecto importante a la hora de tener empleados felices (1hora y media de formación).

14. SISTEMATIZACIÓN Y DISEMINACIÓN DE LA PROPUESTA

Sistematización

Las estrategias utilizadas para dar cuenta del trabajo realizado comprenden los siguientes elementos:

- Grabación en video de algunos momentos clave de los procesos.
- Observación de la relación de afecto y mutuo entendimiento entre los sujetos participantes.

- Registros fotográficos.
- Revisión, análisis y seguimiento de los trabajos realizados por parte de un profesional idóneo.
- Evaluación del proceso y apoyo a los docentes a través de estrategias que les permita fortalecer sus recursos emocionales, con el fin de afrontar situaciones que puedan afectarlos.

Diseminación

- Sensibilizar a los docentes frente a su participación en cada una de las charlas y talleres realizados.
- Concientizar a los participantes sobre la importancia de los contenidos trabajados y los beneficios adquiridos con su desarrollo.
- Brindar espacios de socialización que permitan compartir experiencias de los participantes.
- Establecer jornadas de profundización al culminar los talleres realizados.
- Definir la metodología y duración de los talleres.

BIBLIOGRAFIA

- Comesaña Santalices, G. M. (1997). *El Trabajo como productor del “artificio Humano” en Hannah Arendt*. Obtenido de <http://revistas.ucm.es/index.php/ASHF/article/view/ASHF9797110099A/4922>.
- Gaviria, V. R. (2007). Calidad de vida relacionada con la salud, afrontamiento del estres y emociones negativas en pacientes con cancer en tratamiento quimico terapeutico. *Psicologia desde el caribe*, 37.
- Gil Monte, P. (1999). Perspectivas teoricas y modelos interpretativos para el estres del sindrome de Burnout de quemase por el trabajo. *Anales de psicologia*, 261.
- Gonzalez. (2010). *Modulo de Desarrollo Humano, Perspectivas del desarrollo humano*. Sabaneta : CINDE.
- González Torres, M. (2003). Claves para favorecer la motivación de los Profesores ante los retos educativos actuales . *Estudios Sobre Educación* , 2.
- González, M. d. (2003). Claves para favorecer la motivación de los profesores ante los retos educativos actuales. *Estudios sobre educación*, 65.
- Henkes, K., & Leenders, M. (2008). Burnout e intenciones de jubilación anticipada entre empleados mayores. *Revista de Psicología del trabajo y de las organizaciones*, 24(3), 331.
- Mejia, M. R. (2012). *Módulo Política Educativa Maestría en Educación y Desarrollo Humano convenio Cinde Universidad de Manizales*. Medellín.
- Velasco, B. S. (2012). *La motivación como factor de influencia en el desempeño laboral del area docente del instituto tecnológico superior de Tantoyuca*. Obtenido de <http://www.eumed.net/libros-gratis/2011c/992/indice.htm>:
<http://www.eumed.net/libros-gratis/2011c/992/indice.htm>

ANEXOS



Fotografías del Taller: **Motivación docente.**