



UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL

UNIDAD 097 SUR

“Talleres de formación docentes, una herramienta para erradicar el estrés laboral”

PROYECTO DE INTERVENCIÓN QUE PARA OBTENER EL GRADO DE MAESTRO EN EDUCACIÓN BÁSICA

PRESENTA

Sergio Alberto Padilla Rivera

DIRECTORA DE TESIS

Doctora. Lourdes Salazar Silva

CIUDAD DE MÉXICO, MARZO DE 2023

Contenido

Introducción	5
1. Metodología de la investigación.....	7
2 Diagnostico socioeducativo	16
2.1 Marco institucional	17
2.2 Contexto comunitario	25
2.3 Análisis de la práctica docente	27
3. Diagnóstico de la problemática.....	43
3.1 El estrés laboral.....	43
3.2 El síndrome de burnout.....	46
3.3 Descripción de la problemática.....	48
3.4 Asignación y aumento de tareas no referentes a la docencia como generadoras de estrés.	54
3.5 Repercusiones emocionales y de salud en el personal docente	55
3.6 Falta de recursos formativos para hacer frente a la pandemia.	58
3.7 El lucro económico por encima de las tareas educativas.	59
3.8 Clima laboral.....	61
3.9 Bajo grado de formación en docentes como factor estresante.	62
3.10 Síndrome de Burnout en el personal académico.	64
3.11 Impacto de la problemática, en los profesores y directivos.	66
3.12 Como impacta la problemática en los aprendizajes de los niños	69
4 Propuesta de intervención	71
Curso taller de formación docente en prevención del estrés laboral	71
4.1 Propósitos	71
4.2 Propósitos específicos	71
4.3 Supuestos y factibilidad	72
4.4 Fundamentación teórica de la propuesta de intervención.....	72
4.5 Plan de intervención docente.....	74
4.5 Plan de evaluación.	91
5 Evaluación y hallazgos.....	92
5.1 Actividades de Intervención realizadas	92
5.2 Hallazgos.....	98

6 Conclusiones..... 111
Bibliografías..... 113
Anexos..... 121

Agradecimientos

En primer lugar quiero agradecer a mis padres, La señora Alicia y El señor Marco, ellos han sido mi inspiración para terminar mis estudios de posgrado, me han guiado para ser un buen ciudadano y un buen estudiante, siempre he tenido su apoyo incondicional y ellos me han dado muchas muestras de amor y alegrías, sé que cada esfuerzo que hicieron ahora se ve reflejado en este trabajo; a mis hermanas Adriana quien fue mi segunda mamá y me cuidó con muchas desde pequeño siempre dándome muestras de amor, e inculcándome a seguir estudiando y forjando mi carácter para poder lograr lo que me proponía y Aly quien ella me ha enseñado a disfrutar la vida, a concluir lo que inicio y siempre seguir adelante con mis estudios, ellas siempre me han demostrado su amor, paciencia, interés y me han brindado todo su apoyo para conseguir lo que me propongo.

A mis abuelos Estela y Luis, quienes han cuidado de mí y me han apoyado en todo momento; a mi tía Erika quien siempre me ha cuidado, me enseña y quien es parte de mi vida donde me consejos y alientos de apoyo para conseguir siempre lo que me propongo, a mi tío José Luis, por ser ejemplo y ayudarme en cada meta que me propongo, siempre me ha inspirado para ser un mejor profesional; a mis primos Itzayana, Josep, Ayelen, Armando, y a mis tías políticas Aniria y Fernanda, a mis sobrinos Brandon, Dereck e Isis. Gracias por ser parte de mi familia y ser mi inspiración para continuar con esta profesionalización.

Por otro lado quiero agradecer a mis amigos y maestros, al maestro José Juan Vargas González que sin su apoyo no hubiera podido llegar a la meta y culminación de esta maestría Maestra Rita Montiel. A ambos quiero agradecerles sus enseñanzas, consejos, apoyo y el impulsarme a ser un mejor profesional como Lic. En trabajo Social, como Licenciado en Educación Preescolar y ahora como Maestro en Educación Básica.

Un agradecimiento muy especial a mi directora de tesis a la doctora María de Lourdes Salazar Silva por el apoyo, las enseñanzas y la paciencia para que este trabajo llegara a su fin, a mis sinodales la doctora María de Lourdes Sánchez Velázquez por ser mi maestra y dedicar su tiempo a sugerir mejoras en este trabajo y al maestro Julio César Lira González por ser mi maestro y por sus orientaciones para que este trabajo quedara al 100.

A Dios, a la virgen de Guadalupe y a San Felipe Neri, quienes supieron guiarme por el buen camino, darme fuerza para seguir adelante y ser consuelo en los momentos más difíciles, enseñándome a encarar las adversidades sin perder la confianza en mí mismo.

Por último a todos aquellos profesores, colegas, amigos y compañeros que participaron en este sueño y que pusieron un granito de arena para poder hacer realidad y conseguir dicho anhelo.

Introducción

El siguiente trabajo que servirá para obtener el título de la Maestría en Educación básica, se desarrolló ante la detección de niveles de estrés altos en docentes y directivos, para aprender las técnicas necesarias para el afrontamiento adecuado del estrés tanto en la práctica docente como en su vida diaria, así como la inhibición de las respuestas fisiológicas dañinas del estrés.

Dicha investigación se desarrolló en el Colegio Espíritu de Campeón ubicado al sur de la Ciudad de México, utilizando como método la Investigación- Acción y el análisis de los diversos contextos, situaciones y variables que permiten que el problema planteado se genere.

El escrito se divide en 5 capítulos: En el primero de ellos se reflexiona sobre el papel del docente y la evolución que ha sufrido, la Metodología Investigación Acción y las diferentes miradas de los autores. Así mismo se recalca la importancia de este método de investigación dentro del contexto social y educativo.

De la misma manera se señala la importancia de los instrumentos utilizados durante la investigación para la recolección de información como la observación, el cuestionario, la entrevista, la fotografía, entre otros.

En el siguiente apartado se abordará el contexto institucional, donde se muestra la vida y el ser de la institución como la historia, la misión y los propósitos que se buscan. Consecutivamente en el contexto comunitario se revisan las características de la comunidad en la que está inserta la escuela, y para finalizar se desarrolla un análisis de mi práctica docente, terminando con un análisis de mis fortalezas, debilidades y la elección de la problemática significativa de mi practica pedagógica.

En el tercer capítulo se analiza la situación problemática más significativa que existe en la institución en la que actualmente me desempeño laboralmente, y que afecta directamente a las relaciones entre maestros, alumnos y padres de familia, dicha problemática son los altos niveles de estrés en la práctica docente. El análisis se realiza a partir de la implementación de diferentes instrumentos y técnicas, de investigación.

En el penúltimo capítulo se expone la propuesta de intervención que se diseñó, para atender la problemática identificada durante la investigación, en la cual busca brindar un espacio a las profesoras y directivos del colegio Espíritu Campeón para desarrollar las herramientas teóricas y prácticas necesarias para aprender cómo manejar el estrés laboral.

Para finalizar, en el último apartado se describen los hallazgos después de la aplicación de la intervención, se retoman las opiniones de los participantes y de los referentes teóricos. Se describe el impacto de la propuesta de intervención en el personal docente y directivo del colegio Espiritu de Campeón.

1. Metodología de la investigación

El siguiente trabajo es una propuesta de intervención respecto al problema del estrés laboral en docentes y directivos problema que se sitúa en una escuela primaria de la ciudad de México. Para llegar al diseño de esta estrategia fue necesario un recorrido metodológico que en este primer apartado se desarrolla.

De manera general podemos comprender la estructura de este capítulo en tres grandes momentos. En una primera instancia se desglosan diversas definiciones de la Investigación-Acción para así puntualizar cual es la importancia de la implementación esta metodología como herramienta pedagógica dentro del aula.

En un segundo momento se menciona de manera general la importancia de la metodología de la investigación acción para el trabajo docente; sobre los objetivos del proceso metodológico y se desarrolla las etapas del proceso dentro del aula para la mejora del sistema educativo y social.

Por último se señalan cuáles son los instrumentos que comúnmente se utilizan para la recolección de información dentro del marco de la investigación acción, para concluir puntualizando los instrumentos que se utilizaron a través de este trabajo.

Para dar inicio es importante señalar lo que se entiende por investigación, desde mi perspectiva es la búsqueda científica y sistémica la cual puede ser cuantitativa o cualitativa, y se puede distinguir por diferentes categorías: básica, aplicada o evaluativa.

Este trabajo tendrá como base la Investigación Acción que consiste en un estudio en profundidad, la cual recaba información de persona en persona. El investigador interpretará los datos recabados por los maestros, se tomará en cuenta los valores que forman la narrativa, y se describe el contexto de diferentes perspectivas de sus experiencias en el aula, es decir el investigador aprende de los participantes.

Por tal motivo es importante definir el término de Investigación Acción, este término fue utilizado por primera vez en el año de 1944 por Kurt Lewis. Este término hace referencia a muchas estrategias realizadas para mejorar el sistema educativo y social. Existen diversas definiciones de investigación-acción; Elliott, quien es el principal representante de esta metodología citado por Murillo (2010) define la investigación-acción en 1993 como “un estudio de una situación social con el fin de mejorar la calidad de la acción dentro de la misma” (p.p. 4)

Con Kemmis (1984), citado por Latorre (2005), la investigación-acción, se constituye como una ciencia crítica. Una forma de investigación auto reflexivo realizado por quienes participan (profesores, alumnos o directores) en las situaciones educativas para mejorar la racionalidad y la justicia de: sus prácticas sociales o educativas; su comprensión y las situaciones e instituciones en que estas prácticas se realizan.

Por otro lado Lomax (1990), citado por Latorre (2005), define esta metodología como “una intervención en la práctica profesional con la intención de ocasionar una mejora”. La intervención se basa en la investigación debido a que implica una indagación disciplinada. Para Bartolomé (1986), “es un proceso reflexivo que vincula dinámicamente la investigación, la acción y la formación, realizada por profesionales de las ciencias sociales, acerca de su propia práctica. Se lleva a cabo en equipo, con o sin ayuda de un facilitador externo al grupo”.

Latorre (2003) en su libro “La Investigación-Acción” nos plantea que se ve al profesor como una persona de enseñanza solamente, pero Latorre nos plantea que también es un investigador y nos propone una definición de estos dos conceptos: “...la investigación educativa se concibe como un proceso racional y metódico, dirigido a lograr un conocimiento objetivo y verdadero sobre la educación. La enseñanza, por su parte, se considera como un fenómeno natural, que puede ser observado, descrito y analizado de manera rigurosa, y cuya aspiración básica es formular teorías científicas capaces de establecer hipótesis referidas al aprendizaje” (p.25).

Por tal motivo es importante que en la actualidad el profesor intercale estas dos actividades, la enseñanza a través de la investigación con el fin de resolver problemas educativos a través de la racionalidad. Sube aquí el siguiente párrafo

En donde la enseñanza es la acción de investigar y la investigación es la parte reflexiva. Latorre elabora una propuesta en donde nos indica que el profesor funge un papel como investigador y que la enseñanza también es una investigación, todo con el fin de mejorar la calidad de la Educación. Al respecto Retrespo (2004), asegura que varios teóricos han remarcado la necesidad de que el maestro sea también un investigador dentro de su ejercicio pedagógico y curricular. Dicho lo anterior muy importante que el profesor tenga como prioridad la educación y el aprendizaje de los niños, el cual debe de ser el principal objetivo del docente.

Para esto Latorre (2003), sostiene que: “La comunidad educativa debe de implicarse en buscar una educación de más calidad...; Los docentes deben investigar su práctica profesional mediante la investigación-acción; La investigación debe realizarse en los centros educativos y para los centros educativos; Debe compartirse...” Como podemos observar Latorre propone un papel más activo para el docente, en donde tiene que investigar, informarse y aplicar estrategias para mejorar la educación, se debe trabajar directamente en la comunidad donde se labora pues no habrá otro lugar en donde tengamos la posibilidad de observar mejor y detectar alguna dificultad como en nuestro salón de clase y por último siempre tenemos que estar en comunicación con otros docentes y/o centros educativos pues los problemas o dificultades que se presenten en este se pueden parecer y, si no se aplican exactamente porque cada niño es diferente, se podrían hacer adecuaciones.

Por otro lado, este mismo autor propone que la metodología que más se ajusta para el trabajo del maestro es la investigación-acción, ya que menciona que “En el caso del profesorado, la finalidad es mejorar, innovar, comprender los contextos educativos, teniendo como meta la calidad de la educación” (Latorre, p.p. 20) Pero a todo esto ¿Qué es la investigación-acción educativa? Latorre, (2003) menciona que “Se considera como un instrumento que genera cambio social y conocimiento educativo sobre la realidad social y/o educativa, proporciona autonomía y da poder a quienes la realizan.”

Efectivamente aquel que investiga obtiene información y tiene más conocimiento y aquel que tiene conocimiento puede debatir lo que se le dice y no quedarse solo con lo que le dice una persona, tiene su propio criterio.

Cárdenas (2005), menciona que el significado de investigación-acción varía entre los educadores. Para algunos puede ser la simple observación de sus estudiantes, para otros puede significar un complejo estudio longitudinal en el cual se examina un fenómeno en un grupo de estudiantes. Sin embargo la autora señala que la I-A se refiere a la reflexión relacionada con el diagnóstico.

Es así que podemos comprender como investigación acción, como una forma de autorreflexión sobre situaciones sociales y educativas para la mejora de la racionalidad sobre sus propias praxis, sobre su comprensión de sí mismos y las situaciones sociales e institucionales a las que están inmersos.

De esta misma manera se pueden mencionar distintas particularidades de la investigación-acción, como por ejemplo Zuber-Skerritt (tomado de Latorre, 2003) señalan que la investigación acción se caracteriza por ser práctica, participativa y colaborativa, emancipadora, interpretativa y crítica lo que hace un trabajo más completo dentro de la educación.

Este último autor también asegura que se realiza investigación acción cuando la persona reflexiona y mejora su situación; Se vincula con rigor la reflexión y la acción; se hace pública la experiencia no sólo a otros participantes sino también a otras personas interesadas y preocupadas en el trabajo y la situación” pero para que podamos llegar a esto Pring, nos dice que se tiene que indagar una problemática y realizar una pregunta de investigación-acción para poder comenzar a hacer dicha investigación, para posteriormente elegir con que instrumentos se trabajará.

Cuando nos referimos a la I.A. en el área educativa presenta una tendencia a reconceptualizar el campo de la investigación educacional en términos más participativos y con miras a restablecer el origen de los problemas, los contenidos de la curricular, los métodos didácticos, los conocimientos significativos. Esto se ha visto impulsado desde las universidades (Martínez, 2000).

Asimismo, Martínez, (2000) menciona que cuando se habla de analizar el pensamiento pedagógico de los profesores se percibe una cierta esclerosis del pensamiento y la rutina de diferentes estereotipos pocos flexibles y se vuelven resistentes al cambio, es importante mencionar que poco a poco los centros educativos se transforman en centros de desarrollo profesional del docente.

La investigación acción se da dentro del aula, por medio de una reflexión crítica la cual permite identificar los problemas de la práctica docente, el cual te permite elaborar un plan de cambio, el cual es ejecutable y se puede hacer una evaluación del problema y de la persona, mediante un ciclo. Todo este proceso te permite mejorar la eficiencia docente.

Por otra parte, es importante mencionar que para que para que se desarrolle de una manera adecuada el proceso metodológico de la investigación acción, se debe de tener en claro los siguientes objetivos según Martínez, (2000):

1. Formar un docente reflexivo; 2. La vinculación de la teoría y la práctica; 3. Se debe de unir el espacio entre quien crea el conocimiento y en quien lo aplica; 4. El docente debe de ser el sujeto y objeto de la producción de conocimiento y 5. Promover al docente más enfocado a su realidad y práctica.

Los principios de la metodología de acuerdo con Martínez, (2000) la I.A. se guía por una serie de supuestos, la cual la identifican y rigen sus procedimientos, esta nos invita a tomar conciencia de los procesos naturales de nuestra mente ante un problema y aplicarlos. Entre estos principios se pueden alcanzar como básicos los siguientes:

a) El método de investigación el cual se refiere a la naturaleza del objeto, es un postulado aristotélico, el cual sus instrumentos y métodos siempre estarán enfocados a la naturaleza del problema.

b) El problema de la investigación, este debe de ser descubierto y estudiado por el docente-investigador, el cual debe de interactuar con el problema y el cual tiene la capacidad de desarrollar su propio conocimiento.

c) El docente debe de romper con los mitos de que la investigación está peleada con la docencia.

d) La actitud debe de ser exploratoria dentro del aula y darse cuenta de que los problemas son únicos e irrepetibles.

e) Su práctica de investigación no se debe de distorsionar, es decir que no descuide su práctica actual por mejorar su futura.

Lewis señala desde el año 1946 las etapas de la I.A., las cuales han sido efectivas, han producido la dinámica investigativa en los estudios, a continuación, se especifican las etapas las cuales son útiles solo en algunas investigaciones.

Etapa1. Diseño general del proyecto. El investigador-docente, debe de tener un acercamiento e inserción en la problemática a investigar y conocer la idea central de los métodos.

Etapa 2. Identificación de un problema importante. En esta fase se debe de identificar los problemas más significativos con los que se presenta el docente y los cuales quiere corregir y erradicar.

Etapa 3. Análisis del problema. Aquí es donde puede encontrarse la raíz del problema y de esta manera plantearlo de una forma adecuada. Mediante tres pasos, 1. Patentizar la percepción que se tiene del problema; 2. Cuestionamiento de la representación del problema y 3. Replanteamiento del problema.

Etapa 4. Formulación de hipótesis. En esta etapa se plantea un abanico de posibilidades que definen objetivos de acción viables, y de esta manera concentrarse en la que tiene más probabilidades de explicar y solucionar el problema.

Etapa 5. Recolección de la información necesaria. En la I.A. no hay un tipo único de técnica de búsqueda de información, la cantidad de información y el tipo de información la determina el tipo de problema que se investiga, esta actividad no debe consumir mucho tiempo, por tal motivo se recomienda las siguientes: Tomar nota en clase, la grabación sonora, el videotape, el cuestionario y la observación participativa.

Etapa 6. Categorización de la información. La información, el concepto, las ideas obtenidas deben de ser categorizadas y estructuradas para un mejor manejo de esta.

Etapa 7. Estructuración de las categorías. Esta etapa es el corazón de la investigación, es decir se deben de integrar los datos científicos bajo una estructura coherente y lógica, que le dé sentido a la investigación.

Etapa 8. Diseño y ejecución de un plan de acción. Con los datos de la etapa anterior se puede trazar un camino que ayude a resolver el problema identificado, esta debe de señalar una secuencia lógica de pasos que permita llegar a una evaluación del logro programado.

Etapa 9. Evaluación de la acción ejecutada. Esta etapa tiene mucha relevancia y es importante saber el problema con el que se está trabajando, para poder responder a la siguiente pregunta ¿los resultados del plan de acción, una vez ejecutados, solucionaron el problema o no?, una buena evaluación tendrá como referente los cambios logrados de la acción.

Cabe mencionar que las etapas del 2 al 9 se pueden repetir como espiral para mejorar el diagnóstico y la intervención.

Una de las dificultades que nos menciona Latorre (2003) es que el docente a veces no utiliza las herramientas adecuadas de análisis, lo cual debe de partir de una buena observación o pregunta de investigación; es por ello que es importante también conocer los instrumentos en los que nos podemos apoyar para realizar una adecuada intervención y alcanzar el objetivo que tenemos.

Los instrumentos que propone Latorre (2003) son: Observación participante, donde el profesor interviene directamente en el contexto de análisis; o puede ser por notas de campo que “son registros que contienen información registrada en vivo por el investigador” (p.p.6); otros instrumentos pueden ser el diario del investigador que recoge anécdotas sobre las observaciones y reflexiones de lo que ha ocurrido en donde se anotan segmentos de la realidad, definidos previamente y guiados por un marco teórico.

Por otro lado, encontramos las técnicas basadas en la conversación, estos instrumentos, como su nombre lo indica son instrumentos basados en cuestionar y platicar con los padres de familia, estos puede ser:

- El cuestionario. Donde tiene que tener preguntas que se relaciones con el tema de estudio y las preguntas tengan sentido. Este cuestionario se le podría entregar al padre de familia y posteriormente lo puede regresar 1 o 2 días después.

- La entrevista. Es una estrategia que más se utiliza para recoger datos en la investigación y nos posibilita obtener información sobre aspectos profundos y subjetivos de las personas, permite también interpretar el lenguaje corporal y profundizar más en algún asunto que nos llame la atención, en el momento preciso. Esta estrategia puede durar hasta 1 hora dependiendo del tema y la fluidez de la entrevista.

- Grupos de discusión. Es un tipo de entrevista en grupo pequeño con miembros que tienen relación con el tema de estudio.

Otros instrumentos de investigación pueden ser fotografías o videos. Todos estos instrumentos no son excluyentes, sino se pueden utilizar uno o varios con la finalidad de tener una mejor información y poder realizar una mejor intervención.

Basado en lo anterior y para el desarrollo de esta investigación se determinaron como participantes a todos los maestros y directivos del colegio, se utilizaron como instrumentos de recolección de información la observación no participante con el propósito de analizar el contexto social y las interacciones que se dan entre las personas que se encuentran dentro de la problemática; por otra parte se realizaron entrevistas semiestructuradas con la intención de comprender las interacciones de trabajo entre docentes y directivos desde la perspectiva personal y los significados de sus experiencias; por otra parte también se aplicó el instrumento para medir los niveles de síndrome de burnout.

Es así que en este capítulo se abreviaron distintas definiciones de investigación acción, de manera que podemos comprender cuál es la importancia del uso de esta

metodología para la búsqueda de soluciones ante las diversas problemáticas que se acontecen dentro de los salones de clases.

Así mismo se hizo hincapié sobre la falta de interés que sostienen la mayoría de los docentes hacia la investigación. El siguiente capítulo se enmarcará el diagnóstico socioeducativo, en donde se desglosarán las principales características sociales, económicas y geográficas de la institución y de la comunidad escolar donde se desarrolló la investigación.

2 Diagnostico socioeducativo

En este capítulo se hace referencia a los diversos contextos que condicionan la realidad de la institución en el que se llevó a cabo la investigación, la cual se desarrolla en medio de una pandemia mundial por el COVID-19, la cual afecta a todo el mundo, en México inicia en marzo del 2019 cerrando todas las actividades presenciales en todos los centros educativos y dando pie a las clases en línea. Y en la implementación del nuevo modelo educativo denominado “Escuela Nueva Mexicana” 2018, donde se busca una educación integral para todos, ofreciendo a los docentes, la posibilidad de ajustar los contenidos académicos de acuerdo a las características y necesidades, de su grupo y de cada alumno.

Este nuevo modelo educativo, es resultado de los trabajos de la Secretaria de Educación Pública de México, al impulsar una metodología por parte del presidente de México Andrés Manuel López Obrador, el cual intenta sufragar las necesidades que dejó el plan “PEP 2011” y el Programa de “Aprendizajes Clave” apenas en su primer año de implementación, que se centraban en una normatividad pedagógica que los alumnos tenían que alcanzar para avanzar en el sistema educativo

En la primera parte del capítulo se revisa el contexto institucional, señalando la historia de constitución del colegio, la misión y los propósitos que se buscan, además las características más sobresalientes de los alumnos, profesores que conforman la comunidad escolar.

Posteriormente en el contexto comunitario se revisan las particularidades de la comunidad en la que está inserta la escuela, el tipo de familias que habitan, el nivel socioeconómico de estas, los servicios y los problemas sociales que se hacen presentes.

Por último, en un tercer momento se realiza un análisis de mi práctica como docente, describiendo las tareas que realizó, y estas funciones ante que situaciones dan respuesta. Es aquí donde intento hacer una reflexión sobre mi práctica y la relación que guarda con el problema identificado que se aborda en el escrito.

2.1 Marco institucional

Este apartado se desarrolla desde una mirada personal, ya que no se contaba con ninguna información previa, Espíritu de Campeón¹ fue constituida el 07 de julio del año 2006 como una Asociación Civil, por sus Fundadores María Candelaria Pérez Vilchis² y Juan Manuel Jiménez Ochoa, quienes convencidos de que la educación es la medicina para erradicar la pobreza, se involucran activamente en un contexto educativo formativo, productivo, preventivo, multiplicador y sobre todo divertido, que fortalece al ser humano más allá del conocimiento con capacidades éticas, productivas, de salud y sustentables; con el firme deseo de mejorar la calidad de vida de las familias que más lo necesitan.

La escuela fue organizada con la misión de formar alumnos emprendedores, con valores, objetivos y metas, por medio del modelo educativo escuela empresa, para mejorar su calidad de vida.

El colegio inicia operaciones durante el ciclo escolar 2006-2007, con un horario de 8:00 a 16:00 hrs. con tan solo 3 alumnos incrementado progresivamente la matrícula, de tal manera que se cerró el ciclo escolar con un total de 46 alumnos. En la actualidad el colegio cuenta con un total de 80 alumnos distribuidos en 5 grados escolares. 5 alumnos de maternal 1; 15 de maternal 2; 18 niños en Preescolar 1; 26 en preescolar 2; y 16 en preescolar 3.

El inmueble cuenta con 15 años de antigüedad y con tres niveles de construcción. La distribución arquitectónica se encuentra de la siguiente:

- ❖ Sótano: En la parte oriente del predio se ubica una escalera para el acceso a un área para actividades múltiples; en dicha planta, se ubica el área que se ocupa como bodegas, un aula que es ocupada como ludoteca, así como el acceso a la cisterna.

¹ Con previa autorización de la representante legal se utilizó el nombre del colegio.

² Con previa autorización los nombres de los fundadores no han sido modificados.

- ❖ Planta baja: Es el acceso principal al predio, se ubican del lado norte las áreas que se ocupan como recepción, salón de maternal 1, coordinación escolar, una cocina que tiene como objetivo la distribución de los alimentos, el área de sanitarios para los alumnos y escaleras ascendentes, del lado sur se encuentra un área diseñada como chapoteadero-alberca complementado con un espacio que se ocupa como arenero.
- ❖ Primer nivel: Se ubican las áreas de maternal 2, preescolar 1, 2 y 3 y un salón exclusivo para la clase de inglés.
- ❖ Segundo nivel: Se ubica un área que se utiliza para distintas actividades recreativas de la escuela, entre ellas como salón de psicomotricidad, habilitado con estructura metálica y cubierto por láminas de policarbonato.

El colegio se encuentra ubicado en la colonia Pedregal de Santa Úrsula de la alcaldía Coyoacán, en la Ciudad de México. Según la encuesta aplicada por la Institución en el año 2021, la población que integra esta institución educativa son hijos de padres trabajadores, con un promedio de edad de 30 años, de clase media. Los alumnos pueden ingresar a la escuela a partir de que cumplan un año cumplido hasta los 5 años 11 meses 29 días.

Para abundar en las características de la población que integra el alumnado y citando la encuesta interna aplicada durante la primera semana del mes de agosto del año 2021, que fue contestada por 55 padres de familia de 55 niños, lo cual representan al 100 % de la población total, la encuesta arrojó los siguientes datos:

- ❖ Los alumnos dependen de la economía de los padres de familia, los cuales el 70% trabaja como obreros o empleados generales, el 30% tiene un-puesto donde obtiene un salario mayor a los 15 mil pesos.
- ❖ El 100% de los papás terminaron la secundaria, pero tan solo el 20% concluyó estudios de licenciatura.
- ❖ Todos los alumnos tienen dos ingestas de alimentación y, según la encuesta,

estas son nutritivas, saludables y sanas.

- ❖ El 50% de las familias entrevistadas habitan en casa tipo popular la cual rentan, el 35% cuenta con casa propia y el 15% viven en casa prestada, estas se encuentran ubicadas en zona urbana, construidas con materiales de mampostería y techo de loza, cuentan con todos los servicios públicos básicos.
- ❖ El 100 % de los alumnos cuentan con seguridad social.

Asimismo, aunque disminuyó la población estudiantil a causa de la pandemia el colegio continuó con 17 plazas remuneradas, distribuidas de la siguiente manera:

- Maestra titular de maternal 1, Iveth³, tiene 50 años, cuenta con estudios de preparatoria trunca y con una especialidad en puericultura, con 6 años de experiencia en la docencia y de laborar en el colegio.
- Maestra titular de maternal 2, Tere, de 56 años, tiene la secundaria terminada con diferentes cursos, talleres y diplomados en psicomotricidad, con 26 años de experiencia como profesora y 14 años impartiendo clases en la escuela.
- Maestra titular de preescolar 1, Marisol, de 47 años, ella tiene licenciatura en educación preescolar con nivelación en educación primaria por la Escuela Nacional de Maestros, cuenta con una trayectoria profesional de 15 años y trabajando en el colegio 5 años.
- Maestra titular de preescolar 2, Zabdy, con 30 años, cuenta con una especialidad en asistente educativo, actualmente estudia el segundo cuatrimestre de la licenciatura en primaria, en la Universidad Pedagógica Nacional, cuenta con una trayectoria de 7 años y trabajando en el colegio 6 años.
- Maestra titular de preescolar 3, Mirian, tiene 43 años, con estudios de licenciatura en educación preescolar por la Universidad Pedagógica Nacional, con 13 años de experiencia y laborando en el colegio 4 años.
- Maestra titular de inglés, María, su edad es de 27 años, con la licenciatura en pedagogía por la Universidad Nacional Autónoma de México y estudios de inglés

³ Para fines de este estudio se cambiaron los nombres por seudónimos, con la finalidad de guardar la confidencialidad de los participantes.

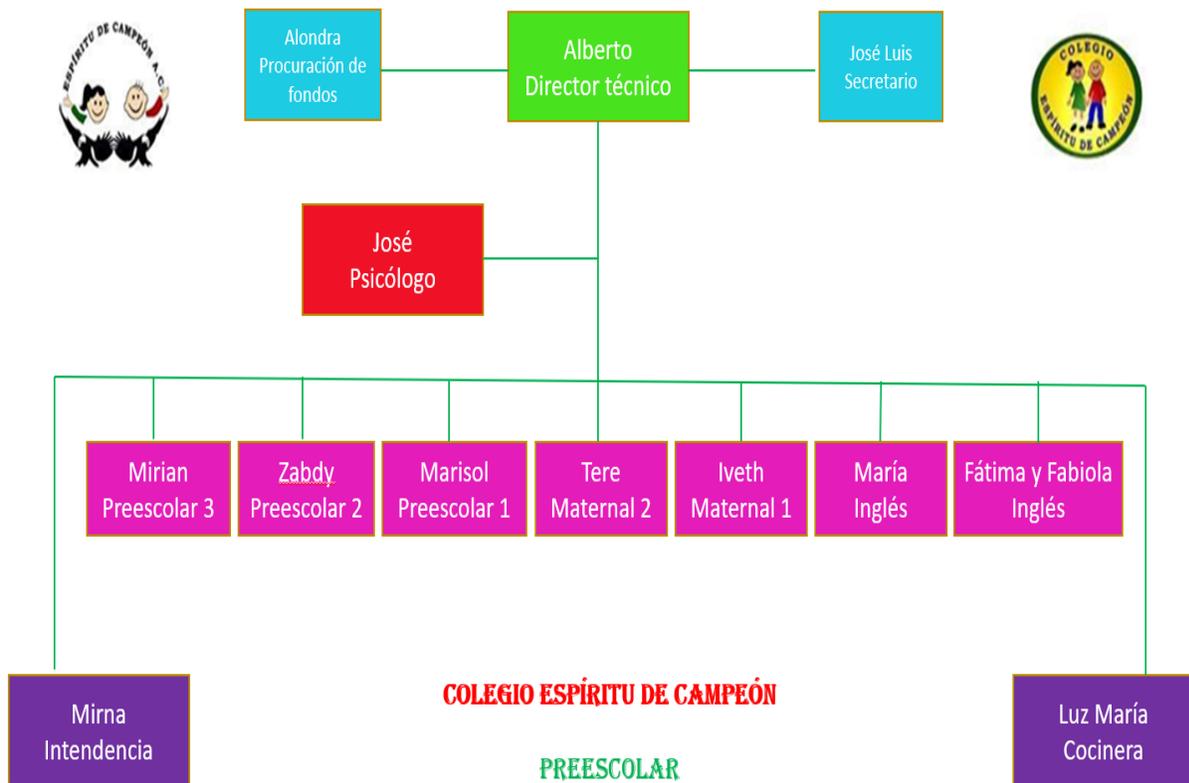
avalados por la misma universidad, con una trayectoria de 4 años como docente y trabajando en el colegio.

- Los maestros de música, Fátima y Fabio, su edad es de 48 y 50 años respetivamente, tienen la preparatoria terminada con cursos en música avalados por la Universidad Nacional Autónoma de México. Su experiencia como profesores de música es de 20 años y laborando en el colegio desde hace 15 años.
- La persona de intendencia, Mirna, de 60 años, tiene una carrera técnica en secretariado, y tiene 14 años trabajando para la escuela.
- La cocinera, María de la Luz, con 52 años, tiene la secundaria concluida y tiene diferentes cursos en el ámbito nutricional y elaboración de alimentos, cuenta con 15 años de experiencia como cocinera y trabaja en el colegio desde hace 6 años.
- El secretario, José Luis, de 26 años, cuenta con estudios de licenciatura en economía, su experiencia es de 2 años en el área educativa y laborando en el colegio.
- La procuradora de fondos Alondra, tiene una licenciatura en Psicología por la Universidad Latina, con 2 años de experiencia en el área de procuración de fondos y trabajando en el colegio.
- El psicólogo José, de 30 años, cuenta con estudios de licenciatura en psicología por la Universidad Nacional Autónoma de México, con un diplomado en terapia racional emotivo conductual, una especialidad en acompañamiento psicológico por la Universidad Pontificia de México y es estudiante del cuarto cuatrimestre de la maestría en Educación Básica en la Universidad Pedagógica Nacional, su trayectoria como psicólogo en el área educativa es de 5 años y labora en la escuela desde hace 4 años.
- El director técnico, Alberto, de 30 años, cuenta con dos licenciaturas la primera en Trabajo Social egresado de la Escuela Nacional de Trabajo Social, de la Universidad Nacional Autónoma de México; la segunda en educación preescolar por la Universidad Pedagógica Nacional, con un diplomado en administración gerencial de los recursos escolares por la Facultad de Estudios Superiores de la Universidad Nacional Autónoma de México; actualmente es estudiante del

cuarto cuatrimestre de la Maestría en Educación Básica por la Universidad Pedagógica Nacional. Con 10 años de experiencia y 7 años laborando para la institución educativa.

A continuación, en la Figura 1, se muestra el organigrama de la institución.

Figura 1. Organigrama de Preescolar Espíritu de Campeón



Con respecto al clima laboral, dentro del colegio se trabaja continuamente para que se hagan presentes los valores de respeto y cordialidad entre todos, sin embargo, no siempre es así. El trabajo de día a día y a distancia hace que nos apasionemos de nuestro papel, y el estar inmerso en un grupo de profesionales con distintas características hace un ambiente más difícil, hay ocasiones que por tanta carga laboral y por tantas emociones que conlleva una pandemia hace que explotemos de diferente forma nuestras emociones.

En relación al enfoque pedagógico y enseñanza del colegio, desde su fundación se cimentó en un modelo denominado como “Escuela empresa”, cuya principal característica es la enseñanza de la búsqueda de soluciones ante problemáticas cotidianas mediante el fomento constante y perseverante de valores, responsabilidad social, preservación del medio ambiente, salud preventiva, independencia, formación de hábitos y seguridad.

Asimismo, en el 2007, los fundadores suman a su modelo educativo “Escuela-Empresa” la integración familiar como instrumento idóneo para que juntos, escuela y familia, mediante el trabajo y la actividad luchemos por mejorar la calidad de vida de nuestros futuros jóvenes. Consideramos que a causa del desarrollo tecnológico y económico se ha debilitado la familia como portadora de valores, hábitos, cuidado de la salud y educación. Al no ser atendida esta situación conlleva hoy por hoy a los jóvenes a caer en excesos como el alcoholismo, la drogadicción, inicio de la vida sexual en edades tempranas, la delincuencia y el uso excesivo de tecnología. De esta forma se olvida la importancia que tiene para los jóvenes tener contacto con la naturaleza, disfrutar del arte, la cultura, el deporte, el rescate de tradiciones y la socialización.

Es importante mencionar que el colegio cuenta con una identidad organizacional, con perfiles de puestos, trabaja con valores, con hábitos y con las familias. Pero según la encuesta organizacional del año 2021, elaborada y aplicada por la institución educativa, se puede tener como resultado lo siguiente: se ha descuidado mucho los conocimientos y los modelos de enseñanza-aprendizaje, resultando en la existencia de un rezago en los aprendizajes significativos, e incluso, las maestras y los maestros no saben con qué metodología se trabaja en el colegio y, por consiguiente, es difícil definir cuál podría ser una adecuación curricular ante esta situación.

Como se mencionó anteriormente en Espíritu de Campeón se sigue un modelo educativo denominado “Escuela-Empresa”, el cual fue diseñado por los dueños y fundadores; sin embargo, al revisar los textos podemos comprender como modelo educativo a la concentración, en términos pedagógicos y filosóficos de los paradigmas

educativos que una institución profesa y que sirve como referencia de acción y funciones que cumplen toda la comunidad que conforma la institución (Tünnermann, 2008).

Siguiendo la referencia anterior, podemos señalar que el modelo educativo del colegio no cuenta con los elementos psicopedagógicos y filosóficos claros, que ayuden a determinar las tareas esenciales y métodos de enseñanza que se deben de llevar a cabo, esto tiene repercusión en las actividades diarias de las y los maestros, ya que al no estar bien estructurado el modelo y sustentado con las teorías del aprendizaje, trabajan los y las maestras con ocurrencias y sin tener un objetivo claro en los aprendizajes, esto hace que cause un estrés, porque no ven avances significativos en los aprendizajes de los alumnos.

Por otra parte, esta situación repercute negativamente en la práctica docente causando estrés laboral, ya que los dueños exigen y piden resultados positivos utilizando el modelo “Escuela Empresa”, el cual no ofrece un proyecto claro que responda a la visión educativa, llevando a cabo prácticas desarticuladas y que son consecuencia de las decisiones sin fundamento de los dueños del colegio.

En tanto a la cultura y a la organización institucional, es importante mencionar que el objetivo del colegio es, ofrecer educación formativa, preventiva, inclusiva, productiva, por medio de actividades dinámicas, divertidas, el uso de inteligencias múltiples y la concientización para mejorar la calidad de vida personal, familiar, social y a futuro laboral de nuestros alumnos.

Todo el personal administrativo y docente tienen que trabajar la integración familiar inclusiva el apoyo a los más necesitados, los talleres productivos en alumnos y para padres, la sustentabilidad y la filosofía filantrópica, esto con la finalidad de movilizar desde edades tempranas el amor por la vida, la productividad, la transformación, el trabajo y el gusto por compartir.

La misión de la institución es formar alumnos emprendedores, con valores, objetivos y metas, por medio de nuestro modelo educativo escuela empresa, para mejorar su calidad de vida. Con respecto a la visión nos dice que veremos jóvenes con alta calidad humana, productivos, emprendedores, felices, que transmiten y multiplican su espíritu de campeón.

Por otra parte, la pandemia modificó el trabajo que se realizaba en la institución, ya que al no poder dar clases presenciales y tras el cierre de todas las actividades presenciales se determinó por los dueños impartir clases en línea y presencial, las clases presenciales se brindaron en centros educativos dentro de las casas que prestaron algunos alumnos y al mismo tiempo se dan las clases en línea bajo la plataforma zoom, estas actividades y muchas más hicieron que las maestras, personal docente y directivos tengan un desgaste físico, emocional y psicológico, ya que no se contaba con una seguridad física, médica y tampoco con las herramientas necesarias para estas actividades.

Para finalizar este apartado quiero mencionar que dentro de la institución se trabajan los siguientes valores: respeto: fundamental para hacer posible la convivencia, genera confianza y mejora la comunicación; perseverancia: constancia, firmeza y tenacidad para lograr objetivos, metas y sueños; amor: busca el bien de los alumnos con calidez equilibrada sin sobreprotección ni dependencia; honestidad: principios de verdad, honradez, honor, justicia e integridad y trabajo en equipo: se coordina con sus compañeros para multiplicar resultados de alta calidad en el esfuerzo colectivo.

Sin embargo, lo anterior se ve acentuado al revisar los otros elementos que constituyen la identidad del colegio y el actuar de los profesionales y comunidad que en ella convergen. Es por ello por lo que es importante estudiar el contexto comunitario del colegio.

2.2 Contexto comunitario

En este apartado, se hablará sobre el contexto comunitario del colegio Espíritu de Campeón, desde una mirada personal, rescatando la información de lo que he vivido desde hace más de treinta años. El colegio se encuentra en una zona urbana con todos los servicios para poder brindar educación, es una zona urbana que cuenta con drenaje, gas, agua potable, luz eléctrica, alumbrado público. Además, tiene vías de acceso primarias y secundarias, transporte público, tres estaciones del tren ligero, aunque durante la pandemia permanecieron cerradas y disminuyeron las unidades de servicio y el horario, cabe mencionar que todas las calles están pavimentadas y se encuentran en buen estado.

En la colonia hay dos centros de salud de primer nivel llamado Dr. Gustavo A. Rovirosa y Santa Úrsula, los cuales se convirtieron en centros de diagnóstico y atención al COVID-19, con respecto al abastecimientos de alimentos la colonia cuenta con un mercado llamado pescadito el cual estuvo cerrado por tres meses, tres tiendas de supermercado las cuales cambiaron su horario de y disminuyeron su servicio de atención, los martes y domingo se pone un mercado sobre ruedas los cuales no se pusieron durante 5 meses por el aumento de contagios, y una plaza comercial llamada gran sur esta solo estuvo abierta para abastecer artículos de primera necesidad.

Respecto a la religión el 91% de la población es católica según el INEGI 2020, hay en una parroquia católica llamada “Nuestra señora de las nieves”, dos rectorías (Santa Úrsula y San Martín) y una capilla que tiene como devoción a San Juan Bosco, aunque también hay algunos centros de devoción cristianos, todos los centros religiosos permanecieron cerrados durante 1 año.

Con respecto a las áreas de esparcimiento hay un centro comunitario llamado Centro de Artes Santa Úrsula donde se dan cursos y talleres de artes y presentaciones de artes, obras de teatro, música, entre otras actividades; dos deportivos llamados “Zapata” y “Santa Úrsula”, en estos se promueve el deporte como el tenis, el fútbol, la natación, el básquetbol, entre otros deportes; un estadio llamado Azteca donde se

presentan eventos deportivos, artísticos y musicales. Cuenta con escuelas públicas, 3 de nivel preescolar, 7 primarias, 2 secundarias y 1 universidad de Coyoacán, cabe mencionar que durante un año no estuvieron abiertos estas áreas de esparcimiento, a causa de la pandemia.

La cultura que predomina en el entorno escolar tiene como base la religión católica, junto con las tradiciones de los estados de Michoacán y Guerrero, ya que el 90% de los habitantes de la zona de los pedregales de Santa Úrsula fueron invasores ilegales de terrenos.

Por otro lado, se celebra el 5 de agosto a la patrona de la comunidad, la virgen de Nuestra Señora de las Nieves. En septiembre se festeja al Señor del Desmayo que es un santo originario del Estado de Michoacán; para el 21 de octubre se festeja a la Virgen de Santa Úrsula, el 3 de noviembre se festeja a San Martín, las cuales fueron suspendidas dos años seguidos por las restricciones de la pandemia.

Los principales problemas sociales de la colonia son el desempleo a causa de la pandemia, la drogadicción, el embarazo a temprana edad, el narcotráfico, la inseguridad, el alcoholismo, la violencia intrafamiliar, problemas emocionales y psicológicos y las enfermedades respiratorias a causa del COVID-19. Entre los principales problemas educativos destacan la deserción escolar, el bullying, la falta de materiales digitales para conectarse a sus clases, el compromiso de los papás para que se cumpla con la educación preescolar y la falta de oportunidades para continuar el estudio.

Ante lo anterior podemos comprender cuál es el vínculo que guarda el colegio con la comunidad. De acuerdo con [Arango \(1994\)](#), la relación entre escuela y comunidad puede concebirse como el intercambio entre la institución y su contexto, es decir, que la institución educativa se explica y toma significado ante las diversas demandas sociales, como las demandas de los padres, apoyos de grupos, conflictos, etc.

Esto repercute en la vida escolar, ya que de manera general los alumnos no

son apoyados en la construcción de los aprendizajes, pues las actividades sociales, económicas, personales y familiares de los padres les imposibilitan compartir tiempo de calidad con los alumnos al terminar las clases. La mayoría de los niños son cuidados por otros miembros de la familia, como lo pueden ser los abuelos, tíos, hermanos entre otros.

Lo antes mencionado repercute en mi práctica docente, porque al no tener apoyo de los padres de familia y viviendo las condiciones culturales, económicas y sociales con las que se enfrenta la comunidad escolar, dificulta el establecimiento de aprendizajes significativos, ya que no hay un reforzamiento en casa de lo aprendido en clase.

2.3 Análisis de la práctica docente

Al iniciar este subtema quiero iniciar mencionando cuáles fueron las condiciones y motivaciones que me llevaron a la docencia. Realizó un recuento de los diversos acercamientos que he vivenciado con la figura del educador en diversas circunstancias de mi vida. Contrasto mi experiencia con diversos textos teóricos que ayudan a comprender esta primera etapa de mi vida como docente.

El propósito de este segmento es reflexionar sobre mi práctica docente, la cual se desarrollará tomando en cuenta las 6 dimensiones propuestas por Fierro, Fortoul y Rosas (2000). Esto me ayudara a entender, analizar y comprender el impacto que ha tenido la relación que he establecido con la educación a lo largo de mi vida, con el propósito de percibir contradicciones, equivocaciones y aciertos, para construir un cambio en esta.

La inquietud de ser docente inicia durante el cuarto semestre de la licenciatura de Trabajo Social en la Escuela Nacional de Trabajo Social de la Universidad Nacional Autónoma de México. Esta inquietud se presenta con la relación que establecí con una profesora de prácticas que, además del contenido curricular, me enseñó que la tarea del docente va más allá del aula; me encontré con una profesora que se preocupaba por

nosotros, primeramente, como personas y después como estudiantes. Al respecto Sánchez (2011), señala que

“...una actitud elemental del docente es hacer énfasis en la comunicación como medio trascendental de significación, medio de determinación de ideas y emociones, para así generar aprendizajes específicos en los diferentes contextos del estudiante, aprendices u otros sujetos involucrados en la tarea educativa”. (p. 258)

Lo anterior sin duda influyó, para que despertara en mí una inquietud por ser docente. Mi primera intención era dar clases a alumnos de nivel licenciatura, pero por cuestiones económicas pedí trabajo en un preescolar. Así comencé mi práctica como profesor, en el Colegio “Felipe Neri”.

Ahora bien, como menciona Barrera (2009), “en el docente se ven distintas percepciones como la identidad personal que está estrechamente unido al autoconcepto y desarrollo profesional”. Considero que guarda mucha validez lo que refiere el autor en mi formación como docente, en está influyeron algunos factores sociales, pero finalmente fue decisión y gusto propio por el que me interesé en el trabajo con niños, ello me impulso al desarrollo profesional.

Para Silva (1998) “el carácter del docente tiene conciencia moral, personal y profesional, actitud de búsqueda de la autenticidad, autonomía, autoestima, compromiso, responsabilidad frente a la tarea educativa, creativa, capacidad de innovación, capacidad para establecer relaciones humanas positivas, integración del saber y del saber-hacer educativo”. Con lo cual estoy de acuerdo ya que estas características me sirven para transmitir los conocimientos a los niños, con mayor facilidad, veracidad y precisión.

En este colegio, mis compañeros de trabajo colaboraron en mi formación docente y así como señala Sánchez (2011), que “las interacciones establecidas en diferentes círculos sociales dentro de la institución educativa influyen en la adquisición de métodos específicos de enseñanza” (p.260), fui construyendo nuevos aprendizajes gracias a las relaciones de amistad y profesionales que establecí.

Sin embargo, al involucrarme cada día más pude detectar que no contaba con ningún conocimiento como educador, como por ejemplo métodos de enseñanza, conocimientos del currículo, teorías del desarrollo entre otras, y actuaba por inercia, con los conocimientos tradicionales de un docente, como que él sabe todo, es el que transmite los conocimientos, y él es la autoridad, mis clases eran poco atractivas y sin ningún objetivo claro, En contraste Díaz-Barriga y Hernández (2002) mencionan que:

“...en la actualidad el ejercicio de la docencia debe enfocarse en el rompimiento de la enseñanza “tradicional”, dando lugar a un proceso de enseñanza-aprendizaje que alcance la formación de un alumno autónomo, con diferentes conocimientos, capaz de cambiar su realidad, es decir buscar la gestión a través de la educación de un ser dinámico”. (p. 29)

Sabiendo lo anterior y una vez terminado mi primer ciclo escolar como profesor, tomé la determinación de buscar más y mejores herramientas para mi ejercicio dentro de la institución educativa, por lo cual, y como primer acercamiento decidí titularme de la licenciatura de trabajo social bajo la modalidad de apoyo a la docencia.

Durante la elaboración de mi trabajo de titulación pude aprender diferentes técnicas de enseñanza aprendizaje, como: los debates dirigidos, lectura de comprensión, dramatizaciones, lluvia de ideas, aprendizaje basado en problemas, resúmenes, métodos de casos y el trabajo en línea o a distancia (kahoot, socrative, classroom), entre otras. Por otra parte también aprendí teorías del aprendizaje como el conductismo, el constructivismo, la teoría de Piaget, la de Ausbel, Vigotsky, cognitivismo, solo por mencionar algunas y de la mano de mi asesor de trabajo de titulación, pude enamorarme más de la práctica docente.

Esto me llevó a realizar mi investigación de tesis sobre un material didáctico que ayudará al docente a impartir aprendizajes significativos por medio de actividades como las sopas de letras, los crucigramas y videos interactivos.

Al llegar a mi actual trabajo, en el colegio Espíritu de Campeón, cambió mi perspectiva como profesor ya que contaba con la experiencia de dos años frente a grupo.

Al respecto Montaña (2011) menciona que hay autores como Lortie (1975) que señala que “los principiantes aprenden mientras realizan el conjunto de acciones docentes” (citado en Montaña, 2011, p.2); con esto aunado a los conocimientos que obtuve durante mi proceso de titulación y mis prácticas frente a los diferentes grupos de enseñanza, me di cuenta de que mi quehacer profesional era de mejor calidad.

Lo anterior se puede ver reflejado en el siguiente ejemplo, al principio de mi práctica docente tendía a ser muy autoritario por miedo a perder el control grupal, sin embargo, al observar cómo mis compañeras docentes trataban a sus alumnos (con respeto, cariño, profesionalismo y delicadeza), yo fui imitando ese tipo de acciones y conductas, de manera que fui incorporando más elementos a mi práctica docente que me llevaron a un trato más humano con los estudiantes.

Con esto trato de evidenciar que a través de los años y gracias a las relaciones que he podido establecer con compañeros, directivos, supervisores, trabajadores sociales, psicólogos y padres de familia, mi práctica docente ha evolucionado hacia la mejora para la atención adecuada de los alumnos.

Sin embargo al pasar del tiempo me ofrecieron la dirección del colegio y al tomar las riendas de éste me encontré, tristemente una vez más, que los conocimientos que tenía no eran suficientes para guiar adecuadamente a la comunidad escolar, pues además de tener nulos conocimientos acerca de los procesos administrativos que requiere el puesto; no tenía elementos pedagógicos para acompañar a las profesoras, con respecto a la planificación, de situaciones didácticas que respondieran a las necesidades de cada grupo; era ignorante ante los planes y programas de estudios en los cuales se basa el sistema educativo mexicano; y sin duda tenía grandes áreas de oportunidad en la atención a padres de familia para dar respuesta a sus inquietudes y desacuerdos.

Aunado a ello, había el nulo trabajo colaborativo y desinterés de mis compañeros por brindarme la guía necesaria para descubrirme en esta nueva etapa de mi vida. Sobre esto Montaña (2011) menciona que “uno de los inconvenientes comunes dentro del

ámbito educativo, es no tener acompañamiento y orientación por parte de las propias compañeras de trabajo, tanto educadoras, como directora y supervisora” (p. 5).

Es así que, por la falta de conocimientos, práctica y acompañamiento por parte de compañeros, decidí estudiar un diplomado sobre dirección escolar. Al terminarlo y llevar a la práctica dichos conocimientos, me pregunté ¿qué falta?, la respuesta a mi pregunta fue profesionalizarme, por esta razón surgió el interés de estudiar la licenciatura en educación preescolar para obtener las bases teóricas sobre la educación preescolar.

Cuando termine de estudiar la segunda licenciatura y buscando nuevos aprendizajes decido estudiar la maestría en educación básica en la unidad 097 de la Universidad Pedagógica Nacional. Pero, justamente fue esta necesidad de buscar nuevos conocimientos y el lograr alcanzar y superar retos que encontré en los primeros años de mi vida como docente, los que marcan mi ejercicio profesional.

Al respecto narro en el siguiente segmento algunos sucesos que viví en el primer año como docente.

Mucho son los escritos académicos que hablan sobre la inserción del docente a las instituciones y la adquisición de los conocimientos empíricos y prácticos que solo el ejercicio de la profesión te ofrece. Es de mi interés conocer ¿Cuáles fueron mis primeras experiencias en mi construcción profesional como docente? Para ello relato las tareas que desempeñé en el primer año como profesor.

Mi primer año como docente fue en una escuela particular llamada Colegio “San Felipe Neri” la cual está dirigido por una comunidad de religiosas católicas. El grupo a mi cargo estaba integrado por alumnos de kínder 1, kínder 2 y kínder 3 (niños de 3 a 5 años cumplidos), con una matrícula de treinta alumnos que en su mayoría eran de bajos recursos, el horario de clases era de 13:00 a 16:00 hrs. y la finalidad de la clase que impartía era apoyar a los alumnos en la realización de las tareas.

En este grupo aprendí cómo conducir su aprendizaje mediante la experiencia y los conocimientos que me brindaron mis compañeras. Al ser estudiante de la licenciatura

de trabajo social no contaba con formación de docente que me sirviera como apoyo en la enseñanza.

El primer día que les di clase me dio miedo, no sabía cómo se llamaban, que les iba a enseñar, qué características físicas, cognitivas y estilos de aprendizaje. Desconocía cómo manejarlos hacia ellos de una manera adecuada, las teorías de enseñanza-aprendizaje en las que me podía basar; sólo sabía que era un reto más en mi vida, que estaban 30 personas a mi cargo y que, si no hacía bien mi labor, estaba en riesgo el futuro de mis alumnos.

De acuerdo con la clasificación de emociones elaborada por Nussbaum y Elster (s.f.) el miedo conlleva la creencia sobre posibilidades inminentes de carácter negativo en el futuro (citados en Sánchez, 2011, p. 264), el dolor involucra la creencia de que algo es valioso y su pérdida implica sufrimiento. Esto describe perfectamente las emociones que me inundaban en esos momentos, miedo de no poder ser un buen facilitador de procesos de aprendizaje-enseñanza significativos y dolor al pensar en la posibilidad de lo que se perdería si mi proceder frente al grupo era negligente.

Cuando me enfrenté al grupo me impactó, que al finalizar la clase no hubiera ningún incidente ya que fue la primera vez que tuve a mi cargo 30 personas de entre 3 y 5 años, con pocos conocimientos, pero a pesar de mis sentimientos, emociones y pensamientos negativos, les enseñé poco a poco cómo hacer su tarea, inculqué valores y reglas que eran convenientes respetar dentro y fuera del salón. Lo logré mediante los consejos de una maestra titular y con el apoyo de una prestadora de servicio con las que trabajé en equipo para cumplir con los objetivos planteados. Durante este año apliqué mis conocimientos adquiridos durante mis años como alumno, refrendando en varias ocasiones, la manera en la que enseñaron mis profesores de preescolar y primaria, mediante una transmisión de conocimientos y memorizándolos.

Bracho y Vargas (2012) aseguran que uno de los pasos para iniciar una mejora escolar consta en generar buenos hábitos, cuidado personal, respeto, confianza en sí mismo, formación, capacitación y amor por el aprendizaje y la enseñanza de lo anterior es la base de mi ejercicio docente. Fue así como al pasar el tiempo me di cuenta de que

me enamoré de la profesión y que existe la necesidad (siempre presente) de adquirir nuevos conocimientos, leer y conocer técnicas de aprendizajes y así ser una vez más alumno para ser docente.

Durante este año trabajé con las profesoras titulares de grupo y con demás profesionales de manera conjunta, de esta manera cumplí mis objetivos, los cuales se vieron reflejados en los aprendizajes adquiridos por los alumnos. Es por ello, que el trabajo multidisciplinario es de gran importancia en los centros educativos.

El contacto que tenía con niños en el ámbito educativo, como lo puntalicé anteriormente fue, en club de tareas con alumnos de los tres grados de preescolar. Durante este periodo mi relación con las maestras titulares de cada grupo, se basaba en el intercambio de conocimiento, opiniones y estrategias para optimizar el desarrollo integral de los alumnos, esto sin duda fue moldeando mi practica frente al grupo incorporando nuevas ideas acerca de la labor docente.

Así mismo los encuentros con la directora, eran frecuentes, en ellos se hablaba acerca de los avances y áreas de oportunidad sobre el desempeño de los alumnos y de mi trabajo, de esta manera formé una identidad como docente. Fue así que esa experiencia me ayudó para conformarme una identidad como docente y concebirme dentro del magisterio

Al respecto, Medina (1998), menciona que “la identidad profesional docente se consolida cuando cada maestro descubre sus ideas y creencias, entre él mismo, sus colegas y las demás personas de la comunidad escolar” (citado en Mielles, Henríquez y Sánchez, 2009. p.51). De tal manera que los intercambios que tuve la oportunidad de establecer con los diferentes miembros de la comunidad educativa, impactaban en mí de tal modo que logre conformarme como un docente preocupado genuinamente en los conocimientos de mis alumnos.

Tiempo después al dejar de laborar en la primera escuela y llegar al Colegio “Espíritu de Campeón”, la relación que se estableció fue directamente con la directora y los padres de familia ya que mi función era propiamente de Trabajo Social.

Posteriormente tuve la oportunidad de relacionarme más con las profesoras al hacerme cargo de las clases de computación.

A diferencia de experiencias pasadas, en esta ocasión toda la comunidad educativa me apoyaba, me brindaban conocimientos como el modelo educativo, las formas de planear y de evaluar, las características de los alumnos, las etapas de desarrollo, etc.; Técnicas de enseñanza, como exposiciones, debates guiados, talleres de lectura, proyectos, entre otros. Posteriormente, la convivencia se extendió porque comencé a trabajar con la supervisión de cada grupo, mediante un instrumento el cual elaboré con visto bueno de la directora general, ahí tenía contacto con todo el personal y realizaba una retroalimentación de su quehacer profesional y laboral.

Lo anterior, me ayudó a asumir una pertenencia en el colegio y por este medio tuve una presencia más activa, permitiéndome establecer una identidad en creencias, en forma de trabajar y en ideas con la institución y con las personas que ahí laboran, con los alumnos y padres de familia. Desde la teoría de los roles, Weber (1987) nos explican que “la identidad social se concibe del resultado de la interacción de los individuos que ocupan distintos estatus en la sociedad” (citado en Mieles, Henríquez y Sánchez 2009, p.50).

Actualmente las actividades que yo realizo en el colegio “Espíritu de Campeón” como directivo de maternal, preescolar y primaria, y ante esta contingencia mundial del COVID-19 son muy diversas, en ellas intento conservar una estrecha relación con los demás agentes educativos como los docentes, psicólogos, médicos, enfermeros, trabajadores sociales, directivos, supervisoras y personas que desde sus actividades contribuyen de una u otra manera a la educación.

Así mismo este periodo de contingencia me ha hecho descubrir algunas limitaciones dentro de mi práctica docente, como: la falta de conocimientos en los aprendizajes esperados, el enfoque por competencias, el desconocimiento de los planes y programas que rigen actualmente la educación en México, entre otros, esto mismo ayudo a confirmar mi decisión de estudiar la Maestría, con la finalidad de seguirme preparando para profesionalizar mi práctica docente.

Es así que el último año de mi práctica docente se ha visto enmarcada por la pandemia causada por el coronavirus (COVID-19), y ha hecho que mi práctica docente se adecue a esta situación, de manera que ante la necesidad de impartir clases de forma remota, tuve que guiar a las profesoras en el uso de plataformas digitales, lo cual se convirtió en un desafío ya que era ajeno a este tipo de tecnologías y por la emergencia no tuve la fortuna de ser capacitado por la institución, para realizar esta tarea.

Por otro lado y respecto a la relación que guardo con mis compañeros de trabajo y aunque es a distancia, puedo decir que es directo y asertivo con las profesoras titulares, asistentes y de clases especiales de los tres niveles, esto porque me interesa hacer el trabajo en equipo, cumplir con los objetivos pedagógicos de la institución y los planteados al iniciar el ciclo escolar; sin embargo una de las complicaciones a las cuales me enfrentado ante esta contingencia es que la supervisora de zona no me ha guiado y orientado, para realizar mi trabajo, y cumplir con los lineamientos pedagógicos o administrativos que pide la Secretaría de Educación Pública (SEP), posiblemente por su falta de conocimientos en el uso de vías remotas.

Con respecto a la relación que establezco con la representante legal es de trabajo entre pares, esto hace que exista retroalimentación de nuestro quehacer como directivos, con los administrativos y de mantenimiento, y el resto del personal que contribuye en la educación, las tareas que realizan es parte importante del colegio y colaboran de manera significativa al desempeño de mi quehacer como directivo.

Bracho y Vargas (2012), asegura que el director debe tener un liderazgo donde sepa que hacer, reconocer, interactuar y estimular al personal, brindando confianza, teniendo una comunicación asertiva, respeto y amor con las personas que interactúa". Estas actitudes son cruciales en el ejercicio de todo profesional que se plantea ser líder de una organización, es por ello que en cada momento intento que mi actuar como directivo sea regido por la cordialidad, compañerismo y respeto hacía el resto del equipo de trabajo.

Sin duda alguna y aunado al esfuerzo que realizan los diferentes agentes escolares, los padres de familia juegan un papel de relevancia en las instituciones

educativas. Es por ello importante analizar cuál es la relación que establezco con los padres de los alumnos y su función dentro del colegio donde laboro.

Los padres de familia son un pilar, en el desarrollo de actividades directivas, de aprendizaje, curricular, culturales y extracurriculares. Continuamente se ve a los padres de familia apoyando en tareas de organización, de ferias de conocimientos, bailables, visitas a museos o centros de dispersión (entre otras tareas), conformando así un respaldo y apoyo para mi trabajo como directivo, actualmente este trabajo en equipo se vive día a día ya que al dar las clases en línea nos metemos a su intimidad y ellos están siempre apoyando a sus hijos para construir los aprendizajes.

Delors (1994), menciona que “si las relaciones humanas se establecen en un contexto de igualdad y se formulan objetivos y proyectos comunes, los prejuicios y la hostilidad subyacente pueden dar lugar a una cooperación más pacífica”. Es por ello que hago lo posible para que el trato con los padres de familia sea siempre de respeto mutuo, de igualdad y con una comunicación asertiva, evito malos entendidos que puedan provocar un disgusto o una confrontación personal, es por esto que, en lo personal, siempre trato de mantener una relación estrecha con ellos, trato de escucharlos y resolver sus inquietudes, dudas o comentarios

Por otra parte, la relación que se había establecido hasta antes de la pandemia, con los padres de familia, era muy estrecha, salía a darles la bienvenida todas las mañanas, se logró una comunicación asertiva, todas las tardes me despedía de mano de cada papá que recoge a su hijo, trato de atenderles personalmente sus peticiones o sugerencias de manera inmediata.

Actualmente la relación que he establecido con los padres de familia es a distancia y en línea, aunque esto no ha impedido que continúe cercano, atiendo las necesidades de cada padre de familia en tiempo y forma, esto se ve reflejado en el compromiso y en la confianza, que tienen hacia mí persona.

Para finalizar quiero comentar que una de las actividades que me da más satisfacción es el trabajo en equipo con los padres de familia. Por tal motivo conformé el grupo de participación social, talleres para padres y la mesa directiva, conformada por

padres de familia, que tiene objetivos muy específicos, y trabajamos para la mejora de la comunidad escolar, ante la pandemia siguen en pie gracias a las reuniones que se establecen periódicamente.

Por otro lado estoy seguro que los docentes y directivos, tenemos una gran responsabilidad con los alumnos ya que influimos directamente en su desarrollo físico, emocional e intelectual, es el contacto que tienen con el exterior y con otras personas fuera de su núcleo familiar, en la educación inicial, preescolar y primaria.

Por todo esto, mi trabajo con los alumnos es siempre de respeto y comunicación; si un niño se siente con la confianza de poder contarme sus inquietudes, seguramente se conectará con entusiasmo a sus clases. Trato en todo momento de relacionarme con amor, profesionalismo y calidad, porque de esta manera desarrollaremos un niño seguro y con bases emocionales para enfrentarse a la vida y ante situaciones como la que estamos viviendo, aunado a motivarlos e incitarlos a que intenten las cosas.

Por las mañanas me gusta recibir a los alumnos en sus clases, saludarlos por su nombre y darles los buenos días, durante la hora del lunche comparto los alimentos con los alumnos y esto me ayuda a tener un contacto más directo con ellos, estas actividades que realizo me hace tener estudiantes felices, que llegan entusiasmados a las clases, quienes te mandan un abrazo y un beso a distancia o no quieren desconectarse porque quieren pasar más tiempo en las clases, es cuando me doy cuenta que realicé bien mi trabajo.

Es de gran importancia la relación que he establecido con las docentes, personal administrativo y padres de familia, ya que los alumnos observan las relaciones que hay entre nosotros, haciéndoles sentir en confianza con el director del colegio.

Para mí hay interés sobre los factores sociales en el desempeño del directivo, ya que no sólo trabaja con los niños, sino éste a su vez está inmerso en un contexto social que influye en él desarrollo del alumno. En la actualidad busco un desarrollo integral en los alumnos a mi cargo, para esto la preparación académica y curricular de los niños es primordial, a continuación, narró lo que representa para mí ser un profesional dedicado a la docencia a nivel inicial, preescolar y primaria.

Años atrás se tenía la idea generalizada, de que él o la docente de los niveles antes mencionados, asumía como único objetivo el entrenamiento del alumnado. En la actualidad el ser profesional implica desarrollar y aplicar una serie de conocimientos con la finalidad de actuar como agente facilitador de procesos de enseñanza-aprendizaje. Es de mi interés recuperar, en mi experiencia, lo que representa ser un profesional de la educación inicial, preescolar y primaria.

Para comenzar, Bracho y Vargas (2012) plantean que “para que una escuela de resultados positivos necesita que su objetivo primordial sea la enseñanza y el aprendizaje de los niños, teniendo como eje principal una adecuada planeación y el trabajo en equipo entre directivos, docentes y padres de familia”.

Es por ello que la escuela cuenta con una gestión pedagógica, donde están implicadas las cualidades y habilidades de las docentes y la gestión administrativa incluyendo al director, sus funciones y características como liderazgo, empatía, crítica (retroalimentación). En general se tiene comunicación entre todos, se busca que sea un ambiente de integración, responsabilidad, crítico y con un buen uso de los escenarios y tiempos de trabajo, sin olvidar el innovar el trabajo para los niños.

Sin embargo se han visto varias problemáticas como lo son: la falta de conocimientos acerca de las adecuaciones curriculares y la evaluación formativa, las docentes se centran con mayor atención en problemas personales que en el desarrollo de contenidos de calidad en la formación de los alumnos, y falta de trabajo colaborativo para la solución de problemáticas concernientes a toda la comunidad escolar como el rezago educativo que presentan algunos alumnos en el área de pensamiento lógico matemático, ejemplo de lo anterior es el grupo de tercero de preescolar.

Otra de las problemáticas que encuentro dentro de mi práctica docente es la sobre carga de trabajo administrativo y pedagógico, por una parte me veo bombardeado por las supervisiones escolares en documentos que requieren al día y en ocasiones sin ninguna justificación lógica, un ejemplo claro es la solicitud de 4 tantos de formatos de becas sellados y firmados por los padres de familia, lo que representa un gran esfuerzo por la

recolección de datos, a pesar de ello estas dificultades se han marcado aún más por la situación sanitaria que estamos viviendo.

Con respecto a la carga de trabajo referente a lo pedagógico puedo mencionar que el 70 % de las maestras que conforman la plantilla del colegio son pasantes de la licenciatura con pocos años o nulos de experiencia, lo cual significa la necesidad de un acompañamiento mayor y asesoramiento de mi persona, para guiarlas a realizar una mejor labor docente, sin embargo la carga laboral no me permite hacerlo correctamente.

Lortie (1975) citado en Montaña (2011), señala que “los principiantes aprenden mientras realizan el conjunto de acciones docentes, es decir en la práctica, otros autores plantean que el aprendizaje del docente es desde que son estudiantes y no en la práctica” (p.2). Otro punto que menciona Montaña es el inconveniente que ven las maestras al no tener acompañamiento y orientación por parte de las propias compañeras y las directivas de las

Con relación a la visión, que tienen de mi práctica docente los demás miembros de la institución, fue en una junta de consejo donde les pedí que mencionaran sus opiniones que tienen de mi práctica como director de la institución, a lo que ellas comentaron que ven en mí un buen líder, el cual está pendiente de los aprendizajes significativos, ellas han expresado que las retroalimentaciones que he realizado a cerca de su quehacer profesional han ayudado a mejorar su trabajo con los alumnos.

Sin embargo hay algunas docentes que mencionan que no hay un acompañamiento idóneo y se sienten poco apoyadas en las decisiones que van tomando día a día, como por ejemplo, cuando piden ayuda ante el bajo aprovechamiento escolar con algún niño que representa barreras de aprendizaje y esperan que yo les brinde herramientas metodológicas para mejorar su quehacer profesional entorno a esta problemática, estas opiniones me han ayudado a reflexionar sobre mi quehacer docente y los desafíos que tengo para mejorar.

Con respecto a la mira que tiene la directora general respecto a mi trabajo es que soy multifuncional, ya que me lo ha mencionado durante las juntas mensuales y anuales de planeación y de gobierno, por tal razón me encomienda muchas actividades como:

director de inicial, preescolar y primaria, maestro de matemáticas, procurador de fondos, secretario y cubriendo las incapacidades de los compañeros, esto me hace sentirme cansado, estresado y desvalorado pues tengo presente que con el pago de un salario quieren cubrir diversas actividades, las cuales no son responsabilidades mías; y provocan que descuide tareas esenciales de mi perfil de puestos y que me gustaría hacer como directivo.

Por otra parte, mis compañeros de trabajo y el colegiado de la escuela han expresado que no es positivo atender dos instituciones a la par, en un mismo horario y en distintos inmuebles, ya que algunas veces deben de tomar decisiones en mi ausencia, y no siempre son las mejores, e inclusive en los aprendizajes brindados a los alumnos.

Con respecto a la visión que tiene de mí la supervisora, es que soy muy rebelde ya que cuestiono muchas de las actividades que nos son impuestas y que no ayudan en sí mismo a la mejora de la calidad educativa de mi institución. Esto ha formulado en un par de ocasiones conflictos entre ella y yo lo cual ha llevado a tener una relación friccionada.

De acuerdo a los padres de familia la perspectiva que guardan sobre mi trabajo se basa en que me ven como una persona que atiende sus inquietudes acerca de sus hijos de una manera profesional, aunque después de la pandemia me han mencionado verbalmente, que me observan muy presionado y con poco tiempo para atender sus solicitudes, prefieren en muchas ocasiones no expresar sus inconformidades.

Con respecto a los alumnos algunos manifiestan muestras de cariño, confianza y empatía conmigo, ya que son los que llevan más tiempo en la institución, mientras que los alumnos nuevos me desconocen, pues por falta de tiempo no he podido convivir significativamente con ellos, lo anterior lo puedo observar durante el trabajo diario y a distancia, ya que realizo diferentes actividades de recreación, culturales y emocionales con los alumnos y es donde ellos manifiestan dichas acciones.

Para finalizar este capítulo añado un cuadro en donde anoto las debilidades y fortalezas que he identificado respecto a mi práctica docente:

Debilidades	Fortalezas
Falta de conocimiento en los aprendizajes esperados, que proponen la SEP en el campo formativo pensamiento matemático.	La aceptación de todo el personal, como líder.
Falta de conocimientos pedagógicos, en todos los campos formativos del nivel preescolar.	Conocimiento sobre las adecuaciones curriculares.
Las múltiples actividades que debo realizar, el cual impide realizar un seguimiento adecuado de las profesoras.	El apoyo al 100% de dirección general.
Muchas actividades de la asociación civil que tengo que atender y resolver.	El compromiso de los docentes.
La atención directiva de primaria y preescolar, en diferentes inmuebles.	Conocimientos en gestionar especialistas en educación.
Falta de tiempo para la revisión de las planeaciones.	Existencia de una buena organización con el equipo de trabajo escolar.
Poco tiempo para supervisar la aplicación de las planeaciones.	Supervisión y seguimiento de los aprendizajes de cada alumno.
No hay retroalimentación entre lo planeado, y lo aplicado en clase.	Compromiso y preocupación que tengo con el aprendizaje.
Falta de trabajo colaborativo entre los docentes para favorecer el aprendizaje en alumnos de preescolar 3, en el campo formativo pensamiento matemático por la falta de adecuaciones curriculares.	Licenciatura en educación preescolar y conocimientos en el nivel preescolar.

Figura 2. Debilidades y fortaleces de mi actuar docente en el año 2021.

Estas fortalezas y debilidades de mi práctica docente, que han sido señaladas en el cuadro anterior son el resultado de un análisis crítico de mi actuar profesional sin embargo de entre ellas me resulta más significativo la falta de trabajo colaborativo entre el personal docente, para la solución de conflictos que vivimos día a día en la institución educativa y las cuales afectan el desarrollo integral de los alumnos.

Este ejercicio fue muy productivo ya que me di cuenta de cómo inicio, creció y se fui profesionalizando mi práctica como docente, lo cual me permitió darme cuenta de mis debilidades y fortalezas

3. Diagnóstico de la problemática

En este apartado se abordará la situación problemática que existe en la institución en la que me desarrollo laboralmente desde hace 8 años y que afecta directamente al personal docente y directivo. De tal manera que en ese apartado se realizará un diagnóstico que tiene como propósito de determinar cuáles son los factores que hacen posible que las docentes del colegio donde llevo a cabo mi práctica presentemos estrés laboral a causa de la pandemia que en la actualidad embarga al mundo entero.

Es así como en un primer momento definiré que es estrés laboral y síndrome de burnout en un segundo momento describiré la problemática, que he señalado en los párrafos anteriores; esta descripción la hago basada en mi subjetividad y como es que percibo la problemática, sin embargo, a lo largo de todo el segmento trato de añadir evidencias que sustenten la visión que guardo de la problemática.

Posteriormente se desarrollará un análisis de la problemática, donde se anotan tanto factores internos como externos y los sujetos que hacen posible la problemática. Y por último, trato de delimitar cuales han sido los impactos de la problemática en todos los agentes educativos que integramos la comunidad educativa del colegio “espíritu de campeón”.

3.1 El estrés laboral

El trabajo es una actividad humana, que se realiza de manera individual y colectiva según (Peiró, 2005), esta actividad tiene como objetivo proporcionar bienes y servicios a la sociedad. Requiere de una serie de actividades y contribuciones (esfuerzo, tiempo, habilidades, destrezas, entre otras) a cambio de compensaciones, no solo materiales y económicas, sino también psicológicas y sociales que contribuyen a la satisfacción de objetivos y necesidades personales.

En la actualidad podemos encontrar ambientes laborales con una gran gama de ambientes distintos, existiendo ambientes que proporcionen las oportunidades necesarias para el desarrollo psico-emocional de los trabajadores, y por otro lado encontrando condiciones laborales que no garantizan ni siquiera el bienestar físico y mucho menos el desarrollo adecuado de las necesidades sociales de las personas (Camargo, Cervantes y Arias, 2019).

Camargo, I., Cervantes, J. y Arias, M. (2019). Ambientes de aprendizaje en educación. Revista Conisen, 1-13.

De acuerdo a Peiró (2005), estas organizaciones que permiten los ambientes laborales son formaciones sociales con una estructura definida que asigna roles a las personas, desarrolla iniciativas y otros aspectos temporales y característicos del trabajo, asigna espacios y tareas y planifica la coordinación entre diferentes personas para que logren de forma más eficaz y eficiente los objetivos perseguidos.

Con base en lo anterior podemos deducir que, cuando la organización y los ajustes de personal son inadecuados y la persona percibe que no cuenta con las herramientas necesarias para afrontar o neutralizar sus propias prácticas laborales surgen experiencias de estrés.

Citando a Ramírez (2005), en la década de los setenta, la investigación sobre estrés y trabajo se enfocó en ciertos puestos laborales, en educación e industriales, donde se relacionó el grado de compromiso y exigencias de ciertos puestos de alta jerarquía laboral y responsabilidad de personal, con la conducta de los trabajadores y colaboradores, investigaciones desarrolladas casi en su totalidad en el ámbito psicológico.

Sin embargo, De Pablo (2007) menciona que el estrés por sí mismo, no es ningún enemigo del ser humano, es el factor desencadenante de una reacción orgánica frente a un evento que afecta la estabilidad emocional o psíquica de la persona. Aun así, se puede considerar el estrés como un mal necesario para que podamos aprender a enfrentarnos a situaciones novedosas y anormales de nuestras vidas.

Como se indicó anteriormente estamos hablando de un evento personalizado e individualizado, pues un mismo evento estresante puede provocar respuestas muy distintas entre una persona u otra, es decir para algunos puede ser fuente de ingenio y en cambio para otros provocar tensiones emocionales fuertes, llegando a ocasionar lesiones cardíacas, accidentes psíquicos e incluso úlceras estomacales (Cardoso, 2016).

De Pablo, C. (2007). El síndrome de burnout y los profesionales sanitarios. *Nursing*. 25 (8), 60- 65.

De acuerdo a Peiró (20052), algunos autores como Selye (1956), Edwardas y Cooper (1988), han utilizado dos términos diferentes: “estrés” y “distrés”. El primero para referirse a situaciones y experiencias en las que el estrés tiene resultados y consecuencias predominantemente positivos, pues produce la estimulación y activación adecuada que permite a las personas lograr en su actividad unos resultados satisfactorios con costes personales razonables. El distrés por lo tanto hace referencia a situaciones y experiencias personales desagradables, molestas y con probables consecuencias negativas para la salud y el bienestar psicológico. Es el distrés que ha enmarcado más investigaciones científicas y habitualmente se ha entendido en este sentido el término genérico de “estrés”.

A partir de diversas investigaciones, Ramírez (2005), asegura que son varias las circunstancias que influyen en la aparición del estrés, por ejemplo la susceptibilidad psicobiológica (Graham, 1972), la personalidad (Kasl, 1983), los eventos de vida (Dohrenwend, 1973), los estilos de vida y conducta (Gottlieb y Green 1984), las condiciones de trabajo y los aspectos organizacionales (Frankenhaeuser, 1989), la vulnerabilidad de género, clase social y etnia (Aneshensel, y Perlin 1987 y Aneshensel, 1992) y, en las expresiones de manera diferencial entre culturas (Dressler, 1996).

Es importante mencionar que según Ramírez (2005), desde la antropología se propone estudiar el estrés por dos razones. En primer lugar, porque existe la tendencia a identificar el trabajo asalariado como fuente significativa de estrés y a su vez éste como potencial generador de diversas enfermedades. En estudios empíricos como el de caos, la observación y las entrevistas personales a algunos sectores obreros, mineros y

petroleros se ha observado que los problemas de salud se agudizan por ciertos estados de tensión expresados por dolores de cabeza, cansancio, irritación, angustia, miedo y nervios que, con frecuencia, son asociados con el tipo de trabajo industrial que desempeñan y con el ritmo de vida que exige la sociedad moderna, resignificándose bajo la noción de estrés. La segunda, es porque el estrés aparece como un malestar característico, neutralizado, como una parte inseparable de la experiencia cotidiana de la vida de grandes ciudades en la actualidad.

Para finalizar este apartado quiero mencionar que el estrés en maestros va en aumento después de la pandemia se ha agudizado más y se puede llegar a convertirse en estrés crónico o síndrome de Burnout.

3.2 El síndrome de burnout

El estrés crónico es una de las principales fuentes de riesgos psicosociales en cualquier tipo de organización laboral, y en el sector de servicios una de las formas más habituales de desarrollarse el estrés laboral es el Síndrome de Quemarse en el trabajo (SQT) o Burnout. De acuerdo con Gil-Monte (2006) citado por Quiceno y Vinaccia (2007), el síndrome de Burnout debe entenderse como una forma de acoso psicosocial en el área laboral, pero es diferente al acoso psicológico o mobbing. El mobbing es un estresor laboral ocasionado por un conflicto directo o personal, es decir donde existe un acosado y un acosador, mientras que el burnout (acoso psicosocial) es una respuesta a los estresores crónicos laborales.

Por otro lado, es importante señalar que este síndrome (burnout) no se identifica con la sobrecarga de trabajo, el exceso de trabajo no tiene como consecuencia directa el síndrome. Es decir, el burnout no es un proceso asociado a la fatiga, sino a la desmotivación emocional y cognitiva que sigue al abandono de interés que en un determinado momento fueron importantes para la persona (Moreno y Peñacoba, 1999 en Quiceno y Vinaccia, 2007).

En este mismo sentido **Rodríguez (2010)** menciona que el burnout se caracteriza por sentimientos negativos hacia las personas con las cuales se trabaja (despersonalización); sentimientos negativos dirigidos hacia la propia persona (falta de realización personal y el sentimiento de no tener recursos emocionales para afrontar las cargas de presión que le rodean (agotamiento emocional). Por lo tanto, la autora hace hincapié en que el burnout no se trata de simplemente un tipo de “estrés” o agotamiento, solo que incluye una serie de características que determinan un deterioro más acusado en el nivel de bienestar de la persona.

Rodríguez, J. (2010). Propuesta: Programa integral de autocuidado dirigido a personal de Enfermería. *Enfermería en Costa Rica*, 31(1), 1-7.

Aunque el estudio de burnout ha tenido una trayectoria relativamente nueva, ha sido ampliamente abarcado por varios ámbitos profesionales principalmente por la psicología. Tomando como indicador principal la presencia de desgaste emocional, que suele actuar sobre un estrés laboral previo o simultáneo.

Tradicionalmente se ha vinculado el síndrome de burnout con profesionales asistenciales, y aunque se ha extendido su estudio en los ámbitos más diversos como deportivos y directivos e incluso en ambientes no laborales como los parentales o maritales.

Por lo cual, considero de gran importante definir que es el síndrome de Burnout para Álvarez y Fernández (1991) citando a Maslach y Jackson (1981), el síndrome de burnout puede ser definido como:

Como una respuesta inadecuada a un estrés emocional crónico cuyos rasgos principales son: un agotamiento físico y/o psicológico, una actitud fría y despersonalizada en la relación hacia los demás y un sentimiento de inadecuación a las tareas que ha de realizar. (p.258)

Es relevante mencionar que el síndrome de burnout implica tres aspectos fundamentales: cansancio emocional, caracterizado por la disminución de recursos emocionales y la vivencia de estar exhausto emocionalmente por las demandas del

trabajo; despersonalización, caracterizado por el desarrollo de actitudes de insensibilidad, frialdad y distanciamiento hacía los receptores del servicio prestado; y baja realización personal, que consiste en la percepción negativa del trabajo y las tareas a realizar, así como la presencia de vivencias de insuficiencia personal y baja autoestima profesional (Gutiérrez, Celis, Moreno, Farías y Suárez, 2006).

Para comprender un poco más de las implicaciones que pudiera tener el equipo de trabajo, pudiéramos referir al desarrollo teórico de Arciniega (2012), quién afirma que el nivel bajo o moderado de estrés al igual que el nivel alto, daña la productividad de forma significativa, teniendo como única diferencia que los indicadores más altos de este factor habla sobre las afectaciones en la salud del personal. Por lo cual considero que es de gran valor, reflexionar sobre los diferentes factores que están haciendo posible esta situación, y así valorar la conveniencia de la realización de mejoras en relación con el ambiente laboral y así prevenir más afecciones en los agentes educativos.

3.3 Descripción de la problemática

Uno de los problemas más grandes que enfrentamos los docentes y directivos del colegio Espíritu de Campeón, Desde el mes de marzo del año 2020 dio inicio la pandemia en México del SAR COVID-19, a causa de este hecho de salud mundial, las autoridades sanitarias y de educación pública de México, tomaron acciones para evitar la propagación del virus, por tal motivo el 20 de marzo de ese mismo año, la Secretaria de Educación Pública determinó que las clases presenciales se suspendieran, es así que la escuela donde desempeño mi práctica docente buscó estrategias de enseñanza aprendizaje a distancia, utilizando diferentes medios.

Es así como el colegio Espíritu de Campeón tomó la decisión de que las maestras dieran clases a distancia mediante la plataforma zoom, utilizando las instalaciones y equipos del colegio, siguiendo los mismos horarios de servicio los cuales son de 8:00 a

16:00 horas, de lunes a viernes, además de dar asesorías individuales a los alumnos que enfrentan alguna barrera de aprendizaje.

Con respecto a esta nueva forma de trabajo, se pudieron observar algunas ventajas que tienen la comunidad estudiantil y los padres de familia, entre ellas que los alumnos no tenían que asistir a las instalaciones del colegio, que no se registraron contagios entre la comunidad educativa, que les disminuyeron las cuotas de recuperación y que los papás estaban al pendiente de los alumnos.

Sin embargo, para nosotros los docentes y directivos, esto representó un aumento de la carga de trabajo, ya que nos teníamos que preparar para la nueva forma de intervención, y ante ella la directora general fue imponiendo algunas determinaciones sin consultar al resto del colegiado; la primera de ellas fue que seguiríamos trabajáramos en las instalaciones, aunque esto representa el poner en riesgo la integridad del personal y exponiéndonos a contagiarnos del nuevo virus, pues la mayoría de los docentes tenía que utilizar transporte público para llegar a las inmediaciones del plantel. Aunado a ello se presentó la falta de materiales de protección y de sanitización, como cubrebocas, caretas, guantes, gel y jabón antibacterial, obligándonos que cada uno de nosotros cubriera el costo de la adquisición de estos productos.

A pesar de los grandes esfuerzos que hicimos todo el personal para no contagiarnos, se presentó el desencadenamiento de esta nueva enfermedad en seis docentes, las cuales intuimos que se dieron gracias al contacto que tuvimos día a día en las instalaciones académicas. Esto sin duda representó el establecimiento de emociones negativas dentro de este grupo de trabajo; las docentes que se vieron afectadas directamente por el virus no recibieron ningún apoyo por parte de la institución, teniendo que solventar sus gastos médicos y los descuentos en su salario resultantes de los días que estuvieron en cama, obligando a algunos a seguir con la rutina de trabajo establecida aun sabiendo que estaban enfermos y corriendo el riesgo de contagiar a los demás, teniendo como continuo, el sentimiento de incertidumbre que esto causaba.

De acuerdo con Johnson, Saletti y Tumas (2020), la incertidumbre puede ser comprendida como un sentimiento generalizado de preocupación, y esta se ha visto

presente en la población a partir del inicio de la pandemia, pues está estrechamente relacionada a las consecuencias sociales y económicas que supone para la vida cotidiana, social y laboral.

Lo anterior representó un aumento de las cargas de trabajo, que si bien ya habían aumentado a causa de la contingencia, esto se acentuó pues nos vimos en la necesidad de realizar el trabajo de las personas que no tenían condiciones de salud necesarias para laborar, pues la dirección general se rehusó a contratar personal suplente ante estas necesidades, esto significó un desequilibrio entre el trabajo que se debía realizar y los beneficios que obteníamos de nuestro trabajo, de tal manera que el pago monetario que recibimos no es proporcional a las actividades que realizamos, lo cual representa una variable importante para que el personal presente estrés laboral (Lachiner, 2015).

Lo anterior lo podemos ver reflejado en el discurso de una de las maestras, el cual fue recuperado por medio de una entrevista semi-estructurada, (anexo 1) que tuvo como propósito el conocer las subjetividades de las docentes entorno a la problemática identificada en este escrito. Referente al agotamiento mental y la carga de trabajo que tuvieron algunas compañeras como consecuencia de cubrir a profesoras que habían enfermado de COVID 19, se mencionó:

Sí me he sentido agotada mentalmente por que debo de hacer varias adecuaciones para trabajar con los dos grupos y resolver de la forma más asertiva para cubrir Inconvenientes en otras circunstancias serían comunes...

He sentido agotamiento mental por la rotación de grupos que representa el cubrir a mis compañeras.

Me he sentido muy estresada y agotada ya que la presión de trasladarse de un lado a otro es mucha además sentía mucha presión porque el tiempo de clase era menor y en ocasiones las actividades no se concluían.

Referente al desequilibrio entre las funciones y tareas que se deben de desarrollar en el colegio y la proporcionalidad del sueldo una de las participantes agregó:

...además siento que mi trabajo realizado no es compensado con el sueldo.

Entre las actividades que se sumaron a la carga laboral puedo destacar que se nos ha pedido que cada semana se mande a los padres de familia la planeación, con el objetivo de que ellos tengan conciencia de las actividades que se han planificado para su realización durante la semana, pero esto significó que los padres de familia llenan el buzón de mensajes respecto a las dudas que provocan la lectura de estas planeaciones, es así que los padres de familia han tomado el poder de cuestionar los procesos académicos de los grupos, las formas de trabajar de cada docente, las tareas y ejercicios planificados, a tal grado que se ha vuelto habitual que los y las docentes tengamos que hacer modificaciones a los planes de trabajo semanal por petición de los padres, de tal forma que este ejercicio de comunicación se ha convertido en el sometimiento de las planeaciones a la aceptación o rechazo público.

Esto último sin duda ha repercutido negativamente en los profesores pues han sido varias ocasiones en que hemos señalado en las juntas de consejo técnico, que además de sentirnos expuestos, sentimos que aunque los padres de familia no tienen la formación para evaluar los planes semanales, estos pueden aprobar y rechazar nuestro ejercicio profesional, por lo cual es común que durante el fin de semana trabajemos en la modificación de la planeación, de tal manera que todos o la gran mayoría de los padres de familia se sientan contentos. Al respecto podemos señalar algunos fragmentos de las entrevistas realizadas.

Si he sentido agotamiento mental porque considero que la carga de trabajo se incrementó con las actividades a distancia y me siento muy estresada... considero que la planeación es muy pesada e innecesaria porque los papás ni siquiera la leen.

Emocionalmente me siento presionada por las múltiples actividades que se realizan entre ellas preparar de forma muy desglosada y específica la planeación para que los padres de familia puedan comprenderla... además de atender anuncios para padres de familia, aclarar y lidiar con discrepancias que van surgiendo.

He visto afectada la relación que tengo con los padres de familia porque tienen una sobreexigencia en la parte académica, sin embargo, los padres de familia no contribuyen en el desarrollo de los aprendizajes... además el estrés ha detonado emociones como

intolerancia hace algunos padres de familia ya que los que más exigen no cooperan en las tareas y materiales de sus hijos.

Otra de las problemáticas que ha resultado de ello, es que algunos padres de familia al saberse con el poder de exigirnos cambiar el plan semanal, tienden a realizar expresiones como “pues yo no estoy de acuerdo y si no lo quiere cambiar pues voy a hablar con la dueña”, lo que sin duda crea una gran tensión entre el equipo de trabajo pues al sabernos desprotegidos por la dueña (la cual solo busca que los papás estén satisfechos para que continúen pagando las mensualidades), nos vemos obligados a satisfacer a como dé lugar las exigencias de los padres de familia.

Por otro lado, y como comentaba al principio del escrito, la jornada de clases se ha respetado como lo hacíamos en la modalidad presencial, sin embargo y ante el rezago educativo de algunos alumnos, después de las clases, por indicaciones de la directora, los profesores debemos de dar asesorías individuales a los alumnos, lo que implica el alargamiento de las jornadas laborales. Al respecto es importante señalar que nosotros los profesores no tenemos la manera de agendar a los alumnos de acuerdo a nuestras actividades, pues la dueña ha implementado que las peticiones de asesorías individuales deben ser atendidas de manera urgente, el mismo día en que los padres hacen la petición.

Referente a las tareas que debemos de desempeñar cada uno de nosotros y los cuales estaban estipuladas en los perfiles y descripción de puestos, han quedado obsoletos, pues ante de decremento de los fondos económicos de la institución, fueron despedidas algunas personas, de tal manera que los docentes tenemos que hacer varias funciones, por ejemplo, yo, soy director del preescolar y primaria, profesor de matemáticas de todos los grados y chofer del transporte escolar durante dos meses. Así mismo, uno de los profesores hace las veces del asistente de dirección y secretariado respecto a la redacción de solicitudes y documentación que nos pide la supervisión escolar.

Pero estas modificaciones en nuestras tareas no solo se han enfocado en el personal de primaria, sino también en las docentes de preescolar, quienes por “estrategia de atención académica” (como lo señala la directora general), han seguido dando clases de manera presencial. Por lo cual y para seguir atendiendo a los alumnos en esta modalidad, su práctica se ha desarrollado en casas particulares de algunos alumnos y como se puede ver en el discurso de una maestra, esto ha significado un factor relevante en cuanto al sentimiento de agotamiento.

Sí, me he sentido agotada físicamente pues el traslado físico a diferentes centros es muy cansado, muchas veces caminar bajo el sol y cargando material es muy cansado. Además he sentido que a mis autoridades les es indiferente esto porque mis condiciones siempre han sido las mismas, nunca me han preguntado si necesito algún transporte o me han ofrecido apoyo para los traslados.

Esto además de representar los riesgos de salud en cuanto al contagio del COVID, ha significado algunas problemáticas, en las cuales las docentes deben de dar respuesta, me refiero a las medidas de seguridad de los alumnos, al acoplamiento de las actividades a los espacios prestados para estas tareas, el trasladar materiales y el tener que ser juzgadas por los padres de familia que presencian las clases.

...el tiempo es un factor muy estresante cuando realizas actividades simultáneas en línea y presencial, aunado a que los espacios son pequeños y carecen de diversidad de materiales y para erradicar esto diariamente llevo y traigo material para trabajar, debo añadir que sin apoyo de las autoridades.

Esto último ha representado una gran exposición a factores estresantes, pues además de que las docentes deben de estar cuidando el bienestar físico y salubre de ellas mismas, del desarrollo integral de los alumnos y de los padres que observan las clases, se han visto sometidas a intervenciones de estos últimos agentes, incluso a ser gritadas o maltratadas delante de los alumnos, lo cual según como ellas refieren ha significado el sentirse todo el tiempo juzgadas por su actuar docente, su forma de vestirse, hablar, comer, expresarse, etc.

3.4 Asignación y aumento de tareas no referentes a la docencia como generadoras de estrés.

Ante todas las tareas que nos son conferidas a partir del inicio y en el trascurso de la pandemia, se han agregado algunas otras como la redacción de petición de donaciones a empresas, de tal manera que todos tenemos la labor de buscar constantemente donadores y así ganar un incentivo económico y mensual de “productividad”. Estas donaciones pueden ser de productos de limpieza, de ropa, de comida, de productos de higiene y aseo personal, de dinero entre otras, teniendo la finalidad de mejorar las instalaciones y subsidiar las becas de los alumnos.

Y la reciente tarea añadida de la estructuración e impartición del taller para padres, lo cual ha representado la realización de juntas los fines de semana para el establecimiento de los temas y la organización de quien presentará cada uno de ellos, pues aunque no somos especialistas en la impartición de charlas ni en el manejo de la información que se desea comunicar, la directora considera que esto es una gran necesidad que debemos de suplir nosotros, pues no se cuentan con los recursos económicos necesarios para contratar a un especialista para ello.

A veces las actividades son excesivas por ejemplo cuando te piden cosas extras cómo realizar trabajos extras como planeaciones de curso de verano, o la planeación del taller para padres, pues con la cantidad de cosas que tenemos que entregar, no me alcanza el tiempo.

Todo esto han traído varias consecuencias, entre las cuales quiero subrayar los comentarios que los docentes me han confiado en los cuales indican que ellos perciben como “que hay mucho estrés”, “se sienten cansadas”, “que son muchas actividades las que se desarrollan”, “que no hay tiempo para su vida personal” y que “a partir de la pandemia se ha duplicado el trabajo con menos personal”, algunas han pensado en renunciar y dedicarse a otra cosa.

Me siento muy cansada considero que hay una carga administrativa exagerada y eso me ocasiona altos niveles de estrés.

Me desagradan los trabajos exhaustivos, qué te piden disponibilidad de tiempo después de horario laboral, juntas constantes y que el trabajo no es equitativo.

Pues yo creo que varias tenemos estrés por la falta de espacios o tiempos de relajación entre actividad y actividad. Aunque trató de relajarme con actividades con los niños siempre surgen situaciones de último momento externas a la docencia que nos estresan, como por ejemplo que agenden juntas en la noche.

3.5 Repercusiones emocionales y de salud en el personal docente

Así mismo, y ante las cargas excesivas de trabajo el desinterés de las docentes por buscar estrategias de enseñanza aprendizaje y en sus clases se ve el poco trabajo profesional. Este problema se ve reflejado en la interacción de las docentes con los alumnos, en las cuales, gran parte del tiempo están irritadas y cualquier cosa hace que los alumnos se sientan agredidos por sus maestros, al respecto un par de maestras comentaron lo siguiente:

Pues yo creo que el estrés sí afecta a los alumnos porque muchas veces yo estoy irritable, cansada y con menos paciencia, por lo tanto, a veces es difícil llevar las clases.

...yo he visto que el estrés me hace estar más intolerante ante las acciones de niños y compañeros además de ser menos empática...

...desde ahora que estoy más estresada veo que los niños han cambiado su percepción sobre mí pues ahora me consideran como enojona y ya no como antes dulce y tierna, creo que mi cara refleja a veces enojo y frustración.

Esto último también se ha reflejado en las interacciones con otros agentes educativos, como los padres de familia, e incluso entre nosotros los docentes, pues pareciera que la gran mayoría hemos perdido el amor por nuestra labor y simplemente continuamos en la institución por el temor de no poder encontrar un mejor empleo.

En esta primera visión que hago a cerca de la problemática, puedo reflexionar que es en las juntas de consejo y en las juntas extraordinarias que hemos tenido, en donde se hacen manifiesto muchos de los síntomas que aquejan al equipo de trabajo. En estas juntas se puede percibir que el equipo de trabajo se ha enfrascado en sentimientos de ira y hostilidad, en donde he notado que somos menos receptivos a la recepción de otras opiniones, por lo cual en mayoría de estas reuniones terminamos enojados y enemistados uno con otros.

Referente a ello, algunas docentes me han comentado que emocionalmente se encuentran mal, pues se sienten tristes y muy desmotivadas referente a su trabajo, lo cual las ha llevado a no tener ánimo para mejorar día con día, sino al contrario, caer en un estado de conformidad y aletargamiento, en donde esperan que solo se les den instrucciones para ejecutarlas, y nada más.

...si me he sentido desmotivada Porque también muchas veces siento que mi trabajo no es valorado ni reconocido y mucho menos es observada la carga administrativa que realizó, desde planeaciones hasta evaluaciones, y eso a veces me hace ya no mejorar o ya no querer mejorar.

Así mismo, dentro de este ejercicio de reflexión me atrevo a pensar que algunos problemas médicos que se han dado de manera constante en diferentes miembros del equipo de trabajo, pueden estar relacionados con los procesos de estrés a los que hemos estado sometidos, pues de manera general he observado que durante este tiempo las enfermedades que hemos presentado están relacionadas con insomnio, dolores fuertes y prolongados de cabeza, problemas digestivos, e incluso un par de casos de hipertensión arterial, los cuales fueron diagnosticados en los últimos cuatro meses.

Al respecto en la entrevista realizada a las docentes, se les cuestiono si pensaban que los niveles de estrés provocados por el trabajo desarrollado en el colegio se han visto reflejado en su salud, ellas contestaron:

Yo creo que sí últimamente he tenido problemas de dolor de espalda, cuello y cabeza.

Sí, me siento exageradamente cansada y pienso que el estrés ha repercutido en mi salud.

Sí porque he visto y se me comienza a caer mucho mi cabello, subo y bajo de peso Además de que empecé a sufrir de acné por el estrés que me causa todo el trabajo.

Si bien no tenemos la certeza de la causa de estas afecciones, en la última junta de consejo donde tuvimos la oportunidad de hablar acerca de la resiliencia y la empatía, muchas de las profesoras señalan que las cargas de trabajo han causado en ellas problemas en muchos aspectos de sus vidas, por ejemplo la profesora Paty además de señalar que el dedicar tanto tiempo a su ejercicio profesional ha causado algunos mal entendidos en su vida amorosa y de pareja, menciona que a partir del estrés que siente ha notado un deterioro importante en su salud, como caída de cabello, mala alimentación por el poco tiempo que tiene para dedicarse a cocinar y a las labores de casa, aumento de peso, cansancio, y fastidio, incluso ha mencionado que ha pensado en varias ocasiones renunciar pero se ha detenido pues desea concluir el ciclo escolar.

Por otro lado, puedo mencionar que estas jornadas de trabajo tan pesadas han repercutido también en mi salud, pues al no tener tiempo libre regularmente mi hora para desayunar se desplaza hasta alrededor de las 4 pm., lo cual me ha ocasionado problemas de gastritis, aunado a problemas estomacales que he presentado en las últimas 5 semanas, y lo cuales eran inusuales en mí, por lo cual pienso que es el estrés constante el que ha ayudado al establecimiento de estos padecimientos, así mismo he notado la gran dificultad que presento para conciliar el sueño, pues constantemente me quedo pensando en los pendientes que tengo que realizar al día siguiente, sin contar la tensión muscular y dolor que en varias ocasiones he presentado al atender alguna problemática relevante en el colegio.

De esta manera también es oportuno mencionar las implicaciones que esto ha tenido en la docente encargada del grupo de tercer grado, pues de manera abierta ha comentado la impotencia que siente al no poder lograr que los alumnos tengan aprendizajes significativos y duda de sus habilidades profesionales para desempeñarse en el papel de docente que le corresponde.

Es así, que he observado que los problemas individuales y personales se relacionan directamente con las problemáticas que tenemos como equipo de trabajo, de tal manera que, haciendo una analogía de la evolución de esta problemática, puedo observar como el cuerpo docente poco a poco se fue enfermando, y fue disminuyendo no solo su capacidad de mejora de su práctica y ejercicio profesional sino también su motivación, energía, incluso sus metas a mediano y largo plazo.

Por tal motivo en este primer apartado se han puntualizado varios factores como las condiciones deficientes en cuanto al medio físico en donde se desarrolla nuestra práctica docente, la mala organización laboral que vivimos y nos hace estar a expensas de los padres de familia y las decisiones que toma la dueña del colegio sin previo consenso del colegiado, los bajos salarios, la sobrecarga de trabajo, la falta de trabajo real de equipo, y cambios significativos

De este modo podemos ir observando diferentes factores que pudieran sugerir desde este momento, que los docentes y personal presentamos grandes riesgos de sufrir procesos de altos índices de estrés y el cual puede afectar de manera significativa nuestra labor.

En los próximos apartados intentaré analizar con mayor detenimiento estos elementos, pues como menciona Lachiner (2015), el estrés laboral es un proceso multicausal muy complejo, en donde se ven involucradas variantes como el aburrimiento, crisis en el desarrollo personal y profesional, pobres condiciones económicas, sobre carga laboral, falta de estimulación y pobre orientación profesional y aislamiento.

3.6 Falta de recursos formativos para hacer frente a la pandemia.

Sin duda alguna, la actual pandemia logró sorprender a toda la humanidad, incluso se pensaba que el confinamiento social duraría tres o cuatro semanas, por lo cual al inicio de esta se tomaron solo medidas emergentes las cuales tuvieron que ser modificadas una y otra vez al ver necesario alargar el confinamiento.

Es así que nosotros como parte de una escuela particular hemos recibido pocos recursos formativos por parte de la SEP, los cuales nos ayuden a marcar un mejor rumbo para la seguir impartiendo educación. De tal manera que la supervisión escolar solo ha convertido todo este proceso en una serie de cumplimiento de requisitos administrativos, donde tenemos que dar cuenta cuales son los recursos que utilizamos y el impacto que ha tenido en los alumnos.

Por lo cual puedo decir que la supervisión escolar, ha sido un factor que ha contribuido activamente a la suma de carga laboral del personal docente, pues a los problemas ya existentes por la nueva modalidad de enseñanza se han añadido requisitos meramente administrativos, sin contar que en las visitas al aula virtual los supervisores han anotado rotundamente que los maestros presentamos una falta importante de elementos que permitan que los alumnos logren aprendizajes significativos.

Sin embargo, y ante estas “deficiencias” he preguntado a los supervisores si la SEP ha desarrollado talleres o cursos para subsanar estas carencias, para que el personal docente, podamos capacitarnos y mejorar nuestras prácticas, sin embargo, la respuesta ha sido siempre la misma, la SEP no ha tenido a bien la realización de cursos de capacitación y así tratar de asegurar que se mejoren los procesos de enseñanza-aprendizaje dentro de la pandemia.

3.7 El lucro económico por encima de las tareas educativas.

Sumado a lo anterior, puedo recalcar otro factor que pertenece ya a los componentes internos de la institución que hacen posible la problemática. Me refiero a la visión que guarda la dueña del colegio respecto a la educación; la cual busca en muchas de las situaciones, que el colegio le represente una entrada importante de recursos económicos, por lo cual hemos observado que ha buscado estrategias para satisfacer las exigencias de los padres de familia, sin importar si estas son las mejores para mejorar los procesos de enseñanza o que estas signifiquen un aumento considerable de trabajo.

Es así como he señalado en el inicio del escrito que las exigencias de los padres, han significado que les tengamos que enviar las planeaciones semanas tras semanas y modificar estas si así ellos lo requieren, además que ellos puedan estar presentes en las clases e interferir en estas en cualquier momento, estar dispuesto a atender a los alumnos inmediatamente cuando piden una asesoría para la resolución de dudas o comentarios, así mismo como la disposición ante la petición de reuniones con padres de familia; a esto se le ha aunado recientemente, que la directora general ha solicitado que el personal docente nos hagamos cargo de los talleres para padres, aunque esto implique mayor trabajo para su planeación, búsqueda de información y aplicaciones de las sesiones.

Todo esto se ha sumado a problemas ya existentes desde antes de la pandemia y que ahora suman significativamente para el establecimiento de la problemática. Por ejemplo, que la escuela no tiene una estructura organizacional que sea respetada por los dueños, de tal manera que las personas que trabajamos ahí regularmente hemos cumplido tareas que no corresponden precisamente al ejercicio profesional como docentes, y esto ha abierto la posibilidad de que los directivos generales nos pidan constantemente algunas funciones que le deberían de corresponder a otros trabajadores.

Referente a esto, dentro de los factores psicosociales del estrés laboral, se encuentran los concernientes al clima organizacional, la cual implica desde la situación del ambiente laboral, la calidad de las relaciones humanas y la distribución de las tareas a realizar (El estrés laboral como síntoma de una empresa, 2007).

A ello se le suman que los salarios ofrecidos al personas no corresponden con el nivel de desempeño que se nos exige y esto nos ha obligado a más de uno a tener otra fuente de economía, por lo cual puedo decir que los factores estresantes no solo se refieren a las tareas que se tienen que realizar dentro del colegio, sino que los bajos salarios y ambiente laboral generan en muchos de nosotros sentimientos de desesperanza ante la imposibilidad de encontrar mejores opciones de empleo, en donde podamos ejercer verdaderamente nuestra profesión.

Han sido varias las ocasiones en que el personal docente hemos alzado nuestra voz y pedido a la dueña del colegio que se contraten otras personas para aminorar las

tareas que no son encomendadas, sin embargo, pocas veces ha accedido por los costos económicos que esto representa, sin embargo, las pocas veces que ha accedido, ella ha decidió darle el empleo a sus hijos, los cuales no tienen la formación ni la intención para realizar adecuadamente estas tareas.

Ejemplo de lo anterior, se dio cuando fue despedida la persona que me asistía en cuestiones administrativas y secretariales, ante este hecho la dueña me dijo directamente que no tenía dinero para contratar a otra persona, así que tendría mismo que buscar la manera de realizar ese trabajo, sin embargo, al pasar el tiempo y al pedirle que contratará a alguna persona para ocupar el puesto, contrató a su hijo como responsable de la tarea administrativa, y ante el desconocimientos de las tareas que debe de realizar y la falta de preparación, esto ha significado en gran medida aumente mi trabajo, pues no solo tengo que hacer el trabajo de la secretaria sino supervisar y corregir al hijo de la dueña.

De esta manera podemos ver que el nepotismo ha generado que personas que no están formadas para ocupar un puesto en el equipo de trabajo, sean contratadas para así representar más ganancias a los directivos generales, y lo cual, desde mi punto de vista, pone en manifiesto la concepción que tiene la duela respecto a la educación

3.8 Clima laboral

Otro repercusión que ha tenido todo esto, es que el grupo de docentes se ha fragmentado, en muchas ocasiones por las actitudes hostiles que guardamos impactando en sentimientos de resentimiento, lo cual ha generado un sentimiento general de disgusto ante el trabajo en equipo o colaborativo, y que si bien este fenómeno lo podemos observar de manera aislada, considero que también ha generado más factores estresantes, pues el tal solo el hecho de trabajar en un ambiente de enemistad provoca sentimientos no placenteros que afectan nuestra manera de trabajar.

Esto último también ha traído que el equipo docente aceptemos las arbitrariedades que no son impuestas, pues además del miedo que tenemos algunos de quedarnos sin trabajo, se le suman la mala comunicación que hay entre nosotros, lo cual imposibilita que mediante el dialogo reflexionemos todos juntos acerca de la realidad laboral que estamos viviendo y unidos podamos exigir mejores situaciones para desarrollarnos óptimamente como trabajadores.

Por otro lado, también yo como director me concibo como un actor que genera y hace posible la problemática, pues en muchas ocasiones (como me lo han mencionado algunas compañeras) se espera que yo pueda remediar o influir significativamente en las decisiones que toma la directora respecto a las cargas de trabajo e incluso en la movilidad de personal, sin embargo he notado que aunque externo mis comentarios estos no son tomados en cuenta y solo se me son notificadas decisiones que se han tomado para que yo vigile que estas se lleven a cabo.

Así mismo reconozco que yo soy buena fuente de elementos estresantes pues al tratar de atender los pendientes administrativos que se tienen (por qué no tenemos secretaria), las profesoras se ven obligadas a ayudarme en la realización de cartas, oficios y comunicado, al termino de dar clases o sus asesorías, lo cual representa un alargamiento de las jornadas laborales sin el pago correspondiente.

Además, que en un acto de reflexión y sinceridad acepto que los niveles de estrés me llevan a sentirme muchas veces hostil y en ocasiones señalar el área de mejora de las profesoras de manera no asertiva; esto se puede observar en el siguiente fragmento recuperado del dialogo de una profesora entrevistada:

...en los últimos meses me he sentido desmotivada por las críticas y las llamadas de atención que me ha hecho usted, ya que se siente como si no valorarán todo el empeño, y dedicación a preparar diversidad de materiales para dar una clase divertida y de calidad para generar aprendizajes significativos en los alumnos.

3.9 Bajo grado de formación en docentes como factor estresante.

A lo anterior se le suma que muchas de las maestras no cuentan con los conocimientos necesarios, ni el nivel académico adecuado para hacer frente a las problemáticas cotidianas que se presentan en el colegio. Es así que hay docentes que fueron contratadas por la dueña del colegio que el nivel máximo de estudios es la preparatoria trunca.

Al respecto Cesario (2019) citando a Duran (2010), asegura que un factor de gran importancia para la generación de altos niveles de estrés laboral de las escuelas mexicanas se encuentra en la disociación entre las demandas de la labor docente, las capacidades y condiciones reales que se dan dentro de las instituciones educativas, de manera que las docentes que no cuentan con los conocimientos necesarios comúnmente relacionan las exigencias laborales como una amenaza.

Lo anterior se ve reforzado por el discurso de una de las profesoras que fueron entrevistadas y que solo posee como último grado de estudios el término del nivel preparatorio, y que al preguntarle sobre cómo se siente emocionalmente respecto al desarrollo de sus labores docentes, ella señala lo siguiente:

Me he sentido muy presionada en el trabajo, para mí ha sido muy complicado y estresante trabajar como maestra titular ya que no tenía experiencia en este perfil...

Otro ejemplo de lo anterior es cuando las docentes se ven en la necesidad de solucionar un problema y al acudir conmigo trato de acompañarlas en la búsqueda de soluciones que ellas mismas propongan, en el afán de respetar en todo momento las decisiones que pudieran tomar como profesionales.

Sin embargo, he recibido reproches de ellas, pues al parecer esperan que yo les dé instrucciones exactas de cómo deben de actuar, dándome la impresión de que ellas mismas se conciben como reproductoras de instrucciones y procedimientos.

No obstante, yo me he empeñado en que los docentes enaltezcamos nuestra labor y nos reconozcamos como profesionistas con una formación científica; esto implica reconocerse preparado para tomar decisiones calificadas ante situaciones problemáticas de la profesión, ser autónomos en el desarrollo de nuestro campo y compartir con el gremio un código ético (Rosas, 2000).

3.10 Síndrome de Burnout en el personal académico.

Dado lo que he escrito de la problemática hasta este momento, puedo suponer que el personal docente del colegio presenta síndrome de Burnout y para corroborar este supuesto y en dado caso el nivel de intensidad con la que los profesores sufren el síndrome se aplicó el Maslach Burnout Inventory (MBI; Maslach, Jackson, y Leiter, 1986) (anexo 2). En este inventario se miden los tres aspectos del síndrome y está constituido por 22 ítems en forma de afirmaciones, sobre los sentimientos y actitudes del profesional respecto a las tareas que deben de desarrollar en su trabajo y así medir el desgaste profesional

Los participantes valoraron cada ítem en una escala tipo Likert que comprendía desde “nunca” hasta “todos los días”. Posteriormente cada uno de los valores fue vaciado en un sistema computacional ofrecida por el Instituto mexicano del seguro social (en línea, 2021), el cual arrojó lo resultados de acuerdo con la obtención de la suma de los valores totales de cada aspecto y así determinar si el participante presenta síndrome de burnout y el nivel en el que este pudiera estar presente, comprendido en cuatro niveles, nulo, leve, moderado y grave.

De acuerdo con la calificación del inventario los resultados obtenidos fueron los siguientes: de las once participantes, dos de ellas no presentan indicios de presentar este síndrome, entre ellas la dueña del colegio; mientras los datos vertidos por siete docentes más fueron sugieren la presencia del síndrome en un nivel leve; por otro lado, los dos participantes restantes, incluido yo, presentaron un nivel moderado.

Referente a los aspectos fundamentales que conforman los factores del síndrome, cinco de las participantes presentan cansancio emocional leve, dos moderados y uno grave. Y relativo al área de despersonalización dos de los agentes mostraron un nivel moderado. Así mismo al comparar los resultados arrojados parece ser que el aspecto de realización personal es fundamental para el desarrollo del síndrome pues se puede observar que a mayor nivel de este aspecto, menos nivel de cansancio emocional y

despersonalización, lo que sugiere que la percepción positiva de las tareas a desarrollar, así como la presencia de vivencias que representen logros profesionales, son factores fundamentales para aminorar el estrés laboral.

Así, los datos anteriores me llevaron a pensar que, aunque los niveles de estrés que presentamos diferentes docentes no son suficientes para establecer que padecemos un nivel grave del síndrome burnout, es de gran relevancia tomar estos indicadores como indicios de que en el personal docente se está desarrollando una situación problemática que con el paso del tiempo pudiera agravarse, magnificando aún más sus consecuencias.

Por lo cual, considero de gran importante definir que es el síndrome de Burnout para Álvarez y Fernández (1991) citando a Maslach y Jackson (1981), el síndrome de burnout puede ser definido como:

“...una respuesta inadecuada a un estrés emocional crónico cuyos rasgos principales son: un agotamiento físico y/o psicológico, una actitud fría y despersonalizada en la relación hacia los demás y un sentimiento de inadecuación a las tareas que ha de realizar...” (258).

Es relevante mencionar que el síndrome de burnout implica tres aspectos fundamentales: cansancio emocional, caracterizado por la disminución de recursos emocionales y la vivencia de estar exhausto emocionalmente por las demandas del trabajo; despersonalización, caracterizado por el desarrollo de actitudes de insensibilidad, frialdad y distanciamiento hacia los receptores del servicio prestado; y baja realización personal, que consiste en la percepción negativa del trabajo y las tareas a realizar, así como la presencia de vivencias de insuficiencia personal y baja autoestima profesional (Gutiérrez, Celis, Moreno, Farías y Suárez, 2006).

Para comprender un poco más de las implicaciones que pudiera tener el equipo de trabajo, pudiéramos referir al desarrollo teórico de Arciniega (2012), quién afirma que el nivel bajo o moderado de estrés al igual que el nivel alto, daña la productividad de forma significativa, teniendo como única diferencia que los indicadores más altos de este factor habla sobre las afectaciones en la salud del personal. Por lo cual considero que es de gran valor, reflexionar sobre los diferentes factores que están haciendo posible esta

situación, y así valorar la conveniencia de la realización de mejoras en relación con el ambiente laboral y así prevenir más afecciones en los agentes educativos.

3.11 Impacto de la problemática, en los profesores y directivos.

Sin duda alguno como se ha podido observar en el recorrido de este escrito uno de los actores en los cuales ha repercutido de manera relevante es los docentes, pues no solo se ha visto implicada su salud emocional y física sino también se pudo observar por el discurso ofrecido por una de ellas que la problemática ha impactado en la percepción que tienen de sí misma al mencionar lo siguiente:

pues ahorita pensándolo el vivir todo el tiempo estresado y con tantas cargas de trabajo me ha llevado estarme preguntándome todo el tiempo si soy capaz de esto, si soy buena maestra, buena trabajadora, hasta buena compañera.

Así mismo otra de las profesoras asegura que el estrés ha logrado modificar su autopercepción como docente pues esto le ha demostrado las capacidades que tiene:

Sí pero de manera positiva porque me doy cuenta de todo lo que soy capaz de hacer y me doy cuenta de todo lo que he aprendido y me ha fortalecido como maestra.

Lo anterior solo nos confirma lo que pudimos observar en los resultados obtenidos con el Inventario sobre el estrés, pues se vuelve a poner en manifiesto la importancia de los recursos de afrontamiento como protección frente al estrés.

Por otra parte, otro de los impactos que se puso de manifiesto en las entrevistas fue el ocasionado en la vida familiar de las profesoras, pues varios de los discursos me hicieron conocer como el estrés ha afectado las relaciones que establecen con sus familias.

...en ocasiones y en momentos en los que siento estrés presento intolerancia hacia algunas personas y algunos comentarios... sin duda alguna esto afecta en lo laboral y en lo familiar

ya que reacciono de una manera que no me gusta, por esta razón he trabajado mucho en mis emociones ante algunos comentarios.

Pues creo que sí ha afectado el estrés con mis familiares más cercanos porque a veces me muestra agresiva y estoy más a la defensiva, incluso he tenido conflictos por esas emociones y laboral estas emociones me hacen estar menos tolerante.

Respecto a mi práctica docente, esta problemática ha impactado de manera significativa, pues aunque he tratado de tener la capacidad de para brindar herramientas de diferentes índoles a las docentes para la mejora de su práctica y el manejo de sus emociones, la situación me ha rebasado, de tal manera que al igual que el resto del cuerpo docente, me he visto inmerso en la problemática y afectado de manera directa, presentando procesos de estrés que han representado una dificultad constante en mi vida.

De manera general puedo mencionar que ante la carga administrativa que ahora tengo he descuidado algunos aspectos que son de vital importancia, como lo son el tratar de asegurar que lo procesos de enseñanza sean los adecuados y brindar a las profesoras apoyo en cuanto a la búsqueda de estrategias para la mejora de sus prácticas. Es así que durante este periodo de tiempo mis esfuerzos se han enfocado en dar clases, realizar y modificar las planeaciones semanales, apoyar como chofer del transporte escolar, buscar donadores económicos y de despensas, responder y solicitudes de los padres de familia y los oficios de la supervisión escolar.

Es así que el desarrollo de todas estas actividades han impacto mi práctica docente, mi desempeño profesional y otras esferas de mi vida que corresponden al área personal, de manera que al igual que algunas compañeras me he sentido desesperanza en cuanto al futuro como docente, con ciertos tonos de tristeza y melancolía pues puedo dar cuenta que la actual situación de confinamiento ha puesto en relieve algunos interés que tienen los directivos generales respecto al rumbo de la institución y de los que trabajamos diariamente en ella.

Al respecto es interesante observar estudios que se han realizado al respecto, en particular el que desarrolló Cesario (2019), sobre el estrés como consecuencia de la carga administrativa en docentes que somos comisionados a otras tareas, como las directivas y operativas.

La autora citada, después de mencionar que el mismo hecho de desempeñar diversas funciones en un mismo plantel educativo representa por sí mismo un grado de estrés importante, debido a las sobrecargas de tareas, se dio a la tarea de entrevistar a directivos mexicanos comisionados para el desarrollo de otras tareas escolares.

Los resultados que expone mencionan que los directivos comisionados frente a grupos se encuentran generalmente tensos, debido a las tareas que implican estas dos funciones, generando malestar, preocupación y sobre todo estrés, por atender las demandas administrativas de sus autoridades superiores y al mismo tiempo promover que su grupo desarrolle las competencias y los aprendizajes esperados de acuerdo al grado escolar donde se encuentren.

Así mismo, en este mismo artículo se expone que durante la encuesta realizada, el grupo de docentes participantes expresaron que los principales factores que les producen estrés son: la carga administrativa, comprendida como las tareas propias de la dirección escolar; la falta de tiempo, pues el cumplimiento de las diversas tareas comúnmente obliga al docente a trabajar más del tiempo a dedicar horas extra a su trabajo y; las tareas correspondientes al trabajo académico.

Es así que en el escrito anteriormente citado, pude observar mi práctica docente reflejada, en donde tengo que desempeñar varias funciones y en ocasiones esto me representa un cúmulo de preocupaciones y de tareas excesivas, pues como bien se dijo no solo tengo que responder a peticiones de autoridades mayores como la supervisión escolar y la dirección general, sino también responder a las exigencias y necesidades del colegiado de docentes, de los padres de familia y asegurar en todo momento la integridad de los alumnos y que los procesos que se están llevando en el aula permitan su desarrollo integral.

3.12 Como impacta la problemática en los aprendizajes de los niños

Por otro lado también puedo hacer el recuento de los impactos que esto ha tenido en los aprendizajes de los alumnos, considerando que muchas de estos problemas se desprenden de la desmotivación de los docentes, pues en los últimos meses he podido ver como nuestras planeaciones se ven agotadas conteniendo actividades monótonas, y secuencias didácticas que responden a una visión tradicionalista de enseñanza, en donde de manera explícita pedimos a los alumnos actuar pasivamente en este proceso de asimilación de contenidos.

Para entender lo anterior, considero que es necesario señalar que es la motivación, cómo influye está en la labor docente y como esto repercute en el aula. De acuerdo a Criado del Rey Morante y Pino (2014), la motivación es “el conjunto de factores internos que, con los estímulos externos de la situación, determinan la dirección de la conducta de un sujeto en un momento determinado. Los motivos son aquellos que origina, dirigen y mantienen determinada conducta” (p. 32).

Y es la motivación un elemento sustancial en la labor del docente, pues permite que este utilice todas las vías posibles en el proceso de aprendizaje-enseñanza que estimulen y orienten a los estudiantes a realizar todos los esfuerzos necesarios para logra un aprendizaje productivo (Alemán, Navarro, Suárez, Izquierdo y Encinas, 2018). De manera que, como señalan Criado del Rey Morante y Pino (2014) citando a Torres (2003), la motivación del profesorado conlleva ventajas como el aumento de interés por la realización de proyectos comunes y la autonomía para determinas los contenidos y las actividades que se realizan en el aula, además de aumentar la calidad de las propuestas educativas, mejora los vínculos afectivos y las relaciones sociales con los alumnos, y favorece la formación y el desarrollo profesional del profesorado.

Por consiguiente, podemos observar lo anterior, que también repercute directamente en los alumnos y en los procesos de aprendizaje-enseñanza, esto se ha reflejado en el interés que presentan algunos alumnos en cuanto a las clases en línea y

su necesidad expresada de regresar al plantel, en donde aseguran ellos que resultan más divertidos la escuela.

Al respecto yo he pedido a mis alumnos que de manera escrita expresen que es lo que piensan de las clases en esta modalidad y los cuales dejan ver el cómo esta problemática ha impactado por lo menos en la planificación de las clases y la búsqueda de estrategias novedosas para incitar la curiosidad y la necesidad de los alumnos para la adquisición de nuevos aprendizajes.

“...pues a mí sí me gustan las clases, pero a veces duran mucho tiempo y son a veces aburridas, y aunque usamos otras cosas como juegos o videos de youtube luego es cansado estar todo el tiempo frente a la compu (sic)”.

“yo me siento algo desesperada, ya quiero que empiecen las vacaciones porque si es cansado, es mejor ir a la escuela y ahí por lo menos vemos a nuestro amigos y podemos correr, y aunque aquí jugamos otras cosas como Kahoot y la ruleta que nos pone, yo ya quiero regresar”.

“yo no quiero regresar, aunque luego hace falta como que metan otras cosas más divertidas y que nos entretengan más”.

De modo que podemos observar que la existencia y el sostenimiento de la problemática es multifactorial, sin embargo, se tiene el común del aumento de las cargas laborales por las decisiones impuestas por la directora general, lo que ha provocado que el equipo de trabajo llegue a un estado de cansancio, y de estrés, lo cual impacta significativamente en todos los agentes escolares. Al respecto Torres (2006), menciona justamente que es la ausencia de una cultura democrática en los centros escolares, una de las razones de la desmotivación del profesorado hacia su práctica docente.

Así mismo, tenemos que considerar que las características y tendencias actuales que caracterizan al sector educativo han contribuido a la aparición de nuevos riesgos que afectan la salud de los trabajadores. Es así que la reestructuración de la organización del trabajo, los recortes de plantilla, los bajos salarios, las disposiciones impuestas, la contratación de agentes no capacitados, han tenido efectos en las condiciones de trabajo, como lo menciona la Organización Internacional del Trabajo (2010), haciendo más difícil

lograr un equilibrio saludable entre el trabajo y la vida personal, conduciendo a malestares psicológicos, siendo el estrés la segunda causa más frecuente de trastorno de salud relacionada con el trabajo.

Es así que una vez que hemos podido comprender como diversos factores que se viven dentro de la institución han causado que los docentes nos enfrentemos a altos niveles de estrés, teniendo una clara relación con las cargas excesivas de trabajo, y anotadas los grandes impactos que genera en toda la comunidad educativa, se pone de manifiesto la importancia de la implementación de estrategias de intervención que consideren la atención de esta problemática.

4 Propuesta de intervención

Curso taller de formación docente en prevención del estrés laboral

4.1 Propósitos

Brindar un espacio a las profesoras y directivos del colegio Espíritu Campeón, donde se les proporcione herramientas teóricas y prácticas necesarias para desarrollar estrategias que ayuden a la prevención del síndrome de burnout.

4.2 Propósitos específicos

1) Aportar a las profesoras y directivos del preescolar Espíritu de Campeón conocimientos, estrategias y herramientas de apoyo para que, en su quehacer profesional, tomen medidas de prevención como protección ante el estrés laboral.

2) Las profesoras y directivos serán capaces de llevar a cabo las estrategias y herramientas de apoyo más adecuadas para prevenir el síndrome de burnout.

Duración: 24 sesiones, distribuidas en dos meses. Sesiones con una duración aproximada de 90 minutos.

Dirigido a: Las profesaras y directores del preescolar del Colegio Espíritu de Campeón, de la Ciudad de México.

4.3 Supuestos y factibilidad

- Si se aplican las acciones adecuadas ante la carga laboral, se previene el síndrome de burnout en personal docente y directivo, porque se sabrá manejar las emociones que generan el estrés laboral.

- El control de las emociones son elementos esenciales para brindar ambientes de educación más favorables para desempeñar adecuadamente la práctica docente, que favorece la práctica docente.

- El taller se presenta como una herramienta efectiva para el establecimiento de un proceso de autorregulación emocional, entre el colectivo docente, porque permite la apertura de espacios para el intercambio de conocimientos y experiencias entre pares.

4.4 Fundamentación teórica de la propuesta de intervención

Dentro de la gama de opciones a desarrollar para erradicar el estrés laboral en docentes y directivos del preescolar Espíritu de Campeón, se eligió realizar un taller por las ventajas y características que esta acción pedagógica ofrece y en seguida se enlistan.

De acuerdo a Ander (1999), “Taller” es una palabra que sirve para indicar un lugar donde se trabaja, se labora y se transforma algo para ser utilizado; de esta manera, se trata de una forma de enseñar y, sobre todo, de aprender mediante la realización de algo que se lleva a cabo conjuntamente.

Congruentemente Candelo, Ortiz y Unger (2003) coinciden en que el taller es un espacio de construcción colectiva que combina teoría y práctica alrededor de un tema, aprovechando la experiencia de los participantes y sus necesidades de capacitación.

Algunas de las ventajas del taller como programa de capacitación y actualización docente pueden evaluarse a través de los trabajos realizados por Urrutia, Guevara, y Artuo (2014). Se realizó un curso- taller llamado “curso taller de formación docente en prevención del estrés laboral en campeones” con una duración de 30 horas, en donde participaron 24 ayudantes de profesor.

Los resultados sugieren que el curso- taller como herramienta pedagógica permitió la reflexión de los participantes cambiando concepciones y creencias, coadyuvando al proceso de transición de paradigmas.

Según Ander, (1999) el taller pedagógico tiene unos supuestos y principios pedagógicos:

- Es un aprender haciendo: los conocimientos se adquieren en una práctica concreta vinculada con el futuro del quehacer profesional.
- Es una metodología participativa: la participación activa de todos los talleristas es un aspecto importante del sistema de enseñanza- aprendizaje ya que, se enseña y aprende a través de la experiencia.
- El conocimiento se produce fundamentalmente en respuesta a preguntas.
- Es un entrenamiento que tiende al trabajo interdisciplinario: consiste en trabajar juntos gente de diferentes profesiones o la cooperación de dos o más disciplinas.
- La relación participante-facilitador queda establecida en la realización de una tarea en común: los protagonistas del proceso enseñanza- aprendizaje son tanto los beneficiarios como los talleristas.
- Implica y exige un trabajo grupal y el uso de técnicas adecuadas: el taller es un grupo social integrado para el aprendizaje y como todo grupo alcanza su mayor producción si implementa técnicas adecuadas.
- Permite integrar en un solo proceso tres instancias como lo son la docencia, la investigación y la práctica, se debe tener en cuenta que lo sustancial del taller es el

realizar un proyecto de trabajo en el que los participantes y facilitadores actúen responsablemente.

Es bien sabido, que el taller es utilizado como herramienta de aprendizaje en muchas áreas del conocimiento. Es así que **Ardila (2013)**, hace referencia a esta herramienta como generadora de conocimientos y habilidades en las docentes para la atención de las necesidades educativas especiales.

Al respecto menciona que el taller pedagógico, es una metodología activa de tipo interactivo donde el proceso de aprendizaje- enseñanza tiene lugar a través de la experiencia y por la cual se puede descubrir cuáles son las debilidades que presentan los docentes en sus prácticas pedagógicas cuando atienden a estudiantes con NEE.

Es así que con la implementación de este tipo de talleres se busca que los docentes se sensibilicen y reflexionen sobre su manera de pensar y actuar frente a los estudiantes que presentan algún tipo de barreras de aprendizaje, además proporcionar algunas orientaciones que guíen la manera de realizar las adecuaciones curriculares de acuerdo a la diversidad de sus estudiantes.

Por otro lado, es importante señalar que en la actualidad no se cuenta con más evidencias teóricas o empíricas que señalen el impacto de este tipo de estrategias para el perfeccionamiento de herramientas de docencia. Sin embargo, por la apertura que ofrece el “taller” como método espacio de aprendizaje entre pares, se eligió para el desarrollo de este trabajo.

4.5 Plan de intervención docente

Para alcanzar los propósitos antes descritos y de acuerdo con la fundamentación teórica se llevará a cabo un taller. Este se dividirá en tres fases, en la primera de ella se revisarán conceptos teóricos sobre el estrés laboral y sus acciones para evitarlo, en la segunda fase se buscará que las docentes apliquen los conocimientos revisados, y en el último periodo las profesoras tendrán la oportunidad de evaluar y reflexionar en el resto del colegiado sobre las consecuencias de realizar adecuaciones curriculares.

Contenido del taller

a- Módulos teóricos.

- 1.1. El síndrome de Burnout
- 1.2 Identificación de fases y síntomas del síndrome de Burnout
- 1.3 Factores de riesgo en el ámbito escolar
- 1.4 ¿Qué hacer para prevenirlo? Estrategias individuales de autocuidado.
- 1.5 ¿Qué hacer para prevenirlo? Estrategias grupales e institucionales.
- 1.6 Las reglas de oro para la prevención.
- 1.7 Herramientas para la gestión eficaz del tiempo y planificación del trabajo.
- 1.8 Técnicas de relajación y control del estrés.

b- Módulos de aplicación

Durante esta fase, las docentes llevarán a la práctica los conocimientos teóricos antes visto. Como apoyo se les dará un seguimiento puntual, mediante un instrumento semiestructurado, el cual permitirá recalcar la importancia de la implementación de los conocimientos adquiridos para la erradicación del estrés laboral.

c- Módulos de Evaluación en el colegiado

- a. Mi experiencia en el aula
- b. Reconceptualización personal del síndrome de burnout
- c. Mis fortalezas y áreas de crecimiento como docente
- d. Cierre

La duración del taller es de 24 sesiones, distribuidas en dos meses. Sesiones con una duración aproximada de 90 minutos.

Cronograma de actividades

Fase teórica

1° semana

Sesión (Clase)	Tema	Nombre de la actividad	Propósito
1	El síndrome de Burnout	“Conociendo al Burnout” (Trabajo entre pares)	Brindar herramientas teóricas para definir que es el síndrome de burnout.
2	Identificación de fases y síntomas del síndrome de Burnout	“El núcleo del síndrome de burnout”. (Trabajo entre pares)	Que al finalizar la actividad las docentes y a los directivos conocerán las fases y los síntomas del síndrome de burnout.
3	Factores de riesgo en el ámbito escolar	“Amenazas del síndrome de burnout” (Trabajo entre pares)	Las docentes y directivos podrán comprender cuales son los factores que provocan el síndrome de burnout en el centro escolar.
4	¿Qué hacer para prevenirlo? Estrategias individuales de autocuidado.	“Manos a la obra para prevenir el síndrome de burnout “ (Trabajo entre pares)	Ofrecer orientación sobre cómo prevenir desde una mirada individual el síndrome de burnout.

2° semana

Sesión (Clase)	Tema	Nombre de la actividad	Propósito
5	¿Qué hacer para prevenirlo? Estrategias grupales e institucionales.	“Trabajo en equipo para prevenir el síndrome de burnout “ (Trabajo entre pares)	Ofrecer orientación sobre cómo prevenir desde una mirada grupal e institucional el síndrome de burnout.
6	Las reglas de oro para la prevención.	“Los engranes para la prevención del síndrome de burnout” (Trabajo entre pares)	Se reconocerán cuales son los pasos para la prevención del síndrome de burnout
7	Herramientas para la gestión eficaz del tiempo y planificación del trabajo.	“Como programar mis tiempos”. (Trabajo entre pares)	Las participantes programaran y planificaran sus tiempos laborables mediante la teórica del constructivismo.
8	Técnicas de relajación y control del estrés.	“Una necesidad del docente” (Trabajo entre pares)	Las docentes razonarán sobre la importancia de las técnicas de relajación para favorecer su práctica docente.

Fase de aplicación

Semana	Día	Propósito
3 °	1, 2, 3	Las docentes pondrán en práctica los conocimientos adquiridos durante el periodo teórico del taller, teniendo el apoyo y asesoramiento del director técnico del colegio y del resto del colegiado.
4°	4, 5, 6,	
5°	7, 8, 9,	
6°	10, 11 y 12	

Fase de evaluación personal

7° y 8° semana			
Sesión (Clase)	Tema	Nombre de la actividad	Propósito
1	Mi experiencia en el aula	“Mi nueva practica educativa” (Trabajo entre pares)	Las docentes reflexionaran sí ha cambiado su experiencia en el aula en el transcurso del taller.
2	Reconceptualización personal sobre el síndrome de burnout	“Conceptualizo a partir de mi práctica” (Trabajo entre pares)	Los participantes realizarán una reconceptualización del concepto del “síndrome de burnout” y sus técnicas de relajación, teniendo en cuenta la información vertida en el taller y su práctica durante la misma
3	Mis fortalezas y áreas de crecimiento como docente	“Yo ante el espejo” (Trabajo entre pares)	Los docentes y directivos reflexionaran sobre su práctica docente, sus habilidades y las áreas de oportunidades como profesional.
4	Cierre	Lo que aprendí... (Trabajo entre pares)	Reflexionar acerca de los nuevos conocimientos que hemos generado a partir de este taller.

Desglose de actividades.

Fase teórica.

Sesión 1. “Conociendo al Burnout”

Propósito:	Que las docentes y directivos tengan herramientas teóricas para definir que es el síndrome de burnout.
Actividades:	<p>Inicio:</p> <p>Se dará la introducción y bienvenida al taller. En esta primera parte de la sesión, cada una de las participantes expondrá cuáles son sus expectativas de la intervención y la importancia que consideran que merece la temática.</p> <p>Desarrollo:</p> <p>De manera aleatoria se dividirá en dos subgrupos a las participantes.</p> <p>1) Como primera actividad, cada equipo realizará un collage en donde expongan por medio de imágenes y palabras que comprenden por “síndrome de burnout”, después de la realización de este, cada equipo pasará y expondrá su trabajo.</p> <p>2) Posteriormente, por medio de una presentación de diapositivas se explicará que es el síndrome de burnout, y todo lo que enmarcan este concepto.</p> <p>Cierre:</p> <p>1) Las docentes y directivos reflexionarán sobre los conocimientos previos que tenían sobre el tema y sí el material que realizaron en el primer momento de la sesión representa como ellos quisieran al síndrome de burnout.</p> <p>2) Para finalizar, y a manera de cierre las docentes mencionarán un conocimiento que adquirieron durante la sesión.</p>

Sesión 2. “El núcleo del síndrome de burnout”

Propósito:	Que al finalizar la actividad las docentes y los directivos conozcan las fases y los síntomas del síndrome de burnout.
Actividades:	<p>Inicio: 1) Una vez reunidos todos los participantes del taller y de manera breve, se dará pie a que se comente como ha repercutido en su práctica docente, la información vista en la primera sesión.</p> <p>Desarrollo:</p> <ol style="list-style-type: none">1) Se repartirá a las docentes un pequeño papel, en ello encontrarán escribirán situaciones que les causen estrés (la planeación, las evaluaciones, problemas con los padres de familia, las supervisiones, la carga laboral, trafico, la familia o los alumnos, entre otras).2) Posteriormente el expositor dará el tema de las fases y los síntomas del síndrome de burnout, mediante una presentación en “PREZI”.3) al finalizar la exposición se dividirá el grupo en dos equipos, esto con la finalidad de que hagan una representación de un suceso donde se visualicen las fases y los síntomas del síndrome de burnout, esto con la finalidad de que se consolide el aprendizaje.4) Una vez terminadas las actividades y reunidos los integrantes del taller, se dará pie a la relatoría de las experiencias, mediante las siguientes preguntas ¿Cómo te sentiste?, ¿Qué fue lo que más se te complico?, ¿Cuáles son las fases del síndrome burnout?, ¿Cuáles son los síntomas del síndrome de burnout?, ¿tienen alguna duda sobre el tema? <p>Cierre: 1) Para finalizar se proyectará el video “síntomas y fase del síndrome de burnout” https://www.youtube.com/watch?v=gBbErzqOs8w</p> <ol style="list-style-type: none">2) Los participantes reflexionarán sobre el estrés que viven en sus aulas e identificarán los síntomas y las fases.

Sesión 3. “Amenazas del síndrome de burnout”

Propósito:	Las docentes y directivos podrán comprender cuales son los factores que provocan el síndrome de burnout en el centro escolar.
Actividades:	<p>Inicio:</p> <ol style="list-style-type: none">1) Se realizará una lluvia de ideas en la cual las participantes escribirán en un pizarrón, palabras que vengan a su mente al escuchar “Síndrome de burnout”.2) Posteriormente se formarán parejas y basadas en las palabras escritas en el pizarrón y en su experiencia conformarán y escribirán una definición propia de “síndrome de burnout”. Las definiciones serán pegadas alrededor del aula, para que los demás puedan leerla. <p>Desarrollo:</p> <ol style="list-style-type: none">1) Por medio de una presentación en power point, se brindarán conceptos relacionados con el tema, así como los factores que desencadenan.2) Como siguiente ejercicio, las docentes y directivos recibirán una descripción simulada de un profesor, el cual presenta estrés en su quehacer profesional dentro del aula y con sus alumnos; basado en ello y los participantes deberán de realizar un análisis donde identifiquen los factores que provocan el estrés en la maestra. <p>Cierre:</p> <ol style="list-style-type: none">1) Cada docente expondrá al resto del colectivo lo que logro identificar en la actividad anterior. <p>Nota. Para la siguiente sesión se les pedirá identifiquen 5 momentos que le causen estrés laboral.</p>

Sesión 4. “Manos a la obra para prevenir el síndrome de burnout “

Propósito:	Ofrecer orientación sobre cómo prevenir el síndrome de burnout. desde una mirada individual
Actividades:	<p>Inicio:</p> <ol style="list-style-type: none">1) Para abrir la sesión se pedirá que expongan al azar sus momentos que lograron identificar durante la semana al resto de los participantes.2) Una vez terminado lo anterior se les pedirá a los participantes que realicemos una primera actividad de relajación, donde se les pedirá que se junten en parejas, se les pedirá que se den un masaje en los hombros, en la espalda y en la parte del cuerpo que tengan tensa. <p>Desarrollo:</p> <ol style="list-style-type: none">1) Se proyectará el video “cómo manejar el estrés, 5 claves” https://www.youtube.com/watch?v=3rM4W-xXT6Q2) Posteriormente se les enseñara a realizar técnicas de autorrelajación.3) Siguiendo con las técnicas de relajación se les enseñara a trabajar con las distintas formas de respirar. <p>Cierre:</p> <ol style="list-style-type: none">1) se les preguntará a los participantes como se sintieron al terminar el taller del día de hoy, y se pondrán en práctica lo aprendido durante la sesión. <p>Nota. Para el trabajo de la siguiente sesión de dejará como ejercicio, realizar la lectura de “8 estrategias para enfrentar el estrés en profesores”</p> <p>https://educrea.cl/8-estrategias-para-enfrentar-el-estres-en-profesores/</p>

Sesión 5. “Trabajo en equipo para prevenir el síndrome de burnout”

Propósito:	Ofrecer orientación sobre cómo prevenir desde una mirada grupal e institucional el síndrome de burnout.
Actividades:	<p>Inicio:</p> <ol style="list-style-type: none">1) De manera general, los participantes harán comentarios sobre la lectura que se indicó para el día de hoy.2) Formando equipos de 3 personas, las participantes elaborarán un mapa conceptual en cartulinas, incluyendo la información que consideren más relevante, respecto a la lectura. <p>Desarrollo:</p> <ol style="list-style-type: none">1) Se realizará una proyección de una presentación en donde se señalen los actos más esenciales de la prevención del síndrome de burnout”.2) Se proyectará el video “ejercicios para vivir mejor - burnout” https://www.youtube.com/watch?v=xleKvg6d35w <p>Cierre:</p> <ol style="list-style-type: none">1) De manera colectiva, se realizará una reflexión, teniendo como eje central las preguntas ¿Qué tan relevante es la prevención del síndrome de burnout? Y ¿Cómo puedo prevenir el síndrome de burnout en grupo?2) Actividad de relajación en tríos, al terminar la actividad compartirán sus sensaciones del taller.

Sesión 6. “Los engranes para la prevención del síndrome de burnout”

Propósito:	Se reconocerán cuáles son los pasos para la prevención del síndrome de burnout
Actividades:	<p>Inicio:</p> <ol style="list-style-type: none">1) Se abundará en los conocimientos previos que tienen las docentes y directivos, respecto a las actividades de prevención del estrés laboral.2) Se trabajará con las ideas de los participantes, las cuales se plasmarán en el pizarrón y se ordenarán para iniciar con el tema. <p>Desarrollo:</p> <ol style="list-style-type: none">1) Se realizará una proyección sobre los pasos para la prevención del síndrome de burnout, basándonos en las técnicas de intervención y programas de prevención y tratamiento individual del Burnout. <p>La información está basada en el artículo denominado “el síndrome de burnout. Evolución conceptual y estado actual de la cuestión” rescatado de file:///C:/Users/San%20Pedro%20apostol/Downloads/Dialnet-elsindromedeburnout-3307970.pdf</p> <p>Cierre:</p> <ol style="list-style-type: none">1) Posteriormente y basadas en la información antes mencionada, cada una de los participantes, anotará las principales técnicas de prevención del síndrome de burnout.2) Se realizará una técnica de relajación basada en música y en la meditación.

Sesión 7. “Como programar mis tiempos”.

Propósito:	Las participantes programaran y planificaran sus tiempos laborables mediante la teoría del constructivismo.
Actividades:	<p>Inicio:</p> <p>1) Una vez reunido el colectivo docente y directivo, encontraran en el aula, una agenda la cual tendrá el nombre de cada uno de los participantes, al encontrarla se les preguntara: ¿para qué te sirve esta agenda? ¿Como la podemos utilizar?</p> <p>Desarrollo:</p> <p>1) Una vez que cada participante conteste las preguntas anteriores, se proyectará el video “¿Cómo planificar mis actividades para ser más eficiente?” https://www.youtube.com/watch?v=DNyobodHeZo</p> <p>2) Se pedirá que en parejas escriban en la agenda las actividades de una semana, esto con la finalidad de que se familiaricen con esta actividad. Posteriormente se socializarán la forma en que agendamos dichas actividades.</p> <p>Cierre:</p> <p>1) A manera de cierre, los participantes platicaran como se sintieron al realizar dicha actividad y si creen que esto les ayudara a tener organizado su semana de trabajo.</p> <p>2) Como ejercicio en casa se realizará la lectura “etiología y prevención del síndrome de burnout en los trabajadores de la salud” rescatado de https://med.unne.edu.ar/revistas/revista153/5_153.pdf</p>

Sesión 8. “Una necesidad del docente”

Propósito:	Las docentes y los directivos razonarán sobre la importancia de las técnicas de relajación para favorecer su práctica docente.
Actividades:	<p>Inicio:</p> <p>1) Como primer punto, se busca que las docentes reconozcan las diferentes técnicas de relajación, las cuales previenen el síndrome de burnout, los participantes recibirán caricaturas de docentes impresos en hojas tamaño carta, en la parte de atrás se describirá las técnicas que crean asertivas para que esa caricatura cambie a un estado sin tener el síndrome de burnout.</p> <p>Desarrollo:</p> <p>1) Se proyectará el video “Cómo enfrentar el Síndrome del Burnout” https://www.youtube.com/watch?v=v5Btq5jJczk</p> <p>2) al terminar de visualizar y analizar el video se trabajará en parejas donde plasmaran las importancias de las técnicas de relajación y en que favorece su práctica docente.</p> <p>Cierre:</p> <p>1) Una vez reconocida la diversidad vivida en el aula se dará pie a la reflexión “¿Qué herramienta creen que podamos utilizar para responder al estrés laboral? Y ¿cómo atacarían al síndrome de burnout individualmente y en colectivo?”.</p> <p>2) Se realizará un cierre a esta primera parte del taller, realizando una remembranza de conocimientos y contestando dudas para su aplicación durante los siguientes tres meses.</p>

Fase de aplicación

Número de semanas	Estrategias de seguimiento
12 semanas	<ul style="list-style-type: none">- Supervisión semanal dentro del aula- Revisión semana de planeaciones (al inicio de la semana)- Revisión semanal de adecuaciones curriculares realizadas (al final de la semana)- Reunión semanal para supervisión de casos específicos.

Fase de evaluación personal

Sesión 1. “Mi nueva practica educativa”

Propósito:	Las docentes reflexionaran sí ha cambiado su experiencia en el aula en el transcurso del taller.
Actividades:	<p>Inicio:</p> <p>Una vez reunidos los participantes, se dará lectura a la carta “gracias, maestra” en donde un alumno o familiar reconoce el esfuerzo que ha realizado su maestra por realizar un cambio en su práctica docente, y como esto ha cambiado su vida laboral, profesional y familiar.</p> <p>Desarrollo:</p> <p>Posterior a ellos, se abrirá una mesa de dialogo en donde cada docente y directivo expondrá su experiencia, gratificaciones, complicaciones y obstáculos al implementar las estrategias para la prevención del síndrome de burnout.</p> <p>Cierre:</p> <p>Se retroalimentará el trabajo de cada participante.</p>

Sesión 2. “Conceptualizo a partir de mi práctica”

Propósito:	Los participantes realizarán una reconceptualización del concepto del “síndrome de burnout” y sus técnicas de relajación, teniendo en cuenta la información vertida en el taller y su práctica durante la misma”
Actividades:	<p>Inicio:</p> <p>1) En el salón donde se desarrollará la sesión se encontrarán los materiales resultantes de la primera formulación del concepto de “síndrome de burnout” que realizaron las docentes y directivos.</p> <p>Desarrollo:</p> <p>1) Se pedirá a los asistentes que lean una vez más los conceptos que habían formulado.</p> <p>2) Se observará el video “síndrome de desgaste y estrés docente”, https://www.youtube.com/watch?v=v5-RDMo0ZXk en donde se mencionan con más especificaciones elementos clave para realizar actividades de prevención del síndrome de burnout.</p> <p>Cierre:</p> <p>1) Una vez más los participantes, reunidos en parejas formularan su concepto de “síndrome de burnout”.</p> <p>2) Compararan las dos conceptualizaciones que formularon durante el taller.</p> <p>.</p>

Sesión 3. “Yo ante el espejo”

Propósito:	Los docentes y directivos reflexionaran sobre su práctica docente, sus habilidades y las áreas de oportunidades como profesional.
Actividades:	<p>Inicio:</p> <p>1) La sesión se inicia, recapitulando los avances que han señalado los participantes.</p> <p>Desarrollo:</p> <p>1) En un ambiente de silencio, se pide a los profesores cerrar sus ojos y empezar un ejercicio de respiración para inducir a la relajación, posteriormente se leerá el texto “soy maestra, pero no perfecta”.</p> <p>2) Una vez terminada la lectura, se invitará a las docentes a compartir lo que piensan del texto.</p> <p>Cierre:</p> <p>1) A cada participante se le da un cuadro del FODA adaptado para esta actividad, en dicho cuadro tendrán que anotar sus fortalezas, oportunidades, debilidades y áreas de oportunidad que como docentes presentan.</p>

Sesión 4. “Lo que aprendí...”

Propósito:	Reflexionar acerca de los nuevos conocimientos que hemos generado a partir de este taller.
Actividades:	Inicio: 1) Se retomará el ejercicio del día anterior. Desarrollo: 1) Retomando el ejercicio de FODA, se pide a los participantes que generen por lo menos 5 compromisos que como docente adquirirá para sanar las áreas de oportunidad que detecto, en su práctica escolar y así erradicar el estrés laboral. Cierre: 1) Se pide a las participantes que narre su experiencia a cerca del taller, y si este ha generado en ellas nuevas herramientas para el control y erradicación del síndrome de burnout.

4.5 Plan de evaluación.

Se evaluarán los conocimientos teóricos que son producto del taller por medio de una prueba de respuestas cerradas, la cual se aplicara al terminar cada taller.

Para la evaluación del segundo módulo se llevarán a cabo observaciones no participantes, en donde el directivo del colegio ingresará a los salones de clases para identificar la manera en que las docentes aplican los conocimientos adquiridos en el taller.

Una vez comenzado el tercer módulo del taller, se contemplarán las experiencias de las docentes y directivos llevando un registro cualitativo que permita registrar información importante, como las barreras que encontraron para la aplicación apropiada de las adecuaciones curriculares.

En esta etapa se abrirán espacios para que las docentes reflexionen sobre su actuar profesional e identifiquen sus fortalezas y áreas de oportunidad.

5 Evaluación y hallazgos

Se aplicó la propuesta de intervención a 17 participantes profesores y directivos del colegio Espíritu de Campeón, con una duración de 23 sesiones, distribuidas en dos meses. Las sesiones tuvieron una duración aproximada de 90 minutos, donde se les proporciono herramientas teóricas y prácticas necesarias para realizar correctamente estrategias de prevención del síndrome de burnout.

La propuesta de intervención tiene como objetivo primordial Brindar un espacio a las profesoras y directivos del colegio Espíritu de Campeón, donde se les proporcione herramientas teóricas y prácticas necesarias con las cuales logren desarrollar estrategias que ayuden a la prevención del síndrome de burnout en la escuela.

5.1 Actividades de Intervención realizadas

Para alcanzar los propósitos antes descritos y de acuerdo con la fundamentación teórica del taller. Este se dividió en tres fases; en **la primera fase** se revisaron conceptos teóricos sobre el estrés laboral y sus acciones para evitarlo, conforme a las sesiones correspondientes y expuestas a continuación.

Sesión1. “Conociendo al Burnout”. Participaron 17 integrantes y se dividió a los participantes en dos equipos para la realización de la primera actividad en donde cada equipo realizó un collage exponiendo por medio de imágenes y palabras lo que comprenden por “síndrome de burnout”, una vez realizado pasaron a exponer su trabajo. Posteriormente, por medio de la presentación de diapositivas se explicó qué es el síndrome de burnout y todo lo que marca el concepto. Para finalizar las profesoras

mencionaron un conocimiento que adquirieron durante la sesión, los cuales fueron registrados y tomados en cuenta para conocer sus opiniones.

Sesión 2. “El núcleo del síndrome de burnout”. Asistieron 16 integrantes, inició el taller repartiéndoles a los participantes un pequeño papel y se les indicó que en él escribieran situaciones que les causaran estrés. Después el expositor dio el tema de las fases y síntomas del síndrome de burnout, al finalizar se dividió al grupo en dos equipos con la finalidad de que hicieran una presentación de un suceso donde visualizaran las fases y los síntomas de burnout. Al terminar las actividades se reunió a todos los integrantes del taller para dar pie a la relatoría de sus experiencias, mediante las siguientes preguntas ¿Cómo te sentiste?, ¿Qué fue lo que más se te complicó?, ¿Cuáles son las fases del síndrome burnout?, ¿Cuáles son los síntomas del síndrome de burnout?, ¿tienen alguna duda sobre el tema? Para finalizar se proyectó el video “síntomas y fase del síndrome de burnout” <https://www.youtube.com/watch?v=gBbErzqOs8w>. Lo último con la finalidad de que los participantes reflexionarán sobre el estrés que viven en sus aulas e identificarán correctamente los síntomas y las fases.

Sesión 3. “Amenazas del síndrome de burnout”. En esta sesión participaron 17 integrantes. Se realizó una lluvia de ideas en la cual los participantes escribieron en un pizarrón, las palabras que venían a su mente al escuchar “Síndrome de burnout”. Posteriormente se formaron parejas, que, basadas en las palabras escritas en el pizarrón y en su experiencia conformaron y escribieron una definición propia de “síndrome de burnout”. Las definiciones fueron pegadas alrededor del aula, para que todos pudieran leerla. Por medio de una presentación en PowerPoint, se brindaron conceptos relacionados con el tema, así como los factores que desencadenan. En el consiguiente ejercicio, las docentes y directivos recibieron una descripción simulada de un profesor, la cual presentaba estrés en su quehacer profesional dentro del aula y con sus alumnos; basado en ello los participantes realizaron un análisis donde identificaron los factores que provocan el estrés en la maestra. Para finalizar cada docente expuso al resto del colectivo lo que logro identificar de la actividad.

Sesión 4. “Manos a la obra para prevenir el síndrome de burnout”. Durante este taller acudieron 17 integrantes, para abrir la sesión se pidió que expusieran al azar los momentos que lograron identificar durante la semana al resto de los participantes. Una vez terminado lo anterior se les solicitó a los participantes que efectuaran una primera actividad de relajación, donde se les pidió que se juntaran por parejas, se les invitó a que se dieran un masaje en los hombros, en la espalda y en la parte del cuerpo que tuvieran tensa.

Se proyectó el video “cómo manejar el estrés, 5 claves” <https://www.youtube.com/watch?v=3rM4W-xXT6Q>. Previo a que se les enseñara a realizar técnicas de autorrelajación. Aunado a las técnicas de relajación se les enseñó a trabajar con las distintas formas de respirar. Para finalizar la sesión se les preguntó a los participantes cómo se sintieron al posterior al taller de ese día, y se les invitó a poner en práctica lo aprendido durante la sesión.

Sesión 5. “Trabajo en equipo para prevenir el síndrome de burnout”. Asistieron 15 integrantes. De forma general, los participantes hicieron comentarios sobre la lectura que se indicó para esta sesión. Formaron equipos de 3 personas, las participantes elaboraron un mapa conceptual en cartulinas, incluyendo la información que consideraron más relevante de la lectura. Después realizaron una proyección de una presentación en donde señalaron los actos más esenciales de la prevención del síndrome de burnout”. Se les proyectó el video “ejercicios para vivir mejor - burnout” <https://www.youtube.com/watch?v=xleKvg6d35w>. Se continuó de manera colectiva, se efectuó una reflexión, teniendo como eje central las preguntas: ¿Qué tan relevante es la prevención del síndrome de burnout? y ¿Cómo puedo prevenir el síndrome de burnout en grupo? Al finalizar se hizo una actividad de relajación en tríos, al concluir la actividad compartieron sus sensaciones sobre el taller.

Sesión 6. “Los engranes para la prevención del síndrome de burnout”. Participaron 16 integrantes. Donde se ahondó en los conocimientos previos de los

docentes y directivos, respecto a las actividades de prevención del estrés laboral. Para trabajar con las ideas de los participantes, las cuales plasmaron en el pizarrón y se ordenaron para iniciar con el tema. Se proyectó un audiovisual sobre los pasos para la prevención del síndrome de burnout, basado en las técnicas de intervención y programas de prevención y tratamiento individual del Burnout. La información está basada en el artículo “*El síndrome de burnout. Evolución conceptual y estado actual de la cuestión*” rescatado de <https://www.redalyc.org/pdf/5257/525752962004.pdf>.

Posteriormente y fundado en la información *supra* mencionada, cada uno de los participantes, anotó las principales técnicas de prevención del síndrome de burnout. Al concluir, se les dirigió en una técnica de relajación basada en música y la meditación.

Sesión 7. “Cómo programar mis tiempos”. Reunidos los 17 integrantes del colectivo docente y directivo, en el aula, encontraron una agenda la cual contenía el nombre de cada uno de los participantes, al encontrarla se les preguntó: ¿para qué te sirve esta agenda? ¿Cómo la podemos utilizar? Una vez que cada participante respondió a las preguntas anteriores, se proyectó el video “¿Cómo planificar mis actividades para ser más eficiente?” <https://www.youtube.com/watch?v=DNyobodHeZo> .Se solicitó que en parejas escribieran en la agenda las actividades de una semana, esto con la finalidad de que se familiarizaran con la actividad. Posteriormente, participaron platicando la forma en que agendaron dichas actividades.

En dicho cierre, los participantes platicaron de cómo se sintieron al realizar dicha actividad y si creyeron que el ejercicio visto les ayudara a tener organizado su semana de trabajo. Como ejercicio en casa se pidió que se realizara la lectura “etiología y prevención del síndrome de burnout en los trabajadores de la salud” disponible en: https://med.unne.edu.ar/revistas/revista153/5_153.pdf.

Sesión 8. “Una necesidad del docente”. Asistieron 17 integrantes y se hizo una pregunta, con la finalidad de que las docentes reconozcan las diferentes técnicas de

relajación, las cuales previenen el síndrome de burnout. Para lo cual, los participantes recibieron caricaturas de docentes impresos en hojas tamaño carta, en la parte de atrás escribieron las técnicas que creían asertivas para que esa caricatura cambiara a un estado sin tener el síndrome de burnout. Se proyectó el video “Cómo enfrentar el Síndrome de Burnout” <https://www.youtube.com/watch?v=v5Btq5jJczk>. Al terminar de visualizar y analizar el video se trabajó en parejas donde plasmaron la importancia de las técnicas de relajación y en que favorece su práctica docente.

Una vez reconocida la diversidad vivida en el aula se dio pie a la reflexión “¿Qué herramienta podríamos utilizar para responder al estrés laboral? ¿Cómo atacarían al síndrome de burnout individualmente y en colectivo?”. Con ello, se efectuó un cierre a la primera parte del taller, realizando una remembranza de conocimientos y contestando las dudas manifestadas por los participantes para su aplicación durante los siguientes tres meses.

La segunda fase. En ésta se buscó que las docentes aplicasen los conocimientos revisados y adquiridos, con las siguientes estrategias: Supervisión semanal dentro del aula; realizando una revisión de planeaciones al inicio de la semana; revisando al final de cada semana las adecuaciones curriculares realizadas; y haciendo una reunión semanal para la supervisión de casos específicos.

En esta fase de evaluación personal, las profesoras tuvieron la oportunidad de reflexionar si su experiencia en el aula había cambiado durante el transcurso del taller. En esa fase acontecieron las siguientes sesiones:

Sesión 1. “Mi nueva practica educativa”. Se reunieron 16 participantes y se dio lectura a la carta “gracias, maestra” en donde un alumno o familiar reconoció el esfuerzo que ha realizado su maestra por efectuar un cambio en su práctica docente, y cómo esto conllevó un cambio en su vida laboral, profesional y familiar. Posterior a ello, se abrió una mesa de dialogo en donde cada docente y directivo expuso su experiencia,

gratificaciones, complicaciones y obstáculos al implementar las estrategias para la prevención del síndrome de burnout. Al concluir la exposición se realizó una retroalimentación del trabajo de cada participante.

Sesión 2. “Conceptualizo a partir de mi práctica”. En el salón se reunieron a los 17 participantes donde se desarrolló la sesión se encontraban los materiales resultantes de la primera formulación del concepto de “síndrome de burnout” que realizaron las docentes y directivos. Se les invitó a los asistentes que leyeran una vez más los conceptos que habían formulado. Se observó el video “síndrome de desgaste y estrés docente”, <https://www.youtube.com/watch?v=v5-RDMo0ZXk>. En donde se mencionaron con más especificaciones elementos clave para realizar actividades de prevención del síndrome de burnout. Los participantes, se reunieron en parejas para formular su concepto de “síndrome de burnout”. Compararon las dos conceptualizaciones que formularon durante el taller.

Sesión 3. “Yo ante el espejo”. La sesión dio inicio con 15 integrantes, recapitulando los avances que han señalado los participantes. En un ambiente silencioso, se pidió a los profesores cerrar sus ojos y empezar un ejercicio de respiración para inducir a la relajación, posteriormente se leyó el texto “soy maestra, pero no perfecta”. Una vez terminada la lectura, se invitó a las docentes a compartir lo que pensaban del texto. A cada participante se le dio un cuadro del FODA adaptado para esta actividad, en dicho cuadro tuvieron que anotar sus fortalezas, oportunidades, debilidades y áreas de oportunidad que presentan como docentes.

Sesión 4. “Lo que aprendí”. Retomando el ejercicio de FODA, se pidió a los 17 participantes que hicieran por lo menos 5 compromisos que asumirían como docentes para sanar las áreas de oportunidad que cada uno detectó en su práctica escolar y así buscar erradicar el estrés laboral. Se pidió a los participantes que narraran su experiencia

acerca del taller, y si este había generado en ellas nuevas herramientas para el control y erradicación del síndrome de burnout.

Tercera fase. En ella hubo lugar a la socialización entre los participantes y el tallerista, buscando que manifestaran de manera orgánica sus emociones, sentimientos y pensamientos acerca del taller al haber concluido todas las sesiones, se hizo anotaciones con la finalidad de captar la opinión de cada uno de los participantes. Las preguntas y participaciones, fueron dándose de manera gradual, ya que al compartir su experiencia, se dieron cuenta que sentían y pensaban cosas similares, lo que les generó más empatía entre ellos.

5.2 Hallazgos

La aplicación de esta propuesta del taller antiestrés tomó los referentes teóricos, aunados a los resultados obtenidos, asimismo, el análisis e interpretación de los mismos, para concluir sobre los factores laborales que inciden en el estrés de profesoras y directivos del colegio Espiritu de Campeón. A partir de esto, se da respuesta a los objetivos plasmados en el diseño del taller antiestrés afirmando la importancia de identificar los causales dejando el espacio para crear herramientas de prevención del síndrome de burnout en la docencia.

Se evalúa el impacto que dejó la aplicación de la propuesta de intervención respecto al síndrome de burnout por medio de una prueba de respuestas abiertas, la cual se aplicó al terminar la intervención.

Para el desarrollo de las entrevistas, se tomaron en cuenta los criterios ético-profesionales correspondientes. Entre ellos, se dio a conocer a los participantes los propósitos del presente proyecto del taller antiestrés, la posibilidad de que los datos fueran compartidos con fines científicos, y que su participación era libre y voluntaria en todo momento. Ante la explicación de los términos del proyecto, todos los participantes

dieron su consentimiento. Posteriormente y para cuidar la integridad y anonimato de los participantes serán referidos dentro de este documento por medio de seudónimos.

A partir del proceso de análisis de los datos recolectados durante las entrevistas, se generaron las categorías que se presentan a continuación.

Evaluación de la implementación

Considerando que el taller se basa en el principio constructivista Ander-Egg (1999), el docente es el responsable de su propio proceso de aprendizaje. En ese mismo sentido se entiende que el proceso de adquisición de conocimientos es algo personal e intransferible. Conforme a lo anterior, se eligió realizar un taller por las ventajas y características que esta acción pedagógica ofrece para dotar de conocimientos nuevos sobre el estrés laboral en docentes y directivos del preescolar Espíritu de Campeón, respecto al taller las maestras y directivos comentaron lo siguiente:

“Me gustó el taller porque la maestra realizó actividades que me brindaron herramientas actualizadas para aprender a emplearlo en el manejo de mi estrés laboral pues, implicó una participación activa de mi parte”

“Fue un taller de gran interés para mí porque los temas fueron desglosados de manera adecuada por el tallerista y fáciles de comprender, realizamos actividades en equipo que me permitieron obtener aprendizajes prácticos que me ayudaron con el manejo de mi estrés laboral”

De esta manera, podemos observar que los temas que se expusieron dentro del proyecto del taller antiestrés brindaron a las profesoras y directivos del colegio Espíritu de Campeón herramientas y estrategias teóricas y prácticas, además de ayudarles para tener un mejor control del estrés laboral.

Respecto a si les gusto el taller y por qué, los participantes mencionaron lo siguiente:

“Me gustó la intervención del taller anti estrés, ya que me proporcionó conocimientos, estrategias y herramientas de apoyo que me permitieron conocer y llevar a la práctica para tener un mejor control de mi estrés laboral”.

Los beneficios del taller habían sido expuestos en la teoría, como Rodríguez, M. (2012) lo dijo: es un instrumento de enseñanza y aprendizaje. En el presente caso el taller facilitó la apropiación de conocimientos, habilidades o destrezas a partir de la realización de un conjunto de actividades desarrolladas entre los participantes.

Conforme a lo anterior, se puede inferir que, al finalizar la aplicación del taller, los participantes fueron dotados de conocimientos los cuales ayudaron a mejorar su práctica docente y se puede concluir que la intervención dada a las docentes y directivos del colegio Espíritu de Campeón, con el taller antiestrés fue la indicada ya que la intención fue enseñarles los conocimientos y las herramientas necesarias para que los llevaran a la práctica.

Considerando la teoría, específicamente lo propuesto por Gonzalez Cuberes (1987), concebimos que el taller en realidad es el tiempo y espacio para la convivencia, la reflexión y la conceptualización; como síntesis del pensar, el sentir y el hacer. Concluyendo que, como un lugar para la participación y el aprendizaje, el taller resultó necesario, en relación a la participación que tuvieron las profesoras y los directivos del colegio durante el proyecto del *taller antiestrés*, los participantes señalan que lo que aprendieron fue:

“En el taller aprendí diversas herramientas y estrategias, como la aplicación de la respiración, me ayudó a relajarme y darme cuenta que algo tan simple resulta muy eficaz para tener un mejor control de mis emociones y del estrés laboral”.

“El taller me brindó aprendizajes sobre cómo manejar mi estrés laboral, la aplicación de algunas de las herramientas que aprendí me llevaron a reflexionar sobre mi inteligencia emocional”.

Lo anterior nos revela que los aprendizajes obtenidos durante la intervención del taller antiestrés a las profesoras y directivos del colegio Espíritu de Campeón sirvieron para darles herramientas y estrategias que ayudaron a tener un mejor control de sus

emociones y estrés laboral, no sólo objetivamente, sino también, subjetivamente en el autoconcepto de los participantes.

En relación a los temas tratados durante el proyecto del taller antiestrés las profesoras y directivos comentaron que:

“Los temas fueron los suficientes porque brindaron lo esencial y de forma práctica, para el ambiente en que nos desenvolvemos, además fueron muy bien desglosados y fáciles de comprender, sin lugar a dudas”.

“Los temas fueron los adecuados porque estuvieron explícitos y sencillos de entender, sin duda sirvieron para darnos herramientas y estrategias para el manejo del estrés laboral”.

De acuerdo a lo mencionado por las profesoras y los directivos del colegio Espíritu de Campeón se puede decir que los temas manifestados en el taller antiestrés fueron adecuados y de fácil comprensión, por lo que no les quedaron dudas.

Nuevamente uniendo el taller a la teoría tomada de Ander Egg (1999), confirmamos que el taller en su esencia es una modalidad pedagógica de aprender con la práctica. En este sentido, el taller también se apoya en el principio de aprendizaje formulado por Froebel (1826): el cual consistía en que es más benéfico aprender una cosa viéndola y haciéndola, contrario a simplemente aprenderla por comunicación verbal. Por lo que, consideramos muy importante el tener conocimiento de cómo aplicaron principalmente las profesoras lo aprendido en el taller antiestrés en su práctica docente; como se ejemplifica ahora con sus comentarios textuales:

“Lo he puesto en práctica en diversidad de momentos, incluso incluyo a los niños para hacerlo y es bastante productivo, para ambas partes, como, por ejemplo: ponerles música relajante mientras hacemos una actividad o bien realizando ejercicios de respiración”.

“De lo que aprendí durante el taller antiestrés y que estoy llevando a cabo en mi práctica docente es asignar una tarea a cada fracción de tiempo. Como, por ejemplo: me resulta productivo corregir las tareas y trabajos de mis alumnos, justo después de acabar la jornada. Organizo mi tiempo buscando el momento propicio para cada una de las tareas, creando algunas rutinas que puedan dar muy buenos resultados”.

“En una de las sesiones durante el taller antiestrés nos dieron una agenda la cual uso para apuntar las cosas que hoy tengo que hacer. Esto es lo que estoy llevando a mi práctica hacer listas por escrito me ha ayudado a reducir el esfuerzo mental y memorístico de recordar lo que se tiene que hacer y me permite ir tachando lo que ya hice; las listas también me permiten señalar prioridades y asegurarme de haber cumplido con determinadas actividades”.

Lo antes declarado por las profesoras del colegio Espíritu de Campeón confirma que los conocimientos teóricos planteados en el proyecto del taller antiestrés en donde se dieron herramientas y estrategias prácticas han sido llevados a cabo a su práctica docente.

De acuerdo a lo antes mencionado hay cinco estrategias preventivas, las cuales son: gestión del tiempo, asertividad, capacidad de organización, salud física y salud mental, estas fueron seleccionadas con base en la experiencia vivida durante la evaluación inicial realizada a las profesoras del colegio Espíritu de Campeón. A partir de entonces se empezaron a detectar sus necesidades más apremiantes, encontrándose que las estrategias de Kyriacou (2000) serían una herramienta muy útil para prevenir su estrés. También, cabe aclarar que este fue uno de los materiales base que se proporcionó a los participantes para que, a partir de él, enriquecieran su información. En relación a ello, es fundamental conocer si las herramientas que se les brindaron en el taller fueron suficientes para ayudar a controlar su estrés laboral. Las docentes expresan lo siguiente:

“Las herramientas que se brindaron en el proyecto de taller antiestrés fueron muy buenas; porque realmente me ayudaron a bajar el nivel de estrés”.

“Las herramientas proporcionadas en el taller antiestrés me llevaron a la reflexión de lo que podía hacer para mejorar mi salud mental”.

“Las herramientas que aprendí en el taller antiestrés me ayudaron para estar más relajada por lo que tengo un mejor manejo de mi estrés”.

Comprobándose, que, dichas herramientas son de gran utilidad cuando las docentes, se enfrentan ante situaciones problemáticas en las que las estrategias de prevención que ya conocen no son suficientes. Por lo cual, emplear las nuevas es un

aliciente en su práctica, para lograr un cambio de hábitos y actitudes ante el afrontamiento del estrés laboral.

En la teoría rescatamos la propuesta de Kyriacou (2000), que, trasladada a la *praxis*, nos permitió observar de cerca el comportamiento, sensaciones e interacciones de profesores bajo el efecto del estrés, lo cual se manifestó tal como se esperaba con emociones, negativas, desagradables y que afectan directamente el trabajo del profesor.

En relación a cómo habían afectado estas emociones mencionadas, tanto la vida personal y laboral de las profesoras del colegio Espíritu de Campeón. Ellas declararon durante la primera entrevista lo siguiente:

“Ya no disfruto mis horas libres, por seguir con asuntos académicos y resolviendo dudas a los padres de familia”.

“En lo profesional la falta de comunicación y en lo personal sentirme desvalorizada, baje de peso por no tener apetito, no tengo ganas de realizar actividades familiares”.

“Estoy muy irritable y tomo a mal muchas cosas, me siento a la defensiva constantemente”.

En estos momentos queda claro que, el estrés puede influir negativamente en la interacción con los alumnos, ya que para que la enseñanza sea eficaz depende en gran medida de que haya un clima positivo en el aula y, sobre todo, una buena relación con los educandos. Cuando el docente experimenta estrés, es posible que desaparezca la generosidad de espíritu que tenía hacia los estudiantes, aquella que contribuía a crear un clima positivo en la clase, además de que reaccione a problemas y dificultades con mal humor o incluso de forma abiertamente hostil.

Con respecto a si el estrés ha afectado y cómo perjudica a sus alumnos, las profesoras entrevistadas respondieron que:

“Sí, porque soy más tajante en mis decisiones, inhibiendo sus comentarios y acciones, lo cual me preocupa que los afecte en un futuro”.

“No, el trabajo con los alumnos es más fácil de llevar y de controlar el estrés”.

“Sí, por cuidar otros aspectos no realizo mis actividades como me gustan que sean, más lúdicas”.

Por tanto, considerando lo mencionado en la primera entrevista realizada a las profesoras se llega a la conclusión que, respalda la teoría, en la cual se tiene que, si las docentes consiguen enfrentar adecuadamente el estrés, podrán mantener un alto nivel de calidad en su labor educativa.

1. VINCULACION ENTRE EL TALLER, ESTRÉS Y PRACTICA

En este momento se manifiesta la importancia del libro de Chris Kyriacou (2000) *Antiestrés para profesores*, fruto de una investigación de veinte años avalada por los comentarios de muchos de los profesores participantes en talleres antiestrés organizados en centros escolares por el propio autor, en donde la premisa era demostrar que la enseñanza es un tipo de trabajo con un alto potencial para la generación de estrés y que por esa razón, todos los profesores necesitan manejar ciertas técnicas que les permitan minimizarlo, las cuales deben formar parte del conjunto total de competencias que tienen que conocer y aplicar.

Fue así que, los directivos del colegio Espíritu de Campeón se dieron a la tarea de brindar un taller antiestrés a las profesoras y directivos para erradicar el síndrome de burnout.

Con la intención de conocer si, el proyecto de taller antiestrés logró el propósito de que las profesoras y directivos han sido capaces de llevar a cabo a la práctica las estrategias y herramientas de apoyo para la prevención del síndrome de burnout.

Al respecto las profesoras y directivos expresaron su consideración acerca de una posible vinculación entre lo aprendido en el taller y la ejecución, para erradicar el síndrome de burnout, manifestando lo siguiente:

“Sí, porque los temas teóricos que se trataron durante el taller de antiestrés se vinculaban con las actividades prácticas, además aprendí más herramientas para tener un mejor control de mi estrés y mi salud mental”.

“Sí, ya que los temas teóricos los llevamos a la práctica, las herramientas y estrategias puestas en práctica con mis compañeras me ayudaron a tener una mejor comunicación y porque fue importante para mí que nuestros directivos escucharan cómo me siento para mí fue terapéutico expresar mis emociones”.

Los resultados pusieron de manifiesto que el estrés laboral detectado en las profesoras y directivos del colegio Espíritu de Campeón, bajó y que la mayoría de ellos evaluó positivamente el taller antiestrés impartido, cumpliendo con su propósito.

Asimismo, los datos mostraron que las técnicas e instrumentos utilizados fueron acertados en el sentido de que permitieron detectar los niveles de estrés laboral de los participantes y la modalidad educativa utilizada de taller, así como la metacognición para la construcción del conocimiento permitieron una apropiación significativa de los conceptos relacionados con el estrés laboral, las estrategias de prevención de éste y el síndrome de teacher burnout (desgaste docente).

Es así como lo expuesto por los entrevistados nos deja en claro el cómo se sintieron al finalizar la intervención propuesta durante el proyecto del taller antiestrés, con comentarios como:

“Después de haber tomado el taller antiestrés, estoy más consiente sobre el manejo de mis emociones, para prevenir mi estrés laboral. Me siento más relajada cada que pongo en práctica las técnicas de respiración que aprendí en el taller”.

“Me siento más tranquila pues reflexioné sobre qué estoy haciendo para trabajar en mi salud mental, definitivamente las herramientas y estrategias que aprendí durante el taller como la música terapia, las técnicas de respiración, el organizar mi tiempo, han dado como resultado que, incluso me dé el tiempo para maquillarme, lo cual me hace sentir mejor”.

Podemos decir que los cambios de estructura de pensamiento tienen como consecuencia variaciones en los hábitos de conducta, lo cual se relaciona a uno de los temas repasados en el taller antiestrés, llevado a cabo con la finalidad de la prevención

del síndrome de burnout, en donde las maestras, al apropiarse las estrategias de prevención están modificando sus hábitos de conducta.

El uso de estas herramientas es de gran utilidad para las docentes, cuando se enfrentan ante situaciones problemáticas poniendo en práctica las estrategias de prevención que conocen, logran un cambio de hábitos y actitudes ante el estrés social y laboral.

Para la evaluación del proyecto de intervención del taller antiestrés es necesario estar al tanto de cómo se sintieron los participantes en dicha intervención y si obtuvo beneficios para controlar su estrés laboral.

“Al iniciar el taller me sentía estresada y agobiada, conforme se fue desarrollando el taller me fui sintiendo más en confianza de exponer mis emociones y sentimientos ante las actividades laborales realizadas en mi día a día. Al poner en práctica las herramientas y estrategias brindadas durante el taller me han beneficiado en mi vida personal y profesional, realmente he notado un buen cambio positivo en el manejo de mi estrés laboral”.

“Creo que el haber participado en la intervención del taller antiestrés me ha dado no solo herramientas y estrategias para un mejor manejo de mi estrés laboral sino que me ha beneficiado personalmente en mi inteligencia emocional pues me he puesto en práctica el uso de diversas técnicas aprendidas durante el taller como organizar mi tiempo, hacer una lista de prioridades, llevar acabo las técnicas de relajación aprendidas durante el taller, darme un tiempo en realizar cosas que me gustan hacer como maquillarme, lo que sube mi autoestima y me hace sentir bien”.

2. IMPLEMENTACION DE LA INTERVENCION

Partimos de la definición de Maslach y Jackson (1996), la cual es la más utilizada y reconocida en torno al **síndrome de burnout**, en la cual se le ubica también como “síndrome tridimensional” caracterizado porque el trabajador presenta cansancio emocional, desgaste profesional, cinismo, y desapego por el trabajo, así como una baja realización personal, e incluso en algunos casos de desgaste se le relaciona con el sentimiento de culpa.

El síndrome de burnout es consecuencia del estrés laboral; es una experiencia compuesta por cogniciones, emociones y actitudes negativas hacia el trabajo y las personas con que se relaciona por su labor. Este padecimiento se ha detectado como riesgo para las profesiones relacionadas al trabajo con individuos, como lo es la educación, salud y recursos humanos.

Se reconoce el magisterio como una labor propensa a desarrollar este fenómeno, ya que implica realizar diversas actividades dentro y fuera del aula, que van desde relacionarse con compañeros y alumnos, hasta elaborar planeaciones curriculares, evaluaciones y participar en actividades de organización, todo ello en un entorno social particular que puede complicar un poco más el trabajo según el caso.

Desde la experiencia y la vivencia de diferentes situaciones laborales nace la idea de investigar sobre el estrés laboral en las docentes de preescolar del colegio Espíritu de Campeón, debido a que cada día que pasaba en el ámbito laboral era más notorio el malestar de las profesoras, teniendo en cuenta que los factores externos también influían como factor adicional. Del mismo modo y teniendo en cuenta que la mayoría de investigaciones están enfocadas en crear espacios, ambientes, estrategias de aprendizaje, enfocados principalmente en la infancia y todo su sentido educativo, se crea la iniciativa de centrar este proyecto del taller antiestrés en las docentes y directivos de preescolar, así como hacia el resto de sus manifestaciones frente a situaciones de su realidad.

Bajo la misma línea, y desde la observación del presente, se hizo notoria una serie de síntomas y respuestas frente a ciertas circunstancias presentadas diariamente, presentando sentimientos de rabia, tristeza o cansancio frecuentemente. Respecto a lo anterior, se presenta evidencia de lo que las docentes expresaron como parte de sus emociones, que consideran han detonado el estrés laboral:

“Me siento indiferente a las necesidades de las demás y menos cooperadora con mis compañeros”.

“Opino que el estrés laboral ha ocasionado que esté a la defensiva, emocionalmente desvalorizada, desmotivada y esto se ha extendido de lo profesional a lo personal”.

“Debido a que estoy estresada siento que exploto, pero no con mis alumnos si no con compañeros de trabajo, ciento irá, emocionalmente me siento muy cansada”.

Combinando los factores mencionados anteriormente, aunados a las malas condiciones laborales, sobrecarga de alumnos en el aula y problemas de aprendizaje. Todos esos componentes generan un excedente laboral, siendo una de las principales causas del síndrome de burnout, que se manifiesta con problemas físicos, psicológicos y sociales para el docente con cansancio crónico (con desgaste profesional).

De acuerdo a lo anteriormente mencionado, durante la primera entrevista se les cuestionó a las profesoras participantes en el proyecto del taller si, consideraban que el vivir con niveles altos de estrés ha modificado su percepción como docente, entre sus respuestas se encuentran las siguientes:

“Sí, está rompiendo los esquemas y expectativas que tenía para ejercer una docencia diferente, humana y de alta calidad, pero me queda claro que el sistema, los desacuerdo con padres de familia, aunado con mi cansancio y estrés laboral han cambiado eso”.

“Sí, a veces siento que ya no tengo la energía ni la paciencia para realizar las actividades innovadoras para mis alumnos, el vivir con altos niveles de estrés me ha desmotivado”.

“Debido al alto nivel de estrés laboral me he sentido incapaz de lograr los objetivos planteados por la institución”.

Para el presente trabajo de intervención del proyecto taller antiestrés que se les brindó a las profesoras y directivos del Colegio Espíritu de Campeón, es importante la definición conceptual de Lazarus & Fulkman (1986) para quienes “los cambios experimentados por las personas en su comportamiento deben ser interpretados desde tres perspectivas: la física, la psicológica y el ambiente físico y social donde vive el individuo”, es decir que el entorno genera en el individuo implicaciones que le producen estrés, “lo que puede afectar tanto su salud física como mental”.

En ese sentido, el estrés no es producto de la ocurrencia de eventos externos e internos en los individuos, sino de la manera como éste interpreta dichos eventos y la manera como se adapta a los cambios que se generan en el medio ambiente, lo cual puede generar consecuencias negativas para el individuo, como proponen Lazarus & Fulkman (1986), todo depende del nivel de estrés en que se encuentre.

Por lo anterior es que, se propuso en el presente proyecto de *taller antiestrés*, herramientas y estrategias a realizar, así como recomendaciones básicas para trabajar dentro y fuera del colegio, haciendo un llamado al propio cuidado del cuerpo y salud emocional. Teniendo que la implementación en la institución educativa podría contribuir a la disminución del estrés y por tanto a un mejor desempeño de las docentes y los directivos obtenido directamente resultados positivos en la erradicación del síndrome de burnout.

Al finalizar el taller, en entrevista las profesoras mencionan que:

“Una de las herramientas que he puesto en práctica es la de trabajar en concentrarme en aquello que me gusta hacer, realicé una lista de actividades concretas que disfruto, como la preparación y desarrollo de mis clases, así como las que realizo en mi tiempo libre, me he organizado para tratar de hacer una de ellas cada día, así como la estrategia de tomar la decisión sobre las actividades que son prioridad y las que pueden esperar”.

“Durante la sesión donde nos dieron técnicas de relajación y control de estrés aprendí lo importante que es la relajación por lo que la herramienta que puse en práctica fue la de meterme a un curso de mindfulness para continuar con mi aprendizaje de relajarme en los momentos en los que me sienta más tensa, así como aprender a reconocer mis emociones y aplicar ejercicios prácticos en mi día a día. La estrategia que estoy realizando es la hacer un poco de caminata saliendo del trabajo”.

“El poder expresar el cómo me siento con mis compañeros y directivos fue algo terapéutico para mí, así como las actividades de relajación y respiración dieron pie para poner en práctica las herramientas y estrategias que vimos en el taller antiestrés, la herramienta que estoy usando es la de realizar gimnasia emocional, es así como estoy poniendo en

práctica diariamente algunas actividades como la relajación, respiración consciente y la meditación”.

La investigación en el contexto latinoamericano debe permanecer y realizarse en cada caso en particular para no depender de contextos similares, más no idénticos, en ese contexto rescatamos lo que postula Extremera Pacheco, catedrático de Psicología Social de la UMA; lo cual consiste en que cuando un profesional de la educación consigue su bienestar personal a través de la inteligencia emocional también es capaz de mejorar su trabajo docente, porque podrá llevar a cabo un "manejo emocional positivo de situaciones conflictivas en el aula, así como relaciones más positivas entre el profesorado y el alumnado”.

Con lo anterior, podemos deducir de acuerdo a lo que mencionan los entrevistados que los docentes que practican ejercicios de inteligencia emocional se sienten más satisfechos tanto con su trabajo como con la vida personal, por lo que presentan actitudes más positivas, mayores niveles de ilusión por la enseñanza y disminuye el nivel del síndrome de *burnout*.

Cabe mencionar que, al término de cada entrevista se organizó el registro de las opiniones, comentarios y consideraciones de los docentes para que quedaran documentadas y clasificadas sus respuestas en las dimensiones correspondientes, anotando las actitudes y lo que expresaron en sus propias palabras.

6 Conclusiones

Este proyecto de intervención tuvo como propósito la transformación de la actividad docente del colegio Espíritu de Campeón mediante el diseño de una propuesta de intervención, resultante de la Investigación Acción. Lo anterior ante la necesidad detectada de los altos índices de estrés laboral en las maestras y personal directivo del colegio.

Para llegar a este objetivo se realizó una indagación minuciosa de la metodología Investigación Acción, la cual permitió analizar los diferentes actores sociales y contextos involucrados en la problemática identificada, a fin de realizar un estudio reflexivo acerca de las prácticas docentes que se podían mejorar para alcanzar un mayor beneficio en los alumnos.

Una vez identificada la problemática mediante la aplicación de instrumentos a los diferentes actores escolares, y el estudio del contexto institucional y comunitario, teniendo como eje los altos índices de estrés laboral a causa de la pandemia y de las múltiples actividades a causa de esta, que afecta en la práctica docente

Ante esto se diseñó una propuesta de intervención, la cual se caracteriza por establecer una serie de espacios que permitirán que las docentes interactúen entre pares, intercambiando conocimientos teóricos y prácticos, y así asimilar nuevos conocimientos repercutiendo en la práctica de cada docente y de esta forma atender la problemática antes señalada.

Después de aplicar la propuesta de intervención, se pudieron ver cambios en la práctica docente de los agentes involucrados. En específico, mi práctica docente ha cambiado con respecto al acompañamiento en la aplicación de las actividades educativas, en el estudio integral de las diversas problemáticas que enfrenta la comunidad escolar contemplándome como agente esencial de éstas y considerando métodos educativos como el aprendizaje entre pares como pilar esencial de la formación constante de los docentes para tener una mejora continua.

Esta investigación me permitió obtener grandes aprendizajes, como la importancia del análisis continuo como método generador de cambio en mi práctica docente, dejándome contribuir de mejor manera en la generación de soluciones viables que enmarcan la vida del colegio.

Así mismo, este análisis autor reflexivo me da la posibilidad de comprender empáticamente a los diversos agentes que se involucran en una problemática, logrando así la propuesta de soluciones consensuadas logrando verdaderas transformaciones en los pensamientos de los diversos agentes.

Por otro lado, durante este trabajo me enfrente con infinidad de problemas. El primero de ellos fue el poco apoyo de los directivos, ya que se sentían amenazados por ser señalados de que estaban obligando hacer actividades que generaban estrés en las docentes, así mismo se les dificultó comprender que esta actividad fue para buscar estrategias y generar cambios que apoyarán a mejorar su práctica docente.

Por otra parte, la economía fue un factor que limitó el estudio, ya que no se pudo contratar a todos los especialistas que se programaron en un primer momento y se tuvo que ajustar con los que cuenta la institución y conocidos. Por otra parte el tiempo fue otro factor que afectó la implementación ya que se tuvieron que ajustar algunos talleres y las evaluaciones para que no afectara el desarrollo de las actividades de la comunidad escolar.

Sin duda alguna, este trabajo deja muchos beneficios en las docentes y directivos ya que después de la aplicación bajaron los niveles de estrés y se dotaron de herramientas para poderlo controlar y trabajar. Así mismo el desarrollo de este documento deja en mis deseos de continuar con mi formación profesional, estudiando el doctorado en educación básica, en pedagogía para así crecer profesional y mejorar mi práctica docente y directiva.

Bibliografías

Alemán, B., Navarro, O., Suárez, R., Izquierdo, Y., y Encinas, T. (2018). La motivación en el contexto del proceso enseñanza-aprendizaje en carreras de las Ciencias Médicas. *Revista Médica Electrónica*, 40(4), 1257-1270.

Alonso, M. (2009). La planeación didáctica. *Cuadernos de formación de profesores*, 3, 1-10.

Álvarez, E., y Fernández, L. (1991). El síndrome de “Burnout” o el desgaste profesional (I): revisión de estudios. *Revista de la asociación Española de neuropsiquiatría*, 11 (39), 257-265.

Ander-Egg, E. (1999) *El taller: una alternativa de renovación pedagógica*. Buenos Aires: Editorial Magisterio.

Arciniega, R. (2012). Factores organizacionales causantes del estrés en el trabajo y estrategias para afrontarlo. *Revista Venezolana de Gerencia*, 17(60), 611-634.

Ausubel, D. (2000). *Adquisición y retención del conocimiento. Una perspectiva cognitiva*. Paidós: Barcelona.

Barrera, M. (2009). Identidad personal y profesional de los docentes de preescolar en el distrito de Santa Marta. *Educación y educadores*, 12, (1), 43-59.

Bartolome, M. (1986). La investigación- acción. *Educar*, 10, 51-78.

Bauman, S. (2000). *Modernidad líquida*. Fondo de cultura económica: México.

Beller, W. (2012). Teorías en tensión: *Sujeto y subjetividad. Reencuentro. Análisis de Problemas Universitarios*, (65), 30-37.

Booth, T. y Ainscow, M. (2002). *Guía para la evaluación y mejora de la educación inclusiva. Desarrollando el aprendizaje y la participación en las escuelas*. Consorcio Universitario para la educación inclusiva: Madrid.

Bosada, Mayra. (2020) Inteligencia emocional, clave para reducir el estrés docente ante la pandemia. Educaweb. Consulta en: <https://www.educaweb.com/noticia/2020/10/15/inteligencia-emocional-reducir-estres-docente-pandemia-19331/>

Botello, H. y Quiñones, X. (2014). Relación entre el tamaño del grupo y el desempeño lector de los niños colombianos. *Revista de Educación y Desarrollo*, (29), 21-27.

Bracho, T. y Vargas, C. (2012). Espacio de aprendizaje y formación: Centro de Desarrollo Infantil No.6. *Encuentro de la Red de Gestión Escolar*, 31-46.

Candelo, C., Ortiz, A. y Unger, B. (2003). Hacer talleres: Una guía práctica para capacitadores. Bogotá: Grafiq Editores.

Cárdenas, M. (2005). Orientaciones metodológicas para la investigación-acción en el aula. *Universidad Nacional de Colombia*.

Cesario, G. (2019). La carga administrativa en docentes comisionados a función directiva, como factor de estrés en su tarea de enseñar. *Revista Caribeña de ciencias sociales*.

Concepto de taller. Consulta en: https://acreditacion.unillanos.edu.co/CapDocentes/contenidos/NESTOR%20BRAVO/Segunda%20Sesion/Concepto_taller.pdf

Corredor, Z. (2016). Las adecuaciones curriculares como elemento clave para asegurar una educación inclusiva. *Educación en contexto*, 2 (3), 56-79.

Criado del Rey Morante, J., y Pino, M. (2014). Estudio sobre la motivación del profesorado en un contexto urbano. *International Journal of Developmental and Educational Psychology*, 3(1),31-41.

Delors, J. (1994). *Los cuatro pilares de la educación, en la educación entierran un tesoro*. México: El correo de la UNESCO, pp. 91-103.

Díaz, F (1999) *Estrategias Docentes para un Aprendizaje Significativo. Una interpretación constructiva*. México: McGraw-Hill.

Díaz-Barriga, A. y Hernández, R. (2002). *Estrategias docentes para un aprendizaje significativo*. México: Mc Graw- Hill Interamericana.

El estrés laboral como síntoma de una empresa (2007). *Perspectivas*, (20),55-66.

Fierro, C., Fournoul, B., y Rosas, L. (2000)). Transformando la práctica docente. Una propuesta basada en la investigación-acción. México: Paidós

García, B., y Murillo, D. (2017). Importancia del uso de los espacios educativos en el aprendizaje de los niños del III nivel de preescolar del colegio público de Guardabarranco, ubicado en la colonia Miguel Bonilla, del Distrito I de Managua, durante el segundo semestre del curso lectivo 2016. *Universidad Autónoma de Nicaragua*, 1-76.

González Cuberes, M. T. (1987). *El Taller de los Talleres. Aporte al desarrollo de talleres*. Buenos Aires: Angel Estrada.

González, Ch. Estrés laboral en docentes de la primera infancia. Corporación Universitaria Minuto de Dios- UNIMINUTO. Bogotá, 2018. Consulta en: https://repository.uniminuto.edu/bitstream/10656/6388/1/TPED_GonzalezGonzalezCharleneAndrea_2018.pdf

Gutiérrez, A. (2013). Planeación diaria de la clase en educación superior: una propuesta. *Atenas*, 3(23), 1-21.

Gutiérrez, D. (2009). El taller como estrategia didáctica. *Razón y Palabra*, (66).

Gutiérrez, G., Celis, M., Moreno, S., Farías, F., y Suárez, J. (2006). Síndrome de burnout. *Archivo de neurociencias*, 11 (4), 305- 309.

Guzmán, L. (2015). El papel de los padres en la educación preescolar. *Glosa Revista de Divulgación*, 3 (4), 1-19.

Johnson, M., Saletti, L., y Tumas, N. (2020). Emociones, preocupaciones y reacciones frente a la pandemia del COVID-19 en Argentina. *Ciencias de salud colectiva*, 25 (1), 2447-2564.

Kyriacou, C. (2000) *Antiestrés para profesores*. Nelson Thornes, Cheltenham

Kyriacou, C. (2001) Estrés de los docentes: Direcciones para futuras investigaciones. *Revista educativa*, 53, 27-35. <http://dx.doi.org/10.1080/00131910120033628>

Lachiner, L. (2015). Síndrome de Burnout. *Medicina legal de Costa Rica*, 32 (1), 1-6. <https://www.scielo.sa.cr/pdf/mlcr/v32n1/art14v32n1.pdf>

Latorre, A. (2005). *La investigación-acción. Conocer y cambiar la práctica educativa*. Barcelona: Graó.

Lazarus RS y Folkman S (1986). *Estrés y procesos cognitivos*. Barcelona: Martínez Roca.

López, N. (2010). El aburrimiento en clases. *Procesos psicológicos y sociales*, 6 (1 y 2) 1-43.

Lovo, J. (2021), *Síndrome de burnout: Un problema moderno*, enero 2021. *Revista entorno*, número 70. Pp110-120. Consulta en: <https://www.lamjol.info/index.php/entorno/article/view/10371>.

Martínez, A. (2010). El síndrome de burnout. Evolución conceptual y estado actual de la cuestión. *Vivat Academia*, (112), 42-80. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=525752962004>.

Martínez, M. (2000). *La investigación cualitativa etnográfica en la educación. Manual teórico práctico*. México: Trillas.

Maslach C, Jackson SE, Leiter MP. (1996) *Maslach Burnout Inventory Manual*. 3ª ed. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.

Maslach, C., Jackson, S., y Leiter, M.(1986). Maslach Burnout Inventory Manual. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.

Mieles, M., Henríquez, I., Sánchez, L. (2009). Identidad personal y profesional de los docentes de preescolar en el distrito de santa María. *Educación y educadores*, 12 (1), 43-59.

Monroy, M., Contreras, O., y Desatnik, O. (2009). Psicología educativa. México: UNAM- Facultad de Estudios Superiores Iztacala.

Montaño, L. (2011). Sentidos y significados en los primeros años de ejercicio docente: una mirada desde las profesoras de educación preescolar. Congreso Nacional de Investigación Educativa, pp. 1-8.

Morán, N. (2015). Inclusión y diversidad en el aula. *Revista para el aula*, 14, 28-35.

Murillo, F. (2010). Investigación acción. Métodos de investigación en Educación Especial.

Navarro, B., Arriagada, I., Osse, S. y Burgos, C. (2016). Adaptaciones curriculares: Convergencias y divergencias de su implementación en el profesorado chileno. *Revista Electrónica Educare*, 20 (1), 1-18

Oramas, A., Almirall, P., y Fernández, I. (2007). Estrés Laboral y el Síndrome de Burnout en Docentes Venezolanos. *Salud de los Trabajadores*, 15(2),71-87.

Organización Internacional del Trabajo, (2010). Riesgos emergentes y nuevos modelos de prevención en un mundo de trabajo en transformación. Suiza: OIT.

Ortiz, D. (2015). El constructivismo como teoría y método de enseñanza. *Sophia, Colección de filosofía de la educación*, (19), 93-110.

Peiró, J. (2005). El trabajo como fenómeno psicosocial: *Tratado de Psicología del trabajo. Vol. II: Aspectos psicosociales del trabajo*. Madrid: Síntesis.

Peña, M. (2005). El ambiente de aprendizaje inclusivo en el aula. Una mirada a la colaboración entre pares en dos grupos integradores de primaria regular. *REICE. Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 3(1).

Quiceno, J., Vinaccia S. (2007). Burnout: "síndrome de quemarse en el trabajo (SQT)". *Acta Colombiana de Psicología*, 10 (2), 117-125. Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=79810212>

Ramírez, J. (2005). Representaciones del estrés y su invisibilidad para la atención Cuicuilco, vol. 12, núm. 33, pp. 27-60.

Ramos González, M., Ramos Campos, F., & Vicente Castro, F. (2022). Estrés y burnout en profesores de educación física. *Revista INFAD De Psicología. International Journal of Developmental and Educational Psychology.*, 2(1), 269–286. <https://doi.org/10.17060/ijodaep.2022.n1.v2.2351>

Restrepo, B. (2004). La investigación-acción educativa y la construcción de saber pedagógico. *Educación y educadores*, (7), 45-55.

Rivera, J. (2004). El aprendizaje significativo y la evaluación de los aprendizajes. *Revista de investigación educativa año 8*, (14), 47- 52.

Robalino, M. (2005). ¿Actor o protagonista' dilemas y responsabilidades sociales de la profesión docente. *PRELAC*, 2, 31-46.

Rodríguez, J; Guevara, A; Viramontes. Síndrome de burnout en docentes abril 2017, vol. 8 no.14. E. IE. De la REDIECH Revista de investigación educativa. Consulta en: https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2448-85502017000100045.

Rodríguez, M. (2012) El taller: una estrategia para aprender, enseñar e investigar. Colombia: editorial Universidad Distrital Francisco José de Caldas.

Rosas, L. (2000). La formación de maestros, un problema planteado. *Sinéctica, revista electrónica de educación*, (17) ,3-13.

Salazar, J. (2018). Evaluación de aprendizaje significativo y estilos de aprendizaje: alcances, propuesta y desafíos en el aula. *Tendencias pedagógicas*, 31. 31-46.

Sánchez, M. (2011). Emociones y representaciones sociales de la profesión docente. *Versión*, 26, 247-269.

Serrano, T y Pons, R. (2011). El constructivismo hoy: enfoques constructivistas en educación. *Revista electrónica de investigación educativa*, 13 (1), 1-27.

Silva, M. (1998). *La formación del docente de preescolar*. Facultad de Educación, Universidad Católica de Chile, 1998. Consulta en: <http://www.worldbank.org/children/nino/basico/Peake.htm>.

Solla, C. (2013). *Guía de buenas prácticas en educación inclusiva*. Save the children: Madrid.

Torres, J. (2006). *La desmotivación del profesorado*. España: Morata.

Trujillo, L. (2013). La importancia de los espacios escolares en la enseñanza-aprendizaje de los alumnos. Recuperado de https://riuma.uma.es/xmlui/bitstream/handle/10630/9069/TrujilloBenitez_TFG_Primaria.pdf?sequence=1 el 25 de julio de 2019.

Tünnerman, C. (2008). *Modelos Educativos y Académicos*. Nicaragua: Hispamer.

UPN. (2011) Taller de base psicoeducativa para intervenir en la prevención del síndrome de burnout en el docente". Consulta en: <http://200.23.113.51/pdf/28075.pdf>

Urrutia, M., Guevara, R., Aburto, M. (2014). Efecto de un curso-taller de formación docente sobre los referentes pedagógicos de profesores de Embriología. *Investigación en Educación Médica*, 3(12),

Valdés, M., Sapién, J., y Córdoba, D. (2004). Significados de satisfacción sexual en hombres y mujeres de la zona metropolitana. *Psicología y ciencia social*, 6 (001), 34-48.

Vargas, I. (2012). La entrevista en la investigación cualitativa: nuevas tendencias y retos. *Revista calidad en la educación superior*, 3 (1) 119-139.

Viera, T. (2003). El aprendizaje verbal significativo de Ausubel. Algunas consideraciones desde el enfoque histórico cultural. *Universidades*, (26), 37-43.

Anexos



Universidad Pedagógica Nacional
Unidad 097
Maestría en Educación Básica
Colegio Espíritu de campeón



Años en la institución trabajando: _____, Años trabajando como docente _____

Ultimo grado académico: _____, Cargo en la institución: _____

Entrevista

Propósito: Conocer como ha afectado el síndrome de Burnout en tu desempeño profesional y ético, en el centro de trabajo y con los diferentes actores.

1. ¿En los últimos meses se sientes cansada emocionalmente por las actividades laborales del colegio?

Si _____, No _____

¿Describe por qué?

2. ¿Te sientes cansado o agotado físicamente con las actividades laborales presenciales y a distancia?

Si _____, No _____

¿Describe por qué?

3. ¿Te sientes agotado mentalmente con las actividades laborales presenciales y a distancia?

Si _____, No _____

¿Describe por qué?

4. ¿Consideras que el nivel de estrés provocado por el trabajo que desarrollas dentro del colegio se ha visto reflejado en tu imagen física?

Si _____, No _____

¿De qué manera?

5. ¿En los últimos meses te has sentido desmotivado para asistir puntualmente al colegio?

Si _____, No _____

¿Describe por qué?

6. ¿En los últimos meses ha sido la desmotivación un factor relevante para no asistir a laborar?

Si _____, No _____

¿Describe por qué?

7. ¿Qué aspectos del área laboral te desagradan?

8. ¿Qué aspectos del área laboral consideras que contribuyen, para que los empleados desarrollen síntomas referentes a niveles altos de estrés?

9. ¿De manera personal, consideras que las actividades que están a tu cargo son excesivas y significan una fuente importante de estrés?

Si _____, No _____

¿Describe por qué?

10. ¿De manera general has sentido una desmotivación hacia la realización de tus tareas laborales?

Si _____, No _____

¿Describe por qué?

11. ¿Existe actualmente una situación en particular que genere en ti un estado mayor de estrés?

Si _____, No _____

¿Describe por qué?

12. ¿Consideras que este desgaste laboral está afectando tu práctica docente?

Si _____, No _____

¿Describe por qué?

13. ¿Considera que la relación que ha tenido con los padres de familia se ha visto afectada por el estrés laboral que presenta?

Si _____, No _____

¿Describe por qué?

14. ¿Considera que existen elementos de su trabajo en el aula que representen fuentes importantes de estrés?

Si _____, No _____

¿Esto cómo ha afectado su trabajo en el aula?

15. ¿Considera que el estrés laboral que presenta afecta a sus alumnos?

Si _____, No _____

¿Describe por qué?

16. ¿Considera que, por el estrés laboral, los conocimientos de tus alumnos se han visto afectados negativamente?

Si _____, No _____

¿Describe por qué?

17. ¿Considera que el vivir con niveles altos de estrés ha modificado como se percibe a sí misma como docente?

Si _____, No _____

¿Describe cómo?

18. ¿Considera que lo anterior ha afectado otras esferas de su vida, como su dinámica familiar?

Si _____, No _____

¿Describe cómo?

19. ¿Consideras que el estrés laboral ha detonado en ti emociones como ira, intolerancia, agresividad, irresponsabilidad, ofensivo, etc.?

Si _____, No _____

¿Describe cómo y en qué momentos?

20. ¿De qué manera han afectado este tipo de emociones en tu vida diaria y laboral?



Cuestionario dirigido a los participantes que intervienen en el taller sobre la prevención del síndrome de burnout

Agradezco su participación en la implementación de la propuesta de intervención, como actividad final del proceso agradezco su amable respuesta a los siguientes cuestionamientos, le pido ser lo más honesto y sincero, ya que sus respuestas servirán para evaluar la propuesta de intervención.

1. ¿Le gusto el taller y la aplicación de los aprendizajes obtenidos?

Si: _____ No: _____

2. ¿Por qué?

3. ¿Qué me gusto más de la intervención y por qué?

4. ¿Qué aprendí en este taller y en su aplicación de los aprendizajes obtenidos?

5. ¿Le pareció idóneo el tiempo en la implementación del taller y de su aplicación de los aprendizajes obtenidos?

6. ¿Le parecieron suficientes los temas vistos en el taller?

Si: _____ No: _____

7. ¿por qué?

8. ¿Tengo alguna duda de los temas revisados?

9. ¿Cómo aplico en mi práctica docente lo aprendido en el taller?

10. ¿le pareció que las herramientas que les brindó el taller fueron suficientes para controlar el estrés laboral?

Si: _____ No: _____

11. ¿por qué?

12. ¿le parece que el acompañamiento en la etapa de la implementación fue ideal para la ejecución de lo aprendido?

Si: _____ No: _____

13. ¿por qué?

14. ¿le parece que hay una vinculación entre lo aprendido en el taller y la ejecución, para erradicar el síndrome de Burnout?

Si: _____ No: _____

15. ¿por qué?

16. ¿al finalizar la intervención como se sintió?

17. ¿la tercera etapa donde se reflexionó lo aprendido y lo implementado, fue productiva para usted?

Si: _____ No: _____

18. ¿por qué?

19. ¿cambiaría algo de la intervención?

Si: _____ No: _____

20. ¿por qué?

21. ¿Cómo se sintió después de haber participado en el proyecto de intervención?

Si: _____ No: _____

22. ¿por qué?

23. ¿Considera que, al participar en esta intervención, trajo beneficios para controlar el estrés laboral?

24. ¿Se cumplió con el objetivo del taller?

25. Comentarios
