

DOSCENTES: Proyecto de intervención psicosocial orientado al fortalecimiento de las relaciones interpersonales entre los docentes de la iepajb para la prevención y mitigación de los riesgos de padecer síndrome de burnout

**Ana María Maya Duque
Psicóloga**

**Laura Viviana Palacios Marín
Licenciada en Educación Básica Primaria**

**Leidy Diana Potes Zapata
Psicóloga**

**María Angélica Correa González
Psicóloga**

**Fundación Universitaria Luis Amigó
Escuela de Posgrado y Formación Avanzada
Especialización en Intervenciones Psicosociales
Medellín
Junio de 2014**

**DOSCENTES: PROYECTO DE INTERVENCIÓN PSICOSOCIAL ORIENTADO
AL FORTALECIMIENTO DE LAS RELACIONES INTERPERSONALES ENTRE
LOS DOCENTES DE LA IEPAJB PARA LA PREVENCIÓN Y MITIGACIÓN DE
LOS RIESGOS DE PADECER SINDROME DE BURNOUT**

Ana María Maya Duque

Laura Viviana Palacios Marín

Leidy Diana Potes Zapata

María Angélica Correa González

**Trabajo de grado presentado para
Optar por el título de Especialistas en Intervención Psicosocial**

ASESOR:

**César Augusto Jaramillo Jaramillo
Psicólogo, Magister en Educación y Desarrollo
Humano y Especialista en Estudios sobre Juventud**

**Fundación Universitaria Luis Amigó
Escuela de Posgrado y Formación Avanzada
Especialización en Intervenciones Psicosociales
Medellín**

Junio de 2014

CONTENIDO

LISTAS ESPECIALES.....	5
1. TÍTULO	9
2. PLATAFORMA DE GESTIÓN.....	10
2.1.1 Historia.....	10
2.1.2. Misión	11
2.1.3 Visión Institucional	11
2.1.4. Principios Corporativos	11
2.1.5. Objetivos del PEI.....	12
2.1.6 Estructura organizativa.....	14
2.1.7. Actividades que realiza	15
2.1.8. Población que atiende	15
2.1.9. Experiencia (otros proyectos desarrollados).....	16
3. REFERENTE CONTEXTUAL Y LEGAL.....	17
3.1. Referente contextual.....	17
3.1.1. Localización Geográfica de la Propuesta.....	19
3.1.2. Caracterización Demográfica del Contexto.....	20
3.1.3 Caracterización Económica.....	22
3.1.4 Caracterización Socio-Cultural.....	22
3.2. Referente legal	25
4. CARACTERIZACIÓN DE LA POBLACIÓN	33
5. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	46
6. JUSTIFICACIÓN	52
7. OBJETIVOS.....	58
1. Objetivo General.....	58
2. Objetivos Específicos	58
8. REFERENTES CONCEPTUALES	59

8.1. Perspectiva Teórica	59
8.2. Conceptualización frente a la problemática	64
9. DISEÑO METODOLÓGICO	80
9.1 Estrategias de Acción	80
9.2. Metas e Indicadores.....	89
9.3 Evaluación del proyecto	93
10. CRONOGRAMAS	98
10.2. Cronograma de Ejecución	100
11. PRESUPUESTO.....	101
11.1 Presupuesto del Diseño del Proyecto	101
11.2 Presupuesto Ejecución del Proyecto	106
REFERENCIAS	112
ANEXOS.....	119



LISTAS ESPECIALES

Pág.

CUADROS

Cuadro 1. Compendio de normas del contexto internacional en la promoción de la salud y la salud ocupacional	25
Cuadro 2. Compendio de normas del contexto colombiano dirigido a docentes.....	29
Cuadro 3. Compendio de normas del contexto colombiano dirigido a salud Mental, salud ocupacional y Riesgos Psicosociales.....	30
Cuadro 4. Objetivos y estrategias.....	86
Cuadro 5. Matriz 1	95
Cuadro 6. Matriz 2	95
Cuadro 7. Cronograma de Diseño.....	99
Cuadro 8. Conograma de Ejecución.....	100
Cuadro 9. Presupuesto del Diseño.....	101
Cuadro 10. Presupuesto de Ejecución	106

GRÁFICOS

Gráfico 1. Organigrama.....	14
Gráfico 2. ¿Con quién son mejores sus relaciones de trabajo?	35
Gráfico 3. ¿Con quién se le dificultan más sus relaciones de trabajo?	36
Gráfico 4. ¿Se han presentado dificultades no resueltas en las reuniones de trabajo con sus compañeros? (pares)	37
Gráfico 5. ¿Considera usted que se hace algo para solucionar el problema?	38



Gráfico 6. ¿Sus compañeros influyen sobre lo que usted piensa de su trabajo?	39
Gráfico 7. ¿Los conflictos con sus pares, directivos, estudiantes o padres de familia le han generado comportamientos de irritabilidad llevándolo(a) a ausentarse del trabajo?	40
Gráfico 8. ¿Ha experimentado deseos de renunciar a su trabajo por los conflictos generados con los diferentes grupos poblacionales con los que interactúa?.....	41
Gráfico 9. ¿Tiene usted dentro de su trabajo?	42
Gráfico 10. ¿Qué es lo que siente generalmente con respecto a las personas con quien trabaja?	43
Gráfico 11. ¿Cree usted que en la Institución Educativa los jefes escuchan con atención las sugerencias que se hacen sobre aspectos de trabajo?....	44
Gráfico 12. ¿Las relaciones entre las personas de la Institución Educativa son?	45
Gráfico 13. Logo.....	119
Gráfico 14. Logo Doscentres.....	121



RESUMEN

Esta propuesta de intervención psicosocial con docentes de la Institución Educativa Presbítero Antonio José Bernal Londoño, es una estrategia que busca fortalecer y promover en cada uno de los docentes las relaciones interpersonales como vínculo importante en la labor que están desempeñando, promoviendo así los vínculos sanos como factores protectores para mitigar y disminuir el riesgo de padecer alteraciones físicas, comportamentales y emocionales que podrían desencadenar un síndrome de Burnout. Es entonces como la I. E será un espacio de fortalecimiento de vínculos entre ellos y a través de tres estrategias fundamentales se logrará el fortalecimiento de subjetividades y colectivos docentes para que: Conocidos, Acompañados y Relacionados, transformen sus realidades vinculares.

Palabras Claves

Intervención psicosocial, fortalecimiento, relaciones interpersonales, docentes, prevención, mitigación y síndrome de burnout.



ABSTRAC

This proposal psychosocial intervention with teachers of School Priest José Antonio Bernal Londono is a strategy that seeks to strengthen and encourage each teacher relationships as important in the work they are performing bond, thus promoting healthy attachments as shields to mitigate and reduce the risk of physical, behavioral and emotional disturbances that could trigger Burnout syndrome factors. It is then as I. E be a space of strengthening links between them and through three key strategies to strengthen collective subjectivities and teachers to be achieved: Known, Accompanied Related, relational transform their realities.

Keywords:

Intervention, psychosocial , Strengthening, Relationships, Teachers, Prevention, Mitigation, Syndrome Burnout.

1. TÍTULO

DOSCENTES: Proyecto de Intervención psicosocial orientado al fortalecimiento de las relaciones interpersonales entre los docentes de la IEPAJB para la prevención y mitigación de los riesgos de padecer síndrome de burnout.

2. PLATAFORMA DE GESTIÓN

2.1 Nombre de la entidad u organización: Institución Educativa Presbítero Antonio José Bernal Londoño S. J. (IEPAJBLSJ).

2.1.1 Historia

La Institución Educativa, nació por la necesidad de la comunidad al no tener una institución propia que ofreciera educación a sus barrios aledaños. Estos se encontraban en medio del conflicto, dado que había lucha de poder, no permitiendo la entrada de un lugar a otro.

Un grupo de personas inquietas por esta realidad y encabezados por: Luz Marina Rodríguez, José Manuel Vargas, Hernán Darío Díez y otros líderes comunales, iniciaron con la construcción de colegio luego de conciliar y unificar los barrios con los mismos derechos y deberes para cada uno de los sectores.

En primera instancia se llamó Plaza de Ferias y luego Gerardo Molina, la comunidad rechazó el último nombre, pues este personaje según ellos, no había hecho nada por la comunidad, a diferencia del Padre Bernal quién dejó grandes huellas imborrables en la memoria de los habitantes de estos barrios. En consecuencia decidieron entonces llevar la propuesta de cambio de nombre a la Secretaria de Educación sustentando las razones por las que se pedía la sustitución de la nominación de la IE y meses después quedó oficialmente con el distintivo de este reconocido líder comunitario y paso a llamarse: Institución Educativa Presbítero Antonio José Bernal Londoño S. J. “A pesar de la tardanza en la entrega de las instalaciones y sufriendo algunos tropiezos en la construcción

en el 2008, se dio por terminada la obra y se abrieron las puertas a la comunidad con grandes expectativas” (IEPAJBLSJ, 2007, p. 3).

2.1.2. Misión

La Institución Educativa Presbítero Antonio José Bernal Londoño S.J es una entidad de carácter público de educación formal. Ofrece servicios educativos en los niveles de preescolar, básica, media académica y técnica. Se encuentra fundamentada en principios de integración social, para la sana convivencia y el desarrollo del ser humano, pasa así formar ciudadanos capaces de asumir retos de exigencia académica y laboral (IEPAJBLSJ, 2007, p. 7).

2.1.3 Visión Institucional

Para el año 2015, la Institución Educativa Presbítero Antonio José Bernal Londoño, S.J será reconocida a nivel nacional por la generación de procesos educativos con calidad pedagógica y didáctica; a través del liderazgo transformador de las personas, la investigación científica y la integración de las nuevas tecnologías de la comunicación (IEPAJBLSJ, 2007, p. 7).

2.1.4. Principios Corporativos

La tendencia a asociarse a comprometerse y compartir la suerte del otro, entendida como *Solidaridad*.

La toma de decisiones consciente, de manera que se acepta las consecuencias de sus actos y está dispuesta a rendir cuentas de ellos, entendida como *Responsabilidad*.

Vivir experiencias de igualdad de estatus, promoviendo el sentido de progreso personal y la cohesión de grupo, entendida como *Convivencia*.

La convicción de que todas las personas pueden tener una educación de calidad y que las expectativas del logro deben ser altas para todas las personas en condiciones imparcialidad y justicia, entendida como *Equidad*.

La capacidad de comprender información relevante, comprender las consecuencias de cada decisión, elaborar razonamientos de la información que se le trasmite y su escala de valores y la comunicación de las decisiones que haya tomado, entendida como *Autonomía*.

La disposición a tener espacios y tiempo de discusión en donde se puedan explorar ideas o situaciones polémicas, entendido como *Ambiente colaborativo*.

La intención de introducir y promocionar cambios en las prácticas técnico tecnológico, escolar y sociocultural entendido como *Innovación* (IEPAJBLSJ, 2007, p. 8).

2.1.5. Objetivos del PEI

Promover y participar en la integración social de la comunidad educativa para la sana convivencia y el desarrollo del ser humano en procura de la

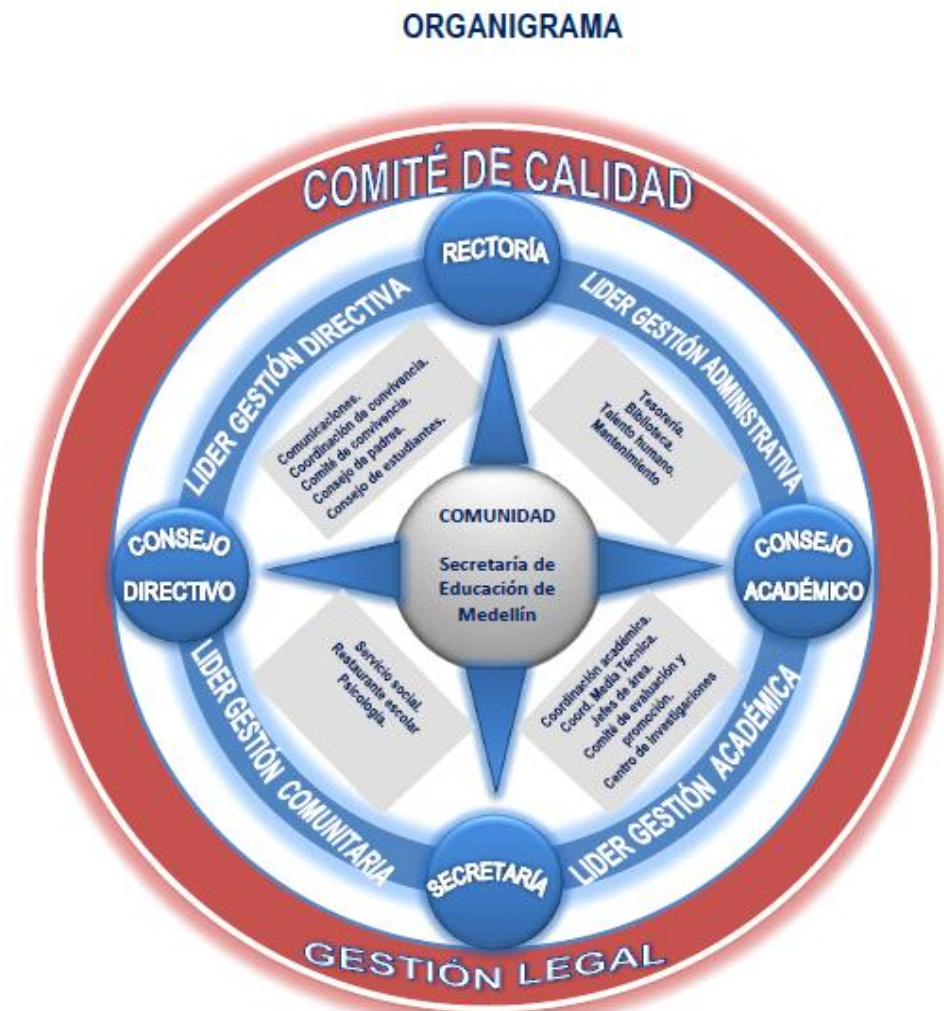
formación de ciudadanos capaces de asumir retos y exigencias académicas y laborales.

Generar procesos de liderazgo transformadores de las personas a través de la investigación científica y la integración de las nuevas tecnologías de la comunicación (IEPAJB, 2010, p. 12).

La institución educativa no reporta en la documentación revisada los objetivos organizacionales.

2.1.6 Estructura organizativa

Gráfico 1



Tomado de: IEPAJBSJ (2009).

2.1.7. Actividades que realiza

Aprendizaje significativo

Aprendizaje basada en problemas (ABP) de enseñanza – aprendizaje, en la que tanto la adquisición del conocimiento como el desarrollo de habilidades y actitudes resultan importantes

Investigación en el aula La didáctica de la investigación escolar se propone promover la formación de sujetos que se preguntan acerca de lo que sucede en el entorno, sujetos activos y con una actitud científica de búsqueda.

Enseñanza por proyectos permite trabajar de manera autónoma para construir su propio aprendizaje y culmina en resultados reales generados por ellos mismos (IEPAJB, 2010, pp.12 - 19).

2.1.8. Población que atiende:

La Institución Educativa ofrece desde el grado cero hasta undécimo, tres medias técnicas; sistemas, electrónica y diseño gráfico. Los niños, niñas y adolescentes de 4 a 16 años de barrios aledaños a la Institución Educativa tales como Playitas, Paralela, el Minuto, Plaza Colón, Toscana y Héctor Abad Gómez (IEPAJB, 2010).

2.1.9. Experiencia (otros proyectos desarrollados)

Congreso Nacional de Formación en Investigación: divulgación científica son las famosas “Ferias de la Ciencia”, donde las y los estudiantes se atreven a preguntarse, indagar y crear un discurso ameno el cual comparten con sus pares y docentes en ese día especial.

Proyecto Expresión Corporal: Permite contribuir al desarrollo senso-motriz, socio-afectivo e intelectual del educando (IEPAJB, 2010).

3. REFERENTE CONTEXTUAL Y LEGAL

2.1. Referente contextual

La Comuna 5; tiene una área total de 609.69 hectáreas. Está conformada por 13 barrios: Castilla, Toscana, Las Brisas, Florencia, Tejelo, Boyacá, Girardot, Francisco Antonio Zea, Alfonso López, Belalcázar, Tricentenario, Héctor Abad Gómez, Caribe y 4 áreas institucionales: Oleoducto, Plaza de Ferias, Cementerio Universal y Terminal de Transporte.

Es la comuna de la Zona Noroccidental con menor pendiente, se localiza en la parte baja entre las quebradas la Madera y la Quintana, y el Río Medellín y la cota XXXX. Tiene una de las situaciones más estratégicas para el comercio de carga, entrada y salida porque las carreteras que la atraviesan son unas de las principales, tanto de la ciudad, como del país, ellas son la avenida regional (carrera 63), la autopista norte (64) y la carrera 65.

Además de las dos quebradas mencionadas en el párrafo anterior, hacen parte de la comuna las cuencas de las quebradas La Culebra, Caño Toscana, La Feria, La Tinaja, La Moreno, La Rosa, La Velásquez, La Minita, San Francisco (con su afluente La María), La Cantera y La Batea que desemboca en la quebrada La Quintana; todas las anteriores corren hacia el Río Medellín. La gran mayoría de estas quebradas fueron canalizadas y cubiertas por trabajos comunitarios para dar paso al desarrollo constructivo de la comuna.

En el sector denominado La Isla, el cual se encuentra conformado por los barrios Héctor Abad Gómez, Toscana, Tricentenario, Belalcázar y Plaza de Ferias, se señala por parte de la comunidad la incomunicación vial que presentan en estos barrios con el resto de la zona, lo cual impide la accesibilidad a los servicios que

ésta ofrece y que las comunidades demandan ante la precariedad de equipamientos para la satisfacción de sus necesidades básicas.

El Metro de Medellín pasa paralelamente junto al Río Medellín, pasando por las estaciones Caribe, Tricentenario y Acevedo, este último también es la estación de transferencia a la línea K.

Con relación a los habitantes, en la última encuesta de Calidad de Vida realizada entre el 2006 y 2007 aparece como cifra poblacional un aproximado de 157.421 personas; en primer lugar 77.119 personas jóvenes y adultas jóvenes entre los 15 y 44 años de edad (Alcaldía de Medellín, 2007, p. 17).

La población entre 5 y 14 años ocupa el segundo lugar en número, con 26.611 personas, seguido por los adultos entre 45 y 59 años quienes suman 25.723. Sumado a ello se encuentra que la mayor población, está compuesta por mujeres.

En la Comuna cinco las cifras presentadas por la Encuesta de Calidad de Vida 2005, son clase media estrato 4 como lo son Boyacá, las Brisas y Tejelo, el estrato socioeconómico que predomina en Castilla es el 3 (medio-bajo), el cual comprende el 84.1 % de las viviendas, seguido por el estrato 2 (bajo), que corresponde al 10.9 %, y el estrato 1 (bajo) con el 3.9 %, estas condiciones socioeconómicas caracterizan la totalidad de los barrios de esta comuna (Alcaldía de Medellín, 2007, p. 17).

Con relación a la economía en la comuna a menor escala, un estudio realizado por el proyecto Circuitos Económicos Solidarios, resalta que la actividad más representativa de los hogares es en primer lugar el comercio de productos alimenticios (como: empanadas, buñuelos y comidas rápidas) que han movilizado

la creación de micro y famiempresas; seguido de cacharrerías y misceláneas. Por el lado de la producción se encuentra la confección, dirigida a terceros (comúnmente denominada maquilas), entre otras actividades (CORFASO, 2007, p. 38).

Otras modalidades de ocupación laboral, ejercidas por los habitantes de la Comuna, se clasifican en: empleados con el 63.91% (100.749 personas), y trabajadores por cuenta propia con el 22,39% (34.633 personas); lo que equivale al 86% de sus pobladores (CORFASO, 2007, p. 39).

Como alternativas laborales, en mayor número, las mujeres se vinculan a actividades como la peluquería, modistería, venta de chance y productos de belleza por catálogo y el trabajo doméstico.

La tasa de desempleo en la Comuna Cinco se ubica en niveles superiores al 13% lo que implica una agudización de la informalidad y el surgimiento de empresa de subsistencia y negocios unipersonales que buscan asegurar los ingresos diarios.

En lo social la población manifiesta que la seguridad es muy baja, debido a la existencia de expendios de droga, grupos organizados de delincuentes, las vacunas y los hurtos. La convivencia ciudadana se ha visto afectada por las ventas, talleres y lavados de carros, parqueaderos, vallas y avisos que invaden los espacios públicos; otros factores que inciden son la poca atención a los problemas de convivencia entre vecinos.

3.1.1. Localización Geográfica de la Propuesta

La Institución Educativa Presbítero Antonio José Bernal Londoño S.J. está ubicada entre los barrios Playitas, Paralela, el Minuto, Plaza Colón, Toscana y Héctor Abad

Gómez y Plaza Colón del municipio de Medellín en la Comuna cinco. Cuenta con dos sedes la principal ubicada en la calle 105 N° 63 A-200 y Toscana ubicada en la calle 111-6 N° 64 A 16. La institución educativa fue culminada en el 2007 e inició labores en el 2008 y en la actualidad cuenta con 2500 estudiantes (IEPAJB 2010, pp.1 - 2).

3.1.2. Caracterización Demográfica del Contexto

El estudio sobre la situación de Salud Mental en la población general de Medellín, mediante la investigación realizada como parte del último Estudio Mundial de Salud Mental, evidencia la necesidad de intervenir en la Salud Mental de los habitantes del área metropolitana, con el objetivo de reducir la carga que significan los trastornos mentales siendo importante prestar atención a la promoción de la salud mental y la prevención de los trastornos psíquicos. La promoción de la salud mental se inserta dentro del contexto más amplio de la salud pública y propone un enfoque diferente al curativo, que hace hincapié en la protección de los atributos positivos de la salud mental y el fomento del estado de bienestar (Torres, Posada, Mejía, Bareño, Sierra, Montoya y Agudelo, 2012, p. 316). También este trabajo investigativo destaca la importancia de:

Promover la salud mental a través de la atención de salud (aplicando las políticas nacionales en el caso de Colombia la atención primaria en salud mental) y los programas de la comunidad mediante la promoción y el apoyo de comportamientos pro-sociales, la enseñanza de habilidades de afrontamiento, y dirigidas a los factores modificables del estilo de vida que pueden afectar el comportamiento y la salud emocional.

En todo el mundo, la brecha entre la necesidad de tratamiento para los trastornos mentales y su prestación es grande. Por ejemplo no recibe tratamiento alguno en los países de ingresos bajos y de ingresos medios; los países de ingresos altos también presentan valores elevados: entre el 35,0% y el 50,0%, de pacientes sin tratamiento (Torres, et al., 2012, p. 287).

En esta investigación también se muestra como los factores psicológicos individuales guardan relación con la aparición de trastornos mentales y del comportamiento. Otro hallazgo fundamental de la investigación en Medellín, es que el comportamiento humano se configura en parte por medio de interacciones con el entorno natural o social. Estas interacciones pueden tener consecuencias favorables o desfavorables para el individuo. En esencia, es más probable que las personas se inclinen por los comportamientos que sean “recompensados” por el entorno, y menos probable que opten por comportamientos ignorados o sancionados.

La psicología ha demostrado que algunos tipos de trastornos mentales y del comportamiento, como la ansiedad y la depresión, pueden ser consecuencia de la incapacidad para afrontar adaptativamente un acontecimiento vital estresante. Situación que es vivida por los habitantes de la comuna entre ellos los docentes y que será abordada por la propuesta de intervención psicosocial que se describe más adelante.

Lo anterior justifica el que se deba pensar en programas concomitantes a los de promoción de la salud mental, que posibiliten disminuir la pobreza, impactar los bajos niveles educativos y la deserción escolar, y mejorar el limitado acceso al

diagnóstico y tratamiento del primer nivel de atención de los trastornos individuales y las comorbilidades psiquiátricas más relevantes.

La prevención del Burnout en los docentes de la IEPAJBLSJ, permite preguntarse por la salud mental de estos partiendo inicialmente del concepto que brinda la OMS, que la Salud Mental no es solamente la ausencia de afecciones o enfermedades, sino un completo bienestar físico, mental y social. Se considera que en la mayoría de las enfermedades “mentales” y “orgánicas” influyen una combinación de factores biológicos, psicológicos y sociales. Se reconoce además la importante repercusión de los pensamientos, los sentimientos y el comportamiento sobre la salud física, y a la inversa, se reconoce también la influencia de esta sobre la salud mental y el bienestar (Torres, et al., 2012, p. 66).

3.1.3 Caracterización Económica

En educación, el salario de los docentes depende del escalafón en que se encuentran estos, según datos obtenidos de la Institución Educativa que se pretende intervenir, los docentes se encuentran en su mayoría en el escalafón 14, seguido de la 2 A. El estrato socio económico de los docentes es de 1, 2 y 3.

3.1.4 Caracterización Socio-Cultural

La institución nació por la necesidad de la comunidad al no tener un colegio propio que ofreciera educación a sus barrios cercanos. Surgió en medio del conflicto ya que cada uno de sus barrios poseía un poder por el espacio, no permitiendo la entrada de un lugar a otro. Este fue el primer reto enfrentado por la mesa de trabajo conformada por dos docentes de la institución: Luz Marina Rodríguez Agudelo y José Manuel Vargas, el Rector Hernán Darío Díez y los líderes de

acciones comunales de los diferentes barrios en compañía de los representantes del EDU.

Después de confrontar el conflicto y llegar a la conciliación de unificar los barrios con los mismos derechos y deberes, se llevó a cabo la obra, teniendo en cuenta la comunidad en general para que en común acuerdo todos participaran de una u otra manera del proyecto. Participaron en la construcción de la institución personas de la comunidad quienes desempeñan actividades como; portero, carretero, conductor, mezclador, cerrajero, mensajero y manejo de la cafetería etc., seleccionados previamente mediante hojas de vida que se les solicitaba a la institución Educativa ha fomentado valores en sus estudiantes, posibilitándoles la construcción de su proyecto de vida en medio de un conflicto que afecta a la ciudad, en la que el fenómeno de las bandas es el que regula las relaciones de poder entre sus habitantes que se acogen a sus decisiones .

La comunidad educativa está conformada por los estudiantes de la institución educativa que son jóvenes, niños y niñas pertenecientes a los sectores de Playitas, Paralela, Toscana, Plaza Colón y Héctor Abad Gómez, en tres jornadas así: en semana, mañana y tarde para estudiantes entre los 8 y 14 años y los fines de semana; para estudiantes entre los 25 y 55 años. La institución está caracterizada por ser uno de los 10 Colegios oficiales de calidad razón por la que es apadrinada por empresas como COLINVERSIONES, la Universidad Pontificia Bolivariana y el colegio San Ignacio de Loyola, aportes que permiten la investigación, la recreación y el encuentro ciudadano. El colegio cuenta con cuatro modalidades; Emprendimiento, Electricidad, Sistemas y Fotografía; se desarrollan, además, otros proyectos que permitan el fortalecimiento integral del proceso pedagógico.

Según una entrevista realizada el 29 de Noviembre 2013 al Coordinador de Convivencia Jairo Chavarro sobre los aspectos relevantes de la comunidad educativa en la que expresó lo siguiente:

Las estructuras familiares en la institución son múltiples y variadas; con hogares unifamiliares, familias extensas, familias comunitarias, entre otras.

Los padres de familia se vinculan con la institución a través del consejo de padres compuesto por uno o dos representantes de cada uno de los grupos escolares de la Institución, allí se elige uno de ellos para participar en el Consejo Directivo. Sin embargo el nivel de compromiso es reducido debido a la poca conciencia de los padres de familia sobre los procesos formativos y los aportes que ellos pueden hacer para la consolidación de estrategias que posibiliten la labor educativa.

El Área Administrativa de la institución se compone por un Rector que ejerce su labor a partir del año 2008, desde la creación de los colegios de calidad por parte de la Alcaldía de Medellín. Además cuenta con cuatro Coordinadores: Un Coordinador Académico y tres de Convivencia: dos en la sede principal mañana - tarde y uno en la sede Toscana para ambas jornadas. Con relación a su estado civil, uno es soltero, y los demás son casados, con hijos en edades entre los 3 y 34 años, algunos de ellos ya son abuelos. A nivel académico cuatro directivos tienen formación en especialización y uno de ellos tiene estudios de pregrado.

La institución cuenta con cuatro Secretarías dos de ellas vinculadas directamente con la Secretaría de Educación y las demás a través del ITM. Se tiene además en la institución un equipo de servicios generales y apoyo logístico, contratados por Secretaría de Educación a través de la modalidad Trabajo en Misión, compuesto por: 7 aseadoras, cuatro vigilantes para cada turno y 5 personas que acompañan en las cafeterías.

2.2. Referente legal

De manera paralela, la promoción de la salud y la salud ocupacional han venido creciendo al paso del tiempo. Ahora la “Salud Ocupacional” incluye no solamente la protección a la salud sino también la promoción de la salud; y esta última debe entenderse como una actividad que debe incluir la existencia de un ambiente de trabajo diseñado para su implementación. Todo lo anterior se ha logrado gracias a un marco jurídico y legal que se ha construido a lo largo de la historia y el cual se presenta a continuación:

Cuadro 1. Compendio de normas del contexto internacional en la promoción de la salud y la salud ocupacional.

Cuadro 1

Año	Normatividad
1950	Conformación del Comité de Ocupacional OIT/OMS. Luego de la formación de la Organización Mundial de la Salud, este comité conjunto inició la colaboración entre estados organizaciones, la cual continúa hasta el día de hoy.
1978	Declaración de Alma-Ata. Después de la Conferencia Internacional sobre Atención Primaria a la Salud, celebrada en Alma-Ata en la entonces Unión Soviética, todos los participantes formaron esta declaración. En ella “Se anuncia un impulso a los proveedores de servicios de salud, sus usuarios y la comunidad en extenso y nada acercará las iniciativas nacionales de salud que el acercarlas tanto como sea posible a los lugares donde la gente vive y trabaja”, más que llevarlas a cabo en hospitales, se deben generar los ambientes adecuados para que la promoción de la salud y la salud ocupacional se desenvuelvan y crezcan.
1981	Convenio No. 155. Los Estados miembros de la OIT fueron conminados a establecer políticas nacionales de salud y seguridad ocupacional, comenzando con el medio físico, y a establecer una infraestructura y soporte legal para introducir la salud y seguridad a los ambientes de trabajo. El objetivo de esta política es prevenir los accidentes y daños a la salud provenientes del trabajo. Hasta la fecha 56 naciones lo han ratificado.

1985	Convenio de la OIT 161. Cuatro años más tarde, en la septuagésima primera sesión de la OIT, se aprobó esta Convención Sobre Servicios de Salud Ocupacional. La resolución hizo un llamado a los estados miembros, para que establecieran servicios de salud ocupacional para todos los trabajadores en los sectores públicos y privados. Estos servicios deberían incluir la vigilancia de las situaciones potencialmente peligrosas en el ambiente, vigilancia de la salud de los trabajadores, avisos y promoción relacionada a la salud del trabajador incluyendo ergonomía e higiene ocupacional, servicios de primeros auxilios y emergencias y rehabilitación vocacional. Esta convención ha sido ratificada hasta la fecha por 28 países.
1986	Acuerdo de Ottawa. Este documento clave, generado durante la Primera Conferencia Internacional para la Promoción de la Salud de la OMS, en Ottawa, Canadá, es acreditado como el documento que introduce el concepto de la promoción de la salud como se conoce hasta ahora: “El proceso de dar a la gente la capacidad de aumentar el control sobre su salud y mejorarla”. Posteriormente legitima la necesidad de la colaboración intersectorial e introduce la “aproximación por escenarios”. Esto incluye a los espacios de trabajo como una de los escenarios clave para la promoción de la salud, al mismo tiempo que sugiere que el espacio de trabajo es un área donde debe crearse un medio ambiente de soporte para la salud.
1994	Declaración Global de Salud Ocupacional para Todos. A través de los años se ha desarrollado una red de Centros Colaboradores en Salud Ocupacional. Estos centros colaboradores celebran una convención aproximadamente cada 2 años para coordinar planes y actividades. En la Segunda Convención de Centros Colaboradores de la OMS, llevada a cabo en Beijing, en 1994, se firmó por parte de los participantes una Declaración Global Salud Ocupacional para Todos. Un aspecto notable de esta declaración es el acuerdo claro de que el término “salud ocupacional”, incluye la prevención de accidentes (salud y seguridad), y factores como el estrés psicosocial. Se urgió a los estados miembros a aumentar sus actividades en la salud ocupacional.
1996	Estrategia Global sobre Salud Ocupacional para Todos. La Estrategia Global delineada en la Convención de los Centros Colaboradores en Salud Ocupacional de Beijing, 1994, fue aprobada por la WHA en 1996. Esta presenta un análisis breve de la situación y recomienda 10 áreas de prioridad para la acción. El área prioritaria No. 3 resalta la importancia de utilizar el Ambiente de trabajo para influir en el estilo de vida de los trabajadores (promoción de la salud) de manera que impacte positivamente en su salud.
1997	Declaración de Yakarta sobre la Promoción de la Salud. Firmada después de la Cuarta Conferencia Internacional de Promoción a la Salud, esta declaración refuerza la Carta de Ottawa, pero enfatiza la importancia de la responsabilidad social en la salud, expandiendo

en número de colaboradores para la salud, incrementando la capacidad de la comunidad y empoderando a los individuos, y asegurando la infraestructura para la salud.

1997 Declaración de Luxemburgo sobre La Promoción de la Salud En los Ambientes De trabajo de la Unión Europea. Mientras cada región de la OMS a estado activa de alguna manera en relación a la salud de los trabajadores a actividad política de los países Europeos, relacionadas a crear la Unión Europea, ha acelerado su habilidad para trabajar juntos en ciertos temas. La Red Europea para la Promoción de la Salud en el Ambiente de trabajo, se formó en 1996 y en una convención celebrada en Luxemburgo al año siguiente, aprobaron esta declaración, la cual reporta el consenso acerca de la definición de Promoción de la Salud en el Ambiente de trabajo (WHP por sus siglas en inglés). Ellos definieron la WHP como “Los esfuerzos combinados de inversionistas, empleados y sociedad para mejorar la salud y el bienestar de la personas en el trabajo. Esto puede alcanzarse mediante la combinación de: mejorar la organización del trabajo, el ambiente de trabajo; promover la participación activa, alentar el desarrollo personal”.

1998 Memorandum Cardiff sobre WHP en Pequeñas y Medianas Empresas. La red europea para la WHP siguiendo la Declaración de Luxemburgo, adoptó este memorando que enfatiza la importancia de las PyMEs en la economía, y destaca las diferencias y dificultades para la implementación de la PSET (PSEL) en las PyMEs. El memorando señala prioridades para la aplicación del PSET (PSEL) en las PyMEs.

1998 Resolución 51.12 de la Asamblea Mundial de la Salud. La 51ª Asamblea Mundial de la Salud firmó una resolución (51.12) sobre promoción de la salud adhiriéndose a la Declaración de Yakarta y haciendo un llamado al Director General de la OMS para que “aumente la capacidad de la organización y a los estados miembros a promover el desarrollo de ciudades, islas, comunidades locales, mercados, escuelas y espacios de trabajo promotores de la salud y servicios de salud en general”.

2002 Declaración de Barcelona sobre “El Desarrollo en Europa de Buenas Prácticas para Un Espacio de Trabajo Saludable. Esta declaración, dando seguimiento a la 3ª Conferencia Europea sobre PSEL, Destaca: “no hay salud pública sin una buena salud en el espacio de trabajo”. Y va más allá al sugerir que el mundo de trabajo puede ser el único y más poderoso determinante social para la salud. También subraya el fuerte interés de las empresas por la PSEL. Un mensaje muy claro es la importancia del trabajo conjunto de los sectores público y de la salud y seguridad ocupacional, en la promoción de la salud en el ambiente de trabajo.

2003 Estrategia Global para la Seguridad y Salud Ocupacional. En su 91ª conferencia anual, la Organización Internacional del Trabajo, aprobó esta estrategia global acerca de la

prevención de accidentes y enfermedades ocupacionales. Se resaltó la importancia de usar un sistema de manejo de salud y seguridad ocupacional con el enfoque de mejora continua, como era la necesidad, al igual que se generó un compromiso para tomar en cuenta los factores específicos de género en el contexto de los lineamientos de la salud y seguridad ocupacional.

2005 Acuerdo de Bangkok para la Promoción de la Salud En un Mundo Globalizado. Este segundo acuerdo fue firmado después de la Sexta Conferencia Global sobre Promoción de la Salud. Aún cuando es notable por diferentes razones una de ellas, la más significativa es el compromiso de hacer de la promoción de la salud “un requisito para las buenas prácticas corporativas”. Por la primera vez se reconoce explícitamente que las corporaciones y/o inversionistas deben practicar la promoción de la salud en el espacio de trabajo. También señala que los hombres y las mujeres se ven afectados de diferente manera, y estas diferencias representan retos para crear espacios de trabajo saludables para todos los trabajadores.

2006 Convenio de la OIT No. 187. Este Esquema Promocional para la Convención sobre Salud y Seguridad Ocupacional, fue aprobado en la 95ª sesión de la OIT en 2006. Diseñado para reforzar las convenciones previas, expresamente urge a los estados miembros a promover un abordaje de salud y seguridad ocupacional en los sistemas de administración, con una mejora continua en la salud y seguridad ocupacional, implementar una política nacional y promover una cultura nacional de prevención en salud y seguridad.

2007 Plan Global de Acción para la Salud de los Trabajadores: este documento crucial operacionalizó la Estrategia Global de Salud Ocupacional para Todos, de 1995, aportando objetivos claros y áreas de prioridad para la acción.

Tomado y adaptado de: (World Health Organization, 2010, pp. 10 - 12).

Cuadro 2. Compendio de normas del contexto colombiano dirigido a docentes.

Cuadro 2

Ley	Reglamentación
Decreto Ley 2277 de 1979	Estatuto Docente y sus normas reglamentarias vigentes, que se sigue aplicando a los educadores vinculados en propiedad y posesionados para un cargo docente o Directivo docente, al servicio de cualquier establecimiento educativo de educación media académica o técnica del Estado.
Reglamentado Decreto 2480 de 1986, Régimen disciplinario docente y Ley 734 de 2002 artículo 81, 125 Ley 115 de 1994.	"Acoso sexual" se agrega como causal de mala conducta,
Ley 115 de 8 de febrero de 1994	Ley General de Educación.
Ley 715 de 21 de diciembre de 2001	Por la cual se dictan normas orgánicas en materia de recursos y competencias de conformidad con los artículos 151, 288, 356 y 357 (Acto Legislativo 01 de 2001) de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones para organizar la prestación de los servicios de educación y salud, entre otros.
Decreto Ley 1278 de 2002	Estatuto de Profesionalización Docente se aplicará a los educadores que se vinculen a partir de su vigencia para desempeñar cargos docentes y directivos docentes, al servicio del Estado en cualquier establecimiento educativo de educación media académica o técnica; así como a los educadores inscritos en el escalafón docente de conformidad con el decreto ley 2277 de 1979, vinculados en propiedad a un cargo docente o directivo docente estatal, que voluntariamente se acojan a este nuevo.

Cuadro 3. Compendio de normas del contexto colombiano dirigido a salud Mental, salud ocupacional y Riesgos Psicosociales

Cuadro 3

Ley	Reglamentación
Resolución 1016 de 1989 Artículo 1	Los empleadores públicos y privados, incluirán dentro de las actividades del Subprograma de medicina preventiva, establecido por la resolución 1016 de 1989 campañas específicas, tendientes a fomentar la prevención y el control de la farmacodependencia, el alcoholismo y el tabaquismo, dirigidas a sus trabajadores.
Resolución 1016 de 1989 Artículo 10	"Los subprogramas de medicina Preventiva y de trabajo tienen como finalidad principal la promoción, prevención y control de la salud del trabajador, protegiéndolo de los factores de riesgos ocupacionales: ubicándolo en un sitio de trabajo acorde con sus condiciones de trabajo psico-fisiológicas y manteniéndolo en actitud de producción de trabajo".
Constitución de 1991 Artículo 25:	El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas".
Resolución 1075 de 1992	"Es de competencia del ministerio de trabajo y seguridad social, establecer medidas tendientes a que el trabajo se realice en condiciones apropiadas, para la conservación de la salud y el bienestar de los trabajadores. Que mediante el decreto 614 del 14 de Marzo de 1984, se determinan las bases para la organización y administración de la salud ocupacional en el país y se establece como uno de los objetos de la salud ocupacional, el eliminar o controlar los agentes nocivos para la salud integral del trabajador en los lugares de trabajo".
Ley 100 de 1993	Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones.
Decreto Ley 1295	"Objetivos del Sistema General de Riesgos Profesionales.

de 1994 Artículo 2	
Decreto 1832 de 1994 el punto 42 y el Artículo 2	Patologías Causadas por Estrés en el Trabajo y su relación de causalidad.
Resolución 02358 de Junio de 1998	Política Nacional de Salud Mental.
Proyecto de Ley 24 de 2004 Senado	Por la cual se dictan disposiciones en materia de los recursos humanos en salud.
Circular externa N° 0018. Febrero 18 de 2004	Lineamientos para la formulación y ejecución de los planes estratégicos y operativos del PAB 2004 – 2007 y de los recursos asignados para salud pública.
Ley 1122 de Enero de 2007.	Por la cual se hacen algunas modificaciones en el Sistema General de Seguridad Social en Salud y se dictan otras disposiciones.
Decreto 3039 de julio 2007	Plan Nacional de Salud 2007- 2010 plantea como propósitos: • Mejorar el estado de salud de la población Colombiana. • Evitar la progresión y los desenlaces adversos de la enfermedad. • Enfrentar los retos del envejecimiento poblacional y la transición demográfica. • Disminuir las inequidades en salud de la población Colombiana.
Resolución 02646 de 2008	Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.
Sentencia T-045 de 2010	Acción de tutela instaurada por la Comisión Colombiana de Juristas en representación de Diana Carmenza Redondo, Argénida Torres, María Romero y Juana Cárdenas, contra el Ministerio de Protección Social
Ley 1616 de 2013 de Salud Mental en Colombia	Por medio de la cual se expide la ley de Salud Mental y se dictan otras disposiciones.

Tomado y adaptado de: Bernal (2010).



Como se nota en el recorrido anterior a lo largo de la historia se ha observado la necesidad de reformular del POS y el establecimiento a nivel nacional de la salud mental como una de las prioridades en la atención de salud.

4. CARACTERIZACIÓN DE LA POBLACIÓN

La institución cuenta en este momento con 80 docentes, 67% (54) mujeres y 33% (26) hombres; con edades que se ubican en los siguientes rangos: Entre 20 y 29 años el 6% (5), entre 30 y 39 años el 25% (20), entre 40 y 49 años el 34% (27) y de 50 a más 35% (28). En su mayoría residen en la ciudad de Medellín, otros se trasladan de municipios aledaños como Itagüí, Bello, Girardota, Copacabana, Envigado y Rionegro. Presentando la siguiente estratificación: Al estrato 2 pertenecen el 4% (3), al estrato 3 pertenecen el 50% (40), al estrato 4 pertenecen el 45% (36) y al estrato 5 pertenece el 1% (1) de la población de docentes. El estado civil del 41% (33) de ellos es casado, observándose que aun prima el vínculo matrimonial, le sigue como dato relevante el 32% (26) profesores y profesoras son solteros, 19% (15) separados, 6.5% (5) personas viudas y 1.5% (1) en unión libre.

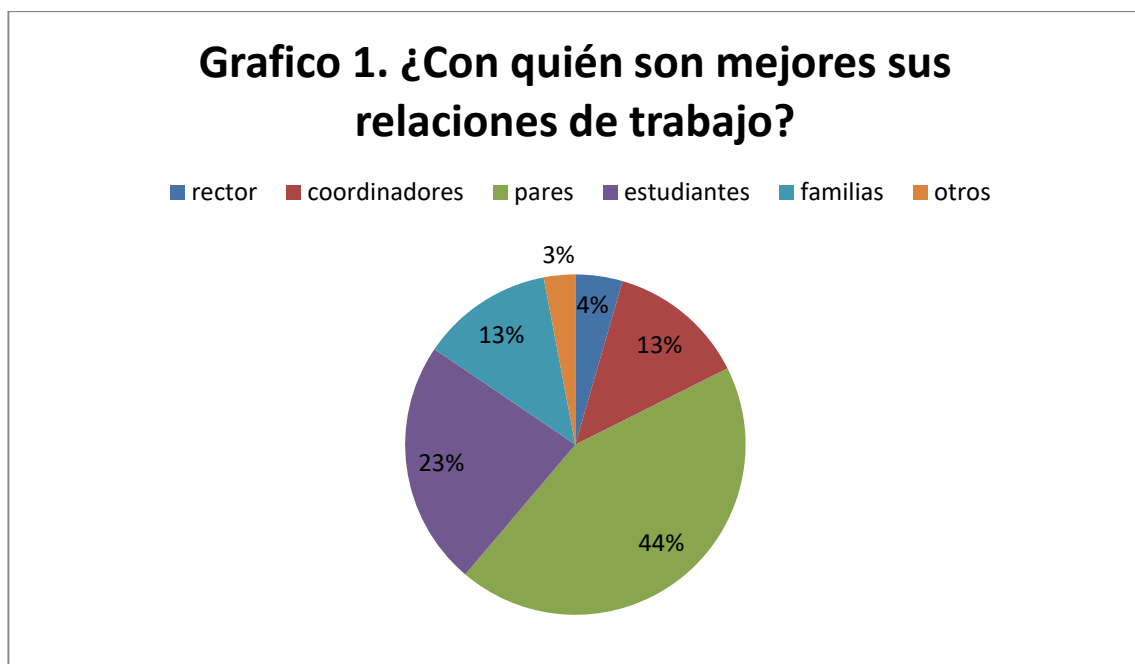
Según datos obtenidos por la institución se reporta que los grupos familiares del personal docente se conforman así el 25% (20) tiene un hijo, el 29% (23) tiene dos hijos, el 14% (11) tiene 3 hijos y el 32% (26) restante no tiene hijos, lo que puede estar relacionado con que algunos no han establecido un vínculo conyugal. Las edades de los hijos de los educadores se ubican en los siguientes rangos: De 0 a 1 año el 2% (1), de 1 a 10 años el 15% (8), de 10 a 20 años el 42% (23) y de 20 años o más el 41% (22).

Se observa el interés en los educadores de la Institución Educativa Presbítero Antonio José Bernal por cualificarse, observándose un 47% (38) con pregrado en diferentes áreas del conocimiento como; Pedagogía Reeducativa, Licenciatura en Matemática y Física, Licenciatura en Español y Literatura, Licenciado en Ciencias Naturales, Ingeniería Industrial y Licenciatura en Pedagogía Contemporánea,

Maestro en Artes Plásticas Licenciado en Artes Plásticas, entre otras. Un 38% (30) de docentes, en áreas de formación en Especialización como: Gestión Curricular, Gestión en Desarrollo Humano-Informática y Telemática, en Docencia Universitaria, Educación Personalizada, en Administración de la Informática Educativa, Gestión Curricular como Factor en Desarrollo Humano, etc. El 9% (7) reportan maestría en Matemática Aplicada, en Educación, Educación matemática, Diseño y Creación Interactiva, Lectura, Escritura y Nuevas Tecnologías, Enseñanza de las Ciencias Exactas y Naturales. El 1% (1) tiene formación como normalista y el 5% (4) son profesionales de otras áreas. La mayoría de los profesores se encuentran vinculados bajo el decreto 2277 con el 47% (47), bajo el decreto 1278 el 39% (31) y el 2% (2) se encuentra con vinculación provisional.

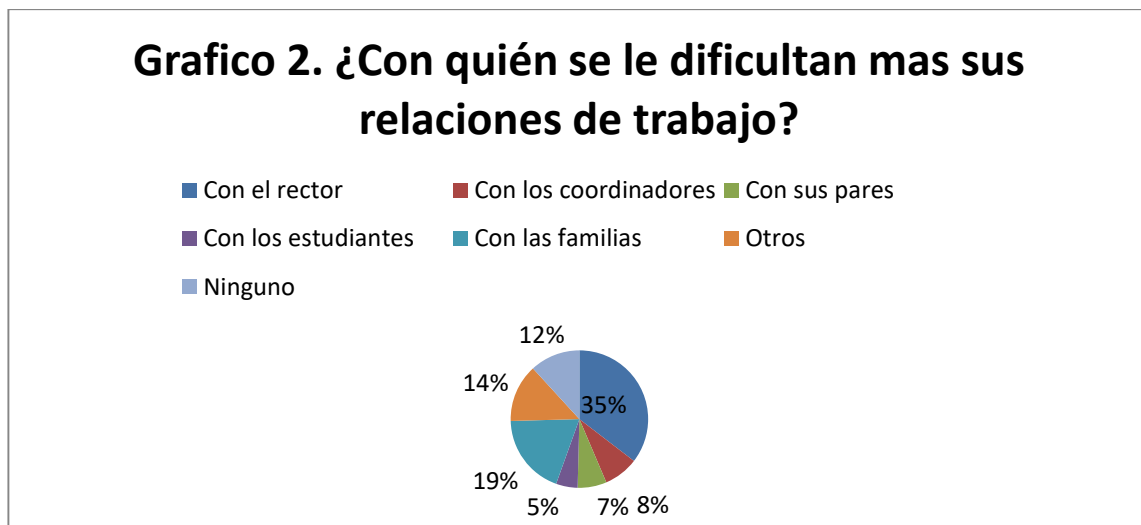
Con respecto a las relaciones interpersonales una encuesta realizada a 53 docentes es decir al 62.3% de la población con un instrumento de 11 preguntas da cuenta de:

Gráfico 2



A la pregunta sobre con quienes son su mejores sus relaciones en el trabajo, el 44% manifestó que con sus pares, seguido de con los estudiantes del 23% y por último lugar otros 3% con el personal de administración y aseo.

Gráfico 3

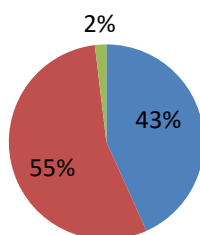


A la pregunta sobre con quienes se les dificulta más las relaciones en el trabajo el 35% argumentó que con el Rector, en el segundo lugar con un 19% con las familias, seguido con el 14% con otros y por último lugar se encuentran los estudiantes con un 5%.

Gráfico 4

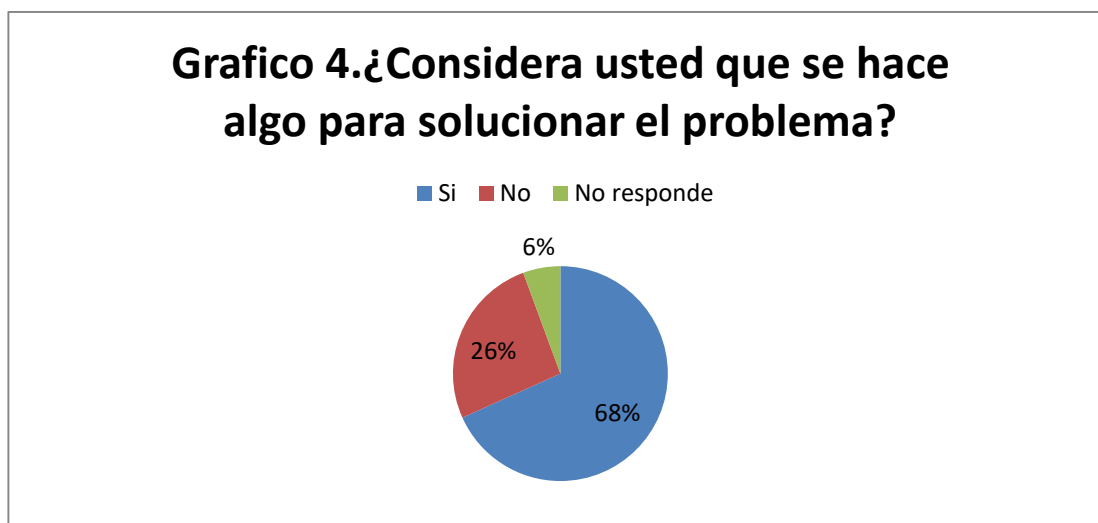
Grafico 3. ¿Se han presentado dificultades no resueltas en las reuniones de trabajo con sus compañeros? (pares)

■ Si ■ No ■ Si con directivos



Frente a la pregunta con respecto a si se han presentado problemas no resueltos con sus pares en las relaciones de trabajo el 55% manifiesta que no, mientras que un 43% manifiesta que sí y un 2% manifiesta que si con respecto de los directivos.

Gráfico 5

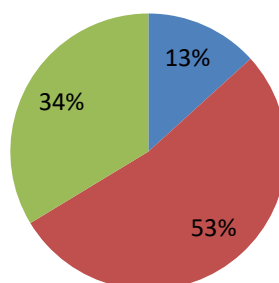


Sobre la pregunta de si se ha hecho algo para solucionar dichos problemas el 68% respondió que sí, mientras el 26% responde que no y un 6% no responde.

Gráfico 6

Grafico 5. ¿Sus compañeros influyen sobre lo que usted piensa de su trabajo?

■ Si ■ En parte ■ No

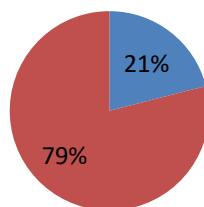


La pregunta de si sus compañeros influyen sobre lo que piensan de su trabajo el 53% dijo que en parte, mientras el 34% por ciento dijo que no, y un 13% dijo que sí influyen.

Gráfico 7

Gráfico 6. ¿Los conflictos con sus pares, directivos, estudiantes o padres de familia le han generado comportamientos de irritabilidad llevándolo(a) a ausentarse del trabajo?

■ Si ■ No



Se preguntó si los conflictos con sus pares, directivos, estudiantes y padres de familia le han generado comportamientos de irritabilidad llevándolos a ausentarse en el trabajo el 79% respondió que no, mientras que un 21% respondió que sí.

Gráfico 8

Grafico 7. ¿Ha experimentado deseos de renunciar a su trabajo por los conflictos generados con los diferentes grupos poblacionales con los que interactúa?

■ Sí ■ No

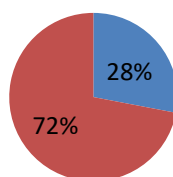
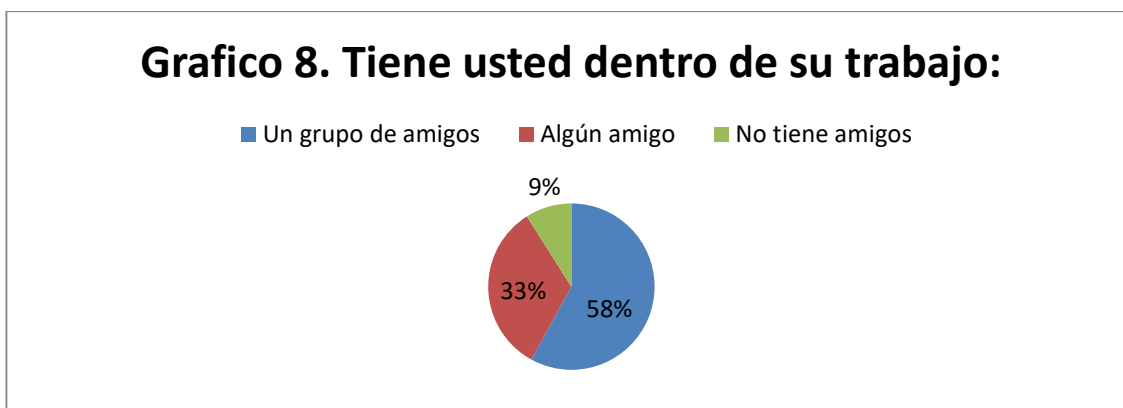
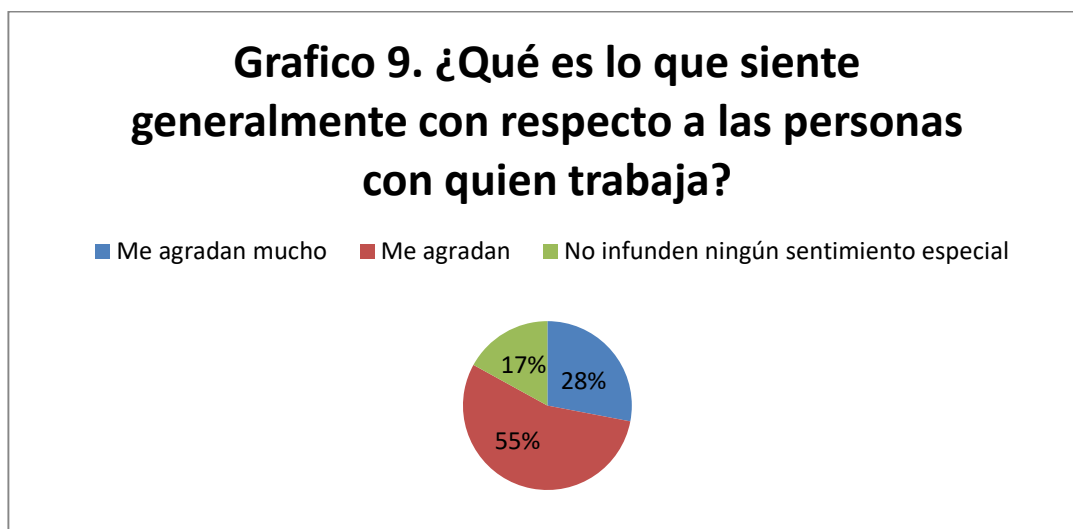


Gráfico 9



Frente a las afiliaciones dentro del trabajo el 58% respondió que en la institución tienen un grupo de amigos, el 33% contesta que tienen algún amigo, y un 9% manifiesta que no tiene amigos.

Gráfico 10

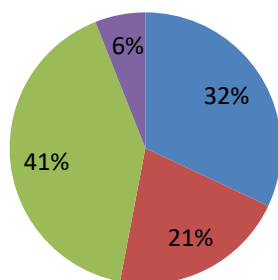


Se pregunta sobre lo que sienten sobre las personas con las que trabaja y un 55% responde que le agradan, segundo el 28% con respecto a que le agradan mucho y un 17% que manifiesta que no le infunden ningún sentimiento especial.

Gráfico 11

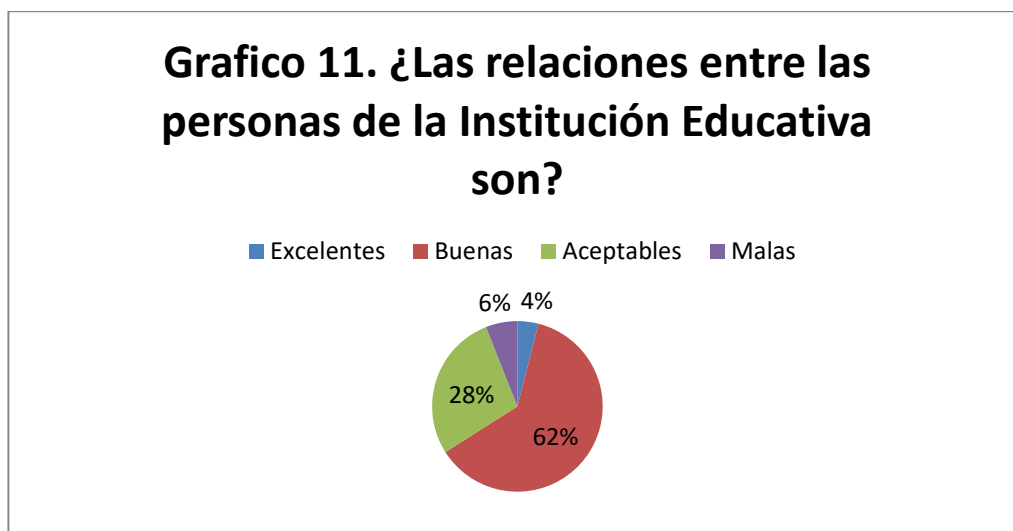
Gráficas 10. ¿Cree usted que en la Institución Educativa los jefes escuchan con atención las sugerencias que se hacen sobre aspectos de trabajo?

■ Si ■ No ■ A veces ■ No responde



En relación con los jefes a la pregunta sobre si sus sugerencias son escuchadas al interior del trabajo, el 41% respondió que a veces, seguido del 32% quienes manifiestan que si, en tercer lugar está el 21% con no, y por último el 6% que no responden.

Gráfico 12



Finalmente a la pregunta de dar un calificativo sobre las relaciones en general en la institución el 62% manifiesta que son buenas, en segundo lugar con un 28% son aceptables, en tercer lugar está el 6% que las considera malas y por último lugar está el 4% que las considera excelentes.

5. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La Organización Mundial de la salud (OMS) y la Organización Panamericana de la Salud (OPS) en un análisis de la situación actual de los trabajadores, reconocen la necesidad de crear entornos o espacios laborales saludables, que contribuyan a lograr una buena salud y calidad de vida.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) muestra preocupación por la problemática del estrés laboral y su relación con el deterioro de la salud mental de los trabajadores, repercutiendo en su desempeño profesional, sus relaciones personales y familiares generando como consecuencia síntomas de carácter psicosomático, conductual y emocional; tales como fatiga crónica, pérdida de peso, problemas gastrointestinales, irritabilidad, entre otros.

En la IEPAJB se ha detectado síntomas de estrés en los docentes que están afectando la comunicación entre los susodichos y por consiguiente las relaciones interpersonales. El comportamiento de un individuo en una organización no solo depende de sí mismo sino también de las características del entorno en el que se encuentre. Autores como Luc Brunet consideran en este sentido que la predicción del comportamiento individual basado estrictamente en las características personales es insuficiente y que muchas veces el comportamiento depende de la situación (Benito, 2006, p. 2).

Las situaciones que se presentan en la cotidianidad involucran a las personas en el trabajo, en la familia y en lo social surgiendo en la interacción relaciones de confianza o desconfianza.

La confianza interpersonal se ha constituido en un componente fundamental en las relaciones interpersonales en el trabajo, es un facilitador de la relaciones y las actitudes efectivas en el trabajo (Ferres, Connell & Travaglione, 2004). Basados en el modelo integrativo de la confianza (Colquitt, Scott & LePine, 2007), la confianza es, en gran medida, determinada por la confiabilidad y correspondería a la evaluación de los atributos personales en quien se va a confiar. Múltiples antecedentes pueden favorecer la percepción de confiabilidad, sin embargo, estudios recientes reconocen la existencia de tres amplios antecedentes de la confiabilidad: la competencia, benevolencia e integridad (Tan & Lim, 2009). La satisfacción en las relaciones interpersonales son aquellas que permiten experimentar confiabilidad en el otro (Yáñez, Arenas y Ripoll, parr. 4, 2010).

El estado emocional positivo que surge de la experiencia laboral de una persona (Locke 1976, citado por Luthans, 2008), es multicausado. Uno de ellos, las relaciones interpersonales con la jefatura y con los colegas (Luthan, 2008). Sin embargo se estima que juega un rol más importante la relación líder-miembros de acuerdo a lo anterior, se planteó la hipótesis 2: *La percepción de confiabilidad en las relaciones interpersonales con las jefaturas tiene un mayor impacto que la percepción de confiabilidad en las relaciones interpersonales con los pares* (Yáñez, Arenas y Ripoll, parr. 5, 2010)

Los profesores que se encuentran satisfechos en el trabajo son los que más satisfacción observan en las relaciones con los estudiantes, padres de familia, compañeros y directivas. Incidiendo su satisfacción en el funcionamiento de la institución educativa a la que pertenecen (Benito, 2006, p.19).

Las relaciones interpersonales se han constituido en un aspecto a ser intervenido con el objetivo de prevenir el síndrome de burnout entendido este como un fenómeno característico de profesionales cuyo trabajo se desarrolla en contextos que conllevan responsabilidad ética y social ya que se ejercen en la interacción con el otro. Con respecto a los antecedentes históricos este, empezó a utilizarse a partir de 1977, tras la exposición de Maslach ante una convención de la Asociación Americana de Psicólogos, en la que conceptualizó el síndrome como el desgaste profesional de las personas que trabajan en diversos sectores de servicios humanos, siempre en contacto directo con los usuarios, especialmente personal sanitario y profesores. El síndrome sería la respuesta extrema al estrés crónico originado en el contexto laboral a partir de las prácticas relacionales conflictivas y tendría repercusiones de índole individual, pero también afectaría a aspectos organizacionales y sociales. A medida que fue evolucionando dicho fenómeno en los años ochenta, los estudios sobre el Burnout no han dejado de existir, sin embargo a fines de la década de los noventa se logran acuerdos básicos sobre la conceptualización, análisis, técnicas e incluso programas de prevención (Martínez, 2010, p. 2 - 3).

Actualmente y a pesar de los avances realizados y desarrollados en los ochenta y noventa del siglo XX, todavía hay diferentes puntos de vista e interpretaciones sobre el fenómeno y sus posibles intervenciones, sin embargo existe un consenso básico sobre la importancia de diagnosticar el síndrome y de promover programas de actuación.

En el caso de la IEPAJBSJ se evidencia que los profesionales de la docencia constituyen un grupo de personas vulnerables, fuertemente afectadas por el estrés laboral resultado de diversos factores psicosociales tanto internos (percepción de sí mismo, del entorno, historia y proyectos de vida, entre otros) como externos

(tipo de vinculación, estructura familiar, representación social de la imagen del docente) que inciden negativamente en su salud.

Desde el punto de vista psicológico el Burnout es la consecuencia de la forma como el individuo piensa, siente y se comporta, lo que le posibilita interpretar lo acontecido a su alrededor desde la subjetividad. Todo esto hace referencia a la valoración cognitiva de aquellos eventos que pueden surgir en la I.E¹. y de los sentimientos que estos causen, generando a su vez actitudes negativas hacia las personas a quienes les brinda el servicio y deterioro en la relación con compañeros de trabajo.

Con relación al aspecto social se encuentra en la actualidad la violencia que circunda las instituciones educativas y que permea las barreras de la institución por el ingreso a estas de personas (estudiantes) generadoras de conflicto social, que se imponen desde su lugar de poder no permitiéndole al otro (docente) establecer su autoridad, lo que genera distanciamiento por parte del profesor hacia los estudiantes y sus familias. El profesor se limita a no involucrarse con los otros y a cumplir con su tarea de impartir conocimiento teórico, lo que implica deficiencias y contradicción con relación al desempeño laboral. Cambios que implican acomodación del profesional en cuestión, el que dependiendo de sus expectativas, motivación e identificación inicial podrá enfrentar o no la frustración frente a la realidad vivenciada.

¹ Se usará IE para Institución Educativa.

En el ámbito económico el ausentismo laboral genera desescolarización, lo que conlleva a que afecte la labor educativa que tiene como consecuencia bajo rendimiento académico.

Esa realidad ha suscitado en la Secretaría de Educación de la Ciudad de Medellín preocupación y se ha acudido a diversas entidades que han planteado estrategias para el afrontamiento de dicha situación; muestra de ello es el Laboratorio de desarrollo humano de la Escuela del Maestro, en la cual mediante programas como “Ser más maestro” (Proantioquia, 2002), “Viaje al interior de la propia misión”(Colegio San Ignacio de Loyola, 2012) “Biodanza” (Escuela del maestro, 2013) “Vives como sientes” (Eafit Social y Corporación Nueva Acrópolis, 2012) entre otros, se intenta permear la realidad del maestro dotándolo de nuevas estrategias personales para el afrontamiento desde su ser de la transformación de su rol en la escuela.

Sin embargo en las instituciones y específicamente en IEPAJBSJ, los docentes presentan cada día más síntomas de agotamiento emocional el cual según la perspectiva tridimensional abordada por Maslach y Jackson en 1981 se ve reflejado en cansancio físico y psicológico que se manifiesta como la sensación de falta de recursos emocionales que embarga al trabajador de que nada puede ofrecer a otras personas a nivel afectivo, síntomas de despersonalización referenciadas por los mismos autores como actitudes deshumanas, aisladas negativas, frías, cínicas y duras que da la persona a los beneficiarios de su propio trabajo, Baja autoestima como falta de realización personal en su trabajo, abandono de logros personales y labores con un rechazo de sí mismo (Reyes, Rolanda y López, 2012, p. 5) y por último la somatización, lo cual se establece al realizar el análisis de incapacidades que reposan en la institución y que aporta la Fundación Médico preventiva encargada de la salud del Magisterio (FMP, 2004).

Los actores a intervenir son los docentes de la IEPAJBSJ los cuales juegan un papel representativo en la labor educativa, por esto es importante que los docentes puedan evidenciar de manera consciente la importancia de la prevención del síndrome de Burnout, al intervenir las relaciones interpersonales; pues al no

hacerlo puede implicar que la calidad de vida, la labor educativa y el clima organizacional se vea afectado por este fenómeno que a simple vista constituye un factor de estrés, pero que de manera más profunda puede desencadenar múltiples afecciones en los estudiantes, padres de familia, en el entorno laboral, social y familiar del docente.

Se concluye que es necesario intervenir las relaciones interpersonales entre los docentes de la institución que posibilite la prevención y la mitigación que reduzca los riesgos de que aparezca el síndrome del Burnout, a partir de la implementación de estrategias que le ayude a los docentes a generar factores protectores a partir de la educación Emocional, puesto que realizar una intervención en la comunidad de maestros de la IEPAJBSJ, les permitirá generar mecanismos de protección frente al posible padecimiento del Burnout; generando comportamientos más sanos que deriven en el mejoramiento en la calidad de su propia vida y por ende en la intencionalidad y calidad de vida de sus estudiantes, además se pretende llegar con la propuesta a los entes encargados en la Alcaldía de Medellín para que desde allí generen esas nuevas formas de convivencia y se haga de la escuela un lugar propicio para la construcción de la identidad de cada uno y las buenas relaciones sociales, de los que allí transitan y que aprenden a ser mejores seres humanos.

6. JUSTIFICACIÓN

Cada día en multiplicidad de espacios se escucha el comentario:

Carlos Feixa, catedrático de Antropología Social de la Universidad de Lleida (España), la deserción ocurre sobre todo porque ese sistema escolar se creó hace un siglo y prácticamente no ha cambiado desde entonces. Podemos haber introducido en las aulas algún instrumento tecnológico, pero las maneras de enseñar y aprender son las mismas (El país, 2013, párr. 9).

Y tal afirmación lleva a diversas reflexiones no sólo frente al modelo de Educación general sino al rol que ejercen cada uno de los individuos que en dicho proceso intervienen.

Al hablar de la escuela se reconoce que esa inmutable representación, ese inmutable lugar, que de un lado la ha hecho permanecer como institución en el tiempo, se requiere para algo más que la mera socialización, se requiere para la manutención de la filialidad, y eso la sostiene y legitima.

Pero de otro lado las prácticas que allí se generan deben ser transformables porque quienes allí se encuentran también han mutado. El estudiante se ha transformado, transitado del estudiante receptor al estudiante con voz, cuyo rol antes era educarse y no poseer acceso a la información y por tanto no podía cuestionar, pues el sistema no lo autoriza, hoy se transformó en un estudiante que tiene derecho a la educación entre muchos otros derechos, con infinidad de posibilidades de acceso a la información y que cuestiona porque el sistema educativo que además hoy se lo permite.

El docente también se ha transformado, la imagen de su ser, de autoridad que posee el conocimiento y de sabiduría se ha borrado, pues la información que ayer era de su única posesión, hoy va de mano en mano y todos tienen acceso a ella en tiempo real. Hoy el docente no es el poseedor de la información, no va un paso adelante de sus estudiantes, en lo que a esto se refiere, aún no ha construido su nuevo papel en el proceso educativo contemporáneo, algunos le llaman guía, otros lo ubican como gestor, otros lo califican como mediador, para otros es líder, hay para quienes es un acompañante motivador y cada uno le atribuyen diversas funciones, además otros lo califican como culpable del no saber de sus dicentes, pero pocas veces como corresponsable en el proceso de aprendizaje del estudiante.

Son evidentes los cambios sufridos por el mundo en todo orden, las transformaciones en las estructuras, en las funciones y en las dinámicas en todos los ámbitos: económicos, sociales y políticos, en todos ellos se han dado procesos de reacomodamiento, pero parece que la escuela y el docente se resisten al movimiento, la institucionalidad no se flexibiliza y él como su representante tampoco lo hace.

La carencia de herramientas que le permitan a la escuela y al docente entender y relacionarse con el medio, genera al interior de la misma grandes desencuentros; con la institucionalidad que le demanda cambios, pero igualmente permanencias, con los directivos que tampoco son ajenos a las exigencias del sistema y deben hacer coherentes realidades incoherentes, con los estudiantes que exigen sus derechos y pocas veces asumen deberes. También con los padres y/o cuidadores quienes proyectan sus deseos insatisfechos en los hijos, niños, niñas y adolescentes a su cargo, pero sin brindarles el acompañamiento requerido para desarrollarse adecuadamente y de manera íntegra.

Ese cúmulo de asuntos al parecer perpetuamente no resueltos, se hacen visibles en el día a día en la rutina cotidiana donde el docente establece relaciones de todo orden con sus superiores, con sus pares, con sus estudiantes, con los padres de familia y con la comunidad educativa en general, al verse desbordado por las demandas del entorno, al sentir que su saber no es reconocido. Todo esto genera en su espacio laboral que es la institución educativa tensión, estrés y desencadena entonces los síntomas de lo que se considera riesgo de padecer síndrome de Burnout, sintomatología que de no ser atendida, generará mayores niveles de enfermedad en los docentes y agudiza las ya complicadas circunstancias de la escuela.

Ahora bien, aunque se ve la importancia de tener la claridad sobre el fenómeno del Burnout, también se considera importante retomar en este proyecto de intervención psicosocial, el rol del docente a través del tiempo puesto que esto ha contribuido de manera particular al síndrome ya expuesto.

Para toda la humanidad es indudable el aporte que han realizado los docentes en la socialización y transmisión de saberes, culturas y valores de los seres humanos. Han sido grandes contribuyentes al ejercicio sociocultural y familiar de toda una sociedad. De manera inicial habían sido posicionados como personas particularmente influyentes e idealizadas para todas las personas: la población colombiana tenía gran necesidad de aprender, puesto que eran en gran mayoría analfabetas, además porque los docentes estaban íntimamente ligados a la historia de un país, pues existía la necesidad de abordar y transmitir políticas para “Civilizar” a todo un país.

A medida entonces que los docentes realizaban contacto con los demás seres humanos, estos configuraban para la población en general personas con grandes capacidades, poseedores del saber y referentes a seguir. Transcurriendo el tiempo se fueron cayendo los ideales y el rol de incidir en la sociedad positivamente se

fue desdibujando, de manera que el maestro se está convirtiendo en un empleado público más, en la que ejerce un papel importante, pero no como un referente a seguir; es entonces como en la actualidad sigue siendo vigente dicha visión, pues a mediados del siglo XX el docente pasó a cumplir un rol con múltiples exigencias, bajos incentivos y algunas carencias a nivel teórico (Martin, 2009).

Por lo anterior cabe la pregunta ¿De quién depende entonces la prevención del burnout en los docentes de la institución Presbítero Antonio José Bernal ? desde la teoría y partiendo de la subjetividad, en esta problemática tiene que ver las características de personalidad de los docentes, pero también desde una mirada más amplia la institución, el gobierno y la sociedad, en la medida estos deben hacerse cargo de brindarles lo que requieren y que es competencia de cada una de las entidades nombradas, contribuir al bienestar de esta población, generando calidad de vida, la que se proyectará a la misma comunidad, así como a la familia, los compañeros y los educandos.

El trabajo en prevención afecta a decisiones políticas y económicas existiendo un posicionamiento poco realista de las administraciones respecto a la situación actual de la educación. No se responde a las demandas de incrementar los pocos medios materiales y humanos actuales, existiendo un bajo reconocimiento de los estudios científicos que corroboran con datos las consecuencias negativas de este déficit. Esta situación implica una baja actuación por parte de los poderes públicos en la prevención de este fenómeno. De manera mayoritaria está considerada como la actuación más importante según la literatura sobre el tema. Siguiendo las líneas de actuación propuestas por Kelchtermans y Strittmatter (1999) para la prevención del Burnout en profesores, es necesaria una actuación de base desde la administración pública centrada

en el reconocimiento público de la labor docente, la vuelta a una imagen positiva del profesor, el balance entre las políticas educativas y la realidad, así como la autonomía de los centros. Otros aspectos destacados son la provisión de recursos personales y materiales para poder adaptarse a los cambios que generan las necesidades sociales y políticas, analizar la carrera profesional y vida laboral del profesor (remuneración económica, posibilidad de promoción, etc.) y revisar las funciones de la escuela y de los profesores. También destacan la participación de los profesores en las decisiones de los centros y en las políticas educativas, potenciar el trabajo en grupo así como mantener adecuadas relaciones Interpersonales entre los compañeros y crear servicios de apoyo y asesoramiento al profesorado (Moriana y Herruzo, 2004, p. 612).

La intervención estará enfocada en la identificación y potencialización de los factores protectores en procura de una buena salud mental de los docentes y de la comunidad con la que interactúa.

Se considera que es este el momento necesario para plantear y ejecutar una intervención psicosocial con estas características, ya que desde lo administrativo se vienen dando pasos en procura del mejoramiento y el crecimiento del docente en su ser, y es labor de una propuesta incidir para que los esfuerzos no se limiten solo a responsabilizar más al docente, sino también, para plantear intervenciones que no se conviertan en nuevos factores estresores sino que realmente lo cualifiquen y lo dignifiquen como profesional y como ser humano, donde por ejemplo los tiempos laborales sin estudiantes, sean aprovechados por la institución para la generación de dichos procesos, haciendo sentir al docente cuán importante es para la institucionalidad y como ella está dispuesta a destinar todos aquellos recursos en pro de su salud física y mental.



Proyecto de intervención psicosocial orientado al fortalecimiento de las relaciones interpersonales entre los docentes de la EFAR, para la generación y mitigación de los riesgos de padecer síndrome de burnout

7. OBJETIVOS

1. Objetivo General

Fortalecer las relaciones interpersonales entre los docentes de la IEPAJBSJ para la prevención y mitigación de los riesgos de padecer síndrome de Burnout.

2. Objetivos Específicos

2.1 Identificar factores de riesgo y factores protectores para el síndrome de Burnout en los docentes de la IEPAJBSJ, de manera que ello contribuya al conocimiento del mismo y su posible solución.

2.2 Desarrollar estrategias en los docentes de la IEPAJBSJ para el afrontamiento del síndrome de burnout a través del mejoramiento de las relaciones interpersonales.

2.3 Posibilitar espacios institucionales en la IEPAJBSJ para proteger la salud mental de sus docentes.

8. REFERENTES CONCEPTUALES

8.1. Perspectiva Teórica

En el presente trabajo de grado se abordará como objeto de estudio las Relaciones Interpersonales que surgen en la Institución Educativa Presbítero Antonio José Bernal S.J., para tales efectos se tendrá en cuenta la corriente Sociológica del Construccinismo Social, la cual se fundamenta en autores como Amalio Blanco y Kenneth Gergen, que son dos de los principales representantes.

La mirada construccionista social propone una premisa fundamental para entender lo relacional, dado que es un modo de acercarse a la complejidad de la realidad. En ella se considera la diversidad e individualidad en la medida que emergen de las personas.

El construccionismo social se centra en la relación que existe entre los sujetos que participan de una cultura común, como se evidencia en los docentes de la IEPAJB quienes se encuentran inmersos en grupos, constituidos institucionalmente y que dan cuenta de una dinámica grupal a través de roles, vínculos y normas que se influncian entre sí. Lo anterior se genera de la integración de la mutua influencia y reciprocidad entre los aspectos individuales particulares y los aspectos socioculturales. Es entonces como desde su propia experiencia y subjetividad van construyendo realidades en el lenguaje social de los docentes de la IEPAJB.

Uno de las primeras conceptualizaciones de construccionismo social es planteado por Gergen quien argumenta claramente que las sociedades están fundamentadas en la historia, son cambiantes en la medida en que la historia trasciende y evoluciona. Es por esta razón que los significados que cada de una de las

personas le atribuye a la realidad influyen en las acciones y decisiones de los individuos. Todo lo anterior entonces es lo que le da nuevos sentidos a la realidad y al mundo que habitamos (Sandoval, 2010).

Si las sociedades humanas son históricamente cambiantes, también lo debían ser los significados que las personas le atribuyen a la realidad, de modo que, si los significados influyen en las acciones y decisiones de las personas que forman esas sociedades, el propio conocimiento científico, que justamente se caracteriza por dar nuevos sentidos a la realidad, tendría la capacidad de afectar la manera como se entiende el mundo. Gergen llegaba así a la conclusión de que el conocimiento que se obtiene en la psicología social es de carácter histórico (Sandoval, 2010, p. 31).

El significado y significante empiezan a cobrar sentido en lo humano, en la medida en que es sujeto del lenguaje y que se construye la realidad a partir de ese lenguaje simbólico con el cual el sujeto se relaciona. En este mismo sentido se considera que en la medida que el lenguaje forma parte fundamental de las relaciones humanas, todas ellas son complejas en sí mismas, precisamente porque están atravesadas por simbolismos y comunicaciones que transversalizan la interacción con el otro.

En consecuencia, serán los relatos, los medios por los cuales el ser humano se hace inteligible hacia él mismo y hacia los otros. Del mismo modo, las narraciones hacen que los hechos sociales, por un lado sean visibles y por otro establezcan particularmente expectativas para los acontecimientos futuros. En este plano, Gergen será enfático en determinar que el relato no va a pertenecer a un sujeto particular sino que será producido en el seno del intercambio social (Bravo, 2002).

Es a través de una apreciación crítica del lenguaje como podemos alcanzar la comprensión de nuestras formas de relación con la cultura y a través de él, abrir un espacio a la consideración de las alternativas futuras. Analizar detalladamente los discursos comunes y particulares de los docentes permite profundizar las formas de vínculo que en ellos se generan y como su interacción constante puede o no ser un riesgo de padecimiento del Síndrome de Bournout. Por tanto lo psicosocial determina riesgos, influencias y adquisiciones.

La comunicación es entonces el medio más naturalizado para la interacción de los sujetos que se mueven en una misma realidad, es allí donde se pueden generar

significados que indiscutiblemente atraviesan la realidad social de los docentes. La interacción en sí misma es el puente a la afectividad frente a las relaciones interpersonales que uno establece con el otro, se transmiten necesidades, potencialidades y recursos de los cuales cada sujeto se apropia y es lo que permite transformar una realidad a nivel colectivo, familiar y social. Por ello: “Las personas que conforman una comunidad desarrollan sus propias prácticas, rituales y formas de relacionarse, allí se encuentra inmersa la multiplicidad de modos en los que el mundo es y puede ser construido” (Gergen, 1996, p.15).

Lo comunitario es en sí mismo un escenario de construcción o deconstrucción de múltiples culturas, por lo que se podría afirmar que la “Comunidad Académica” posibilita un encuentro de pequeñas culturas y mundos cargados de sentido. Quienes alimentan esa cultura de las relaciones interpersonales que se encuentran dentro de ella, buscan transmitir de generación en generación su propia historia. Eso que se denomina historia, es lo que es vivido y lo que se conoce, que estructura y posibilita un modo de estar y construir relaciones con otros.

A partir entonces de los vínculos que se generan entre los mismos docentes y directivos, se visualiza el mantenimiento de las representaciones que ellos tienen sobre la realidad y que esa realidad en conjunto, forma ideas, imaginarios, significados, significantes y principios que se construyen colectivamente y que soportan de alguna manera la vinculación.

El conocimiento no es un reflejo objetivo de la realidad, esta se construye, ella está mediada por la percepción histórica, política, religiosa y social de un sujeto y allí donde se forma la producción de una realidad compleja que se articulará posteriormente en la interacción con varias realidades complejas. Como diría

Gergen (1996) el conocimiento sobre los diferentes fenómenos es el producto resultante de las relaciones comunitarias.

Amalio Blanco alude a interrelaciones partiendo del análisis que efectúa en el artículo “Intervención Psicológica con Grupos Sociales” (2005), expresa que los grupos sociales son una parte fundamental del desarrollo social, en virtud de que constituyen la unidad básica de funcionamiento de toda organización, institución o comunidad. Una de las principales características del trabajo moderno es que se realiza en contextos de grupos formalmente constituidos, adscritos a una estructura social, en este caso la Institución Educativa que compete al proyecto, esta está conformada por multiplicidad de grupos formales e informales en los que confluyen diversas dinámicas y en los que los miembros de la comunidad educativa participan de manera simultánea, constituyéndose como soporte de la organización educativa.

La caracterización realizada en la IEPAJB dio cuenta de las particularidades y puntos de encuentro de cada uno de los miembros del grupo docente, lo que construye una realidad psicosocial y es la interacción lo que permite ir modificando, las formas de pensar y actuar en el mundo y en dicho contexto. Lo anterior corrobora la importancia que Blanco (2005) le da a las particularidades y a las interacciones con los otros a lo largo de la vida.

A nivel individual, su importancia se confirma al observar que la personalidad psicosocial que se posee y que determina la forma de pensar, sentir y actuar, se ha moldeado a partir de la interacción con otras personas en diferentes contextos grupales (familia, grupos de amigos, escuela, trabajo, etc.), ya que la naturaleza humana es indiscutiblemente social, dado por el proceso de interinfluencia que inició en la infancia y que termina hasta la muerte.

En conclusión, Blanco (2005) manifiesta que las figuras representativas de los diferentes grupos a los cuales se pertenece llegan a los individuos, en la medida en que manejan un discurso significativo para una colectividad, que para poder permanecer en el tiempo debe hacer una lectura frente a los cambios.

8.2. Conceptualización frente a la problemática

8.2.1. Intervención psicosocial

Existe una diversidad de conceptos sobre las intervenciones psicosociales. Para algunos es un procedimiento que aspira a facilitar el cambio, con acciones que van más allá de objetivos estrictamente curativos, preventivos y promocionales del paradigma biomédico. Involucra la selección de medios para ejecutarla, establecer metas, así como considerar a los y las implicadas en el proceso (personas, grupos o instituciones). Se trata de actuar en la vida de una persona o grupo, con el fin de movilizar sus capacidades, recursos, y red social para afrontar el estrés, resolver problemas actuales y controlar futuras dificultades (Vera, 2012, pp. 40 - 41).

Por lo anterior se utilizará la intervención psicosocial como una modalidad para dar solución a las problemáticas de relaciones interpersonales que se presentan en la IEPAJBSJ, con el fin de proponer herramientas a los docentes en el manejo del estrés para prevenir o mitigar el síndrome de burnout y así movilizar sus potencialidades para afrontar las dificultades que se presenten.

Para Alexander Alvis Rizzo la Intervención Psicosocial es un término de moda muy utilizado por los profesionales en ciencias sociales, para definir la nueva forma de denominar las acciones realizadas y que pueden circunscribir a una manera particular de mirar e intervenir las problemáticas psicosociales. “Además plantea

que la Intervención Psicosocial es una actividad dirigida a la solución de problemáticas sociales, que privilegia la participación de los intervenidos con los interventores en la construcción de cambio social y emancipación (Alvis, 2009, p. 4).

Intervenir las relaciones interpersonales de los docentes en la IEPAJBSJ considerando estas como un factor crítico que puede incidir en la percepción de sí mismos, sus familias, estudiantes y demás, es la apuesta para realizar una transformación que lleve a mitigar los síntomas que se están presentando, ello desde: “La intervención psicosocial es una apuesta a la transformación personal, social, comunitaria, en la cual el sujeto es el protagonista de la intervención y es el que posibilita la generación de cambios en los diferentes entornos, escenarios y contextos” (Ospina, 2013, p. 42).

8.2.2. Relaciones Interpersonales

El hombre es una especie gregaria, que vive en grupo y en situaciones normales está involucrado en gran cantidad de relaciones interpersonales. Filogenéticamente vivir en grupo es una de las características que lo han hecho exitoso como especie permitiéndole subsistir y seguir, desarrollarse. La cultura, las civilizaciones, el desarrollo del conocimiento, y el desarrollo tecnológico no serían posibles si el hombre no viviera en grupos. (Universidad Del País Vasco, s.f, p. 11)

Partiendo de esta consideración en la IEPAJBL, se generan ese gran conjunto de relaciones que posibilitan el crecimiento de cada uno de los miembros de la comunidad educativa pero que igualmente generan altas cargas emocionales para

dichos miembros, las relaciones que allí se entablan son de gran impacto para los educadores que se encuentran ante estudiantes de diversas características que padecen ciertas circunstancias y habitan entornos, en la mayoría de los casos difíciles, por tanto cada uno con su individualidad genera relaciones con el educador y se convierte éste en el receptor de multiplicidad de información no solo académica sino también emocional la cual debe gestionar en pro del bienestar del estudiante, puesto que es mediante las relaciones interpersonales que los individuos logran un desarrollo integral, ya que en ellas reciben refuerzos sociales de su entorno inmediato.

Además subsisten otras relaciones con otros entes institucionales que igualmente generan más demandas al educador poniéndolo en situaciones de compleja comprensión. Aparecen aquí factores determinantes en la forma de asumir las relaciones interpersonales como personalidad, funciones cognitivas, el deseo y el estado afectivo.

Cada persona asumirá sus relaciones de acuerdo a estos factores y generará nuevas posibilidades de relación a partir de las mismas relaciones, es decir cada una se construye de forma particular y específica, debido a que cada uno de los miembros que intervienen en ella posee características específicas.

Las relaciones interpersonales están mediadas en todo caso por la comunicación la cual puede darse en condiciones positivas o no y esto derivará inequívocamente en la calidad no solo de los procesos comunicativos sino también en la interacción que se genera en la relación, es decir, el encuentro cara a cara se verá afectado si no se utilizan adecuadamente los elementos del proceso comunicativo y el encuentro, la interacción directa, la que permite entablar diálogos que develen no solo lo que expresa la palabra sino también lo que expresa el cuerpo aun en el silencio, consolidaran la calidad de las relaciones interpersonales que cada uno

establece con los otros y con el entorno, por lo cual dichas relaciones interpersonales podrán convertirse en factores de riesgo o factores protectores ante la posibilidad del padecimiento de Síndrome de Burnout en los educadores de la IEPAJBL.

8.2.3. Prevención

Prevención son aquellas medidas que se ponen en marcha para que un problema no aparezca o para que se retrase el inicio del mismo. Ciertos problemas existen, es probable que surjan en algunas personas y por tanto se deben establecer medidas para poderlas evitar, porque en muchos casos el hecho de ponerlas o no en marcha va a depender el que el sujeto afectado con una enfermedad o conflicto padezca o no graves problemas (Becoña y Cortés, 2011, p. 281).

En la IEPAJBSJ se han identificado síntomas de estrés laboral en algunos docentes caracterizado por cansancio físico, desmotivación, cambios en el estado de ánimo entre otros, que pueden constituirse en antecedentes con relación al síndrome de burnout y que se busca no desconocer por la forma como puede afectar a los que están en riesgo de padecerla y como estos a su vez pueden incidir en las personas con las que trabaja o se relaciona como compañeros, estudiantes, padres de familia, amigos, etc. Por lo que se pretende a través de esta propuesta prevenir a través de la implementación de iniciativas y estrategias que busquen mejorar la formación integral y la calidad de vida de los docentes (Obregón, Conde, Soto, Barbosa, Cienfuegos, López, Quintero y Díaz, 2011, p. 38).

El rastreo teórico que se ha efectuado hasta el momento permite conocer el concepto de prevención, pero también los 3 tipos de prevención nombrados hasta hace algunos años. Según Caplan (1980): prevención primaria; se equipara a

prevención: orientada a tomar medidas para evitar los factores de riesgo desarrollando los factores de protección. Secundaria; se equipara a tratamiento: se orienta a frenar el avance del problema y a evitar que se convierta en un problema mayor. Terciaria; se equipara a rehabilitación: se centra en el tratamiento y recuperación (Becoña y Cortés, 2011, p. 261).

La siguiente es la nueva terminología que se ha ido imponiendo. La prevención universal; la que se dirige a todos, beneficiándolos por igual. Los programas universales son más amplios, menos intensos y menos costosos que los otros dos tipos. Se incluirían aquí programas que tratan de fomentar valores y habilidades para la vida. La prevención selectiva es aquella que se dirige a un subgrupo en riesgo de enfermar o entrar en conflicto. Finalmente, la prevención indicada es más intensiva y más costosa. Se dirige a un subgrupo concreto de la comunidad que ya tienen problemas de comportamiento. Por consiguiente es dirigida a individuos de alto riesgo (Becoña y Cortés, 2011, p. 262).

La propuesta de intervención planteada para los docentes de la IEPAJBSJ, sobre intervención de las relaciones interpersonales entre los docentes de la IEPAJB para prevenir y mitigar los riesgos de padecer síndrome de burnout; permite la interacción de la prevención y atención las que se han constituido en el primer paso para realizar una prevención integral definida como el conjunto de prácticas que tienen como objetivo intervenir sobre el contexto social mediante la participación activa de la comunidad como protagonista de las acciones preventivas.

La atención preventiva es un proceso que incluye la puesta en marcha de alternativas de prevención y enfatizan en las estrategias para la superación o mitigación de riesgos y daños asociados. La superación se

refiere al acompañamiento y asesoría que promueven los expertos que participan con los grupos sociales desde su conocimiento, para construir conjuntamente nuevas prácticas materializadas en ofertas y redes de soporte social.

Por otro lado, la mitigación está orientada a reducir y mitigar los riesgos asociados, mediante la adopción de patrones que prioricen el cuidado de la salud física, mental y social de las personas afectadas por un problema o conflicto determinado. De la mitigación se desprende la reducción de riesgos enfocado en controlar o intervenir los factores de contexto previo, y la reducción de daños que se enfoca en apalear los daños derivados; así, los procesos de prevención, atención y mitigación puedan realizarse desde diferentes marcos teórico – prácticos que determinan el abordaje que se hace del fenómeno y por ende las estrategias para afrontarlo.

El enfoque educativo es el modelo que se constituye como el más cercano a la prevención integral dado que reconoce que la intervención debe estar orientada a las diferentes manifestaciones de una problemática determinada a nivel social (Obregón, et. al, 2011, pp. 34 - 40).

A partir de la observación se ha detectado que las prácticas relacionales entre los docentes de la IEPAJB están afectadas por circunstancias relacionadas con su propia historia permeada por situaciones familiares y sociales que no han logrado elaborar por no contar con espacios adecuados para tal fin o porque en ocasiones se rehúsan a participar de estos. Para llevar a cabo esta propuesta de intervención psicosocial se apelara al deseo de los docentes a partir de la sensibilización y

concientización frente a su salud mental en procura de alternativas conjuntas docentes e institución.

8.2.4. Mitigación

El termino mitigación trae siempre a colación el asunto de la vulnerabilidad como factor fundamental de esta. Cuando se realiza dicha búsqueda al respecto el riesgo y la mitigación van de la mano, puesto que si no hay riesgo no hay mitigación y viceversa. En este sentido entonces desarrollar la conceptualización del termino mitigación hace alusión a un riesgo determinado frente a una situación específica, es entonces como la mitigación logra una posición dentro del riesgo pues es quien disminuye la probabilidad de que se generen daños en la población vulnerable al riesgo. La mitigación es en consecuencia, una reducción de la vulnerabilidad, es decir la atenuación de los daños potenciales y los prejuicios causados por un evento.

Conceptualmente la definición se refiere a mitigar algún riesgo climático y/o ambiental, por lo que su génesis esta es allí, no obstante es utilizado por muchos ámbitos, de manera que la mitigación pueda ampliarse para hablar de otro tipo de riesgos cómo laborales, psicosociales etc. Son aquellas medidas o estrategias que se toman para reducir o eliminar la pérdida de algo específico, esta forma parte de las operaciones generales de una respuesta a un evento y su recuperación.

En el presente trabajo interesa también destacar la relación y articulación con el termino prevención, puesto que en esta categoría se encuentra inmersa la

prevención como uno de los aspectos principales de ella, por tanto mitigar y prevenir un evento significativo a nivel psicosocial indiscutiblemente debe articular los dos términos en función de una integralidad en la intervención de una población como tal.

La Ley de gestión integral de riesgo socio naturales y tecnológicos de Venezuela realizada por la Asamblea Nacional de la República Bolivariana (2009), se plantea que toda acción orientada a disminuir el impacto de un evento generador de daños en la población es la mitigación. Siendo esta definición un acercamiento al propósito de la intervención con docentes, podríamos plantearlo como asunto mitigable a un riesgo psicosocial a los cuales están expuestos los docentes.

También se retoma una propuesta de definición realizada por Pérez (2000):

La mitigación constituye uno de los tipos de intervención que se engloban en la denominada gestión de desastres. Para algunas instituciones y autores (Hutchinson & Frankenberger, (1991), la mitigación consiste en aquellas medidas que se ejecutan cuando comienza a gestarse un proceso de desastre concreto, como puede ser una hambruna, a fin de frenar en lo posible la escalada vulnerabilidad y aminorar el impacto del desastre. Sin embargo, otros (UNDP-DHA, 1994) la adoptan como un concepto genérico más amplio, consistente en medidas para minimizar el impacto del desastre, pero que pueden ejecutarse en todo momento: antes del desastre, por lo que incluiría también las medidas de preparación y de prevención a largo plazo; durante el desastre, en la fase de emergencia; y pasado el desastre, en el contexto de rehabilitación o reconstrucción, a fin de reducir el riesgo a crisis futuras.

Mitigación es el esfuerzo por reducir la probabilidad de un evento, este se logra llevando a cabo una acción antes de que el evento suceda. Para que los esfuerzos de mitigación sean exitosos, es importante que todos estemos informados sobre los riesgos que podrían afectar nuestra área y tomemos las medidas necesarias para protegernos (p. 7).

Dentro de la mitigación, sale otro componente importante que es la información como fuente fundamental para mitigar un riesgo y es desde allí que el concepto empieza a tener fundamentación para mitigar un riesgo psicosocial con individuos. Para concluir con otro de los aspectos que se rescatará del concepto es el siguiente:

Hoy se tiende a subrayar más la necesidad de mejorar las condiciones en las que vive la gente. Así, en un sentido amplio, la forma más efectiva de mitigación es la promoción de un desarrollo humano equitativo, que reduzca la vulnerabilidad de la población e incremento de sus capacidades de forma duradera, ayudando a la gente a sobrevivir, a preservar sus sistemas de sustento y a poder afrontar mejor los desastres futuros. Por ello, es importante que las medidas de mitigación sean contempladas en los planes y programas de desarrollo a largo plazo, cosa que no suele ser habitual (Pérez, 2000, p. 2).

La mitigación en el campo comunitario se resume en la promoción de un desarrollo humano equitativo, buscando generar en las poblaciones vulnerables de un riesgo, capacidades instaladas para que fortalezcan las condiciones actuales y esto se convierta en una protección inmediata frente a una situación riesgosa.

8.2.5. Síndrome de Burnout

El síndrome de Burnout, se ha definido como un fenómeno característico de profesionales cuyo trabajo se desarrolla en contextos que conllevan responsabilidad ética y social ya que se ejercen en la interacción con el otro. Con respecto a los antecedentes históricos este, empezó a utilizarse a partir de 1977, tras la exposición de Maslach ante una convención de la Asociación Americana de Psicólogos, en la que conceptualizó el síndrome como el desgaste profesional de las personas que trabajan en diversos sectores de servicios humanos, siempre en contacto directo con los usuarios, especialmente personal sanitario y profesores. El síndrome sería la respuesta extrema al estrés crónico originado en el contexto laboral y tendría repercusiones de índole individual, pero también afectaría a aspectos organizacionales y sociales. A medida que fue evolucionando dicho fenómeno en los años ochenta, los estudios sobre el Burnout no han dejado de existir, sin embargo a fines de la década de los noventa se logran acuerdos básicos sobre la conceptualización, análisis, técnicas e incluso programas de prevención (Martínez, 2010, pp. 2 - 3).

Las relaciones interpersonales de los docentes en las instituciones implica aceptar una interrelación interna y externa, entre sus pares, entre estudiantes, directivas y padres de familia, lo que a veces conlleva a unas demandas que al no poder cumplirlas van desarrollando la sensación de no poder dar más de sí mismo ni como persona ni como profesional.

En este contexto Balseiro (2010), señala que el estrés laboral trastorna categóricamente el desarrollo del profesor, llegando incluso a afectarle a nivel colectivo por ausentismo, desmoralización, agobio, agotamiento emocional más que físico, desilusión, abandono de la responsabilidad

profesional, disminución de la calidad en el trabajo, baja productividad y perdida de la identidad institucional de manera crónica y cíclicamente agudizada. El estrés laboral o síndrome de burnout, aun cuando parecieran conceptos distintos se trata de realidades que no se pueden comprender distorsionadas una de la otra (Reyes, Rolanda y López, 2012, p. 5).

Lo anterior se relaciona con el análisis de las incapacidades que reposan en la I.E que presentan los docentes de la IEPAJBSJ en el año, lo cual refiere al alto grado de ausentismo laboral y que aporta la Fundación Medico preventiva encargada de la salud del Magisterio.

El Síndrome de Burnout, surge como respuesta al estrés laboral crónico que afecta a aquellas personas cuyo trabajo tiene como centro ayudar y apoyar a otros (Ospina, 2013, p. 33); generando en el profesional síntomas que van desde el agotamiento físico, mental y emocional hasta relaciones conflictivas interpersonales, esto encaminado a las difíciles condiciones ambientales, sociales y culturales en donde se realizar dicha labor y el desconocimiento de su afrontamiento y tratamiento.

8.2.6. Factores de Riesgo

Este término se refiere a que “El riesgo es la probabilidad de ocurrencia de una enfermedad, lesión o daño en un grupo dado” (Ministerio de Salud, 2008, p. 6). También “Se denomina riesgo a la probabilidad de que un objeto material, sustancia ó fenómeno pueda, potencialmente, desencadenar perturbaciones en la

salud o integridad física del trabajador, así como en materiales y equipos” (Univalle, 2014, párr. 2).

Las definiciones antes expuestas ponen de manifiesto la situación a la cual se enfrentan todos los trabajadores situaciones donde está presente la posibilidad de sufrir algún percance que pueda generar daño físico o enfermedad.

En ellas se asume el riesgo como un asunto que sólo toca los aspectos físicos del daño, pero el concepto ha trascendido el espacio de la salud física para ponerse al servicio también de la salud mental, ayudándonos a comprender que existen otras circunstancias presentes en el ámbito laboral relacionadas con las condiciones de trabajo, el entorno y las relaciones que se establecen con quienes se labora que pueden generar afectaciones a la salud mental.

El concepto de estrés es una manera de relacionar la salud de los trabajadores y el medio ambiente psicológico laboral, donde al interactuar estos dos grupos se generan factores de riesgo psicosociales que afectan la salud de los trabajadores, afectando de una u otra forma su capacidad laboral, entendiéndose esta según la legislación Colombiana como el “conjunto de las habilidades, destrezas, aptitudes y/o potencialidades de orden físico, mental y social, que le permiten desempeñarse en un trabajo habitual (Osorio, 2011, p. 6).

(Presidencia de la República de Colombia. Decreto 917 de Mayo 1999, por el cual se modifica el Decreto 692 de 1995. Bogotá: La Presidencia; 1999.) Cómo citar este artículo: Osorio MP. El trabajo y los factores de riesgo psicosociales: Que son y cómo se evalúan. Rev CES Salud Pública 2011; 2(1): 74-79.

Surgen entonces conceptualizaciones que le dan un sentido más amplio al riesgo donde se contempla no sólo la posibilidad de un daño físico y/o mental sino también aquellos aspectos que aumentan o fortalecen el riesgo, pues “El riesgo como probabilidad de que se produzca un resultado adverso o como factor que aumenta esa probabilidad

Por lo anterior es importante tener en cuenta que el riesgo posibilita la búsqueda de alternativas, no sólo el conocimiento de la situación específica de peligro sino la prevención del mismo ante factores que puedan aumentar las probabilidades de que se den los hechos, pues el “Factor de riesgo: Posible causa o condición que puede ser responsable de la enfermedad, lesión o daño” (Ministerio de la Protección Social, 2008, párr. 6).

La institución educativa y la multiplicidad de elementos que en ella convergen vienen a situarse como factores de riesgo frente al padecimiento de enfermedades de carácter físico y mental, ya que durante el ejercicio de su labor el educador se ve afectado por innumerables condiciones que van desde lo meramente personal y emocional atravesando los mismos componentes en su comunidad lo cual lo ubica en un alto riesgo psicosocial, ya que los “Factores de riesgo psicosociales: Condiciones psicosociales cuya identificación y evaluación muestra efectos negativos en la salud de los trabajadores o en el trabajo” (Ministerio de la Protección Social, 2008, párr. 6).

Para concluir el riesgo aparece en cada una de las actividades de la vida ya que se presenta como la vulnerabilidad que todo ser humano padece ante diversas “amenazas” sin embargo el espacio laboral es un ambiente donde los factores que posibilitan los riesgos aumentan y en las actividades que especialmente propician las relaciones interpersonales aumentan dichos riesgos ya que adquieren nuevas características que comprometen todo el clima laboral; entorno relaciones entre otros, constituyéndose en factores de riesgo psicosocial.

8.2.7 Factores Protectores

El Factor protector psicosocial son: “Condiciones de trabajo que promueven la salud y el bienestar del trabajador” (Ministerio de la Protección Social, 2008, párr. 6). En contraposición al factor de riesgo, se encuentra que los factores protectores son entendidos como todas aquellas posibilidades para afrontar las situaciones adversas que se presentan en la vida cotidiana, de una forma socialmente aceptada.

Según Serrano (1995) y Rutter (1992), citados por Rojas (2002) y citado en Palermo (2009):

Hablamos de factores protectores a las circunstancias, características, condiciones y atributos que facilitan conseguir la salud integral del adolescente y el desarrollo de este como individuo y como grupo. Son definidos por Rutter (1979) como aquellos rasgos de las personas, entornos, situaciones y/o acontecimientos que parecen moderar las predicciones de psicopatología basadas en niveles de riesgo individual. Los factores de protección, si están presentes, favorecen la resistencia ante el riesgo y fomentan resultados caracterizados por patrones de adaptación y competencia. Sin embargo, la ausencia de estos factores, como por ejemplo el compromiso de la familia, la escuela, la religiosidad, el deporte, el trabajo, la falta de valores morales y éticos, de capacidad de resolución de problemas, o de gestionar adecuadamente las emociones, así como la falta de autoestima, son precursores de la delincuencia y de conductas antisociales (p. 6).

Los factores protectores se presentan entonces como aquellos aspectos individuales, familiares y sociales que conllevan a respuestas en beneficio del crecimiento personal y colectivo, asuntos como el compartir sobre la conductas de los estudiantes y juntos como equipo docente buscar estrategias para relacionarse con ellos, escuchar las experiencias en las relaciones con los padres de familia y encontrar en ellas situaciones comunes fortalecen al educador y lo protegen frente a los riesgos que rodean su quehacer.

8.2.8 Alteridad

Se toma el concepto de alteridad debido a que define al hombre con relación al otro, por lo tanto esta teoría del filósofo Emmanuel Levinas rompe con la filosofía para preocuparse por el prójimo, propondrá una fenomenología de la alteridad, rompe así con la subjetividad para ir por el otro (Lupiáñez, 2009, p. 2).

Hablar de las relaciones interpersonales de los docentes de IEPAJBLSJ supone hablar de la relación entre el yo y el tú, un otro que está presente, que comparte, acompaña, estresa, bajo un conjunto de vinculaciones que pueden hacer posible el encontrar el significado de sí mismo a través de los otros.

El rostro ajeno es la evidencia de que no estoy solo, es así el descubrimiento de la alteridad. Con el rostro no es el sujeto quien desvele el ser, sino que es el mismo quien se revela, porque el rostro, a diferencia de los demás cosas, se expresa. El rostro nos abre el acceso al deber ético y a la justicia...El hombre es un ser eminentemente social, constituido por, con y para los otros seres humanos. La ética atiende a los otros que constituyen al yo con los que este se encuentra. Esta relación entre yo y los otros es, al principio pasiva, los otros me descolocan exigiéndome respuesta. Ante la llamada del otro nosotros debemos responder responsablemente (Lupiáñez, 2009, p. 3).

La evidente dificultad en las relaciones interpersonales de los docentes convoca a una necesidad de cohesión social, donde es el no reconocimiento del otro lo que lleva a una mala convivencia, pues la capacidad de mantener la identidad sin negar la alteridad o la relación con los diferentes se vuelven primordial a la hora de saber lo que uno piensa de los otros y viceversa, de construir una imagen de sí mismo y de interpretar a los otros con el fin de lograr un dialogo permanente y cotidiano que permita la existencia participativa del otro.

9. DISEÑO METODOLÓGICO

9.1 Estrategias de Acción

Por estrategia se entiende, como el conjunto de acciones que se implementan para el logro de objetivos y metas propuestas para un proyecto.

9.1.1 Estrategia: Conocidos

Con esta estrategia se pretende dar a conocer a los educadores de la institución a intervenir información sobre el Síndrome de Burnout, generando inquietudes e intereses frente a la temática.

9.1.1.1 Sensibilización

Generar una campaña de expectativas en los docentes de la IEPAJBLSA frente al Síndrome de Burnout, por medios de divulgación masiva que lo dispongan a participar en el proyecto, tales como:

- Vallas
- Pendones
- Plegables
- Carteleros
- Correos Electrónicos
- Periódico Institucional
- Expresiones artísticas en reuniones docentes.

9.1.1.2 Taller de Aprendizaje

Brindar a los docentes un espacio de formación sobre el Síndrome de Burnout, profundizando sobre sus causas, consecuencias y manifestaciones.

Este taller permitirá hacer claridad conceptual de cada uno de los elementos de esta problemática, así:

1º Momento

- Encuadre

2 º Momento: Actividad grupal y debate

Se dividirá el grupo en subgrupos. Cada subgrupo identificará manifestaciones a nivel físico, emocional y comportamental que haya percibido cuando las funciones y el clima laboral se torna pesado. Posteriormente identificarán causas y soluciones. Lo anterior, se trabajará con la metodología IAP (Investigación - Acción - Participativa).

3º Momento: Evaluación

La evaluación de la actividad se realizará por medio de un formato de evaluación tipo encuesta.

9.1.1.3 Actividad Vivencial

Por medio de la estrategia vivencial se pretende aterrizar en los docentes, los conceptos trabajados en el taller de aprendizaje, exponiéndolos de manera real a situaciones cotidianas que dan cuenta que el Síndrome de Burnout y la relación

con el otro se encuentran totalmente ligados. Allí se podrá identificar factores de riesgo y factores protectores de acuerdo a lo que cada uno de ellos haya vivenciado.

1º Momento

- Encuadre

2 º Momento: Actividad “SENTIDOS”

Actividad grupal, en la cual se trabajarán las limitaciones a través de los sentidos, así mismo cada uno será observador del compañero. Posteriormente se socializará la actividad y se articularán con los elementos que constituyen el síndrome.

3º Momento: Evaluación

La evaluación de la actividad se realizará por medio de un formato de evaluación tipo encuesta con escala de Liker.

9.1.1.4 Feria- Carrusel de conocimiento

La estrategia del carrusel busca articular los conceptos del síndrome (trabajados en el taller de aprendizaje) y los conceptos aplicados en el taller vivencial. Este se realizará por medio de 5 Stand, los cuales tendrán un tema establecido y cada docente pasará por cada uno de ellos.

Stan 1→ Manifestaciones

Metodología: Expresión artística.

Stan 2→ Causas

Metodología: Expresión artística

Stan 3→ Consecuencias

Metodología: Expresión artística.

Stan 4→ Mecanismos de afrontamiento

Metodología: Análisis de Casos

9.1.2 Estrategia: Relacionados

La estrategia relacionados aspira a brindar a los docentes la posibilidad de generar espacios de reflexión colectiva a través de los cuales puedan generar nuevos conocimientos frente al síndrome, así mismo buscar posibles alternativas en comunidad, generando redes de apoyo.

9.1.2.1 Taller Operativo

Los talleres operativos se llevaran a cabo en grupos pequeños conformados por aquellos docentes que comparten el mismo grado y por tanto deben vivir con problemáticas semejantes. Estos pretenden alcanzar una asimilación más profunda y precisa de los conceptos propios del tema, poniendo gran atención a cómo el grupo tramita dichos asuntos, a partir de lo conceptual y lo vivencial.

9.1.2.2 Taller Participativo

Los talleres participativos se ejecutaran en la mayoría de los casos en grupos pequeños. Estos buscan generar en los docentes una postura reflexiva frente a las relaciones interpersonales que están entablando con sus demás compañeros.

Dichos encuentros se realizarán con dos horas de duración, con una frecuencia de 2 encuentros por mes.

A partir de diversas técnicas de taller participativo se propondrá la manifestación verbal, escrita o artística de aquellos asuntos que transversalizan las relaciones interpersonales entre ellos.

9.1.2.3 Taller Terapéutico

Se espera consolidar los talleres terapéuticos como potencializadores de los factores protectores en la comunidad de docentes, generando redes de apoyo en las cuales abra la posibilidad a la manifestación constante de las dificultades, al igual que los logros personales y grupales, los cuales darán cuenta de cómo se siente el otro con potencialidades y límites similares o diferentes.

Los talleres se realizarán 2 veces por mes con una duración de 1 hora.

Los talleres terapéuticos serán de carácter voluntario y a necesidad de los participantes, ya que en ellos el principal objetivo es generar sentimientos de tranquilidad, pertenencia y acompañamiento. El esquema para los talleres terapéuticos será el siguiente:

- Encuadre
- Intervención: El facilitador potencializará la expresión de los participantes sobre el tema a trabajar y a partir de allí juntos en un diálogo abierto y respetuoso se buscarán canales de solución.
- Evaluación: Se realizará en formato individual tipo encuesta.

9.1.3 Estrategia: Acompañados

Estrategia “Acompañados” propone brindar a las y los docentes asesorías, psicoterapia breve, terapia familiar y espacios de recreación y de esparcimiento. La asesoría posibilitada por un profesional de un área determinada, según la necesidad y demanda del docente que puede ser psicológica y/o familiar.

9.1.3.1 Psicoterapia breve

Intervención que puede durar entre 8 y 12 sesiones, en caso de que el docente requiera un proceso más extenso se remitirá a terapia particular.

9.1.3.2 Terapia familiar

Se brinda espacios de intervención al docente y su familia con el fin de que mejoren la comunicación y la dinámica familiar.

9.1.3.3 Cine foro trimestral:

Cada tres meses se proyectará una película de acuerdo a la demanda de los docentes y se permita reflexionar sobre las relaciones entre los docentes.

9.1.3.4 Salida de campo - Almuerzos comunitarios

Espacios de esparcimiento que permitan la integración entre los participantes a la actividad que pueden ser docentes y directivos.

Cuadro 4: Objetivos y Estrategias

Cuadro 4 Objetivos y estrategias

Objetivos	Estrategias	Acciones	Recursos
Identificar factores de riesgo y factores protectores del síndrome de Burnout en los docentes de la IEPAJBSJ que contribuya en el conocimiento del mismo y sus posibles soluciones.	Conocidos	✓ Sensibilización ✓ Taller de Aprendizaje ✓ Actividad vivencial ✓ Feria-Carrusel del conocimiento	Humanos. 1 Profesional Facilitador 1 Profesional en comunicaciones Físicos. Elementos técnicos. Elementos de papelería. Financieros. * Honorarios para un (1) profesional facilitador. * honorarios para el profesional de comunicaciones. * Publicidad (elementos papelería) * Refrigerio para 246 personas.

Desarrollar estrategias en los docentes de la IEPAJBSJ para el afrontamiento del síndrome de burnout a través del mejoramiento de las relaciones interpersonales.	Relacionados	Talleres operativos de cada uno de los grados. ✓ Talleres participativos de habilidades para la vida ✓ Taller terapéutico sobre Relaciones	Humanos. 3 Profesional Facilitador Físicos. Elementos técnicos. Elementos de papelería Financieros. * Honorarios para un (3) profesional facilitador. * Refrigerio para cada taller participativo
Posibilitar espacios institucionales en la IEPAJBSJ para proteger la salud mental de sus	Acompañados	✓ Acompañamiento terapéutico individual ✓ Terapia familiar ✓ Cine foro trimestral	Humanos. 1 Profesional Facilitador 1 Psicólogo clínico 1 Terapeuta familiar

docentes		✓ Salida de campo ✓ Almuerzos comunitarios	Físicos. Elementos técnicos. Elementos de papelería. Financieros. * Honorarios para un (1) profesional facilitador. * honorarios para el psicólogo. Honorarios para el terapeuta familiar. *Espacios Recreativos.
----------	--	---	---

9.2. Metas e Indicadores

Cuadro 5 Metas e indicadores

ACCIÓN	INDICADOR	META
Sensibilización	Número de docentes asistentes a los talleres/ Número de docentes esperados para la asistencia a los talleres.	El 70% de los docentes asisten a las sesiones de talleres programados.
Taller de Aprendizaje	Número de docentes que conocen causas, manifestaciones y consecuencias del Síndrome /Número de docentes asistentes.	El 70% de los docentes conocen causas, manifestaciones y consecuencias del Síndrome.

Actividad vivencial

Número de docentes que conoce factores de riesgo y factores protectores del síndrome /Número de docentes asistentes.

El 70% de los docentes conocen factores de riesgo y factores protectores del síndrome.

Feria-Carrusel del conocimiento

Talleres operativos de cada uno de los grados

Número de docentes que tramitan las dificultades y problemáticas presentadas /Número de docentes asistentes.

El 60% de los docentes tramitan las dificultades y problemáticas presentadas.

Talleres participativos de habilidades para la vida

Número de docentes identifican las relaciones interpersonales como factor protector/ Número de docentes asistentes.

El 80% de los docentes identifican las relaciones interpersonales como factor protector.

Taller terapéutico sobre Relaciones	Número de docentes que hayan generado redes de apoyo dentro de la institución/ Número de docentes asistentes.	El 60% de los docentes han generado redes de apoyo dentro de la institución.
Acompañamiento terapéutico individual	Número de docentes asistentes a asesorías individuales /Número de docentes que solicitan acompañamiento.	El 60% de los docentes asistentes a asesorías individuales.
Terapia familiar	Número de asistentes a terapia familiar / Número de docentes que solicitan terapia familiar.	El 60% de los docentes asisten a terapia familiar.
Cine foro trimestral	Número de docentes asistentes al evento del cine foro / Número de docentes esperados.	El 70% de los docentes asisten al evento del cine foro.



Salida de campo- Almuerzos comunitarios

Número de docentes asistentes a salidas de campo /Número de docentes esperados.

El 70 % de los docentes asisten a sitios de esparcimiento e integración.

Cuadro 5: Metas e Indicadores

9.3 Evaluación del proyecto

Para la evaluación del proyecto se propone una metodología en la cual se tengan en cuenta parámetros de carácter cuantitativo, cualitativo y participativo que permitan visualizar transformaciones de carácter colectivo donde tanto la comunidad intervenida como el equipo interventor, quienes hacen parte de él, puedan retroalimentarse para crecer y reconfigurarse, alcanzando los objetivos propuestos en cada uno de los ciclos del proyecto.

Pues la función de la evaluación consiste en hacer una apreciación tan sistemática y objetiva como sea posible sobre un proyecto por realizarse, en curso o acabado, un programa o un conjunto de líneas de acción, su concepción, su realización y sus resultados. Se trata de determinar la pertinencia de sus objetivos y su grado de realización, la eficiencia en cuanto a la acción social, La eficacia el impacto y la viabilidad. Una evaluación debe proporcionar unas informaciones creíbles y útiles que permitan integrar las enseñanzas sacadas en los mecanismos de elaboración de las decisiones (Análisis y desarrollo social consultores, p, 11)

9.3.1 Evaluación Ex -Ante

La evaluación ex ante se realizará utilizando dos herramientas cuantitativas y una cualitativa. Para la evaluación cuantitativa se aplicará una encuesta de selección múltiple, la cual en su tabulación proporcionará información que posibilitará la generación de cuadros estadísticos, además se contará con la información obtenida a partir de las directivas institucionales y de la entidad prestadora del servicio de salud para su posterior análisis. La evaluación cualitativa se realizará mediante una entrevista al coordinador de convivencia de la I.E y mediante la

comparación de informaciones y relatos de cada uno de los docentes de la institución, estos datos configuran una línea de base que dará cuenta del posible riesgo de padecimiento del síndrome de Burnout en los docentes de la IEPAJBLSJ para lo cual será necesario implementar acciones de mitigación y prevención del mismo.

Durante la evaluación ex ante se estableció que la problemática de la población de educadores radicaba en sus relaciones interpersonales, desvirtuando la tesis inicial de sobrecarga laboral lo cual permitió replantear algunos aspectos del proyecto colocando mayor atención a las necesidades expuestas por la población.

En el trabajo al interior del grupo de interventores que diseñan el proyecto, el encuentro frecuente en torno a la construcción permitió la reacomodación, sustitución, o exclusión de algunas temáticas, actividades entre otras técnicas.

Uno de los aspectos a considerar en la implementación del proyecto es la generación de un instrumento que permita realizar un control más claro sobre la ejecución de las tareas, tiempos, responsables, aspectos sobresalientes y aspectos por mejorar.

9.3.2 Evaluación Simultánea Intermedia o Concurrente

Con la aplicación de la evaluación simultanea se espera básicamente reconocer la validez de la hipótesis inicial sobre la cual se funda la intervención, además de realizar una observación juiciosa y critica durante la ejecución del proyecto extrayendo información y generando reflexiones que orienten decisiones a corto y mediano plazo que permitan corregir y/o mejorar la intervención.

Partiendo de que la evaluación es participativa, y la metodología de la intervención se centra en la ejecución de talleres, estos se comportan como una excelente herramienta de evaluación, puesto que las construcciones colectivas darán cuenta de los avances, y tropiezos del proyecto desde la participación del grupo, sus intervenciones permitirán evaluar aspectos como: El desempeño del facilitador, la condición de los espacios, la pertinencia de los temas y el impacto de las metodologías.

Los productos realizados por los participantes del grupo que no den cuenta de lo que se buscaba, darán elementos de evaluación frente a los aspectos que allí fallaron, esto para ejemplificar, que es labor del evaluador captar, leer e interpretar las situaciones y modos que se dan durante la ejecución de los talleres para hacer de estos herramientas de evaluación, acompañadas en todo caso por evidencias fotográficas, y las correspondientes elaboraciones grupales.

Para facilitar la observación, se propone la elaboración de matrices.

Cuadro 6 Matriz 1

LOGROS IDENTIFICADOS	INDICADORES DE "ÉXITO"	FACTORES QUE HAN CONTRIBUIDO	FORMAS DE CONSOLIDACION

Cuadro 7 Matriz 2

PROBLEMAS	CAUSAS	ACTORES INVOLUCRADOS	POSIBLES ESTRATEGIAS PARA ENFRENTARLO

Fuente: CIPPEC, sobre la base de Pichardo Muñiz (1989) citado en (Di Virgilio y Solano, 2012, p. 91)

9.3.3. Evaluación Ex Post

El valor fundamental de la evaluación ex post consiste en la posibilidad de que los aprendizajes que de allí se derivan permitan implementar de nuevo el programa, mejorarlo, generar otros de características similares entre otras acciones. Al realizar la evaluación final es importante tener en cuenta los elementos clásicos en la evaluación de la intervención:

Eficiencia: Entendida como la capacidad de transformar los recursos existentes en logros visibles en la comunidad intervenida optimizando el uso de los recursos para cubrir la mayor población posible.

Eficacia: La cual se soporta en la base del cumplimiento de los objetivos planteados, es decir la eficacia del proyecto se medirá según el nivel del logro alcanzado y el tiempo utilizado para llegar ahí.

Impacto: En qué medida la intervención va generando en los participantes nuevas formas (positivas o negativas) para asumir las temáticas abordadas durante la misma.

Pertinencia: Este aspecto es de alta relevancia ya que posibilita información sobre la utilidad que para la comunidad representa el proyecto, no solo al interior del mismo sino en su contexto.

Viabilidad: Enmarca este aspecto uno de los retos más grandes para el proyecto ya que su evaluación trasciende la ejecución del mismo dado que se pregunta básicamente por el desarrollo suscitado en la población a partir de la intervención.

Cobertura: Aquí es importante tener en cuenta no solo la población que podrá beneficiarse del proyecto sino también aquellas situaciones que puedan constituirse como barreras de acceso al mismo o que generen algún tipo de sesgo que eviten la participación en el mismo.(Análisis y desarrollo social consultores, pp. 49, 50, 51,52 ,54 y 60).

Luego de analizar las anteriores variables la evaluación permitirá dar cuenta frente al estado actual de la población en relación con el momento en el cual se inició la intervención, es decir dará cuenta de su impacto, de otro lado permitirá brindar información clara a aquellos entes que intervienen en el proyecto como son: agentes financiadores, estatales de ser el caso y la población misma

Para esta evaluación proponemos como herramientas: encuestas, entrevistas individuales, grupos focales, observación participante, análisis de las partes interesadas.

Adquiere relevancia en esta etapa de la evaluación la implementación de una herramienta como: el cálculo real del costo del proyecto según Cohen y Martínez (2004). Los pasos a seguir son: Confeccionar un flujo de costos, transformar los costos para un periodo de un año, construir la matriz de costos reales, contrastar los costos reales con los estimados durante el diseño del proyecto.

Para el proceso de evaluación se usaran herramientas cuantitativas, cualitativas y participativas generando de ese modo la posibilidad de realizar una evaluación integral y realista que haga la lectura no solo del proyecto sino de su impacto en el contexto específico donde será implementado.



10. CRONOGRAMAS

10.1. Cronograma de Diseño Cuadro 8 Cronograma de Diseño

[illegible]

10.2. Cronograma de Ejecución

Cuadro 9: Cronograma de Ejecución

ACTIVIDAD	MES I				MES II				MES III				MES IV				MES V				MES VI				MES VII				MES VIII				MES IX				MES X				MES XI				MES XII			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
<u>Evaluación ex ante</u>																																																
CONOCIDOS																																																
Sensibilización																																																
Taller de Aprendizaje																																																
Actividad vivencial																																																
Feria Carrusel de Conocimiento																																																
Evaluación de monitoreo																																																
RELACIONADOS																																																
Taller Operativo																																																
Taller Participativo																																																
Taller Terapéutico																																																
ACOMPAÑADOS																																																
Psicoterapia Breve																																																
Terapia Familiar																																																
Cine Foro																																																
Salida de campo																																																
<u>Evaluación ex post.</u>																																																



Actividades voluntarias o solicitadas por el docente. (Estas fechas estarán a disposición de los docentes para estas actividades)



Actividades de obligatoria ejecución.

11. PRESUPUESTO

11.1 Presupuesto del Diseño del Proyecto

Cuadro 10 Presupuesto del Diseño

PRESUPUESTO GLOBAL DEL DISEÑO DEL PROYECTO			
RUBROS	FUENTES		TOTAL
	Estudiante	Externo	
Descripción de los gastos de personal	\$4.000.000	\$3.000.000	\$7.000.000
Descripción de material y suministro	\$152.500	-	\$152.500
Descripción de salidas de campo	\$130.000	-	\$130.000
Descripción de material bibliográfico	\$150.000	-	\$150.000
Descripción de equipos	\$ 3.850.0000	-	\$ 3.850.0000
Descripción de otros gastos financiados	\$400.000	\$800.000	\$1.200.000
TOTAL	\$ 8.682.500	\$3.800.000	\$12.482.500

DESCRIPCIÓN DE LOS GASTOS DE PERSONAL					
Nombre del Interventor	Función en el proyecto	Dedicación Horas	Costos		Total
			Estudiante	Externa	
Ana María Maya Duque	Psicóloga	40	\$ 1.000.000	-	\$ 1.000.000
Leidy Diana Potes	Psicóloga	40	\$ 1.000.000	-	\$ 1.000.000
Laura Viviana Palacios	Licenciada en Educación	40	\$ 1.000.000	-	\$ 1.000.000
María Angelica Correa	Psicóloga	40	\$ 1.000.000	-	\$ 1.000.000
César Jaramillo	Asesor	16	-	\$ 3.000.000	\$ 3.000.000
SUBTOTAL 1			\$ 4.000.000	\$ 3.000.000	\$ 7.000.000

DESCRIPCIÓN DE MATERIAL Y SUMINISTRO		
Descripción de tipo de Material y/o suministro	Costo	Total
	Estudiantes	
25 Lapiceros	\$ 37.500	\$ 37.500
2 CD – presentación y marca institucional	\$10.000	\$10.000
1 Resma de Papel	\$ 25.000	\$ 25.000
8 Cuadernos	\$80.000	\$80.000
SUBTOTAL 2	\$ 152.500	\$ 152.500

DESCRIPCIÓN DE SALIDAS DE CAMPO		
Descripción de las salidas	Costo	Total
	Estudiante	
Visita I. E Presbitero Antonio José Bernal Londoño S, J.	\$ 30.000	\$ 30.000
Proceso de caracterización de la población – Aplicación de Encuesta	\$ 100.000	\$ 100.000
SUBTOTAL 3	\$130.000	\$ 130.000

DESCRIPCIÓN DE MATERIAL BIBLIOGRÁFICO		
Descripción de compra de material bibliográfico	Costo	Total
	Estudiante	
3 Textos	\$ 150.000	\$ 150.000
SUBTOTAL 4	\$ 150.000	\$ 150.000

DESCRIPCIÓN DE EQUIPOS		
Descripción de compra de equipos	Costo	Total
	Estudiante	
2 Computador portátil	\$ 3.500.000	\$ 3.500.000
2 Cartucho de tinta	\$ 50.000	\$ 50.000
4 Memorias USB	\$ 100.000	\$ 100.000
1 Impresora	\$ 200.000	\$ 200.000
SUBTOTAL 5	\$3.850.000	\$3.850.0000

DESCRIPCIÓN DE OTROS GASTOS FINANCIADOS			
Descripción de otros gastos	Costo		Total
	Estudiante	Externo	
Internet y servicio de telefonía celular	\$ 100.000		\$ 400.000
Diseño Logo del proyecto		\$800.000	\$800.000
SUBTOTAL 6	\$ 400.000	\$800.000	\$ 1.200.000

11.2 Presupuesto Ejecución del Proyecto

Cuadro 11 Presupuesto de Ejecución

PRESUPUESTO GLOBAL DE LA EJECUCIÓN PROYECTO		
RUBROS	FUENTES	TOTAL
	Institución Beneficiaria	
Descripción de los gastos de personal	\$144.000.000	\$144.000.000
Descripción de material y suministro	\$5.642.700	\$5.642.700
Descripción de salidas de campo	\$2.900.000	\$2.900.000
Descripción de equipos	\$7.300.000	\$7.300.000
Descripción de otros gastos financiados	\$3.670.000	\$3.670.000
SUBTOTAL	\$163.52127	\$163.52127
TOTAL	\$163.52127	\$163.52127

DESCRIPCIÓN DE LOS GASTOS DE PERSONAL				
Nombre del Interventor	Función en el proyecto	Dedicación en horas	Costo Unitario	Total
			Externa	
Especialista en Intervenciones Psicosociales	Coordinación	Tiempo completo durante 12 meses	\$ 3.000.000	\$36.000.000
Especialista en Intervenciones Psicosociales	Coordinación	Tiempo completo durante 12 meses	\$ 3.000.000	\$36.000.000
Especialista en Intervenciones Psicosociales	Profesional Social	Tiempo completo durante 12 meses	\$ 3.000.000	\$36.000.000
Especialista en Intervenciones Psicosociales	Profesional Social	Tiempo completo durante 12 meses	\$ 3.000.000	\$36.000.000
Profesional en Psicología	Psicologo Clinico	Tiempo completo durante 12 meses	\$ 2.600.000	\$ 31.200.000
Profesional en Terapia Familiar	Profesional de Familia	Tiempo completo durante 12 meses	\$ 2.600.000	\$ 31.200.000
Técnico Administrativo	Auxiliar Administrativo	Tiempo completo durante 12 meses	\$1.000.000	\$12.000.000
SUBTOTAL 1			\$18.200.000	\$144.000.000

DESCRIPCIÓN DE MATERIAL Y SUMINISTRO		
Descripción de tipo de Material y/o suministro	Costo unitario	Total
4 resma de papel tamaño carta Blanco	\$ 9.000	\$ 32.000
3 resma de papel iris tamaño carta	\$3.000	\$9.000
12 paquetes de fichas bibliográficas	\$1000	\$12.000
20 Tapa ojos	\$1000	\$20.000
12 cajas de cubos de azúcar	\$4.500	\$ 54.000
5 bolas de tira para traperas	\$ 1000	\$ 5.000
5 bolsas de algodón	\$ 2.500	\$ 12.500
10 bloques grandes de plastilina colores surtidos	\$ 10.000	\$ 100.000
7 Galones de vinilos (blanco, negro, rojo, azul, amarillo, verde, morado y naranja	\$ 3.200	\$ 224.000
10 bolsas de arcilla	\$ 3.000	\$ 30.000
10 bolsas de piedra para jardinería	\$ 2.000	\$ 20.000
12 cajas de colores	\$ 2.900	\$ 39.800
5 cajas de lápices	\$ 7000	\$ 35.000
3 cajas de marcadores	\$ 10.800	\$ 32.400

100 pliegos de papel periódico	\$200	\$20.000
10 Tijeras	\$ 500	\$ 5.000
100 Plegables	\$200	\$ 2.000
5 Vallas	\$20.000	\$ 100.000
5 Pendones	\$20.000	\$100.000
Impresión Mensual / 12 Meses – Periodico Colegio	\$20.000	\$240.000
50 Carteleras	\$ 3.000	\$150.000
400 Refrigerios	\$5.000	\$ 2.000.000
80 Obsequios (Camisa)	\$ 30.000	\$ 2.400.000
SUBTOTAL 2	\$139.800	\$5.642.700

DESCRIPCIÓN DE SALIDAS DE CAMPO		
Descripción de las salidas	Costo unitario	Total
Transporte	\$ 500.000	\$ 1.500.000
3 Alquiler de espacio	\$ 1.400.000	\$ 1.400.000
SUBTOTAL 3	\$1.900.000	\$2.900.000

DESCRIPCIÓN DE EQUIPOS		
Descripción de compra de equipos	Costo unitario	Total
6 Computador portátil	\$ 1.000.000	\$ 6.000.000
1 Impresora multifuncional	\$ 400.000	\$ 400.000
5 Cartucho de tinta	\$ 40.000	\$ 200.000
2 Cámaras	\$ 350.000	\$ 700.000
SUBTOTAL 4	\$1.439.000	\$7.300.000

DESCRIPCIÓN DE OTROS GASTOS FINANCIADOS		
Descripción de otros gastos financiados	Costo unitario	Total
Sonido	\$ 375.000	\$ 370.000
Adecuación de espacios	\$ 100.000	\$ 300.000
Grupo de Teatro	\$ 1.000.000	\$ 3.000.000
SUBTOTAL 5	\$1.625.000	\$3.670.000

REFERENCIAS

- Alcaldía de Medellín. (2013). Comuna cinco. Recuperado de: http://comunacastilla.org/index.php?option=com_content&view=frontpage&Itemid=1
- Alcaldía de Medellín. (2012). Diplomatura Vives como Sientes. Secretaria de Educación. En convenio Universidad Eafit y Universidad de Manizales. Resolución Numero 05396 de 2012. Medellín.
- Alvis, A. (2009). Aproximación teórica a la intervención Psicosocial. *Revista Electrónica de Psicología Social «Poiésis»* (17), Junio, 1 - 6. Recuperado de <http://www.google.com.co/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0CCQQFjAA&url=http%3A%2F%2Fwww.funlam.edu.co%2Frevistas%2Findex.php%2Fpoiesis%2Farticle%2Fdownload%2F189%2F178&ei=7ot-U97hCJWssQTho4CgBg&usg=AFQjCNEqD5UyO5pXlaqBTcaLHmCuS SrnCA&sig2=6i4Lllylgowfq9JqDh1A4pA&bvm=bv.67720277,d.cWc>
- Análisis y Desarrollo Social Consultores (2003) Plan Estratégico del Tercer Sector de acción social. Guía de Evaluación de programas y proyectos sociales. Plataforma de ONG de Acción Social. Recuperado de: <http://www.plataformaong.org/planestrategico/ARCHIVO/documentos/6/6.pdf>
- Bravo Ursua, C. (2002). Hacia una comprensión del construccionismo Social De Kenneth Gergen. Obtenido de [http://www.pruzhangydistrict.com.ar/Hacia%20una%20compresi%20C3%20B3n%20del%20construccionismo%20Social\[1\].pdf](http://www.pruzhangydistrict.com.ar/Hacia%20una%20compresi%20C3%20B3n%20del%20construccionismo%20Social[1].pdf)

- Benito Marin, B. (2006). Las Relaciones Interpersonales de los profesores como fuente de satisfacción. Universidad de Salamanca.
- Bernal, H. (2010). Políticas y leyes sobre salud mental en Colombia. Medellín: Funlam. Recuperado de: <http://www.funlam.edu.co/modules/facultadpsicologia/item.php?itemid=23>
- Cohen, E., & Martinez, R. (2004). *Manual de formulación, Evaluación y monitoreo de proyectos sociales*. Buenos Aires: Buenos Aires: CEPAL.
- CORFASO (Corporación Familia y Sociedad). (2007). Plan De Desarrollo: Unidos por la transformación de la Comuna Cinco. Recuperado de: <http://www.medellin.gov.co/irj/go/km/docs/wpccontent/Sites/Suportal%20del%20Ciudadano/Planeaci%C3%B3n%20Municipal/Secciones/Plantillas%20Gen%C3%A9ricas/Documentos/Plan%20Desarrollo%20Local/PDL%20COMUNA%205.pdf>
- Di Virgilio, M. & Solano, R (2012) Monitoreo y evaluación de políticas, programas y proyectos sociales. 1a ed. Buenos Aires : Fundación CIPPEC y UNICEF
- El país. (2013). 50 % de los adolescentes abandona la secundaria en Colombia. *El país*, Recuperado de <http://www.elpais.com.co/elpais/colombia/noticias/50-adolescentes-abandona-secundaria-colombia>
- Escuela del Maestro. (2006). Secretaria de Educación. Medellín: Alcaldía de Medellín.

- FEMA , (Federal Emergency Management Agency). (27 de 03 de 2013).
¿Qué es *mitigación*? Recuperado el 2014, de
<http://www.fema.gov/es/es/reconstruccion-mas-fuerte-e-inteligente/que-es-mitigacion>
- Fundación Médico Preventiva. (2004). Perfil Epidemiológico del Magisterio de Antioquia. Medellín: FMP.
- Gergen, Kenneth (2007) Construccinismo Social, Aportes Para el Debate y la Practica. Recuperado de
www.taosinstitute.net/websites/thetaosinstitutetaos/...../gergen_construccionismo_social.pdf.
- Hernández, D.L (2004 Febrero) Universidad Autónoma Metropolitana. Unidad IZAPALAPA. Mexico D.F División Ciencias Sociales y Humanidades. Grado Licenciatura. Tesis La construcción Social de los valores en los profesores de la UNAM -1 148.206.53.84/ tesiauari/UAMI10917.pdf.
- Iglesias, B. Elisardo, Tomás, Arias, Barreiro, Berdullas, Iraurgi, Llorente del Pozo, López, Mandoz, Martínez, Ochoa, Palau, Palomares, Villanueva (2010, agosto). Manual de Adicciones para Psicólogos Especialistas en psicología Clínica en Formación.
- Institución Educativa Presbítero Antonio José Bernal Sacerdote Jesuita. (2012). Manual de Convivencia, Medellín.
- Institución Educativa Presbítero Antonio José Bernal Sacerdote Jesuita. (2010). Modelo Pedagógico desarrollista con enfoque social basado en competencias, Medellín.

- Jiménez, R. (2010). El paradigma social de redes. *Ser, Pensar y hacer en la relación*. Septiembre Vivat Academia. nº 112. Recuperado de : [http://pendientedemigracion.ucm.es/info/vivataca/numeros/n112/DATOS S.htm](http://pendientedemigracion.ucm.es/info/vivataca/numeros/n112/DATOS%20S.htm)
- Ley de Gestión Integral de Riesgos Socionaturales y Tecnológicos (Gaceta Oficial No 39.095 del 9 de enero de 2009) Recuperado http://www.medicinalaboraldevenezuela.com.ve/archivo/ley_G.I.R.S.T.pdf
- Lupiáñez Tomé, I. (21 de Agosto de 2009). La filosofía de la alteridad de E. Lévinas. *Regista digital Innovación y Experiencias Educativas*, 7. Recuperado de http://www.csi-csif.es/andalucia/modules/mod_ense/revista/pdf/Numero_21/ISABEL_%20LUPIANEZ%20TOME_1.pdf
-
- Moriana, E., J.A. y Herruzo, J. (2004). Estrés y Burnout en Profesores. Universidad de Córdoba España. Recuperado de: www.acpc.es/ijchp/articulos_pdf/ijhchp-126.pdf.
- Martínez, A. (2010). El síndrome de Burnout. Evolución conceptual y estado actual de la cuestión. Vivat Academia. nº 112. Septiembre. Recuperado de : <http://pendientedemigracion.ucm.es/info/vivataca/numeros/n112/PDFs/Anbelacop.pdf>
- Martín, M. L. (2009). Resumen de la ponencia presentada en el Congreso

"Hacia el Bicentenario". Argentina: presente y futuro. Panel Cultura, Educación y Familia. Pontificia Universidad Católica Argentina. Mayo. Buenos Aires. Recuperado de : <http://www.fundacionamericana.org.ar/maestro.php>

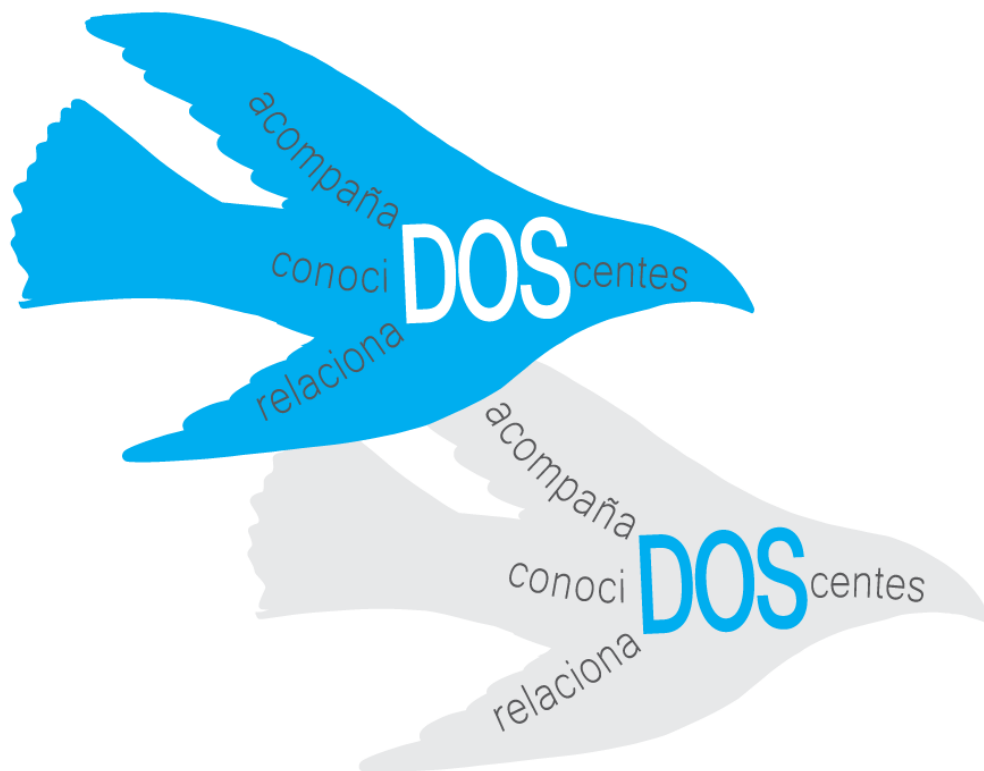
- Obregón, L. Clara (alcaldesa mayor designada), Conde (secretario distrital de salud), Soto (directora de salud pública), Barbosa, Cifuentes, López (equipo técnico secretaria distrital de salud), Quintero (secretaria de integración social), Díaz (secretaria de Gobierno). Equipo Técnico Intersectorial (2011). Política Pública de Prevención y Atención del Consumo y la Prevención de la vinculación a la oferta de Sustancias psicoactivas en Bogotá DC. www.redpapaz.org...../images/stories/politicaspabogota.pdf.
- Palacios, D. (2008) Resolución 002646. Ministerio de la protección social. Diario Oficial 47.059. Recuperado de <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=31607>
- Pérez, K (2000). Mitigación. Diccionario de acción humanitaria y cooperación al desarrollo. Recuperado de <http://www.dicc.hegoa.ehu.es/listar/mostrar/145>
- Pichardo Muñiz, A. (1989). *Evaluación del impacto social: Una metodología alternativa para la evaluación de proyectos*. Costa Rica: Universidad de Costa Rica.

- Proantioquia. (2009). Programa SER + MAESTRO. Medellín. Recuperado de: <http://proantioquia.org.co/web/index.php/calidad-de-la-educacion/programa-ser-maestro>.
- Reyes, R. y López, J. (2012). Universidad de los Andes. Estrés Laboral Docente: ¿Un Problema De Género? Ponencia presentada en el 1º Congreso Internacional y 4º Foro de las Américas en Investigación Sobre Factores Psicosociales, Estrés y Salud Mental en el Trabajo Retos y perspectivas latinoamericanas para la teoría, la investigación y la intervención, en el contexto de la globalización. 17 al 20 de Octubre. Bogotá Colombia. Recuperado de: <http://cifa2012.uniandes.edu.co/Documentos/Poster6.pdf>
- Sandoval Moya, J. (septiembre de 2010). Construccinismo, conocimiento y realidad: una lectura crítica desde la Psicología Social. Obtenido de <http://cifa2012.uniandes.edu.co/Documentos/Poster6.pdf>
- Torres de Galvis, Y., Posada Villa. J., Mejía Montoya, R., Bareño Silva. J., Sierra Hincapié. G. M., Montoya Vélez. L. P. y Agudelo Martínez, A. (2012). Primer Estudio Poblacional de Salud Mental Medellín, 2011-2012. [Versión PDF]. En convenio entre Secretaria de Salud de Medellín – Grupo de Salud Mental-CES. Medellín: L Vieco e Hijas Ltda. ISBN: 978-958-8674-15-5. Recuperado de <http://www.medellin.gov.co/irj/go/km/docs/wpcccontent/Sites/Subportal%20del%20Ciudadano/Salud/Secciones/Publicaciones/Documentos/2012/Investigaciones%202011-2012/Libro%20Salud%20Mental%20-%202011.pdf>

- Universidad del país Vasco, Euskal Herriko Unibertsitatea. *Relaciones Interpersonales Generalidades*. Recuperado de <http://www.ehu.es/xabier.zupiria/liburuak/relacion/1.pdf>
- Universidad del Valle (2005) *Factores de Riesgo Ocupacional*. Recuperado de <http://saludocupacional.univalle.edu.co/factoresderiesgoocupacionales.htm>
- Vera Mendoza, L. A. (2012). *Actualización en Atención Primaria. Fundamentos de las Intervenciones Psicosociales en Medicina de Familia*. Recuperado el 2012, de www.idefiperu.org/rampa.html
- World Health Organization. (2010). Entornos laborales saludables: *Fundamentos y modelos de la OMS, Contextualización, Prácticas, y literatura de apoyo*. Recuperado de http://whqlibdoc.who.int/publications/2010/9789243500249_spa.
- Yañez, G. Rodrigo; Arenas C. Mallen y Ripoll N. Miguel. (2010 jul-dic). El Impacto de las Relaciones Interpersonales en la Satisfacción Laboral General. Revista de psicología-biblioteca de recursos. (16), julio/dic. Recuperado de http://www.google.com.co/Biblioteca.universia.net/html_bura/verColección/params/id/42162.html.

ANEXOS

Gráfico 13



SIGNIFICADO DEL LOGO

El logo del proyecto de intervención es la silueta de dos palomas en vuelo, ya que la experiencia de enseñar es como poner en vuelo mentes y espíritus. Las palomas van una junto a la otra iguales en su forma, pero diferentes en su color lo cual expresa nuestra igualdad en tanto seres humanos con derechos y con igual dignidad, mas diferentes en nuestras formas de ser y estar en el mundo, pero siempre junto a un Otro.

Símbolos:

La **paloma** es el símbolo universal de la paz, ha sido históricamente considerada como un Símbolo de Paz y entendimiento entre las personas, se

caracterizan por tener un gran sentido de la orientación, de la misma forma que los docentes representan una guía para los estudiantes. Las dos palomas una al lado de la otra representan que sólo la relación con otro nos conduce hacia una relación totalmente diferente de la experiencia y a la creación de una identidad, al devolver la propia imagen.

Los **colores** son importantes en el logo porque transmiten sensaciones las cuales influyen en la disposición para la participación de la comunidad docente en nuestro proyecto.

El **azul** Transmite seguridad confianza, productividad y serenidad, virtudes todas estas manifiestas en labor docente. Además el azul es el símbolo de la salud.

El **gris** Neutralidad Calidad, Autenticidad, Versatilidad, Compromiso, Austeridad, Discreción, Modestia, virtudes a potencializar en este proceso de crecimiento conjunto.

El **blanco** es símbolo de cualidad clara y naturaleza cálida, de fusión y de síntesis, aparece relacionado con lo absoluto, por lo que simboliza lo primero y lo último, el principio y el fin, el nacer y el morir. También se lo relaciona con la pureza, la virginidad, inocencia y paz

Al interior, de las siluetas encontramos las palabras que definen la esencia de la estrategia de intervención cual es:

CONOCIDOS como el espacio propicio para el conocimiento el componente cognitivo del proyecto, luego aparece,

ACOMPAÑADOS como componente de construcción colectiva y acompañamiento emocional, por ultimo aparece

RELACIONADOS como el componente de la acción donde se vivencia en el día a día todo aquello construido, es el poner en escena la nueva forma de vivir las relaciones interpersonales.

La palabra **DOS** que se forma con el final de cada una de las estrategias se refiere a como siempre el docente por su labor y por su condición de ser humano está estableciendo vínculos con otro, en su camino está acompañado, es con el otro, son **DOS**

Gráfico 14



SIGNIFICADO DEL NOMBRE

El nombre del proyecto DOScentes continua en la línea del logo manteniendo los mismos colores que indican cualidades que deben acompañar al docente y otras que esperamos se construyan mediante la realización del proyecto.

Doscentes aparece como un juego fonético donde la ortografía entendida como estructura de la palabra es modificada, al igual que esperamos modificar la estructura del docente para impregnarlo de la flexibilidad que le exige la vida actual donde debe flexibilizar su postura para convertirse en facilitador, acompañante, guía, mediador o aquello que le posibilite al Otro y al docente actuar de acuerdo al concepto de alteridad.