

FUNDACIÓN UNIVERSITARIA LUÍS AMIGÓ
ESPECIALIZACIÓN EN INTERVENCIONES PSICOSOCIALES

SALUD – ARTE MAESTRO

PROPUESTA DE INTERVENCION PSICOSOCIAL ENCAMINADA AL
MEJORAMIENTO DE LA CALIDAD DE VIDA DE LOS DOCENTES

ELABORADO POR:

LUZ DARY URREGO

MARIA ELENA ESCOBAR

HÉCTOR BEDOYA

ALBA LUZ RAMIREZ MUÑOZ

CLAUDIA MARLENY SANTA GÓMEZ

MEDELLÍN

2013

TABLA DE CONTENIDO

1. TITULO: PROYECTO DE INTERVENCIÓN.....	4
2. PLATAFORMA DE GESTIÓN DE LA PROPUESTA.....	5
NOMBRE: Colegio Emilia Riquelme	5
3. REFERENTE CONTEXTUAL	7
4. REFERENTE LEGAL.....	10
5. CARACTERIZACIÓN DE LA POBLACIÓN	13
6. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	15
7. JUSTIFICACION.....	17
8. OBJETIVOS	19
8.1 OBJETIVO GENERAL	19
8.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS	19
9. REFERENTES CONCEPTUALES	20
Calidad de Vida:	20
El estrés.	23
El síndrome de burnout - Síndrome del profesor quemado.....	24
9.1 PERSPECTIVA TEORICA.....	28
9.2 CONCEPTUALIZACIONES FRENTE A LA PROBLEMÁTICA.....	31
10. DISEÑO METODOLÓGICO	38
10.1 ESTRATEGIAS.....	38
10.2 METAS.....	42

10.3 INDICADORES DE GESTIÓN	42
11. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES.....	43
12. PRESUPUESTO.....	48
BIBLIOGRAFIA.....	50

1. TITULO: PROYECTO DE INTERVENCIÓN

PROPUESTA DE INTERVENCION PSICOSOCIAL ENCAMINADA AL
MEJORAMIENTO DE LA CALIDAD DE VIDA DE LOS DOCENTES

2. PLATAFORMA DE GESTIÓN DE LA PROPUESTA¹

NOMBRE: Colegio Emilia Riquelme

El colegio EMILIA RIQUELME es de carácter privado, de propiedad de las hermanas misioneras del Santísimo Sacramento y María Inmaculada. Se encuentra ubicado en la comuna cuatro, barrio Aranjuez, sector San Cayetano. Siendo el colegio una institución de carácter inminentemente “CATÓLICO”, busca promover a través de la educación impartida fundamentada en el evangelio, la fe, la ciencia y la cultura, un ambiente de fraternidad, de confianza, diálogo, responsabilidad y servicio.

El colegio tiene como misión, formar a las alumnas mediante conceptos cristianos, basados en el carisma de María Emilia Riquelme. Así mismo, imparte su formación orientada al rescate de valores, al desarrollo y preparación científica para el nuevo siglo. De la misma forma pretende estimular el desarrollo intelectual, emocional y espiritual de las alumnas para el logro de su equilibrio personal, estimulando su actividad creadora para canalizarla hacia el trabajo académico, científico, artístico y deportivo.

¹ La información fue tomada del Proyecto Educativo Institucional (PEI), versión en revisión, 2012.

Por consiguiente, su visión es preparar mujeres para la vida familiar, el campo laboral y político. Con formación humanista mediante principios cristianos que resalten el valor de la vida y la trascendencia. Por ello el establecimiento busca ser un Colegio comprometido con la educación de niñas y jóvenes capaces de vivir en armonía con ellas mismas, con los demás, con la naturaleza y con Dios, estimular la EXCELENCIA ACADÉMICA y el DESARROLLO INTELECTUAL, EMOCIONAL y ESPIRITUAL de las estudiantes.

El Colegio se ha planteado 4 objetivos fundamentales en los cuales basa su trabajo formador:

1. Fortalecer la identidad como colegio confesional católico, a través de la construcción y vivencia de un proyecto de pastoral que sea el centro de la acción educativa, anime, oriente y permita vivir la fe en el seguimiento de Jesús.
2. Fortalecer la formación integral de las estudiantes y el desarrollo de competencias, desde una dinámica de actualización permanente de la propuesta educativa Riquelmina.
3. Potenciar la dimensión social en las estudiantes de manera que vivan experiencias de servicio y solidaridad.
4. Optimizar la gestión humana y administrativa mediante el aprovechamiento del talento humano y el manejo eficiente de los recursos.

3. REFERENTE CONTEXTUAL

Según el Plan de Desarrollo local de la comuna 4 (2008), la comuna está localizada en la zona nororiental de la ciudad de Medellín. Limita por el norte con las comunas 1 y 2 (Popular y Santa Cruz); por el oriente con la comuna 3 (Manrique); por el occidente con el río Medellín, y por el sur con la comuna 10 (La Candelaria).

Según la encuesta calidad de vida realizada por el Departamento de Planeación Municipal (2011), la población se calcula en 160.581 habitantes, tiene una extensión de 486,45 hectáreas, que corresponden al 30.9% de la zona nororiental y al 4,7% del suelo urbano de Medellín.

El 47,53% de las personas son hombres, el 52,47% son mujeres, el 1,30% tienen menos de 1 año, el 5,27% tienen entre 1 y 4 años, el 13,56% entre 5 y 14 años, el 46,00% tienen entre 15 y 44 años, el 21,54% tienen entre 45 y 59 años y el 12,34% tienen más de 60 años.

La población de acuerdo al estrato socioeconómico de la vivienda, esta medida de la siguiente manera: El 10,92% de las personas residen en viviendas de estrato 1 (Nivel Bajo bajo), el 33,45% residen en viviendas de estrato 2 (Nivel Bajo), el 55,63% residen en viviendas de estrato 3 (Nivel Medio bajo).

La comuna 4 comienza a conformar su población en dos periodos: El primero es a principios de 1920 cuando empieza el surgimiento de barrios como Berlín, Aranjuez y Campo Valdés, uniéndose a las grandes fincas existentes que pertenecían a familias de comprobada solvencia económica, quienes, después de trazar el barrio con sus respectivas calles, empiezan a vender terrenos a grandes plazos y precios módicos en los sectores hoy conocidos como Campo Valdés y Aranjuez. Básicamente, su conformación inicial empieza desde mediados de los 40, y su proceso de desarrollo se inició por el sistema de urbanización pirata, que se transformó en un desarrollo de asentamientos espontáneos en la década del 50. De ahí, la poca relación de la conformación urbana con la topografía y la carencia de espacios públicos.

El segundo periodo de poblamiento surge en la década de los 60, producto de flujos migratorios ocasionados por la violencia en diferentes zonas rurales del país, y en particular del departamento de Antioquia. Desde entonces se configuran como proceso ilegal de urbanización sectores como Moravia, Los Álamos y Palermo, altamente poblados, en condiciones de hacinamiento, con alta presión por los usos del suelo, insuficiente infraestructura para educación, vivienda y salud; mala calidad de los servicios públicos y problemas de habitabilidad.

En la comuna 4 se encuentran excelentes puntos de referencia y lugares de encuentro tanto a escala comunal como a nivel de ciudad, tales como el Parque

Norte, el Jardín Botánico “Joaquín Antonio Uribe”, el Parque de Aranjuez, el Planetario Municipal “Jesús Emilio Restrepo, el Parque de los Deseos, el Parque Explora, la Clínica León XIII, el Hospital Concejo de Medellín, el Centro de Desarrollo Cultural de Moravia, el Centro Regional Comunitario de Atención Administrativa (Cerca), la Universidad de Antioquia, el Museo Pedro Nel Gómez, La Casa Gardeliana, el edificio remodelado del antiguo manicomio municipal, el Museo Cementerio San Pedro y las iglesias de San Nicolás de Tolentino, San Cayetano, El Señor de las Misericordias, El Sagrario y el Calvario, consideradas de gran valor arquitectónico y cultural.

Cuenta además con el servicio de transporte masivo con buses articulados en vías únicas, denominado Metro Plus. Pese a su cercanía al centro de la ciudad, al lado de un equipamiento básico como hospitales, supermercados, droguerías, centros educativos, parques recreativos, canchas deportivas, centros culturales y otros en la mayoría de sus barrios, gran parte de sus pobladores(as) siguen sin poder acceder a empleo, salud, educación y cultura. Su calidad de vida, aunque ha tenido un leve aumento en los últimos tres años, sigue estando por debajo de la media del Municipio de Medellín (Departamento de Planeación Municipal, 2011).

4. REFERENTE LEGAL

El Fomento del bienestar laboral se hace necesario para un buen desarrollo de las labores desempeñadas por cada individuo; es por ello que la Organización Internacional del Trabajo OIT (2007), promueve el trabajo decente y productivo para mujeres y hombres, en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad humana. Los principales objetivos de la OIT son: fomentar los derechos laborales, ampliar las oportunidades de acceder a un empleo decente, mejorar la protección social, y difundir el uso del diálogo al abordar asuntos laborales. Según el Departamento de Comunicaciones y de Información de la OIT, plantea que el trabajo digno fomente la calidad de vida de las personas, “El trabajo es esencial para el bienestar de la gente; además de generar un ingreso, el trabajo abre el camino hacia el progreso social y económico, y fortalece a las personas, a sus familias y sus comunidades”.

El trabajo digno significa la oportunidad de generar un ingreso justo que garantiza mejores posibilidades de desarrollo personal y social, para que las personas se integren y participen de manera activa de la toma de decisiones que afectan sus vidas.

Es por ello que la OIT desde sus comienzos busca definir y garantizar los derechos y mejorar las condiciones de los trabajadores mediante el establecimiento de un sistema internacional de normas laborales y se expresan en la forma de Convenios, recomendaciones y repertorios de recomendaciones prácticas.

De la misma manera, la Organización Mundial de la Salud (OMS) se preocupa de la búsqueda del máximo bienestar posible, tanto en la realización del trabajo como en las consecuencias de éste, en los planos, físico, mental y social

Para Parra (2003)

“la salud laboral es en primer lugar una preocupación y responsabilidad de las propias personas involucradas en el trabajo, vale decir, trabajadores, trabajadoras y empleadores. El nivel de salud laboral posible de alcanzar en un momento determinado va a depender en gran medida de otras situaciones dentro de la sociedad: el nivel de empleo y desempleo, las condiciones de vivienda, la disponibilidad de infraestructura, de transporte, el acceso a la educación y a la salud, las instituciones promotoras de la salud y las instituciones fiscalizadoras, el grado de organización sindical, entre otros aspectos” Pág: 4

Para la OMS citado por Parra (2003) la salud mental es un componente integral y esencial de la salud, su constitución dice: «La salud es un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades» Una importante consecuencia de esta definición es que considera la salud mental como algo más que la ausencia de trastornos o discapacidades mentales.

En Colombia Existen algunas normas vigentes para la implementación de planes de Bienestar, en la labor docente:

- Decreto 614 de 1984: Por el cual se determinan las bases para la organización y administración de la salud ocupacional en el País.
- Ley 100 de 1993: Crea el sistema de seguridad social integral, para la protección y servicios sociales a los habitantes del territorio nacional.
- Decreto 1567 de 1998: Crea el sistema de Estímulos, los programas de Bienestar y los programas de Incentivos.
- Decreto 1572 de 1998: Reglamenta el Decreto 1567 de 1998 Decreto 2504 de 1998: Dicta otras disposiciones y aclaraciones sobre Planes de Incentivos.

En el marco de la creación de programas para el Bienestar Docente, la Alcaldía de Medellín realizó una propuesta entre los años 2008 y el 2011, buscando contribuir al mejoramiento del desarrollo humano y bienestar laboral, familiar y social de los docentes y directivos docentes de las instituciones educativas oficiales de Medellín, mediante la implementación de estrategias, acciones y proyectos en salud física y mental, clima organizacional, deporte, recreación y lúdica, desarrollo humano y profesional, estímulos y reconocimientos y vivienda (Alcaldía de Medellín, 2011).

Este programa incluye las instituciones educativas oficiales, para las instituciones de carácter privado no existe un programa planteado para el mejoramiento del bienestar docente.

5. CARACTERIZACIÓN DE LA POBLACIÓN

El colegio Emilia Riquelme cuenta con 15 docentes en total, de los cuales 13 son seculares y dos son hermanas misioneras de la comunidad. Sus edades oscilan entre los 24 y 50 años de edad, su nivel profesional se puede determinar así: 10 licenciados, 2 profesionales con pregrado, dos con maestría y una docente normalista.

Los docentes tienen contratación fija inferior a un año, los decretos de vinculación y de transición no aplican para efectos de contratación ya que por ser un colegio privado tiene su propia normatividad interna.

La planta administrativa cuenta con una rectora, quien es la máxima autoridad del plantel, quien a su vez cumple la función de superiora de la comunidad religiosa, este cargo es designado por su propia comunidad. También se cuenta con una tesorera, una coordinadora académica, una coordinadora de disciplina, una secretaria, dos señoras de oficios generales, un conductor y la comunidad de hermanas religiosas quienes también cumplen con tareas de apoyo al sostenimiento administrativo del colegio.

Además, la institución cuenta con el apoyo de una psicóloga de planta a quien los docentes remiten las estudiantes que presentan dificultades de aprendizaje, para realizar un acompañamiento más personalizado y asesorar a las familias en caso de ser necesario.

El personal que desarrolla las tareas de oficios generales, en su mayoría son habitantes del sector, quienes no cuentan con la escolaridad básica, pero a quienes la comunidad de religiosos han adoptado para contribuir al mejoramiento de su calidad de vida.

6. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El colegio Emilia Riquelme se encuentra ubicado en la comuna 4 del municipio de Medellín barrio Aranjuez, es una institución de carácter privado, dirigido y administrado por las hermanas Misioneras del Santísimo Sacramento y María Inmaculada. La población atendida es de género femenino, en edades que oscilan entre los 05 y 18 años de edad.

El nivel de enseñanza comprende los grados desde transición hasta el 11 grado de la básica secundaria, notándose la existencia de un grupo por grado, las egresadas son tituladas como Bachilleres Académicas, la planta docente del colegio está conformada por 14 docentes (1 hombre y 13 mujeres) sus edades están comprendidas entre los 24 y 50 años, con formación profesional en licenciatura, correspondientes a las diversas áreas.

Los docentes del Colegio Emilia Riquelme se están viendo alterados en su bienestar y calidad de vida, debido a la interacción en ambientes donde se generan diversos factores desfavorables, modificando las posibilidades de satisfacer adecuadamente sus necesidades humanas fundamentales.

Los docentes en el ejercicio de su labor, frecuentemente se encuentran expuestos a situaciones que afectan su calidad de vida tales como: pocas garantías laborales, (contratos con termino inferiores a un año, salarios que no cumplen con las expectativa, múltiples exigencias, sobrecarga laboral evidenciada en la conformación de los grupos ya que superan el número que se debe atender por

docente (25 estudiantes). A esto se le suma la atención a diferentes perfiles de estudiantes en la misma aula de clase, la carencia de algunas competencias para el trabajo con estudiantes con necesidades educativas especiales y la realización del trabajo en jornadas extra laborales.

Estas situaciones indiscutiblemente afectan la calidad de vida del docente, generando en ellos niveles de stress, trastornos de ansiedad, irritabilidad, susceptibilidad, pesimismo, desmotivación, desgaste físico y mental, angustia, poca optimización del tiempo, afectando su dinámica familiar, social y emocional. Todo lo anteriormente puede incidir de manera directa en los procesos de formación y la calidad académica del Colegio.

Teniendo en cuenta lo planteado en el ítem anterior, las dificultades a las que a diario deben enfrentarse los docentes, alteran de manera significativa su bienestar integral y su buen desempeño, lo que en correlación con la calidad de vida y las posibilidades refiere que “el mejor proceso de desarrollo será aquel que permita elevar más la calidad de vida de las personas” y que además, “dependerá de las posibilidades que tengan para satisfacer adecuadamente sus necesidades humanas fundamentales”. Max Neef (1995) Esto conlleva a la necesidad de un trabajo integral con el docente, que le permita identificar sus necesidades básicas y satisfacerlas.

7. JUSTIFICACION

Con la propuesta de intervención psicosocial encaminada al mejoramiento de la calidad de vida de los docentes del colegio Emilia Riquelme de la comuna 4 del municipio de Medellín, se espera proporcionar herramientas que contribuyan al bienestar físico y emocional del docente que se verán reflejadas en toda la comunidad educativa.

La calidad de vida es definida como “la combinación de factores objetivos y subjetivos, donde el aspecto objetivo depende del individuo (utilización y aprovechamiento de sus potenciales: intelectual, emocional y creador) y de las circunstancias externas (estructura socioeconómica, socio psicológica, cultural y política) que interactúan con él”. Pico, M & Botero, E (2007)

Por consiguiente si la calidad de vida está estrechamente ligada a factores internos y externos, la propuesta de mejoramiento de la calidad de vida a implementar con los docentes mejorará notablemente su estado anímico, emocional y físico; lo que le permitirá fortalecer factores protectores, resistencia a las enfermedades y sobreponerse rápidamente a los factores externos. Los docentes desde el punto de vista emocional podrán disfrutar, hacerse cargo de las responsabilidades, combatir la tensión nerviosa, estar en paz consigo mismo y con su entorno.

Los beneficiados de esta propuesta de intervención serán los docentes, personal administrativo y comunidad estudiantil del Colegio Emilia Riquelme. Para dicho fin

se diseñará una ruta de promoción en tres fases: Una primera fase de sensibilización a directivos y docentes sobre calidad de vida y de conformación de grupo base con los docentes, para iniciar los procesos de afiliación, inscripción, y definición de espacios y tiempos, una segunda fase psicoeducativa, donde se iniciaran los procesos de capacitación en temas relacionados con factores protectores y estilos de vida saludable y una tercera y última fase de intervención, por medio de la formación a los multiplicadores y realización de actividades de apoyo al apoyo a docentes y personal administrativo.

Con esta propuesta se espera lograr la promoción de la capacidad creativa de los docentes, la resiliencia, manejo de estrés, identificación de factores protectores, y potenciar habilidades y recursos de los docentes, que permita un desarrollo humano integral. En consonancia al postulado de Max Neef que refiere: “el mejor proceso de desarrollo será aquel que permite elevar más la calidad de vida de las personas” Max-Neef (1986).

8. OBJETIVOS

8.1 OBJETIVO GENERAL

Contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los docentes del Colegio Emilia Riquelme de la comuna cuatro del municipio de Medellín.

8.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS

- a. Sensibilizar al personal administrativo y docentes en temas relacionados con la calidad de vida.
- b. Capacitar a los docentes en temas relacionados con estilos de vida saludables, factores de riesgo y factores protectores que fomente la práctica del autocuidado.
- c. Generar espacios lúdicos recreativos de apoyo al apoyo para los docentes.

9. REFERENTES CONCEPTUALES

Para esta propuesta de intervención psicosocial encaminada al mejoramiento de la calidad de vida de los docentes, se han de tener como referentes teóricos el concepto de Calidad de Vida, el Estrés y Síndrome de Burnout (síndrome del profesor quemado), como carta de navegación para estructurar desde su diario vivir, alternativas de mejoramiento en pro de su calidad de vida.

Calidad de Vida: Según la OMS, Organización Mundial de la Salud (1995) la calidad de vida es:

"La percepción que un individuo tiene de su lugar en la existencia, en el contexto de la cultura y del sistema de valores en los que vive y en relación con sus objetivos, sus expectativas, sus normas, sus inquietudes. Se trata de un concepto muy amplio que está influido de modo complejo por la salud física del sujeto, su estado psicológico, su nivel de independencia, sus relaciones sociales, así como su relación con los elementos esenciales de su entorno" Pág 8.

La Calidad de vida es un concepto que va más allá de lo físico, pues implica valores y actitudes mentales, es la capacidad que tiene la persona para cubrir sus requerimientos, sentirse bien y satisfecho con su entorno en general.

De manera que, la calidad de vida está implícita en el vivir cotidiano y se denota en la medida que el ser humano es capaz de satisfacer sus necesidades. Así mismo, la calidad de vida está constituida por factores tales como: el bienestar

económico, físico y de salud, relaciones familiares, relaciones con otros, actividades políticas, desarrollo personal, trabajo y la socialización.

La calidad de vida es un estado positivo desde todos los puntos de vista. Es estar en la plenitud, es poder funcionar ciento por ciento. Físicamente, significa encontrarse en buenas condiciones, fuerte, resistente a las enfermedades o poder sobreponerse rápidamente a ellas. Desde el punto de vista psíquico, es poder disfrutar, hacerse cargo de las responsabilidades, combatir la tensión nerviosa y el estrés. Desde el punto de vista emocional, es estar en paz. La persona que mantiene su calidad de vida es una persona que se siente bien, vigorosa, entusiasmada, con la sonrisa propia del que se siente bien en todas sus dimensiones.

Para ilustrar mejor el concepto de calidad de vida, es necesario definirlo: “El mejor proceso de desarrollo será aquel que permita elevar la calidad de vida de las personas”. La pregunta siguiente se desprende de inmediato: “¿Qué determina la calidad de vida de las personas?” “La calidad de vida dependerá de las posibilidades que tengan las personas de satisfacer adecuadamente sus necesidades humanas fundamentales” Max Neef (1986).

De acuerdo a lo anteriormente mencionado, se comprende que, tal como refiere el mismo autor:

“Las necesidades revelan de la manera más apremiante el ser de las personas, ya que aquel se hace palpable a través de estas, en su doble condición existencial: como carencia y potencialidad. Comprendidas en un amplio sentido y no limitadas a la mera subsistencia, las necesidades patentizan la atención constante entre carencia y potencia tan propia de los seres humanos. Concebir las necesidades tan solo como la carencia implica restringir su espectro a lo puramente fisiológico, que es precisamente el ámbito en que una necesidad asume con mayor fuerza y claridad la sensación de “falta de algo”. Sin embargo, en la medida en que las necesidades comprometen, motivan y movilizan a las personas son también potencialidades y más aún, pueden llegar a ser recursos” (Pag. 34).

Ha de entenderse que las necesidades no solo son carencias sino que también pueden convertirse en potencialidades humanas individuales y colectivas, encaminadas a favorecer la calidad de vida y el bienestar de las personas.

Llegando a este punto, es importante reseñar como plantea Max Neef (1986):“el desarrollo se refiere a las personas y no a los objetos”.

El desarrollo se apoya sobre una base sólida, se debe construir a partir del protagonismo real de las personas, lograr la transformación de la persona-objeto en persona-sujeto del desarrollo, permitiendo elevar la calidad de vida de las

personas, al encontrar más posibilidades de satisfacer sus necesidades humanas fundamentales y no confundir los satisfactores con las necesidades.

Las necesidades humanas fundamentales son finitas, pocas y clasificables, son las mismas en todas las culturas y en todos los períodos históricos. Lo que cambia, a través del tiempo y de las culturas, es la manera o los medios utilizados para la satisfacción de las necesidades. Lo que está culturalmente determinado no son las necesidades humanas fundamentales, sino los satisfactores de esas necesidades.

A su vez el mismo autor refiere que: “Las necesidades no solo son carencias sino también y simultáneamente potencialidades humanas, individuales y colectivas. Los satisfactores son formas de ser, tener, hacer, estar, de carácter individual y colectivo, conducentes a la actualización de necesidades”.

Otro concepto importante que se destaca es el estrés desde su definición como un agente patológico que afecta directamente la calidad de vida.

El estrés, es un conjunto de reacciones fisiológicas y psicológicas que experimenta el organismo cuando se le somete a fuertes demandas. Es un trastorno biopsicosocial que afecta actualmente a la población mundial, pero el trastorno del estrés puede ser generado no solo por aspectos emocionales o espirituales sino por demandas de carácter social y amenazas del entorno del

individuo que requieren de la capacidad de adaptación y respuesta rápida frente a los problemas. Campos Durán, Antonieta (2006).

Hans Selye citada por Campos Durán Antonieta (2006), definió el estrés como la respuesta general del organismo ante cualquier estímulo estresor o situación estresante, como un esfuerzo agotador para mantener las funciones esenciales al nivel requerido, como información que el sujeto interpreta. El estrés es un fenómeno adaptativo de los seres humanos que contribuye, en buena medida, a su supervivencia, a un adecuado rendimiento en sus actividades y a un desempeño eficaz en muchas esferas de la vida.

Finalmente, se retomara desde lo conceptual el término de **Síndrome de burnout** como factor que afecta directamente la calidad de vida de los docentes.

El síndrome de burnout - Síndrome del profesor quemado se define:

“El concepto de burnout o síndrome de quemarse por el trabajo, surgió en los Estados Unidos a mediados de la década del setenta por Freudenberger (1974), psicólogo clínico americano quien desde un centro asistencial para pacientes con adicciones observaba en su equipo de trabajo compuesto por psiquiatras, psicólogos y asistentes sociales un estado de fatiga, frustración, deterioro, y pérdida de interés por la actividad laboral” Wolfberg Elsa (2002), Pág. 81.

El contacto directo de los profesionales con las personas que a diario atiende, origina un “desgaste” por el hecho de generar vínculos que finalmente conllevan a unas expectativas que en muchos casos no se cumplen o que son inalcanzables. Según Wolfberg Elsa (2002), conceptualiza el síndrome de Burnout con las siguientes características:

1. sentimientos de desgaste o agotamiento emocional.
2. Actitudes deshumanizadas que llegan hasta la despersonalización.
3. Disminución o mengua del sentido de realización personal

De acuerdo a la autora Wolfberg (2002), Burnout es el resultante de la combinación de estresores originados en el entorno social, laboral y en el propio sujeto.

El Burnout es identificado como un trastorno emocional provocado por el trabajo y todas sus implicaciones laborales, que conlleva a graves consecuencias físicas y psicológicas cuando es somatizado. Las profesiones relacionadas con la salud, la educación o administración pública suelen ser las profesiones más vulnerables para que se presente este trastorno emocional; porque están en contacto con personas con problemas y suelen ser ellos los que deben solucionarlos. Wolfberg Elsa (2002).

En relación a los signos y síntomas del síndrome de burnout, refiere la autora anteriormente mencionada, que el agotamiento emocional, la despersonalización

y la falta de realización personal, se da por etapas o fases diferentes según su sintomatología.

La primera etapa comienza con un **estado de fatiga**, el trabajador siente que no tiene energía, de vez en cuando tiene dolores de espalda u otros dolores musculares que ceden luego de un par de días.

En la segunda etapa se observa que a menudo está cansado, duerme y trabaja relativamente bien pero sin entusiasmo y a expensas de quedar exhausto ya que lo que siente es el **sentido de la obligación**.

La tercera etapa se caracteriza por: a) **Falta de realización personal**. Se pierde la performance laboral y familiar, el trabajador se encuentra descontento e insatisfecho con sus resultados laborales, presenta actitudes y sentimientos negativos hacia su propio rol, delega o posterga decisiones, comete pequeños errores en el trabajo y en esta etapa se está más propenso a sufrir accidentes.

b) **Agotamiento emocional** que es un sentimiento de desgaste psíquico donde el profesional siente que ya no puede dar más de sí mismo a nivel afectivo. Presenta agotamiento de energía, de los recursos emocionales propios y sobrecarga durante el contacto diario y mantenido con personas a las que hay que asistir, educar, atender (pacientes, alumnas, carenciados etc.) Lo invaden fuertes sentimientos de irritabilidad y fatiga intensa.

c) **Despersonalización** con actitudes y sentimientos negativos hacia las personas con las que se trabaja y con los destinatarios del trabajo diario. Se establece una

secuencia que va desde el rechazo, distanciamiento, endurecimiento afectivo, abandono y hasta la despersonalización del que asiste con un trato humillante, irrespetuoso y hasta vejatorio del asistido. Sentimiento de *cinismo* donde estas personas son vistas por el profesional en forma deshumanizada debido a un endurecimiento afectivo, lo que conlleva a que los culpe de sus problemas (al paciente le estaría merecida su enfermedad, a la persona en situación de calle sus problemas sociales). Las actitudes cínicas conllevan siempre un carácter destructivo, no hay ningún tipo de renuncia, la postura de omnipotencia ni movimiento de proximidad al otro.

d) *Sintomatología Psicosomática* por ruptura de su performance, siendo la que mayores repercusiones tiene sobre la calidad de vida de los profesionales. El análisis de todos los síntomas que aparecen en la literatura relacionados con el síndrome de quemarse por el trabajo permite afirmar que aparecen implicados todos los sistemas del organismo. Los principales síntomas encontrados en la literatura son: a) dolor precordial y palpitaciones b) hipertensión c) crisis asmática d) catarros frecuentes e) mayor frecuencia de infecciones f) aparición de alergias g) alteraciones menstruales h) dolores cervicales y de espalda i) ulcera gastroduodenal j) diarrea k) jaqueca l) insomnio, Wolfberg Elsa (2002).

9.1 PERSPECTIVA TEORICA

Desde la perspectiva teórica del Desarrollo a Escala Humana de Max Neef (1986), se plantea la necesidad de tener claridad sobre algunos conceptos básicos que el autor utiliza como base de su planteamiento sobre el desarrollo humano y sobre el concepto de la satisfacción de las necesidades humanas, para efectos de aplicación en el proyecto de intervención psicosocial encaminada al mejoramiento de la calidad de vida de los docentes.

El desarrollo debe entenderse como un proceso de transformación que persigue el mejoramiento de las condiciones de vida y que mantiene la dignidad de la persona en la sociedad; esa transformación exige la participación de la población.

El desarrollo se inicia con la identificación de las necesidades humanas y su objetivo final será humanizar y dignificar al ser humano a través de la satisfacción de sus necesidades de expresión, creatividad, participación, igualdad de condiciones de convivencia, y auto determinación, entre otras. De esta forma el desarrollo está íntimamente ligado con las oportunidades de auto realización de las personas como individuos o como grupos.

Por consiguiente, Max Neef (1986), plantea como premisa: “el desarrollo se refiere a la persona y no a los objetos”, es decir plantea que el hombre está llamado a su propia realización, es un compromiso de vida consigo mismo y con

los demás, de ahí que sea el desvelo por llegar a las raíces más profundas del ser, suscitar conciencia de su inclusión como seres humanos inmersos en un mundo que exige cada vez más y que espera del hombre todo y por un todo.

Es en estos términos, que el desarrollo cobra su sentido de trascendencia, enmarcado en la realización del ser como protagonista, de decantar cada vez más la calidad de vida del ser humano, lo que permite determinar sabiamente que el desarrollo gira en torno a las personas, no las cosas.

Precisamente, para Max Neef (1986):

“las necesidades humanas universales son iguales en todas las culturas y momentos históricos, su variación la determina el mecanismo o medio utilizado para satisfacerlas, y son estas necesidades humanas las que se precisan en dos postulados fundamentales; primero: las necesidades humanas fundamentales son pocas, delimitadas y clasificables. Segundo: las necesidades humanas fundamentales son las mismas en todas las culturas y en todos los períodos históricos, lo que cambia a través del tiempo y de las culturas es la manera o los medios utilizados para la satisfacción de las necesidades”. Pág. 64.

La satisfacción de las necesidades humanas debe darse en tres contextos, también interrelacionados: En relación con uno mismo, en relación con el grupo social y en relación con el medio ambiente.

Max Neef Clasifica las necesidades humanas según categorías existenciales y axiológicas. En las categorías existenciales las necesidades de SER, TENER HACER Y ESTAR y las axiológicas en necesidades de subsistencia, protección, afecto, entendimiento, participación, ocio, creación, identidad, libertad y trascendencia. La complementariedad e interrelación en estas categorías permite determinar los satisfactores o formas de satisfacer una o varias necesidades. Una necesidad puede tener varios satisfactores y son estos los que determinan el grado de desarrollo en las diferentes culturas y regiones.

El concepto de necesidad se ha asociado con el concepto de carencia, sin considerar que simultáneamente las necesidades pueden ser también potencialidades humanas. Cuando se asume la necesidad solo como carencia, se restringe su campo a lo fisiológico, que es precisamente el campo donde una necesidad se asume con mayor fuerza como “la falta de algo”, pero cuando las necesidades comprometen, motivan y movilizan a las personas, son potencialidades Max Neff (1986).

La satisfacción de las necesidades humanas significa entonces auto dependencia y participación personal y colectiva, que conlleva a mejorar la calidad de vida y por ende genera desarrollo.

9.1 CONCEPTUALIZACIONES FRENTE A LA PROBLEMÁTICA

En una sociedad que requiere de un proceso que permita la transmisión de conocimientos, valores, costumbres y formas de actuar, la educación representa un lugar que además de afectar al individuo en su proceso de formación abarca los temas relacionados con el desarrollo económico y social del país. Si tomamos el marco latinoamericano y nos permitimos analizar los efectos individuales y sociales de acuerdo con las necesidades demandadas por la creciente globalización, podremos analizar los diferentes modelos adaptados en este contexto así como las posibles respuestas que se presentan en quienes los reciben.

El papel del docente no solo es indispensable en el éxito o fracaso escolar de sus estudiantes y en la transmisión de la pasión por saber, sino también porque para el cumplimiento de las más ambiciosas metas educativas del país es indispensable en buena medida la efectividad en su labor y el efecto que genera a nivel social.

El estudio de problemáticas de los docentes es un tema particularmente difícil, sobre todo, si se tiene en cuenta que casi no han existido estudios asociados a las condiciones laborales de los docentes, aunque en la actualidad estas

problemáticas están en crecimiento y por ende la necesidad de ser analizadas como objeto de estudio.

Teniendo en cuenta la definición anterior, se podría decir que los docentes en el ejercicio de su labor, frecuentemente se encuentran expuestos a situaciones que afectan su calidad de vida, tales como: pocas garantías laborales, (contratos con termino inferiores a un año, salarios que no cumplen con las expectativas, desmotivación por no tener una vinculación laboral), múltiples exigencias, sobrecarga laboral evidenciada en la conformación de los grupos que superan el número establecido para cada grado o aula, la falta de incentivos, realización del trabajo en jornadas extra laborales y pocas posibilidades de ascenso, entre otras.

Pérez citado por Alvarez (2010) realizó una investigación sobre “las condiciones necesarias para el desarrollo profesional del profesorado, y subraya entre otras causas, que una de las situaciones por las que atraviesa la profesión docente, es que presenta desajustes entre exigencias y recompensas, donde se genera un conflicto por la falta de concordancia entre la idealización profesional y las condiciones reales de su ejercicio.” Situación agravada en ocasiones con la poca preparación para afrontar las tareas y en relación con el profesorado con varios años de ejercicio profesional, quienes ven como los esfuerzos realizados para mejorar su profesionalidad no reciben el reconocimiento social ni económico, generando en muchas ocasiones frustración.

Otros de los aspectos que se han evidenciado en el aumento de estrés en los docentes, son la atención a diferentes perfiles de niñas en la misma aula de clase, la carencia de algunas competencias para el trabajo con niñas con necesidades educativas especiales, la falta de incentivos y la realización del trabajo en jornadas extra laborales, aspectos que Salanova citado por Alvarez (2010) considera como importantes fuentes de estrés en los profesores y los agrupa según orden de importancia en las siguientes:

- La cantidad de trabajo que les "sobrepasa", ya sea por falta de tiempo o de exceso de tareas.
- La sobrecarga de tipo emocional (se les exige que se impliquen a nivel personal con los alumnos, padres y sociedad en relaciones que son conflictivas).
- Ambigüedad en el que el profesor no tiene claro cuál es su rol como docente, qué se espera de él/ella por parte del Centro, los alumnos, los padres y la sociedad en general.
- Conflicto de rol o grado en el que el profesor percibe instrucciones contradictorias respecto a cuáles son sus cometidos laborales.
- Desmotivación, apatía e indisciplina por parte de los alumnos.

Es notable, que son varias las causas que pueden producir el estrés docente y no todas influyen del mismo modo en las persona, dado a que cada docente tiene unas características personales diferentes.

Estas situaciones, indiscutiblemente afectan la calidad de vida del docente, generando en ellos niveles de stress, trastornos de ansiedad, irritabilidad, susceptibilidad, pesimismo, desmotivación, desgaste físico y mental, angustia, poca optimización del tiempo, afectando su dinámica familiar, social y emocional, pero también el proceso de formación de las niñas del colegio y la cualificación académica.

Entre los estresores en el ámbito escolar se pueden explicitar, según Guerrero y Vicente citados por Álvarez (2010)

“Las condiciones de trabajo, las presiones de tiempo, el devaluado contexto escolar, el conflicto o ambigüedad de rol, el nivel de participación en la toma de decisiones, los sistemas de premios, la autonomía en el ejercicio de la actividad profesional, la evaluación del profesorado, la relación profesorado/alumnado, la falta de promoción y el apoyo que recibe de la organización y las dificultades en el manejo de las interacciones en el aula” Pág. 20.

Para el Comité Mixto OIT-OMS (1984), los **factores de riesgo psicosocial** en el trabajo abarcan las interacciones entre el medio ambiente laboral, las características de las condiciones de trabajo, las relaciones entre los trabajadores, la organización, las características del trabajador, su cultura, sus necesidades y su situación personal fuera del trabajo.

Frecuentemente los factores de riesgo psicosocial en el trabajo actúan durante largos periodos de tiempo, de forma continua o intermitente y son numerosos, de diferente naturaleza y complejos, dado que no sólo están conformados por diversas variables del entorno laboral sino que, además, intervienen las variables personales del trabajador como las actitudes, la motivación, las percepciones, las experiencias, la formación, las capacidades y los recursos personales y profesionales. La personalidad y la situación vital del trabajador influyen tanto en la percepción de la realidad como en la respuesta ante las distintas situaciones laborales. Por eso, ante cualquier problema laboral no todos los trabajadores lo afrontan del mismo modo, ya que las características propias de cada trabajador determinan la magnitud y naturaleza de sus reacciones y de las consecuencias que sufrirá.

En todo caso, los factores de riesgo psicosocial en el trabajo son aquellas características de las condiciones de trabajo y, sobre todo, de su organización que tienen la capacidad de afectar tanto a la salud del trabajador como al desarrollo de su trabajo, Izquierdo (2011).

En otros estudios se plantea como los docentes perciben que sus condiciones laborales han empeorado en los últimos quince años y en esta percepción influye de modo significativo las situaciones cada vez más críticas con las que llegan al aula muchos alumnos, frente a lo que los docentes sienten que no tienen recursos para encararlas. Estas percepciones influyen fuertemente en los niveles de estrés de los docentes, situación que también ha sido considerada por el psicólogo Guillermo Ballenato Prieto, quien en su artículo de Docencia y Stress comenta

que existen determinadas profesiones en las que comportan un alto riesgo de stress como el personal de atención hospitalaria y el personal docente, haciendo notar que en la misma base esta su elevada implicación emocional, fruto del contacto directo y continuo con las personas que reciben el servicio, Prieto (2002).

Argumenta además que el docente también es una persona con miedos, anhelos, dudas e ideales y cuanto mayor es su expectativa con la docencia, lo más probable es que su “ideal docente” choque con la realidad exponiéndole a la frustración y sensación de fracaso, así, excelentes docentes que ponen su cerebro y su alma al servicio de la vocación son víctimas del Síndrome de Burnout o síndrome del “Trabajador Quemado” Prieto (2002).

Otro antecedente conceptual de trabajo con docentes, fue realizado en la ciudad de Medellín por la alcaldía, llamado “Maestros para la Vida”, donde se pretende que estos sean la principal figura de afecto y autoridad, y con quienes los niños se identifiquen.

El programa maestros para la vida pretende valorar la labor de los maestros y directivos maestros de la ciudad, desarrollando así estrategias encaminadas al reconocimiento, la valoración y el posicionamiento de la figura del maestro.

El objetivo del programa consiste en alinear y comprometer, de manera estratégica y pedagógica, el proyecto educativo de la ciudad, y en particular, a sus docentes y directivos docentes, con los lineamientos ético-políticos del Plan de

Desarrollo “Medellín un hogar para la vida”, buscando que sus principios, valores, actitudes y comportamientos trasciendan a la vida de los estudiantes.

Según el programa Maestros para la Vida, se pretenden transmitir a los docentes y directivos docentes valores que repercutan en el trabajo con los estudiantes, tales como:” proteger, honrar, valorar y defender la vida; vivir y trabajar para la conformación de una sociedad equitativa y justa; valorar y hacer uso del conocimiento científico, tecnológico y artístico; enriquecer, afianzar y acrecentar la identidad cultural; y contribuir a formar de manera decidida la consciencia social, moral , política y cultural, del auténtico ciudadano capaz de convivir en paz.”

Así mismo, el programa plantea tres líneas estratégicas de trabajo: el reconocimiento, la valoración y el posicionamiento de la figura y la función socio-cultural de los maestros y maestras; la formación integral y actualización permanente de los docentes y directivos docentes en servicio, y el fomento de la calidad de vida y el bienestar social de los educadores y sus familias.

10. DISEÑO METODOLÓGICO

10.1 ESTRATEGIAS

1. “Igualdad, oportunidad y excelencia educativa”: Construcción de un Diagnóstico Rápido Participativo con la técnica “Sentimientos en colores”
Expresión de sentimientos y comportamientos
2. “Salud-arte” Taller Reflexivo
3. Museo del maestro, Espacio cultural y artístico, Aula temática y “Centro de escucha” CER (Centro de Escucha Riquelmiano).

Para la realización del proyecto de intervención psicosocial encaminado al Mejoramiento de la Calidad de Vida de los Docentes del Colegio Emilia Riquelme de la comuna 4, se ha planeado la realización de 3 estrategias que darán cumplimiento a los objetivos planteados de la siguiente manera:

Primer objetivo: Sensibilizar al personal docente y administrativo del Colegio Emilia Riquelme en temas relacionados con la Calidad de Vida, para generar acciones que permitan su promoción.

Estrategias: “Igualdad, oportunidad y excelencia educativa” Construcción de un Diagnóstico Rápido Participativo.

Acciones:

- Visita Institucional, donde se dará a conocer a la institución educativa Emilia Riquelme el proyecto y el objetivo de intervención.
- Conversatorio con personal administrativo y docente sobre Calidad de Vida
- Revisión Bibliografía de la calidad de vida y del DRP en conjunto con Docentes, personal administrativo y facilitador del proyecto.
- Elaboración del instrumento diagnóstico “árbol de problemas” con el personal administrativo y docente del Colegio.
- Encuentro con las directivas y docentes para la aplicación de la técnica “árbol de problemas”.
- Encuentro con las directivas y docentes para socialización y Devolución de resultados de la técnica “árbol de problemas”.

Otra de las estrategias para dar cumplimiento al objetivo propuesto consiste en la aplicación de la Técnica “Sentimientos en colores”, esta con el fin de permitir al personal docente y administrativo, la expresión de sentimientos y comportamientos relacionados con su labor profesional.

Las acciones que se emplearan para abordar esta estrategia, son:

- Reunión grupal con docentes y administrativos para la sensibilización sobre los sentimientos generados por la labor profesional.
- Explicación de la metodología de la técnica “sentimientos en colores”
- Aplicación de la técnica.
- Socialización y devolución de resultados

- Sistematización de la información.

Segundo Objetivo: Conformación de grupo de docentes y personal administrativo para capacitarlos en temas relacionados con Estilos de Vida Saludable, factores de riesgo y factores protectores que fomenten la práctica del autocuidado.

Estrategia: se realizara a través de la aplicación del Taller Reflexivo “Salud-arte”

Acciones:

- Los participantes construirán grupalmente: planteamientos, Preguntas, dudas o sugerencias sobre el tema de calidad de vida, a través de la reflexión del mismo con base a los conocimientos de los participantes.
(Mayéutica)
- Socialización de resultados de taller reflexivo a través de un Foro.

Tercer objetivo: Generar espacios de encuentros lúdico recreativos de apoyo al apoyo para los docentes.

Estrategias: “Museo del maestro” y “Aula Temática”: Espacio cultural y artístico. Con esta estrategia se busca potencializar las habilidades y destrezas de los docentes, a través de la creación y adecuación de espacios lúdicos y recreativos, donde esta población cuente con actividades de apoyo al apoyo.

Para este fin se realizarán acciones como:

- Recorrido institucional por las instalaciones del colegio Emilia Riquelme con docentes y administrativo para la elección y adecuación del espacio para la realización de la actividad del museo del maestro.
- Aplicación de la Técnica del color (cromática) encaminadas a la creación de dibujos mediante la técnica del color.
- Exposición de creaciones, la Convocatoria será abierta para la asistencia al evento de exposición a la comunidad en general y/o a otras instituciones educativas del sector.
- Convocatoria para la participación.

Otra actividad que se realizara en esta estrategia es la del “Centro de escucha” CER (Centro de Escucha Riquelmiano), con la cual se pretende Propiciar espacios de escucha a los docentes y personal administrativo donde podrán disponer de un espacio para la expresión de sentimientos y coloquios, según sus intereses y necesidades.

Acciones:

- Divulgación del centro CER con mensajes llamativos por las instalaciones del Colegio Emilia Riquelme.
- Encuentros individuales de los docentes y demás empleados con el terapeuta.
- Aplicación de técnicas participativas para el trabajo grupal.

10.2 METAS

1. El 80% del personal administrativo y docente será sensibilizado en temas relacionados con la calidad de vida.
2. Realizar 6 talleres reflexivos con el personal docente en temas que desarrollen las potencialidades humanas.
3. Participación del 90% de los docentes en las actividades programadas en el museo del arte y aula temática.
4. El 70% de los docentes y personal administrativo hacen uso del centro de escucha como proceso terapéutico.

10.3 INDICADORES DE GESTIÓN

1. Diagnóstico elaborado a través de la técnica árbol de problemas.
2. Número de actividades programadas por número de actividades realizadas en cien por ciento.
3. Número de personas convocadas sobre número de personas asistentes por el cien por ciento.
4. Número de docentes de la institución educativa sobre el número de docentes que asisten al centro de escucha en el mes por el cien por ciento.

11. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

FASE	ESTRATEGIA	ACTIVIDAD	MES					
			1	2	3	4	5	6
1	<p>“Igualdad, oportunidad y excelencia educativa”</p> <p>Construcción de un Diagnóstico Rápido Participativo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Visita Institucional, donde se dará a conocer a la institución educativa Emilia Riquelme el proyecto y el objetivo de intervención. • Conversatorio con personal administrativo y docente sobre Calidad de Vida • Revisión Bibliografía de la calidad de vida y del DRP en conjunto con Docentes, personal administrativo y facilitador del proyecto. • Elaboración del instrumento diagnóstico “árbol de problemas” con el personal administrativo y docente del Colegio. 	X					

		ACTIVIDAD	MES					
		<ul style="list-style-type: none"> • Encuentro con las directivas y docentes para la aplicación de la técnica “árbol de problemas”. • Encuentro con las directivas y docentes para socialización y Devolución de resultados de la técnica “árbol de problemas”. 						
	<p>“Sentimientos en colores” Expresión de sentimientos y comportamientos</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Reunión grupal con docentes y administrativos para la sensibilización sobre los sentimientos generados por la labor profesional • Explicación de la metodología de la técnica “sentimientos en colores” • Aplicación de la técnica. • Socialización y 	X					

		ACTIVIDAD	MES					
		devolución de resultados <ul style="list-style-type: none"> • Sistematización de la información. 						
2	Salud-arte "Taller Reflexivo"	<ul style="list-style-type: none"> • Los participantes construirán grupalmente: planteamientos, Preguntas, dudas o sugerencias sobre el tema de calidad de vida, a través de la reflexión del mismo con base a los conocimientos de los participantes. (Mayéutica) • Socialización de resultados de taller reflexivo a través de un Foro. 		X				
3	"Centro de escucha" CER (Centro de Escucha Riquelmiano), Museo del maestro, Espacio cultural y artístico y Aula temática	<ul style="list-style-type: none"> • Recorrido institucional por las instalaciones del colegio Emilia Riquelme con docentes y administrativo para la elección y adecuación del espacio para la 			X	X	X	X

		ACTIVIDAD	MES					
		<p>realización de la actividad del museo del maestro.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aplicación de la Técnica del color (cromática) encaminadas a la creación de dibujos mediante la técnica del color. • Exposición de creaciones, la Convocatoria será abierta para la asistencia al evento de exposición a la comunidad en general y/o a otras instituciones educativas del sector. • Convocatoria para la participación. • Divulgación del centro CER con mensajes llamativos por las instalaciones del Colegio 						

		ACTIVIDAD	MES					
		Emilia Riquelme. <ul style="list-style-type: none"> • Encuentros individuales de los docentes y demás empleados con el terapeuta. • Aplicación de técnicas participativas para el trabajo grupal. 						

12. PRESUPUESTO

Recurso Humano					
Profesionales	Formación Académica	Función dentro del proyecto	Dedicación	Valor	Descripción
			horas/semana		
Alba Luz Ramírez Muñoz	Trabajadora Social	Coordinadora	4x24	\$5.760.000	Coordinar y distribuir los planes a ejecutar durante la realización del proyecto.
Luz Dary Urrego Céspedes	Psicóloga	Psicóloga	4x24	\$5.760.000	Elaborar la logística del proyecto y participar en la ejecución de las actividades.
Claudia Marleny Santa	Licenciada en Pedagogía	Pedagoga y Auxiliar de Sistemas de Información	4x24	\$5.760.000	Sistematizar la información y participar en las demás actividades requeridas para la ejecución del proyecto.
Héctor Bedoya	Profesional en Desarrollo Familiar	Facilitador	4x24	\$5.760.000	Elaboración y realización de talleres con docentes y personal administrativo y demás actividades requeridas para la ejecución del proyecto.
María Elena Escobar	Psicóloga	Facilitadora	4x24	\$5.760.000	Elaboración y realización de talleres con docentes y personal administrativo y demás actividades requeridas para la ejecución del proyecto.
Total			480 x 60000	\$ 28.800.000	
Trabajo de campo \$ transporte, refrigerios, logística					
Ítem	Costo unitario	#	Total	Valor	Descripción
Salida de Campo	15.000.000	1	15.000.000	15.000.000	Salida al parque Arvi
Actividades en la Institución	\$300.000,00	3	900.000	900.000	Realización actividades Diagnóstico Rápido Participativo, juego de Roles y Taller Reflexivo
Museo del Maestro y Aula Temática	\$ 15.000.000	1	15.000.000	15.000.000	Identificación y adecuación de aula para la creación del Museo del maestro y Aula Temática

Centro de Escucha	\$ 8.000.000	1	8.000.000	8.000.000	Contratación de especialista en terapia grupal por 4 meses para atención a grupo de docentes y personal administrativo
Total				38.900.000	

Materiales y suministros (\$)

Materiales*	Justificación	Valor	Total	Valor	Descripción
Papelería (Mandalas, fotocopias, test, lapiceros, lápices, colores, espejos, flores, imágenes, etc.)	Material de trabajo para la realización de las diferentes actividades.	2.000.000	\$ 2.000.000	2.000.000	Realización de DRP, Elaboración de Mandalas, Adecuación aulas.
Equipo de Oficina (Equipo de cómputo, de sonido, archivador)	Sistematización del proyecto, ejecución de actividades y archivo de documentos.	\$ 5.000.000	\$ 5.000.000	\$ 5.000.000	Equipo de Cómputo, equipo de Sonido y Archivador.
Total				7.000.000	

Servicios Técnicos (\$)

Tipo de servicio	Justificación	Valor	Total	Valor	Descripción
Mano de Obra e imprevistos	Acondicionar las luces y demás requerimientos del Proyecto.	\$ 3.000.000	3.000.000	3.000.000	Contratación de técnico y maestro de obra para adaptar aula temática y Centro de Escucha.
Total				3.000.000	

Publicaciones y divulgación

Ítem*	Justificación	Valor	Total	Valor	Descripción
Elaboración y publicación de folleto informativo.	Material de evidencia del proyecto.	\$6.000.000	\$6.000.000=	6.000.000	Publicación de resultados y distribución.
Total				6.000.000	

**GRAN
TOTAL**

83.700.000

Tiempo de duración para la ejecución del proyecto 6 meses.

BIBLIOGRAFIA

Alcaldía de Medellín (2011), Programa Maestros para la Vida, Recuperado el 17 de abril de 2013 de <http://www.medellin.edu.co/>.

Alcaldía de Medellín (2011). Programa de Bienestar para Docentes, Recuperado el 13 de abril del 2013 de <http://www.dssa.gov.co/index.php/salud-publica/programas/salud-mental>.

Alvarez, P. S. (2010), Estudios Sobre Stres Docente, Recuperado el 25 de abril de 2013 de <http://www.copoe.org/pdf>.

Campos Durán María Antonieta (2006), Patologías por Estrés Crónico, recuperado el 15 de abril del 2013 de <http://www.monografias.com/trabajos34/causas-estres-laboral/causas-estres-laboral.shtml>.

Comité Mixto OIT-OMS (1984), Factores de Riesgo Psicosocial, Recuperado el 28 de abril del 2013 de <http://www.cienciaytrabajo.cl/pdfs/14/Pagina%20197.PDF>.

Decreto 1567 de 1998, Sistema de Estímulos, Programas de Bienestar y Programa de Incentivos para Docentes.

Decreto 1572 de 1998, Planes de Incentivos.

Decreto 614 de 1984, Bases para la Organización y Administración de la Salud Ocupacional del País.

Izquierdo, Fernando Mansilla (2011), Recuperado el 28 de abril del 2013 de <http://www.psicologia-online.com>.

Ley 100 de 1993, Sistema de Seguridad Social Integral.

María Eugenia Pico Marchan, Beatriz Eugenia Botero de Mejía (2007), Promoción Salud, Recuperado el 14 de marzo de 2013 de <http://promocionsalud.ucaldas.edu.co/pdf>.

Max Neef, Manfred (1986), Desarrollo a Escala Humana, Cepaur, Santiago de Chile. Pág 20 y 34.

Max Neef, Manfred (1995), Desarrollo a Escala Humana, Pulicromía, Medellín Colombia, Pág 64.

Organización Mundial de la Salud (1995). Salud Mental, Recuperado el 14 de abril del 2013 de http://www.who.int/topics/mental_health/es/.

Parra, M. (2003). <http://www.oitchile.cl/>. Recuperado el 15 de abril de 2013, de <http://www.oitchile.cl/pdf>.

Planeación, D. A. (2008). Plan de Desarrollo Local Comuna 4, Recuperado el 15 de Abril de 2013de <http://www.medellin.gov.co/pdf>.

Planeación, D. A. (2011). Encuesta de Calidad de vida, Recuperado el 15 de Abril de 2013, de <http://www.medellin.gov.co/>.

Prieto, G. B. (2002), Articulo Docencia y Stres, recuperado, Recuperado el 21 de abril de 2013 de www.cop.es/colegiados/m-13106/images/articulodocenciastres.pdf.

Proyecto Educativo Institucional, Colegio Emilia Riquelme, Edición en Revisión, PEI 2012.

Trabajo, O. I. T(2007). <http://www.ilo.org/>. Recuperado el 15 de Abril de 2013, de <http://www.ilo.org/pdf>.

Wolfberg Elsa (2002), Prevención en Salud Mental, Editorial S.A, Buenos Aires Argentina.