

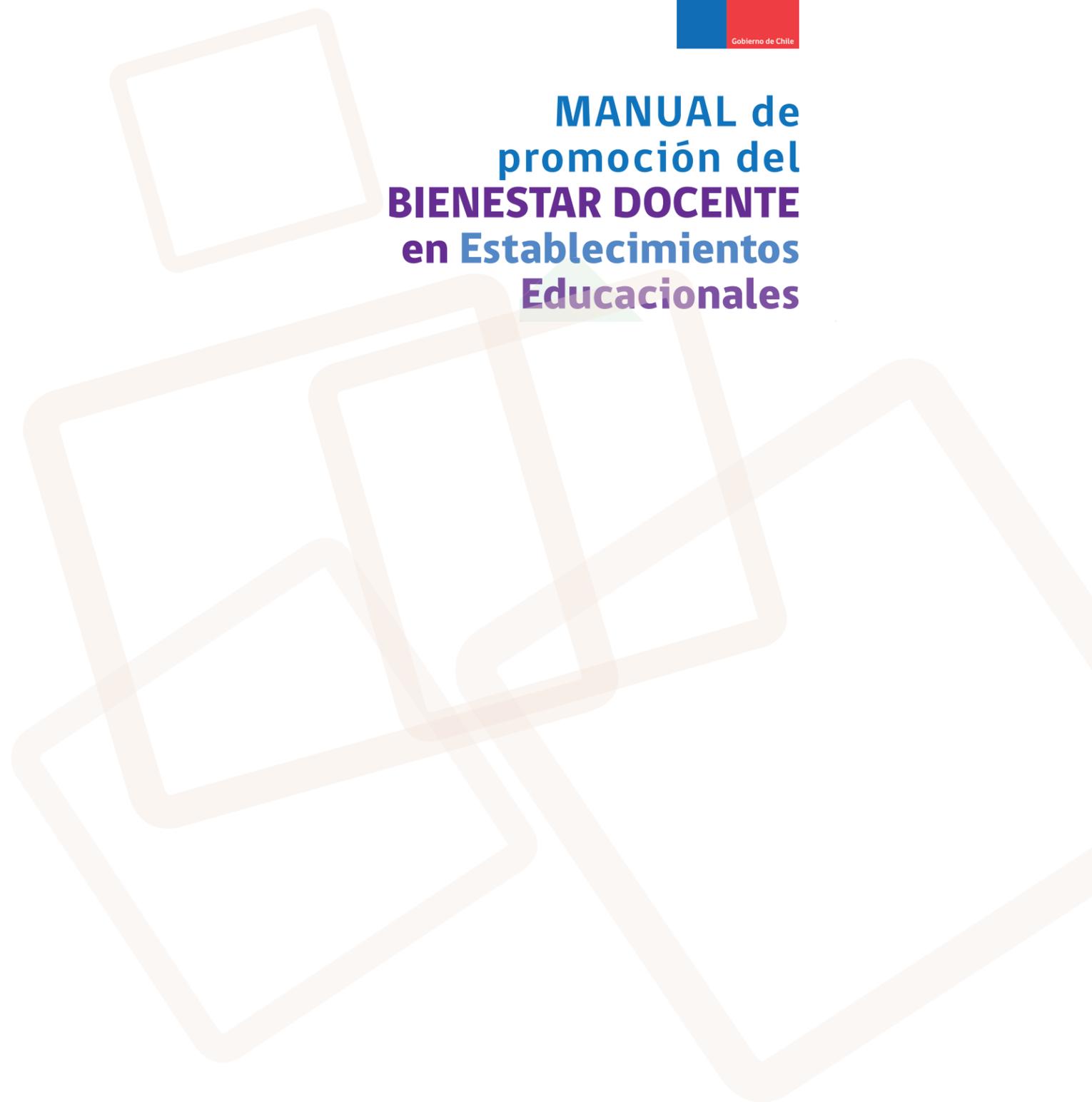


MANUAL de promoción del **BIENESTAR DOCENTE** en Establecimientos Educativos





**MANUAL de
promoción del
BIENESTAR DOCENTE
en Establecimientos
Educativos**



Advertencia de la UNESCO:

“Con el fin de evitar la sobrecarga gráfica que supone utilizar en español vocablos tales como o/a, os/as, es/as, para marcar que nos estamos refiriendo tanto a hombres como mujeres, se ha optado por utilizar el masculino genérico, en el entendido que todas las menciones van dirigidas a ambos, a hombres y a mujeres”.

Manual de Promoción del Bienestar Docente en Establecimientos Educativos

Área Técnica en Prevención. División Programática
Servicio Nacional para la Prevención y Rehabilitación del Consumo de Drogas y Alcohol, SENDA
Ministerio del Interior y Seguridad Pública
Gobierno de Chile
Santiago, Chile
2017

© SENDA Todos los derechos reservados.

Registro de Propiedad Intelectual N° A-275235
ISBN: 978-956-9141-467-1

Esta publicación ha sido elaborada por:

Amanda Arratia Beniscelli, M. Ángeles Bilbao Ramírez, Selva Careaga Nuñez, Carolina Delgado Mella,
Beatriz González Muzzio, Luis Ignacio Loyola Bello, Xavier Oriol Granado, Macarena Weason Núñez

Edición y Diseño:

Cristian Manríquez Otárola

Este material puede ser reproducido total o parcialmente para fines de difusión y capacitación citando la fuente.

Prohibida su venta.

Contenido

INTRODUCCIÓN	9
PRIMERA PARTE	13
Capítulo 1	
¿Qué entendemos por bienestar laboral de los educadores?	15
Introducción	17
Desgaste laboral en el contexto educativo	19
Factores relacionados al desgaste laboral en profesionales de la educación	20
Cambio de mirada: del desgaste al bienestar	24
Del bienestar individual a la prevención ambiental	26
Factores que influyen en el bienestar docente desde un modelo de prevención ambiental	29
Factores Individuales que contribuyen al bienestar docente	30
Factores Relacionales que contribuyen al bienestar docente	31
Vinculación con el medio y su contribución al bienestar docente	33
Capítulo 2	
Resultados del estudio diagnóstico con docentes.	35
Introducción	37
Procedimiento	37
RESULTADOS	38
Bienestar y satisfacción reportada por el estudio	38
Factores demográficos y escolares que se relacionan con el bienestar docente	39
Dimensiones interpersonales, de la comunidad educativa, y de vinculación con el medio que promueven el bienestar subjetivo y la satisfacción laboral.	41
Estrategias de acción para trabajar el bienestar docente	42
Discusión de los resultados más relevantes	44

SEGUNDA PARTE

45

Actividades para el fomento del bienestar

47

Cómo se usa este manual

48

Recomendaciones para los usuarios del manual

51

Capítulo 1

53

Actividades de sensibilización

53

Reflexiones en torno al Bienestar de los Docentes y Asistentes de la Educación

54

El velero

57

Actividades para la vinculación del establecimiento educacional con el medio

62

Construyendo identidad local

66

Identificando nuestras redes

70

Revisión de coherencia

74

Capítulo 2

Estrategias Educativas de Promoción del Bienestar Docente

79

Taller de rescate de la historia escolar

80

Conmemoración de ritos escolares

84

Taller de prácticas educativas reflexivas

88

Formulación y ejecución de proyectos participativos

93

Capítulo 3

Habilidades socioemocionales para la mejora del bienestar docente

99

¿Por qué es importante entrenar el desarrollo de las habilidades socio-emocionales?

101

Focalizar la atención a través de la respiración

105

El semáforo de las emociones

111

Termómetro emocional: balanza de afectos

114

Empatiza con las emociones de los demás

117

Favorecer la regulación del otro

120

Manuales y documentos sugeridos

125

Referencias

128

Anexo 1: Rompecabezas

132

Anexo 2: Plan de acción

133

Anexo 3: Programación

134

Anexo 4: El velero

135

Anexo 5: Mapa de la red focal

136

Anexo 6: Revisión de coherencia

137

Anexo 7: Árbol de problema

138

Anexo 8: Semáforo de las emociones

139

Anexo 9: Cuestionario panas

140

I N T R O D U C C I Ó N



Los invitamos a imaginar las condiciones en que se desempeñan a diario los profesionales que integran el sistema educativo de nuestro país, a reflexionar acerca de las exigencias que la sociedad les impone en la crítica tarea de estimular el aprendizaje y el desarrollo personal de las nuevas generaciones: ¿Cuáles serán los sentimientos y aprensiones que ellos pueden experimentar en la relación con sus estudiantes u otros miembros de sus comunidades educativas? ¿Cuáles serán sus anhelos o preocupaciones en una actividad laboral considerada por muchos como una profesión de alto riesgo? ¿Con qué recursos y capacidades cuentan para poder ejercer su vocación al servicio de la educación?

Este Manual de Promoción del Bienestar de Profesores y Asistentes de la Educación, desarrollado por el Servicio Nacional para la Prevención y Rehabilitación del Consumo de Drogas y Alcohol (SENDA), invita a reconocer la insatisfacción, el cansancio o la incertidumbre que muchas veces puede imponer la práctica educativa, y a promover su bienestar por medio de actividades orientadas a fortalecer su vocación por el aprendizaje, la formación integral de sus estudiantes y la construcción de escuelas más saludables para todos sus miembros.

El presente material está dirigido a docentes y asistentes de la educación que trabajen con estudiantes entre 7º Básico y 4º Medio. Sin embargo, también puede adaptarse a educadores que trabajen con estudiantes de otras etapas del ciclo evolutivo, otras dependencias administrativas, o de diferentes realidades socioeconómicas.

Se reconoce la invaluable contribución de los docentes en la formación de las nuevas generaciones, tanto al interior de la sala de clases, como en la vida escolar en general al, tiempo que se valora el trabajo de psicopedagogos, orientadores, y otros profesionales asistentes de la educación, quienes son fundamentales en el desarrollo integral y saludable de los estudiantes. A todos ellos va dirigido este material. Por tal motivo, salvo que se señale expresamente, este documento hablará de profesores, educadores, o asistentes de la educación para referirse indistintamente al conjunto de profesionales que trabajan al interior de los establecimientos educacionales.

El siguiente documento se divide en dos partes. La primera revisa investigaciones y estudios relevantes para formular un modelo comprensivo del bienestar docente desde una perspectiva positiva y ambiental. También presenta los resultados de un diagnóstico cualitativo y cuantitativo orientado a caracterizar el ambiente laboral en que se desempeñan, así como buenas prácticas de promoción del mismo a partir de las experiencias recopiladas por los equipos profesionales de SENDA. A partir de estos antecedentes teóricos y empíricos, la segunda parte propone actividades que promueven el bienestar docente a nivel personal, escolar y comunitario. Estas propuestas de intervención fueron probadas con profesores de diversos contextos educativos.

Finalmente, esta propuesta reconoce en cada establecimiento educacional un contexto único e irrepetible, asentado en una histórica trama de relaciones, experiencias y significados colectivos. La realidad de cada establecimiento no cabe en material educativo alguno, y realizar semejante tarea no sólo sería inútil, sino también imposible. Por tal motivo, las actividades propuestas por este manual son concebidas como una colección de actividades que, de acuerdo a la literatura y la experiencia previa, pueden contribuir al bienestar docente. Sin embargo, este material celebra que cada lector recree críticamente los contenidos aquí propuestos y alienta la creación de nuevas iniciativas en función de la cultura e historia de cada establecimiento educacional.





**PRIMERA
PARTE**

Capítulo 1

¿Qué entendemos por bienestar laboral de los educadores?

Paulina y Daniel son profesionales de un equipo SENDA Previene . Ellos trabajan cotidianamente con profesores para promover culturas preventivas al interior de los establecimientos educacionales de su comuna. Ambos tienen dificultades para consensuar una visión de lo que entienden por bienestar docente. Para Paulina, este bienestar se relaciona con el conjunto de condiciones laborales –remuneraciones, horas de trabajo en el aula, tiempos de planificación o autonomía de trabajo- que pueden favorecer o dificultar el desempeño de los profesores en su labor educativa.

Por el contrario, para Daniel el bienestar docente se relaciona con las oportunidades de ocio –celebraciones, encuentros, o actividades recreativas- que contribuyen al esparcimiento y relajación fuera de su horario laboral. Al cabo de unos minutos invitan a Ximena, otra integrante del equipo, a participar de la discusión. Ximena señala sentirse sorprendida con la pregunta, ya que, a pesar de todos sus años de trabajo codo a codo con profesores, toda preocupación siempre se orientó al bienestar de los niños, niñas y adolescentes. En todos estos años, los profesores nunca habían sido objeto de preocupación.

Introducción

Este capítulo trata del bienestar laboral de los profesionales de la educación. Se asume un enfoque del bienestar en la medida que este concepto se relaciona estrechamente con la definición actual de salud propuesta por la OMS, es decir, la salud entendida como un ideal de bienestar físico, mental y social, que incorpora de manera integral el plano relacional, cultural y comunitario. Este concepto también es adoptado por SENDA entre los fundamentos de su trabajo preventivo^a.

*En lo que sigue, se definen y describen las principales características del **enfoque del desgaste docente** al interior del contexto escolar, el cual ha predominado en las investigaciones e intervenciones de las últimas décadas. Posteriormente, este capítulo, describe los principales fundamentos que han servido de base para adoptar un **enfoque del bienestar docente** en el ámbito de la salud. En esta exposición, es posible identificar no sólo los principales atributos del enfoque del bienestar, sino también los principios que sostienen el modelo de intervención propuesto por este manual. Es decir, un modelo de trabajo positivo y ambiental que promueve el bienestar de los docentes.*

^aEl SENDA Previene es el programa de intervención territorial encargado de la implementación comunal de la Estrategia Nacional de Alcohol y otras Drogas.

Desgaste laboral en el contexto educativo

El desgaste laboral ha sido definido como aquella vivencia subjetiva de malestar que genera consecuencias nocivas para las personas y organizaciones, donde los factores laborales actúan tanto como antecedentes y/o condicionantes en la expresión de este problema².

El desgaste laboral puede producir paulatinamente:

- 
- **Agotamiento emocional:** Pérdida del agrado por la actividad profesional asociada a una sensación de cansancio e incluso disgusto por el trabajo.
 - **Reducción del desarrollo profesional:** Tendencia a evaluar negativamente tanto su propio desempeño, como su capacidad para relacionarse con las personas de su contexto laboral.
 - **Despersonalización:** Desinterés o pérdida de empatía por las personas para las que se trabaja, lo que afecta la calidad y la dedicación al mismo trabajo.

Los **profesores también se encuentran expuestos al desgaste laboral** porque realizan una actividad al servicio de personas, que demanda una alta vocación profesional, que cuenta con una intensa exigencia emocional, y donde existe una vinculación a temáticas como violencia, abuso, pobreza. Este desgaste puede afectar no sólo el bienestar de los docentes, sino que también puede comprometer el sano desarrollo de sus estudiantes, así como el de toda la comunidad educativa^{3,4}.

La **Tabla 1** presenta una síntesis de los principales síntomas de desgaste laboral, los cuales están organizados de acuerdo a su nivel de severidad. Estos pueden darse de manera simultánea y también pueden producirse en el ámbito personal, para luego afectar a las personas en su desempeño laboral. Las tablas y figuras sucesivas han sido ideadas para ser utilizadas también como una herramienta de trabajo con profesores y educadores.

Tabla 1: ¿Cuáles de los siguientes síntomas presentan los profesores de los establecimientos educacionales en que trabajas?⁵

Síntomas leves	Síntomas moderados	Síntomas graves
Dificultades para levantarse	Mayor pérdida del idealismo	Ausentismo laboral notorio
Cansancio permanente	Mayor irritabilidad, distanciamiento emocional, cinismo, fatiga, aburrimiento, frustración y culpa	Trastornos emocionales crónicos tales como: Depresión, ansiedad, abuso de psicofármacos, u otras adicciones
Desánimo	Autovaloraciones negativas como sentimientos de menoscabo y sensación de incompetencia	Enfermedades psicósomáticas gastrointestinales. Dolores de cabeza que no remiten con medicación tradicional. Contracturas musculares crónicas, fibromialgias
Pérdida de interés	Resistencia manifiesta a concurrir al trabajo	Trastornos basales de la alimentación, sueño y de la sexualidad
Percepción de su trabajo como intrascendente		Biopatías cardíacas y circulatorias de difícil reversibilidad
Resignación en la capacidad de perseverar		

Factores relacionados al desgaste laboral en profesionales de la educación

A continuación, se presenta una síntesis de los principales factores que contribuyen cotidianamente al desgaste laboral de los profesores y educadores.



■ Dificultades en la relación con los estudiantes y la tarea de enseñanza.

La desmotivación de los alumnos, la alta prevalencia de problemas psicosociales, las dificultades en la mantención de la disciplina, o la excesiva heterogeneidad de las necesidades de los estudiantes, harían extremar los recursos personales de los educadores al punto del agotamiento, el desencanto y la frustración^{3,6}.

■ Ruptura del sentido de reciprocidad.

Los docentes suelen percibir una brecha entre los esfuerzos que ellos despliegan cotidianamente, y las recompensas o reconocimientos (ej: inestabilidad laboral, bajas remuneraciones, bajo reconocimiento social) que ellos perciben de parte del sistema escolar y de la sociedad en su conjunto⁷.

■ Obstáculos organizacionales.

La presencia de conflictos entre profesores y directivos, la carencia de material de apoyo, el exceso de trabajo administrativo, o la falta de tiempo para la planificación. Son aspectos que según los docentes obstaculizan seriamente su motivación y compromiso vocacional^{8,9,10}.

■ Calidad, ritmo y dificultad del trabajo.

Una excesiva carga laboral podría sobrepasar las capacidades personales de los profesores, provocando su agotamiento y desgaste. Una mayor sobrecarga laboral asociada a un menor grado de control sobre su propio trabajo, podrían hacer disminuir su satisfacción laboral y eficacia docente¹¹.

■ Restricciones a la autonomía individual.

Las restricciones a la autonomía docente pueden limitar su iniciativa y motivación intrínseca. La falta de autonomía contribuye de manera importante en su insatisfacción y falta de productividad laboral, este factor jugaría un rol muy importante al contrarrestar el desgaste laboral docente^{3,6,12}.

■ Procesos de toma de decisiones.

De acuerdo a la percepción de los docentes, procesos de toma de decisiones poco claros y no informados, así como el no establecimiento de objetivos y procedimientos organizacionales definidos al interior del establecimiento educacional, contribuirían a su desgaste¹³.



Tabla 2: ¿Cuáles son las principales fuentes de insatisfacción y desgaste que presentan los profesores de los establecimientos educacionales en que usted trabaja? (Adaptado de Arón & Milicic, 2000)

Los equipos docentes se sienten inadecuadamente controlados por los equipos directivos.
Los roles y funciones de los equipos docentes no se encuentran bien definidos por parte de los equipos directivos.
Los profesores tienen la percepción de un liderazgo poco democrático por parte de los equipos directivos.
Los profesores sienten que perciben un salario poco justo.
Los profesores tienen una sensación de inequidad en el trato en relación a otras profesiones.
Los profesores cuentan con condiciones físicas y de recursos materiales deficientes.
Los profesores cuentan con escasos tiempos de planificación y de colaboración con pares.
Los profesores expresan tener dificultades debido a las condiciones psicosociales y de pobreza de los contextos desde donde provienen los estudiantes.
Existe una sensación de incapacidad por parte de los profesores para abordar los problemas de disciplina y violencia que pueden presentarse en el aula.
Ausencia de espacios de interacción informal y afectiva entre los docentes.

En síntesis, el desgaste de los docentes en su práctica educativa **se relaciona con una sensación de desprotección por parte del sistema educativo** a través de aspectos como la falta de reconocimiento social, escasa valoración económica, o deficiencias en infraestructura y materiales de apoyo.

Adicionalmente, **los profesores se perciben inadecuadamente preparados para lidiar con las dificultades psicosociales que presentan sus estudiantes, además de los problemas de violencia o indisciplina que ocurrirían en el aula.** Finalmente, este desgaste también se relaciona con estructuras organizacionales y normativas que a juicio de los docentes, en muchas ocasiones dificultan la tarea educativa.

Cambio de mirada: Del desgaste al bienestar

Dada la excesiva atención sobre el malestar y el desgaste laboral y la necesidad de avanzar en estrategias de abordaje, se ha transitado a enfatizar la necesidad de investigar acerca de los factores laborales protectores de la salud mental^{14,15}.

Dentro de la mirada del bienestar se ha propuesto un concepto integral y dinámico de salud mental, definido como un ideal de bienestar físico, mental y social, que incorpora los planos social y cultural, o comunitario¹.

Concordante con esto, se ha definido el bienestar, subjetivamente, como una valoración positiva que realiza una persona sobre su vida global a nivel emocional, social, físico e intelectual, y su estado afectivo actual experimentado^{14,15,16}.

Esta definición refuerza la idea de que existen características personales que pueden promover la salud psicológica, y la respuesta saludable de los profesores ante las exigencias de su entorno laboral. Los estudios señalan que las personas que cuentan con un mayor bienestar subjetivo, suelen afrontar más eficazmente las dificultades que enfrentan, presentan menores probabilidades de enfermarse y tienen mayores probabilidades de recuperarse más rápida y satisfactoriamente de enfermedades o problemas de salud^{14,15,16,17}.

En concreto, un mayor bienestar subjetivo favorece la calidad del sueño, motiva a la realización de ejercicio físico, y a la adopción de una dieta equilibrada, amortigua los efectos negativos del estrés sobre el organismo y favorece la formación y mantención de vínculos sociales y de reciprocidad social¹⁸.

En síntesis, el bienestar laboral de los profesores ha transitado desde un enfoque de mitigación de los factores relacionados con un desgaste inherente a la práctica educativa, hacia una perspecti-

va positiva y promocional de su satisfacción laboral, a través del fortalecimiento de sus capacidades y recursos personales y colectivos. El bienestar docente también se encuentra íntimamente ligado a las relaciones interpersonales establecidas por estos profesionales con sus respectivos directivos, colegas, estudiantes, y apoderados¹⁹.

El establecimiento educacional juega un rol esencial en la promoción de la salud tanto de los profesores como del resto de los integrantes de la comunidad educativa.

En consecuencia, acorde a los principios de la prevención ambiental promovidos por SENDA (2016), el bienestar de los profesionales de la educación al interior de sus establecimientos educacionales debe considerar las condiciones ambientales, culturales, físicas y económicas que pueden mediar en la expresión de su salud y satisfacción.

Del bienestar individual a la prevención ambiental

El ser humano se desarrolla en constante interacción con los diversos entornos sociales en los que habita y con los cuales establece relaciones interpersonales²⁰. Acogiendo este principio, el bienestar se ha ampliado durante los últimos años a un concepto integral y dinámico, que abarca aspectos relacionales, culturales y comunitarios¹.

El establecimiento educacional es un contexto de experiencias y relaciones que pueden contribuir a potenciar las capacidades y dinámicas positivas de bienestar no sólo de los docentes, sino de todos los integrantes de la comunidad educativa.

Los principios sobre los cuales se sustenta la mirada ambiental de la prevención escolar son:

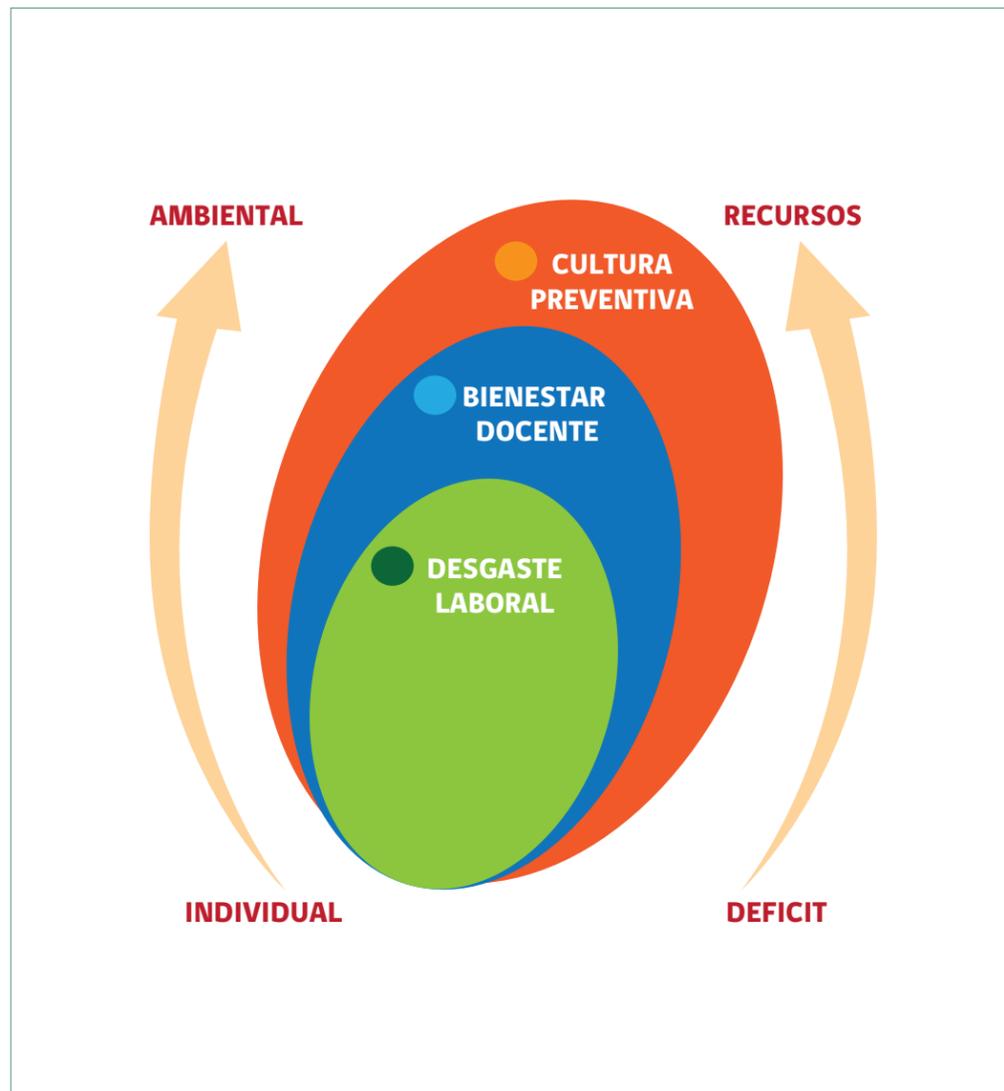
- 
- La escuela influye en la formación de una cultura de la salud que puede ser desarrollada desde las edades más tempranas²¹.
 - La escuela facilita la socialización e integración de los miembros de la comunidad. Las familias y comunidades son implicadas en la tarea formativa²².
 - La escuela actúa como una red social comunitaria, permitiendo la articulación de múltiples actores en orden a impulsar la salud y el bienestar de sus integrantes²².
 - La escuela tiene una gran capacidad para articular redes que favorecen la utilización de los recursos presentes en las comunidades educativas²³.

La **Ilustración 1** propone un modelo positivo (desde los recursos y no desde los déficits de las personas) y ambiental (desde las comunidades educativas, no individualista).

Se entiende, entonces, que el sano ajuste de los profesores a sus contextos laborales puede abordarse mediante una perspectiva positiva, que reconozca y promueva sus recursos personales (ej: autoestima, inteligencia emocional, sanas relaciones interpersonales). Es decir, que valore las características personales que operan como recursos que promueven la satisfacción y sana adaptación de los docentes a sus establecimientos.

Finalmente, el modelo propuesto trasciende el ámbito individual, e invita a reconocer la contribución que los ambientes escolares pueden hacer para apoyar la labor de los profesionales de la educación. Este enfoque no sólo redundaría en la salud y satisfacción de los profesores, sino también en mejores procesos de enseñanza y aprendizaje, y en la conformación de culturas preventivas del consumo de drogas.

Ilustración 1: Modelo de promoción de la cultura preventiva.



Factores que influyen en el bienestar docente desde un modelo de prevención ambiental

Paulina y Ricardo son dos profesores interesados en promover el bienestar laboral al interior de su establecimiento educacional. Ambos se sienten frustrados al observar que muchas de las dificultades que enfrentan –como el uso excesivo de pruebas estandarizadas o los escasos tiempos de planificación– se relacionan con la organización de un sistema educacional cuya transformación escapa a sus posibilidades más inmediatas.

A medida que dialogan, ambos reconocen otras preocupaciones cuyo abordaje puede contribuir a la salud y la satisfacción laboral del cuerpo docente. Por ejemplo, experiencias anteriores de integración interpersonal entre profesores, o de involucramiento con la comunidad escolar, han afianzado el compromiso de los profesores con su desempeño docente y su bienestar laboral.

Paulina y Ricardo quizás no tengan conciencia de que al impulsar estas actividades, no sólo están contribuyendo al bienestar de los profesores, sino que también están favoreciendo el sano desarrollo de sus estudiantes.

Siguiendo este cambio de mirada desde el enfoque de desgaste al enfoque de bienestar, a continuación, se presentan las dimensiones que contribuyen al bienestar docente tanto a nivel personal, interpersonal y de comunidad escolar, a partir de lo que señala la evidencia nacional e internacional:

Factores Individuales que contribuyen al bienestar docente

Lo primero en destacar es que los docentes que cuentan con recursos personales para el afrontamiento de situaciones estresantes pueden presentar menos síntomas psicológicos de desgaste, una mayor efectividad en sus prácticas pedagógicas, mayor relajación, y una mejor calidad del sueño²⁴.

Entre las habilidades y recursos personales que se relacionan con el bienestar de los docentes, se incluyen el locus de control interno, una positiva autoestima, y la capacidad de resiliencia o adaptación exitosa tras situaciones o eventos vitales estresantes^{25,26}.

Del mismo modo, investigaciones previas sugieren que la inteligencia emocional, o la capacidad con que cuentan los docentes para identificar, procesar y regular sus emociones y las de otros, se vincula con una mayor disposición para establecer relaciones interpersonales positivas con sus estudiantes. Estas habilidades también favorecen el manejo de las propias respuestas emocionales, así como profundizarían el involucramiento docente con sus actividades profesionales cotidianas^{27,28}.

Por otra parte, los profesores que cuentan con un alto sentido de eficacia docente -alta valoración de las propias capacidades para obtener el aprendizaje e involucramiento estudiantil- pueden presentar una mayor satisfacción laboral²⁹.

Factores relacionales que contribuyen al bienestar docente

Las relaciones interpersonales positivas entre profesores y estudiantes, es decir, relaciones donde prima el reconocimiento y respeto, son fuentes importantes de disfrute y motivación para los docentes. Ellas contribuyen a brindar un sentido a su trabajo, y tienen un rol esencial en su permanencia en la profesión^{9,30,31,32}.

Asimismo, la cercanía de los docentes con los estudiantes, está positivamente relacionada con las creencias de eficacia de los profesores con respecto al manejo de la disciplina en el aula^{33,34}.

Las relaciones interpersonales positivas entre profesores también tienen una fuerte incidencia sobre el bienestar docente. Por ejemplo, la presencia de instancias formales e informales de diálogo reflexivo acerca de los procesos de enseñanza y aprendizaje, favorecen la construcción de un sentido de eficacia colectiva entre los miembros del equipo docente, aspecto que redundará en un mayor sentido de bienestar²⁹.

El sentido de eficacia colectiva, o la percepción que el esfuerzo del equipo docente en su conjunto tendrá positivos resultados sobre la formación integral de los estudiantes, ha resultado ser un importante predictor de la efectividad y el bienestar de los docentes^{6,23,29}.

Asimismo, el clima social positivo, o la percepción que tienen los integrantes del sistema educativo acerca de las condiciones en que se desempeñan en su trabajo, es uno de los principales factores que contribuyen a promover un sentido de comunidad y pertenencia entre los profesores^{3,29}.

Por ejemplo, las dificultades cotidianas propias de la actividad docente pueden aminorarse en presencia de comunidades educativas que cuentan con un favorable clima social, y un sentido de pertenencia desarrollado entre sus miembros²³.

El bienestar docente también puede ser fortalecido por el apoyo social provisto por los contextos educacionales. Éste facilita que los profesores puedan obtener información relevante para mejorar sus prácticas educativas, además de refuerzo social y retroalimentación emocional. Estos elementos pueden contribuir a aumentar su confianza al afrontar situaciones escolares estresantes^{3,22,29}.

El cuidado de los equipos de trabajo por parte de los equipos directivos es reconocido como uno de los aspectos más característicos de los establecimientos educacionales saludables³. La presencia de estrategias directivas enfocadas al cuidado de los profesionales no sólo contribuye a mejorar el clima del aula, sino que también pueden reforzar la empatía de los profesores hacia las emociones de sus estudiantes, y a ampliar los espacios de conversación y comunicación intergeneracional^{11,12,22,31,35}.

Por último, diversas investigaciones subrayan que la participación de los docentes en la toma de decisiones al interior de los establecimientos educacionales (ej: involucramiento en la elaboración de instrumentos como el PME y el PEI), pueden afianzar su sensación de contribución y compromiso con la escuela, así como su sentido de auto eficacia^{35,36,37}.

Vinculación con el medio y su contribución al bienestar docente

Las investigaciones también sugieren que la vinculación con el entorno local a través de organizaciones comunitarias y sociales, adquiere gran relevancia en la promoción del bienestar individual, el estrés percibido, y la autoestima docente. Esta contribución es superior a la que pueda otorgar el apoyo social individual al interior de cada establecimiento, ya que promueve dinámicas relacionales que potencian el bienestar de todos los miembros de la comunidad escolar³⁸.

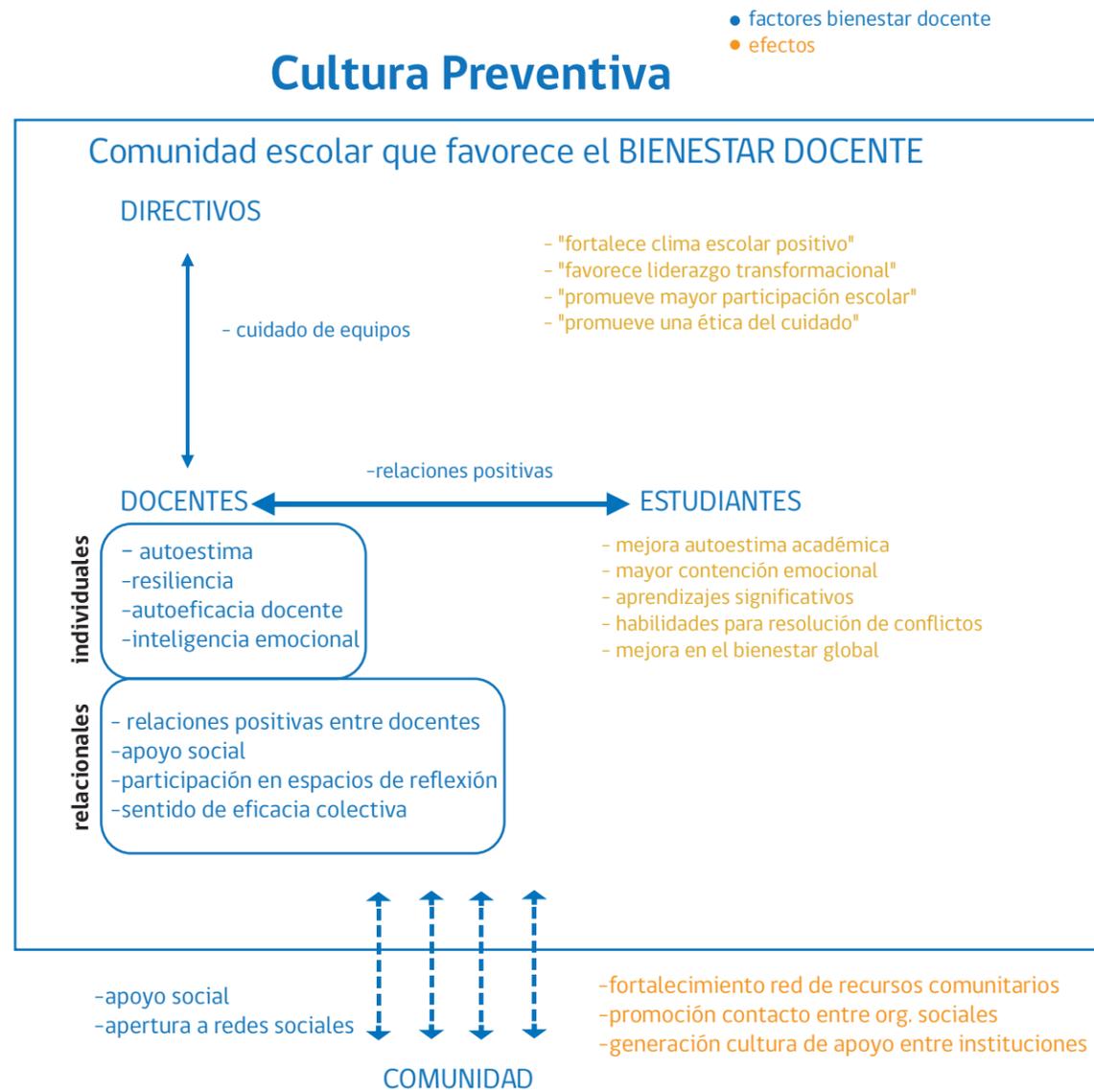
La literatura también destaca el importante efecto que puede tener el trabajo de vinculación con diversas redes en el bienestar de la comunidad educativa. Los establecimientos educacionales que participan en las redes públicas y privadas de apoyo (ej: red de infancia) contribuyen al bienestar de sus miembros al fortalecer los lazos sociales, el sentido de pertenencia, la cohesión grupal y la comprensión activa del mundo social en el que vivimos^{39,40}.

La **ilustración 2** expresa gráficamente las relaciones que pueden establecerse entre las distintas características individuales, escolares y comunitarias descritas, y el bienestar de los profesionales de la educación al interior de los establecimientos. Es muy importante subrayar que el bienestar docente, si bien es un objetivo virtuoso en sí mismo, es de gran relevancia para promover el bienestar de los estudiantes y de la comunidad educativa de manera integral.

Al promover el bienestar docente, también es posible fortalecer otras dinámicas positivas al interior de la escuela. Por ejemplo, profesores con una buena condición afectiva y emocional pueden resolver más adecuadamente conflictos entre estudiantes, ejercer de mejor manera su rol pedagógico, contener a sus alumnos en vez de confrontarlos frente a problemas de convivencia, y tienen menos posibilidades de desajustarse frente a las dificultades impuestas por la práctica educativa.

En síntesis, todos los elementos que contribuyen al bienestar escolar, también contribuyen a la creación de una Cultura Preventiva y responden a la afirmación de: "me cuido, te cuido, nos cuidamos".

Ilustración 2. Modelo de promoción del bienestar de docentes desde la promoción de la cultura escolar preventiva



PRIMERA PARTE

Capítulo 2

Resultados del Estudio Diagnóstico con Docentes

Resultados del estudio diagnóstico con docentes.

Introducción

A continuación, se presentan los principales resultados de un diagnóstico cuantitativo y cualitativo orientado a caracterizar el bienestar de los docentes del país, así como a identificar buenas prácticas de promoción por parte de los establecimientos educacionales.

Invitamos a revisar estos resultados desde el aporte que ellos pueden entregar a la construcción de las actividades de promoción del bienestar presentadas en los siguientes capítulos.

Procedimiento

La fase cuantitativa de este estudio fue conducida a través de un cuestionario online respondido por 452 profesionales de la educación de establecimientos municipales y particulares subvencionados del país. La fase cualitativa consistió en realizar grupos focales con profesionales de SENDA en tres regiones del país, y entrevistas a expertos en bienestar docente del ámbito académico, educativo y de programas sociales.

RESULTADOS

Bienestar y satisfacción reportada por el estudio

En la fase cuantitativa se evaluaron los factores de bienestar subjetivo que ya ha sido definido en el capítulo 1 de este mismo manual y la satisfacción laboral que conceptualmente se define como la valoración positiva que realizan los profesionales respecto de su vida laboral.

En términos globales, los docentes y asistentes de la educación que respondieron esta encuesta presentan altos puntajes en su bienestar global y satisfacción laboral.

Estos altos puntajes en ambas escalas son congruentes con los reportados por investigaciones nacionales e internacionales.

Por otra parte, la fase cualitativa de este estudio revela que la mayoría de los entrevistados tiene una apreciación negativa de las condiciones de bienestar laboral con que cuentan los docentes en la actualidad. Se reiteran conceptos como desgaste, frustración y agotamiento.

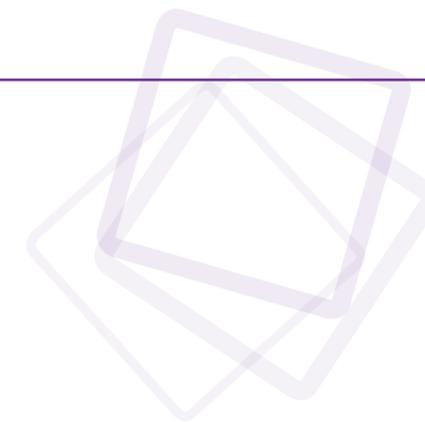
“...es difícil hablar de bienestar docente hoy en día en los colegios subvencionados y sobre todo los municipalizados (...) Que los docentes tengan un bienestar en un trabajo, trabajando con gusto, hoy en día yo no creo que se dé...” (Profesional SENDA Previene).

Para los entrevistados, el bienestar laboral se relaciona con una sensación subjetiva de “estar bien” al interior del contexto laboral. Se repiten palabras como “trabajar con gusto” o “cómodo”, así como aspectos físicos, emocionales y relacionales laborales. Sin embargo, la opinión mayoritaria de los participantes refiere a la escasa importancia que las políticas públicas y sostenedores de establecimientos le asignan al bienestar de los docentes.

“...incluso tú lo vez en el propio MINEDUC, y te digo porque si tu miras la política de convivencia escolar y la importancia del bienestar docente (...) yo siento que este es un punto que no está suficientemente abordado en el sistema educativo” (Profesional de Programa Habilidades Para la Vida).

Factores demográficos y escolares que se relacionan con el bienestar docente

- Los análisis estadísticos realizados tanto para el Bienestar Subjetivo como para la Satisfacción Laboral de los participantes revelan que los profesores de mayor edad presentan valores significativamente superiores de bienestar subjetivo y satisfacción laboral.
- Del mismo modo, se observa que la presencia de un clima escolar negativo relacionado con problemas de convivencia entre estudiantes (ej: “Los estudiantes de la escuela amenazan o acosan a otros estudiantes”) se asocia a un deterioro tanto del bienestar subjetivo como de la satisfacción laboral de los docentes.
- Las entrevistas y grupos focales indican que la sobrecarga laboral -desequilibrio entre las exigencias de los establecimientos educacionales y las condiciones mínimas para cumplir con ellas- es la causa más frecuentemente señalada como base de la situación de desgaste docente.



Entre las causas de la sobrecarga laboral se pueden distinguir:

Condiciones contractuales: Bajos sueldos, escasos tiempos de planificación, revisión de pruebas y de atención de apoderados.

Altas exigencias laborales: Altas horas de trabajo en el aula, asunción de otras responsabilidades ajenas a su rol pedagógico.

Vulnerabilidad de los estudiantes: Los profesores cuentan con escasas herramientas para afrontar situaciones de vulnerabilidad social y de derechos de muchos de sus estudiantes.

Escaso apoyo por parte de directivos: Estos pueden estar poco involucrados y comprometidos con los docentes.

Inexistencia de espacios de apoyo para los docentes: Falencias en la consideración de las necesidades de apoyo y contención emocional.

En los resultados cualitativos se enfatiza la mala calidad de las relaciones interpersonales establecidas entre los profesores con otros integrantes de la comunidad educativa -colegas, directivos, estudiantes, familias conflictivas- como un factor de deterioro del bienestar docente:

"...cada uno en su aula es Dios, y cada cosa que hace y dice es perfecto. Pero cuando se vinculan con otros docentes (...) 'tus prácticas son malas', 'las mías son perfectas' (...) Les cuesta la consideración del otro" (Profesional SENDA Previene).

Por último, los participantes señalan que la sobrecarga laboral y el desgaste al cual se ven expuestos los docentes repercutiría a nivel de salud personal, influyendo negativamente en hábitos alimenticios y tiempos de descanso, así como también se relacionaría con el consumo de drogas (ej: alcohol, marihuana) y drogas prescritas como tranquilizantes.

Dimensiones interpersonales, de la comunidad educativa, y de vinculación con el medio que promueven el bienestar subjetivo y la satisfacción laboral.

El análisis cuantitativo también revela factores interpersonales, escolares y comunitarios que se asocian positivamente al bienestar subjetivo y la satisfacción laboral de los mismos. Esta asociación se sostiene incluso por sobre el efecto que puedan tener las características personales de los entrevistados (ej: edad), o el clima escolar de sus establecimientos.

En particular, el **apoyo interpersonal brindado** por profesores a sus colegas (ej: "Hice algo agradable o gratificante para otros colegas"), y el **liderazgo directivo** orientado a apoyar y favorecer la autonomía de sus equipos docentes (ej: "Obtiene recursos adicionales para apoyar las prácticas docentes que buscan potenciar la creatividad de los estudiantes"), se asocian con indicadores significativamente superiores de bienestar subjetivo y satisfacción laboral de los participantes.

Del mismo modo, el **sentido de eficacia docente colectiva**, o la percepción de que el esfuerzo conjunto de los profesores tendrá resultados positivos sobre el aprendizaje y la experiencia escolar de los estudiantes (ej: "Podemos compartir nuestras ideas, emociones y esperanzas entre nosotros", "confío en las competencias de trabajo de mis compañeros"), también se asocia con valores significativamente superiores de bienestar subjetivo y de satisfacción laboral.

Estos resultados sugieren que las prácticas que promuevan la integración activa de los establecimientos educacionales con apoderados y su entorno comunitario, pueden contribuir sustantivamente en el bienestar subjetivo de los profesionales de la educación.

Más específicamente, una **relación próxima y colaborativa entre profesores y apoderados** (ej: "Los padres y apoderados tienen comunicación de forma habitual con los docentes"), se asocia a valores significativamente superiores de bienestar subjetivo. Del mismo modo, **la integración de las escuelas con su entorno comunitario** (ej: "La comunidad educativa ayuda a solucionar los

problemas de la escuela”), se asocia al menos marginalmente con el bienestar subjetivo de sus integrantes.

En síntesis, los resultados del análisis cuantitativo sugieren que el apoyo interpersonal, el liderazgo directivo, y un sentido colectivo de eficacia frente a las problemáticas que se puedan enfrentar al interior de los establecimientos educacionales, además de la integración activa con los apoderados y la comunidad, se asocian a un mayor bienestar subjetivo y satisfacción laboral de los participantes. Más allá de las características personales como la edad, o la presencia de problemas de convivencia escolar al interior de los establecimientos.

Estrategias de acción para trabajar el bienestar docente

La fase cualitativa de este estudio permitió identificar estrategias de acción impulsadas que han contribuido a promover el bienestar de los docentes.

A nivel personal resalta la necesidad de formar a los docentes en el afrontamiento saludable de situaciones negativas relacionadas con su desempeño cotidiano (ej: técnicas de relajación, resolución de conflictos, empatía, manejo de grupos). También se destaca la importancia de incentivar la vinculación e involucramiento de parte de los docentes con sus estudiantes.

Por otra parte, los entrevistados subrayan la necesidad de crear espacios de contención en que se pueda escuchar y validar sus propios saberes.

“Generar espacios de contención, para que se pueda canalizar toda esa necesidad que tiene de un espacio de hablar de lo que sucede, y a eso yo lo agregaría también como buena práctica y creo que es como bien importante...tiene que ver con identificar y visibilizar el saber que hay en ellos (docentes) y la experiencia, y que eso no se suele hacer...”
(Profesional SENDA Previene).

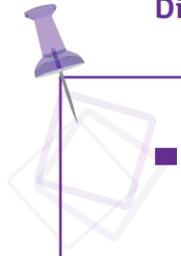
De la comunidad educativa, la fase cualitativa reporta la importancia de contar con instancias de agradecimiento y reconocimiento institucional hacia la labor de los docentes.

Además de lo anterior, surgen propuestas asociadas a adecuar estrategias y prácticas no vinculadas a educación directamente (ej: metodologías como las de grupos religiosos tipo “EJE”) que posibiliten instancias de conocimiento entre estudiantes y profesores en un escenario distinto al del colegio.

“...poner al docente con su curso, en otro escenario y empezar a conocerse, empezar a contar de tu vida, no estás haciendo clases, estás hablando de lo que tú quieres hablar...”
(Profesional SENDA Previene).

Finalmente, se menciona reiteradamente la importancia de generar trabajos en torno a una buena gestión de redes socio-comunitarias, que puedan apoyar coordinadamente la labor de los colegios y los docentes, principalmente vinculadas a situaciones de alta complejidad surgidas con los estudiantes.





- Los resultados cuantitativos y cualitativos de este estudio refuerzan la importancia de un enfoque contextual y ambiental de promoción del bienestar docente. En su conjunto, destacan la **importancia del fortalecimiento del apoyo social, sanas relaciones interpersonales, y de un sentido de propósito colectivo que contribuya al logro de los objetivos educativos de la escuela.**
- El bienestar docente también se encuentra íntimamente ligado a la experiencia integral de trabajo de los docentes al interior de cada establecimiento educacional. Por tanto, **políticas y prácticas de promoción integral de su bienestar al interior de cada establecimiento no sólo son necesarias, sino que requieren del compromiso directivo.**
- Además, estos resultados confirman que la comunidad escolar extendida juega un rol esencial en la experiencia de bienestar de los docentes. **La participación e involucramiento de los apoderados y la comunidad en materias relativas a la educación de sus hijos, así como la articulación del establecimiento educacional con programas y organizaciones sociales, fortalecerían la satisfacción laboral de los docentes.**
- Los resultados coinciden en señalar que el bienestar docente puede tratarse desde una perspectiva positiva, reemplazando una visión centrada en los obstáculos y problemas, por otra basada en la identificación de los recursos y potencialidades del contexto escolar.

Todos estos elementos son considerados al momento de proponer las actividades que se presentan a continuación en el Manual para el Bienestar Docente.

SEGUNDA PARTE



Actividades para el fomento del bienestar

La siguiente parte del manual, presenta una propuesta de actividades orientadas a acompañar a los profesores y profesionales de la educación, en un proceso de sensibilización, desarrollo de habilidades y reflexión sobre la comunidad educativa. Estas actividades fueron piloteadas y ajustadas con profesionales y docentes en distintas zonas del país. Es una invitación a incorporar el bienestar de los docentes a las prácticas que promueven culturas preventivas que ya se desarrollan en los establecimientos educacionales.

Busca el desarrollo de las habilidades y competencias necesarias para el bienestar, y que favorecen el compromiso de las respectivas comunidades educativas con la creación de ambientes de integración sanos y satisfactorios.

Estas actividades buscan reforzar el compromiso de los educadores en sus acciones cotidianas, con el objetivo de promover también el aprendizaje y el bienestar integral de los estudiantes. Asimismo, el trabajar los recursos de la comunidad educativa, aporta a la disminución de la exclusión social, la violencia y las conductas de riesgo, como el consumo de alcohol y otras drogas.

El éxito de la implementación de este manual para el bienestar radica en que responda a **necesidades sentidas** por las comunidades educativas y, de este modo, aportar a sostener una cultura preventiva, entendida como el conjunto de creencias, actitudes y prácticas, compartidas por los miembros de la comunidad educativa, expresadas en comportamientos que promuevan el bienestar y las conductas saludables (SENDA, 2012).

Cómo se usa este manual

Las actividades aquí presentadas buscan abrir espacios de diálogo y reflexión al interior de los establecimientos educacionales, ya que para promover una cultura del cuidado y la prevención, es claro que los profesores necesitan conversar, ser contenidos y acompañados. Esto devuelve la energía para continuar con una de sus tareas más importantes: educar a través del contener, acompañar y conversar cercanamente con sus estudiantes.

Es una propuesta **modular, flexible** y que **puede ser adaptada** por los equipos SENDA Previene, u otros profesionales como los equipos de Convivencia Escolar o los mismos profesores. Las actividades no deben ser concebidas como “extra programáticas”, sino como parte del **proyecto educativo y los planes de mejora del establecimiento**. Pueden ser implementadas en cualquier oportunidad disponible para tratar temas relacionados al bienestar docente. Del mismo modo, estas actividades **deben realizarse de manera sostenible y sistemática**, para garantizar que ellas efectivamente contribuyan al bienestar de los profesores y su comunidad educativa. Además, están pensadas para implementarse en distintos períodos del año escolar (ej: actividades de planificación anual o semestral, actividades de cierre de año), con distintos actores de la comunidad educativa (ej: consejo de profesores, equipos directivos, ciclos de profesores), así como en diversos contextos de trabajo (ej: actividades de convivencia escolar; actividades realizadas por profesores junto a estudiantes, o junto a apoderados).

Cabe destacar, que esta propuesta requiere contar con el **apoyo de los equipos directivos** de cada establecimiento educacional, así como de los **sostenedores**. Ellos **deben ser sensibilizados en el tema** para lograr que el bienestar docente sea integrado en los procedimientos e instrumentos de planificación correspondientes.

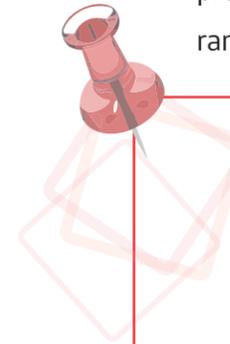
La **ilustración 3** representa el modo en que cada uno de los aspectos ya mencionados – niveles representados cada uno con un distinto color– se articulan para promover el bienestar general de la comunidad educativa. Así, la promoción de habilidades emocionales, el apoyo social o relaciones positivas, pueden ser desarrolladas por cada docente, equipos docentes, o encargados de convivencia escolar. Por otra parte, el reconocimiento a la labor de los docentes, la promoción de instancias de participación, o el cuidado de los educadores, puede comprometer preferentemente a los equipos directivos y sostenedores. Finalmente, dimensiones como la integración de la escuela con las familias y comunidades, o el trabajo en red, pueden fomentarlas privilegiadamente los directivos, sostenedores y consejos escolares.

Ilustración 3: Dimensiones escolares que favorecen el bienestar docente.



Recomendaciones para los usuarios del manual

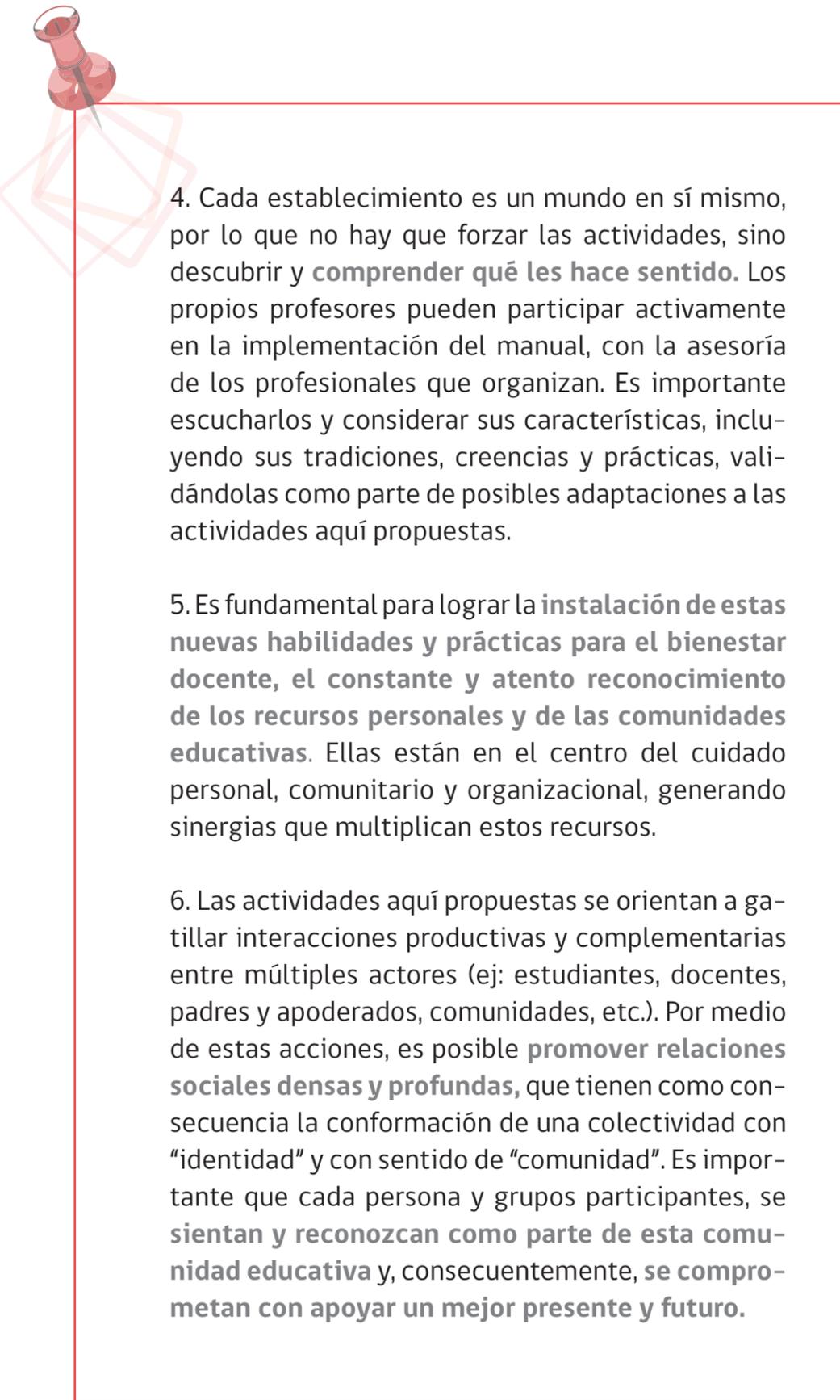
Trabajar los temas de bienestar docente es un gran desafío en la mayoría de los establecimientos educacionales, pero sin duda su resultado puede ser totalmente gratificante. A continuación se presentan algunas recomendaciones a tener presente antes y durante la implementación de este manual.



1. Los profesionales que hagan uso de este manual en los establecimientos educacionales (ej: equipo SENDA Previene, dupla psicosocial, equipo de convivencia, u otros), **deben familiarizarse con los temas teóricos y prácticos**, previamente a la planificación de las actividades.

2. Se recomienda que elija adecuadamente el momento para dar inicio al proceso de promoción del bienestar docente. Es necesario que éste comience con la **sensibilización de los equipos directivos y sostenedores**, para poder contar con su apoyo y una comprensión amplia de lo que el proceso significa. Esto implica el trabajo de reunirse e informar a los actores de interés antes de invitarlos a una reunión de presentación del manual y actividades de sensibilización.

3. Una forma natural de introducir este tema en los establecimientos, es **aprovechar algún hito o alguna tradición ya establecida** (como alguna ceremonia de inicio del año académico; el día del profesor; o un evento comunal tradicional), para destacar la importancia del bienestar de los docentes. La idea es generar una transformación de estos eventos, generando un hito que marque el inicio de un proceso de cambio hacia el cuidado y la promoción del bienestar de las comunidades educativas, como parte de una cultura preventiva.



4. Cada establecimiento es un mundo en sí mismo, por lo que no hay que forzar las actividades, sino descubrir y **comprender qué les hace sentido**. Los propios profesores pueden participar activamente en la implementación del manual, con la asesoría de los profesionales que organizan. Es importante escucharlos y considerar sus características, incluyendo sus tradiciones, creencias y prácticas, validándolas como parte de posibles adaptaciones a las actividades aquí propuestas.

5. Es fundamental para lograr la **instalación de estas nuevas habilidades y prácticas para el bienestar docente, el constante y atento reconocimiento de los recursos personales y de las comunidades educativas**. Ellas están en el centro del cuidado personal, comunitario y organizacional, generando sinergias que multiplican estos recursos.

6. Las actividades aquí propuestas se orientan a gatillar interacciones productivas y complementarias entre múltiples actores (ej: estudiantes, docentes, padres y apoderados, comunidades, etc.). Por medio de estas acciones, es posible **promover relaciones sociales densas y profundas**, que tienen como consecuencia la conformación de una colectividad con "identidad" y con sentido de "comunidad". Es importante que cada persona y grupos participantes, se **sientan y reconozcan como parte de esta comunidad educativa** y, consecuentemente, **se comprometan con apoyar un mejor presente y futuro**.

SEGUNDA PARTE

Capítulo 1

ACTIVIDADES DE SENSIBILIZACIÓN

REFLEXIONES EN TORNO AL BIENESTAR DE LOS DOCENTES Y ASISTENTES DE LA EDUCACIÓN

*"...nosotros tenemos dentro de la planificación del "Actuar a tiempo" entrega de herramientas de auto-cuidado... Y terminamos con una jornada de auto-cuidado, se lleva a todos (los colegios de la comuna)... todos mezclados... la actividad es para toda la comunidad educativa, para los tres estamentos, ósea desde el portero hasta el director. ...en coordinación con el DAEM,...les dan ese día libre y se van a hacer trabajos en fortalecimiento de trabajo en equipo, donde compartieron, gritaron, bailaron, saltaron,... y nos lo agradecieron mucho."
(Profesional SENDA Previene).*

OBJETIVOS

Favorecer la reflexión en torno a la importancia del bienestar docente en el bienestar de la comunidad educativa y en la conformación de una cultura preventiva.

Promover la identificación de los principales factores que contribuyen a fortalecer el bienestar de los profesionales de la educación

ESTRUCTURA

¿Cómo potencia el bienestar?

Promueve el conocimiento teórico de aspectos relevantes del bienestar y la reflexión crítica sobre el bienestar de los docentes. Promueve la identificación de elementos fundamentales a desarrollar en los establecimientos para el fomento del bienestar docente.

¿Cómo se realiza esta actividad?

En una reunión organizada para convocar a varios equipos de establecimientos educacionales.
Dura alrededor de 50 a 90 minutos.

Materiales

Deben preparar una presentación del manual, con los principales aspectos teóricos expuestos en él y la propuesta de actividades.
Piezas del rompecabezas en Anexo 1.
Planificación para Plan de Acción en Anexo 2.

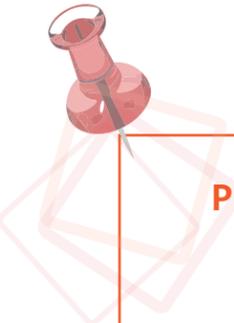
Descripción

A modo de sensibilización sobre la temática del bienestar, esta actividad incluye la presentación del Manual de promoción del bienestar docente a los principales actores educativos de una comuna, así como la reflexión conjunta sobre los ejes temáticos propuestos. Los participantes pueden incluir a directores, equipos directivos y equipos de convivencia de establecimientos educacionales, así como encargados municipales de educación y otros actores de interés.

Primera parte. (15 a 20 min.) Presentación de los principales contenidos del manual de promoción del bienestar docente, la cual debe prepararse previamente utilizando este manual. Presentar los aspectos teóricos del desgaste y del bienestar docente, para sensibilizar a los participantes. También, presentar los principales resultados del diagnóstico y las temáticas que resulten de mayor interés para la audiencia dada la realidad local. Por último, se presenta la propuesta de abordaje del bienestar docente de la parte III de este manual, que incluye las actividades de los niveles individual, del establecimiento y comunitario.

Segunda parte. (30 min.) Una vez realizada la presentación, se invita a los participantes a compartir en pequeños grupos lo que ellos entienden por Bienestar Docente, así como a evaluar si este enfoque puede relacionarse con el bienestar de las comunidades educativas. Luego, se solicita identificar las principales dimensiones que en su localidad o comuna pueden promover el bienestar de los docentes. Esta parte de la actividad apunta a definir posibles líneas de intervención o planes de acción. Para esta actividad se sugiere utilizar la "Ilustración 3: Dimensiones Escolares que Favorecen el Bienestar Docente". Puede proyectarse esta imagen para que la vean mientras conversan o entregarla a cada grupo (imprimirla).

Tercera parte. Finalmente, se invita a los participantes a construir un “rompecabezas” (Anexo 1). Este rompecabezas permitiría construir una representación gráfica de los aspectos a fortalecer a nivel local, que luego se vacía a la manera de un plan de acción en una planilla de Planificación (Anexo 2).



Preguntas para la reflexión

- ¿Qué se entiende por bienestar docente?
- ¿De qué manera la preocupación por el bienestar de los docentes puede incidir en el bienestar integral de las respectivas comunidades educativas?
- ¿Es posible identificar dimensiones de la experiencia escolar que podrían favorecer el bienestar de los docentes?

Idea fuerza



El bienestar docente, se define como la valoración positiva que realiza una persona sobre su vida global a nivel emocional, social, físico e intelectual, así como de su estado afectivo actual, en relación con su ejercicio profesional.

Es fundamental reconocer los recursos individuales, relacionales e institucionales, disponibles en todos los docentes y de toda institución educativa, para fomentar el bienestar subjetivo de cada miembro de la comunidad.

EL VELERO

“(el tema del bienestar docente)... es demasiado importante, la labor propia del profesor y de las escuelas es una labor que está expuesta a situaciones de alta vulnerabilidad, de especial riesgo (...) que requieren que esto sea un elemento que este incorporado en el trabajo, (...) requiere centralmente que ese equipo que está a cargo tenga la perspectiva de su bienestar, y el desarrollo del bienestar en esa comunidad educativa.” (Líder Programa Habilidades Para la Vida)

OBJETIVOS

- Sensibilizar a miembros de equipos directivos sobre los aspectos relevantes de su trayectoria que fueron marcando su propio bienestar y vocación.
- Lograr identificar elementos que ellos pueden replicar para promover igualmente el bienestar en sus docentes.

ESTRUCTURA

¿Cómo potencia el bienestar?

Promueve la reflexión sobre las experiencias vitales que dan sentido a la vocación de la práctica docente. Permite visualizar prácticas cotidianas que fomenten experiencias positivas en el contexto de los establecimientos educativos, tanto para los docentes como para los miembros de la comunidad educativa.

¿Cómo se realiza esta actividad?

Duración: 1:30
Puede realizarse en una jornada más extensa, ya que se acopla bien a otras actividades.

Materiales

Hoja del Velero para todos los participantes (Anexo 4).
Papelografos y plumones, uno por grupo.
Scotch para pegar trabajos en la pared.

Descripción

Esta actividad ayuda a sensibilizar a los profesionales de establecimientos educacionales sobre su vocación y los eventos que fueron marcando su historia, tanto personal como colectivamente. Esta actividad es muy usada en el mundo organizacional porque permite la reflexión activa en distintos niveles, reforzando la visibilización de los recursos ambientales para fomentar el bienestar de los trabajadores, y en este caso, de toda la comunidad educativa. Su impacto se multiplica si es realizada en conjunto con varios equipos directivos de distintos establecimientos, ya que permite aprender y compartir, a la vez que crea lazos de confianza que potencian las redes institucionales, reportando también bienestar a los propios equipos directivos.

Primera parte. (15 a 20 min.) Se entrega un dibujo de un velero a cada participante (Anexo 4). Se le indica a los participantes que en algunos minutos piensen en que su vida profesional ha sido como un viaje en un velero y que reflexionen sobre cómo ha sido su trayectoria, comenzando desde su formación inicial, pasando por distintos momentos que lo marcaron y fueron llevándolo al momento en que se encuentra hoy.



Preguntas para la reflexión

¿Quiénes han acompañado este viaje?

¿Qué hechos han significado las mayores dificultades y por qué?

¿Qué momentos son los que atesoro como decisivos para seguir adelante?

En un **segundo momento**, cada uno debe escribir en dos columnas:

- lo que ha hecho peligrar su travesía;
- lo que ha sido viento a favor, que lo ha impulsado. Incorporando brevemente emociones y/o personas que caracterizan estos dos aspectos.

Luego, dibujar en el velero marcas que ilustren cada elemento escrito, por ejemplo: Bajo la línea del agua, en el casco del barco, dibujo cruces que representan los hechos que han dificultado el viaje. En la vela dibujo líneas de viento de lo que lo ha impulsado. También se pueden poner palabras, si se desea.

Segunda parte (10 min.). Las hojas son recogidas por el facilitador que dirige la actividad y se pegan en la pared (sin nombre de quien lo escribió). Luego se pide a los participantes que, en silencio, caminen por la muralla leyendo estas hojas.

Tercera parte (30 min.). Trabajan en grupos pequeños, ojalá con personas de distintos equipos directivos. Se comparte lo que más les llamó la atención y las principales reflexiones.



Preguntas para la reflexión

¿Qué obstáculos o facilitadores de nuestras historias vemos que están presentes en nuestros establecimientos?

¿Cómo afectan éstos a nuestros docentes y asistentes de la educación?

¿Qué podríamos hacer para reducir los obstáculos para que no se hundan los veleros de nuestros colaboradores?

¿Qué podríamos hacer para ofrecerles los apoyos que nos han traído a nosotros hasta aquí?

Cuarta Parte (30 min.). Cada grupo recibe un papel kraft y un plumón en el cual dibujan su propio velero. En este, se escriben los principales facilitadores y obstaculizadores comunes extraídos del ejercicio anterior. Luego cada grupo expone brevemente sus reflexiones, pegando su dibujo adelante donde se reunirán los de todos los grupos. Finalmente, el facilitador de la actividad resume las principales conclusiones.

Recomendación: Se recomienda valorar los distintos aspectos resaltados por los grupos, el nivel de eficacia en la reducción de la reactividad emocional y la resolución del conflicto para mantener la vocación, así como los aspectos relacionales que se destacan. Para cada caso o evento mencionado, se puede realizar una pequeña evaluación del beneficio que ha tenido solucionar el conflicto y/o el aprendizaje obtenido de las dificultades.



Ideas fuerza

El compartir desde la propia experiencia, eventos relevantes de forma personal, ayuda a los equipos directivos a empatizar con las dificultades de sus docentes y asistentes de la educación.

La valoración de la historia personal y la re-significación positiva de las dificultades y fracasos, ayudan a recuperar una visión positiva del presente y proyectar con mayor optimismo el proyecto vital. Esto se ve facilitado con la visión de los demás, quienes aportan perspectiva a las visiones personales.

El fomento del bienestar subjetivo implica valorar positivamente nuestras experiencias, las relaciones interpersonales que han marcado nuestra vida y el poder conectarse con el quehacer diario desde el sentido que tiene dentro de un proyecto de desarrollo personal. Reflexionar regularmente sobre estos aspectos fortalece el bienestar.

ACTIVIDADES PARA LA VINCULACIÓN DEL ESTABLECIMIENTO EDUCACIONAL CON EL MEDIO

CELEBRACIONES COMUNALES

*“Los profesionales como los de SENDA tienen que manejar el lenguaje, el idioma de la escuela (...) Yo creo que tanto el uno y el otro, tanto el profesional externo y la persona que está en el colegio, se tienen que entender”
(Profesional SENDA Previene).*

OBJETIVOS

Fortalecer el bienestar social de la comunidad educativa, principalmente en sus dimensiones de contribución, integración y coherencia social.

ESTRUCTURA

¿Cómo potencia el bienestar?

Promueve el sentido de comunidad, la cohesión social y la identidad de la comunidad educativa.

¿Cómo se realiza esta actividad?

Discusión de actividades a incluir en calendario.
Confección calendario y buzón de opiniones.
Monitoreo de actividades, luego de cada actividad del calendario.

Materiales

Esta actividad requiere la planificación anual de cada establecimiento educacional que participe.
Papeles pequeños para escribir opiniones.
Buzón o recipiente para depositar las opiniones.

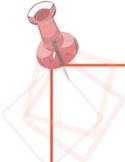
Descripción

Cada establecimiento educacional y municipio (DAEM o Corporación municipal) cuenta con una planificación de celebraciones y actividades a realizar durante el año educativo. Estas actividades pueden incluir feriados nacionales (ej: día del Niño, fiestas patrias), así como celebraciones locales (ej: festividades religiosas o étnicas)^b. Estas celebraciones también son una gran oportunidad para reunir a los diferentes establecimientos educacionales de un territorio y vincular a las comunidades locales. Por último, por tratarse de eventos cíclicos que ocurren cada año, la planificación de estas actividades puede orientarse a instalar tradiciones y ritos que favorezcan la identidad colectiva y la cohesión social.

Primera parte (20 min.). El organizador de la actividad debe previamente solicitar el calendario de actividades planificadas a cada establecimiento educacional que participará de la actividad. Debe concertar una reunión a la que asistan representantes de los establecimientos interesados e, idealmente, el representante del sostenedor. La actividad inicia solicitando a cada participante que seleccione -y luego comparta con el grupo-, tres actividades planificadas en las que cree sería posible celebrarlas en conjunto con otros establecimientos. El organizador toma nota de cada una de estas actividades.

Segunda parte (10 min.). El organizador enuncia las tres actividades que presentan mayor coincidencia. Luego se propone realizar una reflexión en torno a las siguientes preguntas (el resultado de la reflexión deben anotarla en hojas de papel):

^bEsta planificación anual puede enriquecerse con propuestas relacionadas con el reconocimiento y la valoración del trabajo de los docentes y asistentes de la educación.



Preguntas para la reflexión

¿Cómo podríamos hacer que el calendario escolar contribuya a promover los valores de nuestro proyecto educativo?

¿De qué manera sería posible contribuir al bienestar de los equipos docentes y de los estudiantes por medio de estas actividades?

¿Podrían estas actividades propuestas fortalecer la relación del establecimiento con la comuna o localidad?

Tercera parte. (10 min.) Se leen en voz alta las opiniones de los participantes. Luego, teniendo esto en mente, se conversa sobre cómo organizar las actividades seleccionadas de forma coordinada entre los establecimientos participantes. Se anotan las fechas y detalles para llevar la información de vuelta al establecimiento. El organizador anota también la información del calendario confeccionado.

Cuarta parte. Se sugiere convocar a una reunión de los establecimientos educacionales participantes la semana siguiente de haber realizado cada una de estas tres actividades, para compartir la experiencia y revisar cómo funcionó.

Idealmente, este calendario puede prepararse planificando el año académico siguiente y resguardando que esté en coherencia con las Planificaciones Docentes. La selección de las celebraciones puede también realizarse a través de una votación popular de las propuestas o con otro mecanismo participativo, en cada establecimiento. Finalmente, el municipio podría encargarse de comunicar y socializar el calendario de Celebraciones Comunes final, y de coordinar a los establecimientos para que logren los objetivos y se implementen las actividades.

Recomendaciones:

Las actividades del calendario escolar pueden favorecer la integración de los establecimientos a su comunidad o localidad, así como fortalecer sus redes de apoyo externo, favoreciendo de ésta manera el bienestar de sus docentes. Recordar que cada actividad del calendario escolar puede tener un sentido pedagógico profundo, promover el bienestar de los docentes y contribuir al desarrollo de culturas preventivas.



Ideas fuerza

El calendario comunal es una oportunidad para reunir a distintos establecimientos y fortalecer los vínculos en la comunidad local del territorio.

Articular las redes entre los diferentes actores de la vida educativa, resulta clave para favorecer el aumento de los recursos personales de los educadores y sus comunidades.

Se ha demostrado que los establecimientos educacionales que se vinculan y comprometen con sus comunidades locales, desarrollan un mejor clima escolar, y favorecen el aprendizaje integral.

CONSTRUYENDO IDENTIDAD LOCAL

“... los colegios que están más lejos al centro de la ciudad son los que tienen (...) mayor identidad con su colegio, porque el colegio genera una entidad muy potente en esa localidad” (Profesional SENDA Previene).

OBJETIVOS

Comprender y mejorar las prácticas cotidianas de bienestar en la comunidad educativa, a través de la vinculación con la identidad territorial.

ESTRUCTURA

¿Cómo potencia el bienestar?	Promueve el sentido de comunidad, la cohesión social y la identidad con el proyecto educativo del establecimiento, a través de la construcción de significados positivos del entorno local. Esto puede fortalecer a la comunidad al descubrir recursos disponibles en la vida cotidiana de la comunidad.
¿Cómo se realiza esta actividad?	Esta actividad puede tener una duración variable de un par de semanas (como parte de una unidad formativa), o anual (como proyecto educativo).
Materiales	No requiere materiales especiales. Sin embargo, es necesario haber revisado la historia del establecimiento previamente.

Descripción

Los estudios realizados muestran que la identidad local es fundamental para comprender la vida de una comunidad educativa y afecta directamente al bienestar y desgaste de los profesionales que deben realizar su función formativa, aunque esto pase inadvertido. Los entornos marcan la vida cotidiana de los que entran y salen del establecimiento, al facilitar posibilidades de recursos ambientales y generar comportamientos de las personas relacionados con el lugar en donde viven.

Primera parte. Los docentes en consejo o con el jefe de UTP, escogen un nivel del establecimiento y una asignatura^c: por ejemplo, sextos básicos en lenguaje. Con el docente a cargo de Lenguaje y los estudiantes del nivel escogido, se analiza la historia local que conocen, identificando algunos docentes que hayan marcado positivamente la historia del establecimiento. Luego, se asignan grupos de estudiantes, guiados por sus profesores, para que realicen entrevistas al menos a cuatro personas del barrio o de la comuna, que puedan aportar detalles para completar la historia de estos docentes destacados (ej: exalumnos, antiguos profesores, personal del establecimiento, etc.).

Segunda parte. Los grupos preparan una presentación de sus trabajos. Se sugiere que los estudiantes presenten sus trabajos a los otros cursos del nivel. Y se reflexiona en conjunto sobre la actividad, conversando en pequeños grupos.

^cEl escoger un solo nivel o asignatura, hace más fácil realizar ordenadamente este proyecto con los estudiantes. Sin embargo, también podría ser un proyecto de todo el establecimiento educacional, si les es manejable y resulta coherente con la planificación docente.



Preguntas para la reflexión

¿Qué he aprendido de mi establecimiento y de los profesores, a través de esta actividad?

¿Cuáles son las contribuciones de los docentes que más me impactaron y me gustarían para mi establecimiento educacional de todos mis docentes?

¿De qué manera esta actividad puede fortalecer la relación de la escuela con la comuna y nuestra localidad?

Cada profesor a cargo realiza una conversación posterior con cada curso para recoger su experiencia. Lo mismo en una reunión de profesores y asistentes de la educación. Así también, se realiza una conversación reflexiva en el consejo escolar para sacar aprendizajes de estas historias locales.

Segunda Parte: De ser posible, se sugiere una etapa final. En esta etapa, cada curso deberá realizar una pequeña producción (por ejemplo, un reportaje para el periódico local; un breve video que se pueda colgar en el sitio web del colegio; una exposición que pueda estar en el centro cultural del municipio, etc).

Es ideal que esto pueda coincidir con algún evento, como celebración del día del profesor o de la semana del colegio, para que tome relevancia en la historia local.



Ideas fuerza

El reconocimiento público de los aportes que hacen cotidianamente los docentes es una potente fuente de bienestar, que a la vez genera identidad colectiva y satisfacción con la experiencia educativa y laboral.

La historia de los establecimientos educativos está entrelazada con la historia personal de sus miembros y con la de la comunidad territorial que los rodea. Tanto en sus problemáticas como en sus posibilidades de desarrollo, estas historias son importantes de ser revisitadas para aprender de ellas.

IDENTIFICANDO NUESTRAS REDES

*“interiorizar, generar las redes y que la red se gestione [buena gestión de redes comunales], ósea con esas tres cosas ya estamos hablando de buenas prácticas, que el colegio sepa que puede hacer desde sus propios medios y no que le vengán a imponer una forma de hacerlo, que haya equipos territoriales presentes para ayudar y que ellos puedan acudir a esa red”
(Docente).*

OBJETIVOS

Identificar recursos de la red social del establecimiento.

Planificar una actividad que identifique recursos relacionales para contribuir al bienestar docente del establecimiento.

ESTRUCTURA

¿Cómo potencia el bienestar?

Promueve la cohesión social y el fortalecimiento de los recursos relacionales.

¿Cómo se realiza esta actividad?

Confección de figura de Mapeo: 10 min.
Conversación de identificación de recursos: 40 min.
Planificar Actividad de fomento del Bienestar Docente: 25 min.
Monitoreo de actividades: Evaluación de la actividad organizada y realizada: 30 min.

Materiales

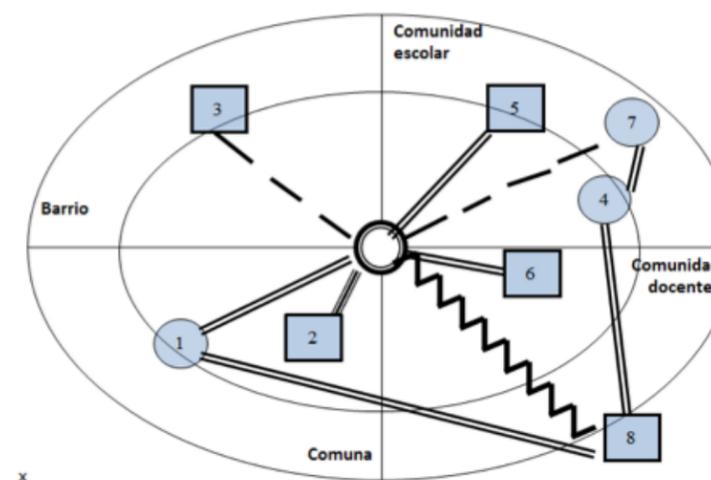
Lápices de distintos colores.
Mapas de redes locales. Ver anexo 5.

Descripción

La **red social** es un sistema de vínculos o lazos entre las personas y grupos^d, orientados hacia el intercambio de apoyo social. El **análisis de redes se centra en la relación entre los actores** (como las relaciones entre los miembros de la comunidad educativa), y no en los actores individuales y sus atributos (es decir, no como cada persona es o se comporta). En la **relación** entre ellos se produce un **intercambio**, generalmente recíproco, que puede darse en el plano afectivo/emocional, material, financiero, social, simbólico, información y contactos sociales positivos, etc. Como resultado de este proceso, las personas obtienen todo lo necesario para su desarrollo y bienestar. La red social proporciona el marco para que el apoyo social sea **accesible**. Esta actividad realiza un mapeo de las redes de los docentes, mediante un esquema gráfico de estas relaciones, como el que se presenta en el ejemplo siguiente. Puede realizarse individualmente y luego compartirla, o bien identificando a un grupo.

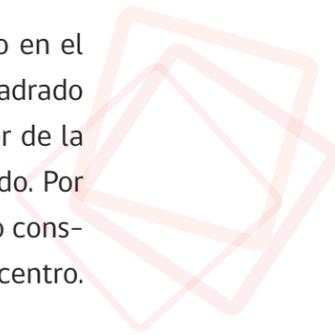
Primera parte. La actividad comienza usando el esquema (Anexo 5), dividiendo el espacio relacional (espacio donde tienen lugar los vínculos que establecemos con otros) en 4 cuadrantes definidos a priori según nuestro interés. En este caso, utilizaremos los ámbitos de la comunidad de docentes, escolar, barrial y comunal. El círculo central simboliza a la persona o grupo desde la cual se realiza el mapa. Por ejemplo, el “Equipo de bienestar docente”, aquellos que están desarrollando el tema del bienestar docente.

Ejemplo de gráfica del mapeo de red del establecimiento:



^dSon personas, actores sociales, grupos u organizaciones entre los cuales se establecen los vínculos (personales, institucionales y comunitarias).

Al analizar los actores clave de esta red, se van dibujando en el diagrama. Típicamente, las mujeres son círculos y un cuadrado los hombres. La distancia del círculo central va a depender de la distancia relacional que se tenga con ese actor identificado. Por ejemplo, pensemos en el Jefe UTP, si esta persona da apoyo constantemente, se dibuja lo más cercano posible respecto del centro.



Así, se utilizará el primer círculo concéntrico para actores de trato habitual y el segundo círculo para actores de trato menos frecuentes. El diagrama nos facilita el entendimiento rápido de la red del sujeto, pero es necesario identificar claramente quién es cada uno de los actores dibujados. Así se nombran los actores:

Nº	Nombre	relación
01	Javiera	Encargada de PREVIENE
02	Gonzalo	Encargado deportes del municipio
03	Don Pablo	Vecino
04	Andrea	Presidente del Centro de Padres y Apoderados
05	Julián	Apoderado
06	Manuel	Jefe UTP Liceo
07	Camila	Presidenta del Centro de Estudiantes
08	Jaime	Profesor de Lenguaje

Luego se grafican los vínculos de los distintos actores que dibujamos en el diagrama, en relación al actor del foco del mapeo. Para esto podemos utilizar los siguientes signos:

Diagrama	Tipo de relación	Descripción del diagrama
	Unidos	Dos líneas paralelas.
	Distantes	Una línea segmentada.
	Conflictivos	Una línea quebrada que une a los dos individuos.
	Sin vínculo	Actores que no se encuentran unidos.

Segunda parte. Análisis. Al mirar a simple vista, podemos identificar recursos a los cuales pueden acceder más fácilmente y también a los actores con los que habría que mejorar la relación o resolver conflictos. La idea es utilizar este análisis para **activar los recursos** que se encuentran latentes o, donde se observa vulnerabilidad relacional, **ayudar a generar vínculos** con actores que podrían ser un recurso importante para fortalecer la red, así como también para **alimentar los vínculos** que efectivamente nutren el bienestar de la persona o grupo.

Tercera parte. A partir de esto, se **planifica una actividad** para mejorar las relaciones observadas (Anexo 3: Programación). Se crea un mapa alternativo, donde se muestre el resultado esperado al realizar esta actividad programada. Identificar actores concretos, momentos y posibilidades, lo más realísticamente posible.

Esta actividad puede ser muy útil en la realización de jornadas de profesores y/o de todos los trabajadores de un establecimiento.

Ideas fuerza

La vulnerabilidad relacional se caracteriza por la ausencia, debilidad o precariedad de la red social de apoyo que acompaña el desarrollo de la persona, restringiendo su acceso a los beneficios de la colaboración y la mutualidad^e.

Los vínculos entre los miembros de una comunidad como la de instituciones educativas, tiende a rigidizarse y empobrecerse ante la fuerte rutina del año académico. Es por esto que visibilizar la red de vínculos permite volver a dinamizar la vida relacional de sus miembros, evitando situaciones de riesgo y fortaleciendo a todos los miembros a través del aumento del sentido de pertenencia y la cohesión social.

^e SENDA (2015). Prevención selectiva e indica del consumo de drogas y alcohol con enfoque de redes. pp 86.

REVISIÓN DE COHERENCIA

“Esto nació desde los docentes (...) ellos empezaron a construir una iniciativa que fuera un autocuidado para ellos, y donde toda la red también aporta, ya sea el DAEM, SEP, consultorio, la municipalidad...”
(Profesional SENDA)

OBJETIVOS

Revisar la coherencia de actividades realizadas y los planes de desarrollo del bienestar docente.

Evaluar la sustentabilidad de planes de desarrollo de bienestar social.

ESTRUCTURA

¿Cómo potencia el bienestar?

Fortalece el sentido de propósito colectivo y la reflexión colectiva, en torno a las actividades que se programan al interior de los establecimientos educativos y en concordancia con un plan de desarrollo local.

¿Cómo se realiza esta actividad?

Identificación de actividades planificadas para fomentar el bienestar docente. Confección del esquema de coherencia. Seguimiento y actualización del esquema de coherencia. Tiempo estimado: 30 min. en cada consejo o reunión del Equipo.

Materiales

Planificación de actividades.
Esquema de coherencia en Anexo 6.

Descripción

La pérdida de sentido de la vida cotidiana es una gran fuente de malestar, por lo que resguardar que las acciones colectivas sean coherentes con la planificación general, con el Proyecto Educativo Institucional y sus valores, resulta fundamental para mantener la salud mental colectiva. Es una técnica muy simple, pero que ayuda a lograr una evaluación continua de las acciones programadas, generando una visión de conjunto y desarrollo de la comunidad al permitir momentos de reflexión sobre sus acciones.

Primera parte. Utilizando una planificación de actividades que promuevan el desarrollo del bienestar de la comunidad educativa, se revisan elementos centrales para mantener cierta coherencia entre los objetivos planteados originalmente. Su revisión permanente permite reflexionar sobre lo importante y así evitar actuar desde lo urgente. Esta actividad se realiza mediante una matriz que, en el Eje Horizontal identifica los grandes objetivos de esta Planificación. En el eje vertical de la izquierda, se asignan las acciones previstas o actividades a realizar, como muestra la tabla siguiente (material en Anexo 6).

Objetivos fundamentales	Mejorar relaciones vecinales	Promoción de la buena convivencia	Participación y ciudadanía
Actividad			
Fiesta de las Naciones	++	+++ ¿Qué actividades permitirán a los miembros de distintos establecimientos educativos interactuar para conocerse?	0 Dependerá del compromiso de participación que logremos motivar

Debajo de cada objetivo vamos indicando tantos signos “positivos” (+++) como coherencia tenga la acción con dicho objetivo, de uno a tres signos. Si la acción resulta contradictoria con el respectivo objetivo, le pondremos signos “negativos” (---), y si la encontramos “neutra”, le pondremos un cero (0), ya que a priori no sabemos si aportará o entorpecerá nuestro objetivo. Se anotan debajo de los signos, preguntas o comentarios para discutir y aclarar con el equipo.

Segunda parte. Se revisa la puntuación de una acción a lo largo de todos y cada uno de los objetivos, y se evalúa su coherencia, si es oportuno realizarla y de qué manera, para que logremos acciones relevantes y coherentes con nuestra visión inicial. Se puede poner dentro de las casillas todo tipo de situaciones o dudas a tener en cuenta para que sea coherente.



Preguntas para la reflexión

¿La actividad programada contribuye coherentemente al bienestar docente según lo planificado originalmente? ¿De qué manera?

¿De qué manera podría mejorar esta planificación y facilitar la tarea educativa?

¿Son estas actividades coherentes con los objetivos institucionales y pedagógicos?

Esta matriz sirve para monitorear la planificación de actividades y actuar a tiempo ante situaciones nuevas o emergentes. Esta actividad puede ser muy útil en las reuniones del consejo escolar para realizar una reflexión conjunta y aumentar la motivación de la comunidad. Es importante llevar un acta de las reuniones.



Ideas fuerza

Mantener el sentido en las actividades planificadas en una institución educacional, así como en la vida cotidiana, es una gran fuente de bienestar, porque resguarda la coherencia con un proyecto mayor y así aporta a mantener la salud mental colectiva.

Herramientas que faciliten el monitoreo de las actividades programadas respecto de su relación con el proyecto educativo, aumenta la motivación y el alineamiento de otras acciones cotidianas entre los miembros de la comunidad educativa.

Para explorar en otras estrategias y actividades replicables o adaptables al contexto educativo y comunitario, pueden visitarla Biblio-Video-teKa de la Red Cimas:

<http://www.redcimas.org/>

TALLER DE RESCATE DE LA HISTORIA ESCOLAR

*“Para mí las estrategias de autocuidado diseñadas por los mismos docentes son la mejor práctica, desde la lógica estas actividades tienen sentido para ellos mismos”
(Profesionales SENDA Previene).*

OBJETIVOS

Fortalecer la identidad colectiva de la comunidad educativa con el fin de promover el sentido de propósito grupal.

ESTRUCTURA

¿Cómo potencia el bienestar?	Fortalece un sentido de identidad colectiva e historicidad. Promueve el sentido de propósito grupal
¿Cómo se realiza esta actividad?	Reuniones del equipo de bienestar docente o convivencia escolar: 60 min. cada 15 días Evaluación: Trimestral.
Materiales	Esta actividad no requiere de materiales.

Descripción

La historia local es aquella que apunta a iluminar los procesos de cambio social a través de los cuales las comunidades, localidades, o individuos que han habitado en ellas, han llegado a ser quienes son. Corresponde a la historia cercana, la que no aparece en los textos de estudio, la que posibilita que las comunidades educativas puedan fortalecer su identidad colectiva, su sentido de comunidad, así como un sentido de historicidad y propósito grupal.

Es posible recuperar la historia y mantenerla en la memoria propia y de las nuevas generaciones. Para ello existen procedimientos que permiten recopilar y analizar adecuadamente esta información, por medio de diversas técnicas de investigación.

Metodología:

Esta actividad propone recuperar la historia de cada comunidad educativa, por medio de un trabajo conjunto entre profesores y estudiantes, durante un período de cuatro meses. Si bien la extensión y número de participantes puede variar de acuerdo a las características y necesidades de cada establecimiento, este taller distingue cuatro fases.

1. Convocatoria: Se invita al equipo de docentes de Historia y Geografía a participar y liderar un taller de rescate de la historia de la comunidad escolar. También puede invitarse a otro equipo de profesores que se muestre interesado. Por ejemplo, profesores de asignatura de lenguaje, profesores jefes, u orientadores.

Utilizando un espacio como el consejo de profesores, se les motiva a participar explicando brevemente el propósito del taller, y los beneficios que éste puede reportar en la comunidad educativa.

2. Reunión de coordinación: En una reunión con los profesores participantes, se explica que su rol consiste en convocar a estudiantes -grupo curso, centro de alumnos o directiva de cursos- a identificar algunos de los principales eventos históricos que han contribuido a definir la cultura escolar. Una vez identificados estos eventos, el rol de los docentes consiste en colaborar con los estudiantes en la construcción de un relato que identifique a los principales protagonistas, sus motivaciones, y las consecuencias de su acción.

3. Proceso de Investigación: Junto a los estudiantes, se realiza un trabajo de descripción y caracterización de los eventos ya seleccionados, utilizando herramientas de recolección de información como entrevistas con actores locales relevantes, revisión de archivos audiovisuales, etc.

También pueden utilizarse las siguientes herramientas de indagación:

Historia de vida: Investiga en profundidad el recorrido biográfico de una o varias personas. Se pueden utilizar diversos materiales o fuentes (archivos, relatos indirectos, cartas, reconstrucciones históricas, fotografías, etc.).

Relato de vida (o relato autobiográfico): Es la versión oral o escrita que una persona da sobre su propia vida. Es importante no sólo el relato de los acontecimientos, sino el significado que le otorga a ellos.

Testimonio: Una o varias personas se refieren a un suceso histórico o social del cual fue o fueron protagonista(s) o testigo(s), sin que necesariamente su historia personal sea el eje de la narración. Puede darse en forma oral o escrita y se puede interpretar colectivamente (talleres de discusión).

Preguntas para la reflexión

¿Qué elementos de la historia local contribuyeron a que este establecimiento educacional llegara a ser lo que es hoy?

¿Cuáles son los principales protagonistas de esta historia, sus motivaciones e inquietudes?

4. Exhibición: Se requiere escoger una fecha y lugar del establecimiento en que puedan exhibirse los resultados de este taller a la comunidad educativa.

Se alienta el uso de exposiciones creativas de la o las temáticas abordadas. Estas pueden incluir obras de teatro, exposiciones fotográficas, documentales, conversatorios con los personajes involucrados, etc.

Además, estos talleres pueden ser planificados para presentarse en fechas relevantes del calendario escolar (ej: aniversario del establecimiento educacional). Por último, esta actividad puede realizarse en coordinación con otras escuelas de la comuna, a fin de contribuir a forjar una historia comunal educativa.

Ideas fuerza

Resulta de vital relevancia que los profesores participen en la recreación de la historia local de sus establecimientos, comunidades educativas, o localidades y puedan identificar el aporte que ellos han realizado al proyecto común.

Conocer respecto de sus orígenes permite a las comunidades educativas fortalecer su identidad colectiva, sentido de comunidad y sentido de propósito grupal.

Es importante significar los eventos narrados desde lo positivo, o desde los aprendizajes obtenidos a partir de estas experiencias.

CONMEMORACIÓN DE RITOS ESCOLARES

“Cuando se les pregunta qué pueden hacer ellos para mejorar su bienestar, la mayoría de los docentes tratan de hacer un poco más amigables sus actividades escolares(...) se preocupan de compartir, tomar un té, de generar otra mirada respecto de su quehacer... (Profesionales SENDA Previene)

OBJETIVOS

Contribuir a fortalecer los ritos existentes en la comunidad educativa como forma de vinculación social saludable

ESTRUCTURA

¿Cómo potencia el bienestar?	Promueve el sentido de comunidad, la cohesión social y la identidad escolar. Esta actividad es similar al de las celebraciones comunales, pero está orientada a actividades al interior de la comunidad educativa
¿Cómo se realiza esta actividad?	Reuniones del equipo de bienestar docente o convivencia escolar: 60 min. cada 15 días. Evaluación: Trimestral.
Materiales	Capítulo XXI del libro “ El Principito” u otro texto alusivo a la importancia que tienen los ritos para las personas.

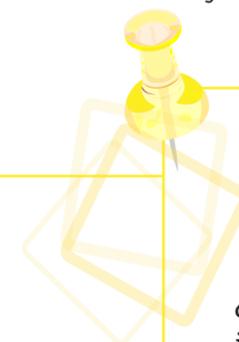
Descripción

Los rituales escolares se componen de acciones simbólicas que pueden fomentar la identidad colectiva y afianzar las relaciones sociales de una comunidad escolar. Cada establecimiento educacional cuenta con hábitos y rutinas como la conmemoración de hechos importantes (ej: celebración del día del profesor, día de los estudiantes, el aniversario del establecimiento), o aspectos cotidianos que tienen un positivo impacto en las organizaciones (ej: desayunos, cumpleaños, efemérides). Es decir, hitos significativos cuya realización resulta satisfactoria para el equipo docente.

También pueden corresponder a conmemoraciones comunales o regionales que tengan una incidencia en los principios y valores que rigen la comunidad educativa. Por ejemplo, la celebración de fiestas patrias, o el día del trabajador. Finalmente, esta actividad puede incorporar conmemoraciones de aspectos que contribuyan a afianzar el plan educativo de cada establecimiento educacional. Por ejemplo, el día de la prevención, de la mujer, etc.

Metodología

1. Convocatoria: Se invita al equipo de bienestar docente y/o equipo directivo del establecimiento, a identificar y relevar los ritos anuales presentes en su comunidad escolar. Para ello se explica brevemente la importancia del uso de ritos como vehículo de cohesión y bienestar emocional para los integrantes de la comunidad educativa.



Preguntas para la reflexión

¿Cuáles son las celebraciones o conmemoraciones más importantes de su comunidad educativa? ¿Por qué?

¿Cree usted que estos espacios contribuyen a su bienestar laboral en su establecimiento educacional? ¿Por qué?

¿Cómo hacer que estas conmemoraciones favorezcan el bienestar de la comunidad escolar?

2. Planificación semestral: Al comienzo de cada mes, se debe designar en el calendario escolar las fechas importantes a ser celebradas por el grupo de profesores. Entre estas actividades hay que distinguir entre las actividades ya establecidas en el calendario escolar (ej: celebración del día del profesor), con otras propias de cada establecimiento (ej: celebración mensual de los cumpleaños, aniversario del establecimiento, u otros).

Si bien muchas de estas actividades ya vienen dadas por la planificación otorgada por el calendario escolar del ministerio de educación, la idea es reforzar la manera particular en que estas actividades pueden contribuir a fortalecer el bienestar de los docentes y estudiantes.

Una vez identificados estos elementos se sugiere:

Conmemorar estos hitos por medio de actos, celebraciones, eventos artísticos, paneles informativos, etc.

Incorporar estos hitos en las planificaciones educativas (según ciclo educativo u objetivo transversal relacionado).

Potenciar las rutinas escolares saludables ya establecidas por medio de símbolos de inicio y cierre, reconocimientos explícitos, intercambio de presentes, etc.

3. Seguimiento mensual: Sería apropiado que el equipo participante coordine y organice mensualmente la realización de estas actividades y registrar mediante medios audiovisuales estas celebraciones o eventos, recopilando material histórico, con significado, que se usará posteriormente.

4. Cierre anual: Esta actividad anual tiene la finalidad de visibilizar el conjunto de conmemoraciones y ritos celebrados durante el año. Sirve para recordar acciones realizadas, así como el modo en que éstas han contribuido al bienestar de los docentes. Se comienza leyendo el capítulo XXI de "El Principito" como una forma de introducir y sensibilizar la temática de los ritos. Luego, se muestra una presentación audiovisual (video, power point, papelógrafos, murales) que recopilan los principales ritos del año.

Ideas fuerza

La cultura educativa está conformada por normas, conocimientos, sentimientos, ideas y actitudes que se vinculan mutuamente, y que pueden promover el desarrollo positivo de sus miembros.

Los ritos representan una parte constitutiva de la cultura educativa. Al cultivarlos, es posible contribuir a afianzar las relaciones interpersonales, el apoyo social, y el clima escolar.

TALLER DE PRÁCTICAS EDUCATIVAS REFLEXIVAS

“(…) Otra cosa es hacerlos partícipes, cuando la gente se siente participante activa de un determinado plan o determinado proceso, de una determinante organización, va a estar mucho más contenta y comprometida con la organización (…)”
(Experto en Bienestar Laboral)

OBJETIVOS

Reflexionar sobre las prácticas pedagógicas personales utilizadas con los estudiantes dentro y fuera del aula.

ESTRUCTURA

¿Cómo potencia el bienestar?

Promueve la reflexión crítica sobre el desempeño personal, fortalece la vocación pedagógica, y contribuye a relaciones interpersonales favorables entre profesores y estudiantes.

¿Cómo se realiza esta actividad?

Reuniones quincenales o mensuales de trabajo con grupos de profesores. Puede realizarse durante un semestre, aunque también puede extenderse en función de los mismos participantes
Evaluación: trimestral.

Materiales

Uso de bitácoras o diarios reflexivos.

Descripción

La práctica reflexiva es una metodología muy útil y valiosa para involucrar a los profesores en procesos de actualización crítica de su propio desempeño, y suele tener importantes resultados en la revitalización de su vocación y compromiso pedagógico. La práctica reflexiva permite la integración de la teoría con la praxis educativa, originando conocimiento a partir del quehacer cotidiano.

Los principios que fundamentan esta práctica son:

Autoconciencia: Capacidad de reflexionar respecto de los propios pensamientos, ideas, sentimientos y acciones comprometidas en la práctica docente.

Automonitoreo: Capacidad de tomar conciencia acerca del modo en que estos aspectos pueden influir en el propio desempeño docente y modificar el comportamiento en orden a obtener los resultados esperados.

Apertura: Capacidad de compartir y transmitir en un contexto seguro, las reflexiones y los conocimientos adquiridos a través de los procesos de autoconciencia y automonitoreo, en orden de ampliar el aprendizaje personal, o favorecer el aprendizaje de terceros.

Metodología

Esta actividad invita a desarrollar talleres de “acompañamiento” docente **fuera del aula**, en presencia de un facilitador que actúa favoreciendo las dinámicas personales y colectivas de reflexión. Este facilitador puede pertenecer o no al establecimiento educacional, aunque debe contar con experiencia en esta metodología de trabajo con grupos.

Este acompañamiento puede realizarse quincenal o mensualmente con un grupo de profesores, y se apoya en los siguientes instrumentos de reflexión:

Diarios reflexivos o bitácoras: Cuaderno personalizado (ej: imágenes, pinturas, cintas, revistas etc.) que pueden potenciar pensamientos de orden superior, facilitando la reflexión, la identificación de emociones, la confrontación de ideas, la construcción de significados y la adquisición de aprendizajes.

Preguntas para la reflexión

Describir la situación: escribir descriptivamente lo sucedido

Experiencia: se debe referir a lo vivido (experiencia personal), lo sentido y pensado (ideas surgidas o puestas en tensión) etc.

Sentido: anotar algo aprendido (¿qué aprendí?) y, ¿qué de lo aprendido puedo aplicar a mi vida laboral y personal?

Aprendizaje experiencial: A partir de las experiencias personales registradas en las bitácoras, se invita a los participantes a compartir un tema en la sesión (por ejemplo: relación con las familias, relación con los estudiantes, relación con colegas) y solicitar el relato de alguna experiencia de forma voluntaria.

Recomendaciones para la reflexión

Compartir las distintas percepciones surgidas de la experiencia relatada (ideas, sentimientos, etc.).

Reflexionar en torno a los diferentes sentidos que la experiencia puede adquirir, realizando abstracción de principios y conceptos.

Rescatar los aprendizajes surgidos y la forma en que se pueden extrapolar a los diferentes ámbitos de la vida.

Estudio de Caso: Se invita a alguno de los participantes a compartir un caso ejemplar que ayude a retratar una metodología o propuesta teórica, para finalmente modelar una mejor solución.

Por ejemplo, se puede tomar el caso de un estudiante, a través de preguntas como:

Preguntas para la reflexión

¿Cómo me relaciono con ese niño o niña?

¿Qué valor o rol le asignó a su familia en el tratamiento o abordaje del problema que lo aqueja o he identificado?

¿Qué estrategias he utilizado en su beneficio? ¿Han dado resultado?

Ideas fuerza

La práctica reflexiva es una metodología de aprendizaje sobre el aprendizaje; una oportunidad de reelaborar y reconstituir críticamente las propias experiencias docentes.

La práctica reflexiva es una de las herramientas que posibilitan un desempeño docente cada vez más efectivo y satisfactorio para ellos mismos.

FORMULACIÓN Y EJECUCIÓN DE PROYECTOS PARTICIPATIVOS

“La escuela podría incorporar dentro de sus prácticas regulares, dentro de los mismos espacios que tienen, el reflexionar sobre la situación de su bienestar y el desarrollar experiencias que le ayuden a potenciarlo (...)” (Profesional MINEDUC).

OBJETIVOS

Identificar y resolver problemáticas sensibles para la comunidad educativa a través de sus propios miembros.

Promover que los docentes se reconozcan a sí mismos como protagonistas en la resolución de los problemas relacionados con su bienestar.

ESTRUCTURA

¿Cómo potencia el bienestar?

Promueve la participación social y el involucramiento de los docentes en la resolución de las problemáticas que les afectan, y/o aquejan a las escuelas

¿Cómo se realiza esta actividad?

Reuniones semanales o quincenales de trabajo con grupos de profesores. Puede realizarse durante un semestre.

Materiales

Anexo 7: Árbol de problemas (Anexo 7)
Cada taller puede contar con un formato de formulación de proyectos.

Descripción

Los proyectos participativos permiten visibilizar las necesidades y también los recursos con que cuentan los docentes para mejorar las condiciones del contexto escolar que repercuten en el bienestar suyo y de sus estudiantes. Utilizando los principios de la metodología de investigación-acción, los proyectos participativos permiten que los mismos participantes puedan reflexionar acerca de problemas que afecten su bienestar, y tomar medidas concretas que conduzcan a su resolución.

Los proyectos participativos tienen la ventaja de reconocer y valorar las experiencias y saberes presentes en los integrantes de la comunidad educativa desde una perspectiva local e idiosincrática. Adicionalmente, de acuerdo a los principios de la investigación-acción, la formulación de proyectos puede abarcar un proceso cíclico de reflexión, acción, y de identificación de nuevas problemáticas que pueden iniciar un nuevo ciclo de transformación.

Metodología

Este taller de formulación y ejecución de proyectos participativos puede desarrollarse con grupos de profesores que se reúnan de manera semanal o quincenal. Puede tener una duración trimestral, y ser repetido en caso de existir la motivación y las condiciones necesarias. También puede invitarse a distintos actores de la comunidad educativa (ej: asistentes de la educación, apoderados etc.), a fin de ampliar la mirada a otro tipo de problemáticas escolares que afecten la convivencia y el bienestar educativo en general.

Los proyectos participativos pueden ser conducidos por profesionales de equipos SENDA Previene, o duplas psicosociales de los mismos establecimientos, ya que se asume que cuentan con mayor experiencia de trabajo con adultos, así como formación en metodologías de educación popular. Sin embargo, estos talleres también pueden ser conducidos por profesores capacitados, quienes incluso pueden replicar esta experiencia con sus estudiantes.

Este taller cuenta con cuatro fases de trabajo:

A.- Diagnóstico: Esta fase permite identificar problemas más importantes para la comunidad educativa, las causas a la base, y los efectos que tienen entre sus integrantes. Esta fase puede incluir más de una sesión, y utilizar variadas herramientas de diagnóstico:

Fotografías evocativas: Se utilizan algunas imágenes para reflexionar sobre la situación del colegio en diferentes áreas.

Técnica plástica: Viaje imaginario por el establecimiento educacional, luego se invita a los grupos a expresar gráficamente cuál es el estado de los lugares más significativos.

Árbol de problemas: Herramienta que permite no sólo identificar un problema escolar relevante, sino que determinar simultáneamente sus causas y consecuencias (ver Anexo 7).

Preguntas para la Reflexión

¿Qué problemas del contexto escolar identificados por este grupo de trabajo pueden resolverse colectivamente?

¿Cuál es el rol que le compete a los profesores y/o profesionales de la educación en la resolución de estas problemáticas?

Dependiendo del número de participantes, sus intereses y afinidades, puede definirse la ejecución de uno o más proyectos.

B.- Diseño del proyecto: En esta fase, se invita a los participantes a determinar los objetivos del proyecto, así como las estrategias y acciones más apropiadas para su consecución. Dependiendo de los recursos disponibles y la experiencia previa de los participantes, puede solicitarse la elaboración de instrumentos adicionales como presupuestos o calendarios de ejecución.

Durante esta fase, el rol del facilitador es colaborar en la definición de proyectos cuyos propósitos sean realistas y alcanzables. También debe colaborar en la anticipación de dificultades y barreras para la ejecución. El facilitador debe promover que la ejecución de esos proyectos sea una experiencia satisfactoria para los participantes.

C.- Acompañamiento o seguimiento: Durante esta fase (ej: semana por medio), se realizarán reuniones de acompañamiento a la ejecución, entregando sugerencias, orientación y retroalimentación externa.

En caso de ser necesario, durante esta fase el facilitador también puede asumir un rol de mediador entre la ejecución del proyecto y las dificultades que puedan presentarse con el equipo directivo u otros estamentos de la comunidad educativa. Por ejemplo, en la negociación de recursos, solicitud de permisos, plazos de ejecución, u horas de trabajo de los docentes.

D.- Evaluación de resultados: Esta fase registra los resultados del proyecto. Es decir, el grado de cumplimiento de los objetivos y de las actividades, ya sea por medio de fotografías o grabaciones, registro escrito sean actas o propuestas.

También se invita a los participantes a reflexionar en torno a la forma en que consiguieron los objetivos propuestos, así como los eventos y consecuencias no anticipadas.

Ideas fuerza

Un proyecto participativo refiere a la planificación de un conjunto articulado de actividades coordinadas con el fin de alcanzar una meta específica que busca impactar positivamente la calidad de vida de las personas.

Un proyecto social favorece que las personas que componen una institución, puedan participar en la transformación de sus propias vidas y las de terceros.

Acorde a los principios de la metodología de investigación-acción participativa, se requiere que los participantes sean los protagonistas de todo el proceso.

☐ **Para explorar en otras estrategias y actividades replicables o adaptables al contexto educativo y/o comunitario, pueden visitar los siguientes sitios:**

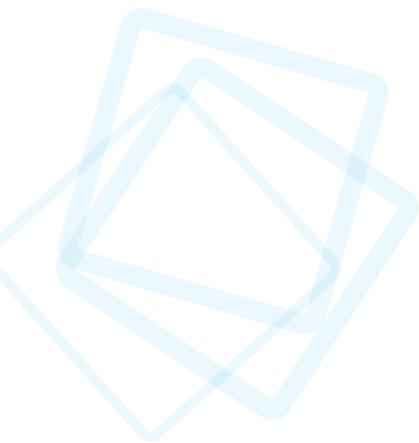
<http://portales.mineduc.cl/usuarios/basica/doc/201504061106500.ManualBienestar.pdf>
<http://web.minsal.cl/portal/url/item/85381414c5af11a9e04001011e015920.pdf>
http://www.redcimas.org/wordpress/wp-content/uploads/2012/09/manual_2010.pdf

☐ **Para revisar actividades inspiradoras que pueden ser adaptadas al contexto de comunidades educativas con el fin de promover la participación de los estudiantes y sus familias, pueden visitar "Estrategias Comunitarias y Familiares de Prevención del Consumo de Drogas y Alcohol" publicado por SENDA en el año 2014:**

http://www.bibliodrogas.gob.cl/biblioteca/documentos/PREVENCIÓN_CL_7170.PDF

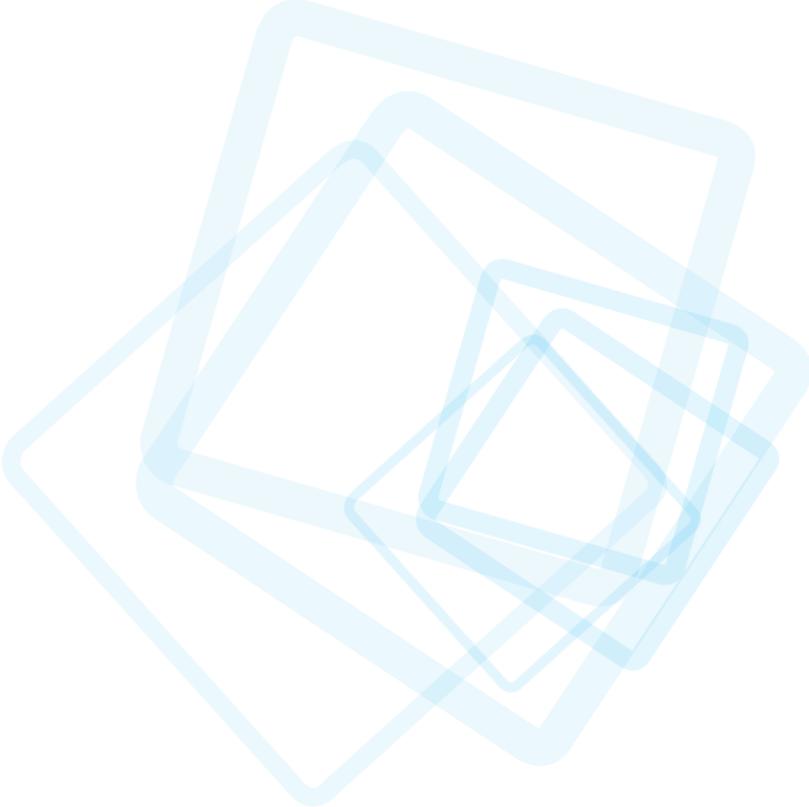
☐ **Para explorar estrategias de diagnóstico del bienestar al interior de las comunidades educativas:**

<http://www.dibujandoelbienestar.cl/>



**SEGUNDA
PARTE**

Capítulo 3



**Habilidades socioemocionales para
la mejora del bienestar docente**



Habilidades socioemocionales para la mejora del bienestar docente

¿Por qué es importante entrenar el desarrollo de las habilidades socio-emocionales?

El concepto de bienestar subjetivo distingue entre el bienestar recordado -el cual refiere al nivel de satisfacción con la vida, la felicidad percibida o el funcionamiento psicológico- y el bienestar experimentado, que evalúa los estados afectivos y sentimientos vividos en el presente. Podemos evaluar el bienestar experimentado teniendo en cuenta la diferencia entre las emociones y sentimientos, tanto positivos como negativos, con los que lidiamos diariamente en nuestra vida cotidiana.

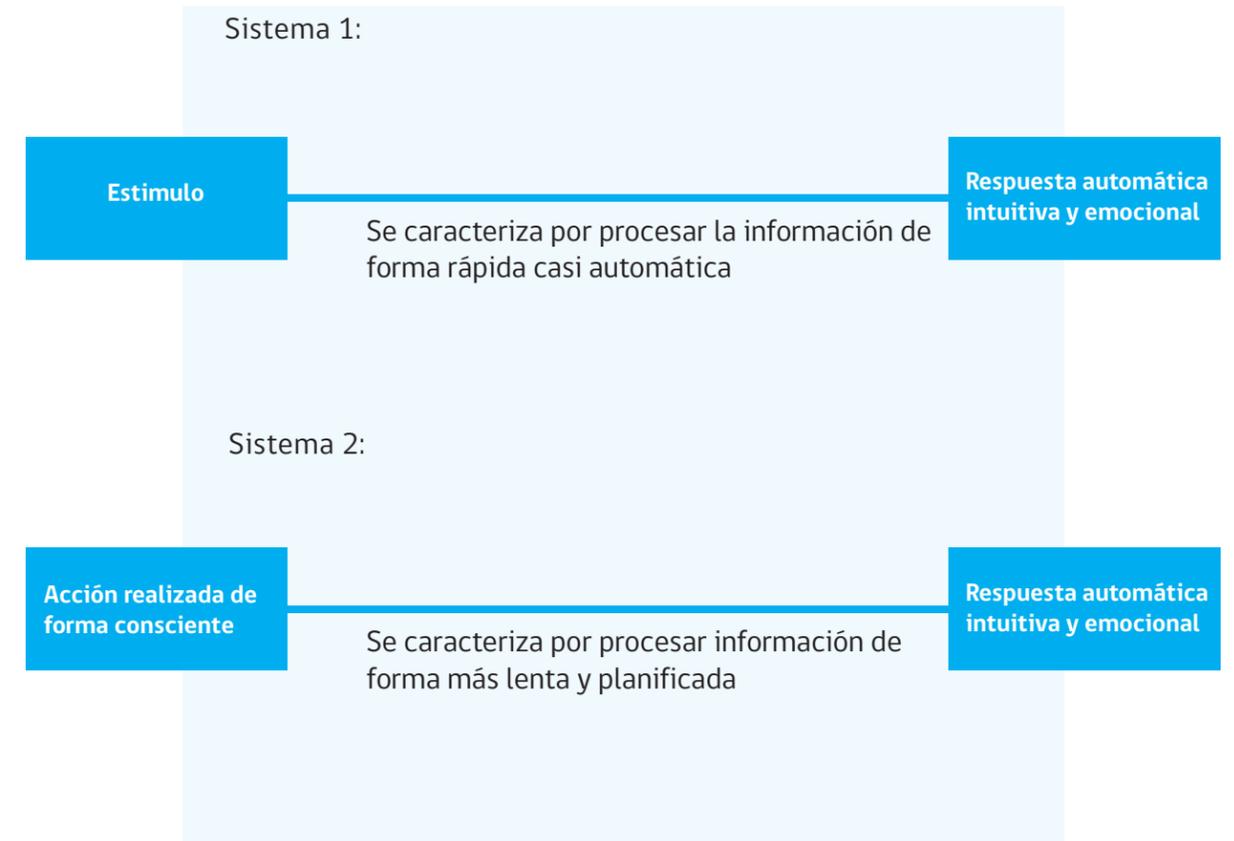
Al enfrentar situaciones estresantes que nos generan frustración e impotencia en la escuela, es importante disponer de estrategias orientadas tanto a disminuir las emociones negativas que nos generan malestar, así como a potenciar las emociones positivas. Estas últimas son las responsables de disminuir los problemas psicológicos, aminorar el estrés, “ver el vaso medio lleno” y por sobre todo facilitar y/o potenciar las relaciones sociales positivas.

La profesión de docente obliga a dedicar muchas horas de trabajo en atención directa de niños, niñas y adolescentes, en un espacio cerrado donde ocurren situaciones que requieren de un gran esfuerzo de autocontrol y responsabilidad para poder mantener unas normas claras y al mismo tiempo, un clima positivo dentro del aula.

Como en cualquier organización, los profesores también se relacionan diariamente con compañeros de trabajo, equipos directivos y otros profesionales que complementan la labor educativa dentro de los centros escolares. El trabajo de cuidado docente mediante el entrenamiento en habilidades socio-emocionales tiene por objetivo mejorar estas experiencias y sentimientos positivos en el ámbito laboral y también en otras áreas de nuestra vida cotidiana.

Muchos de los estudios realizados alrededor del mundo muestran que tenemos un gran desconocimiento de las emociones que experimentamos y sus repercusiones, siendo que las emociones son uno de los motores más importantes de todas nuestras acciones⁴¹. Nuestro cerebro procesa siempre en base a dos sistemas, y por lo tanto la regulación de la experiencia de las emociones tiene siempre dos caminos diferentes a tener en cuenta, y que son presentados en la ilustración 4.

Ilustración 4: Sistemas de procesamiento de las emociones



En la mayoría de las situaciones cotidianas, actuamos y tomamos decisiones con el sistema 1, que se caracteriza por ser más impulsivo y más emocional. Eso no significa que este sistema sea menos efectivo o peor que el segundo, sino que hay que ser consciente de cómo funciona para poder gestionar mejor su respuesta automática. En este sentido, es importante:

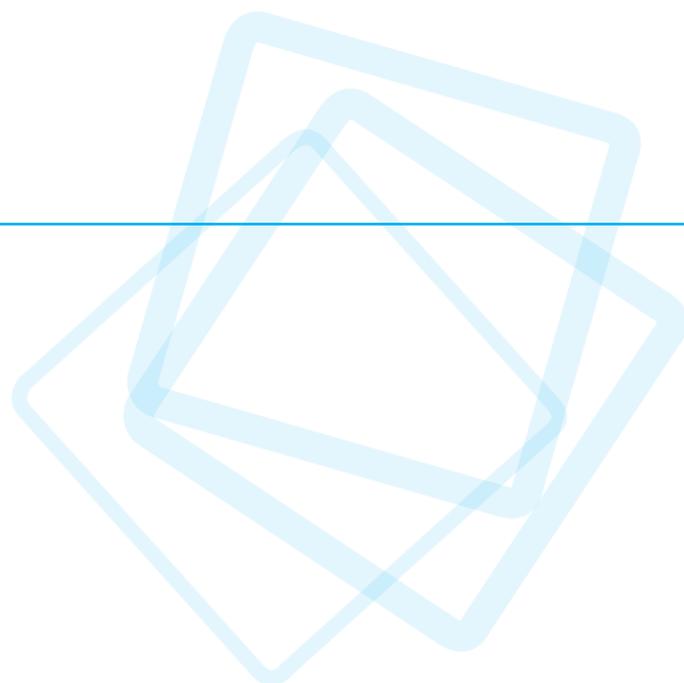
1. Tener un mayor conocimiento de cómo actuamos y tomamos decisiones con el sistema 1, ayudando a nuestro cerebro a ser menos impulsivo y tener un sistema nervioso más equilibrado.

2. Ser conscientes y comprensivos con las emociones que experimentamos, y su repercusión en cómo nos relacionamos.

3. Aprender a usar estrategias de regulación emocional de forma consciente y planificada mediante el sistema 2, para mejorar también nuestra toma de decisiones con el sistema 1.

4. La mejora de nuestras habilidades intrapersonales nos permitirá desarrollar estrategias para ayudar a los demás a nivel interpersonal.

Existen muchas estrategias para mejorar las habilidades socio-emocionales, pero se han seleccionado las que han demostrado ser más útiles y eficaces y que son de fácil aplicación en nuestro día a día en la escuela.



FOCALIZAR LA ATENCIÓN A TRAVÉS DE LA RESPIRACIÓN

*“El profesor no está preparado para separar las cosas, que hay ciertas técnicas para separar las cosas que no nos afecten a modo personal”
(Profesionales SENDA Previene).*

OBJETIVOS

Mejorar la conciencia corporal y aprender a regular el sistema nervioso ante situaciones de estrés y ansiedad.

ESTRUCTURA

¿Cómo potencia el bienestar?

Promueve la respuesta emocional saludable frente a problemáticas del contexto escolar.

¿Cómo se realiza esta actividad?

Esta actividad debiera realizarse de forma periódica entre 5 y 10 min.

- 1) La puede realizar el profesor individualmente antes de iniciar las clases.
- 2) Se puede realizar de forma conjunta con los estudiantes antes de iniciar la clase y mantenerlo como un ritual.
- 3) Debe realizarse de forma cotidiana para que tenga un efecto real sobre la disminución de la ansiedad y el estrés.

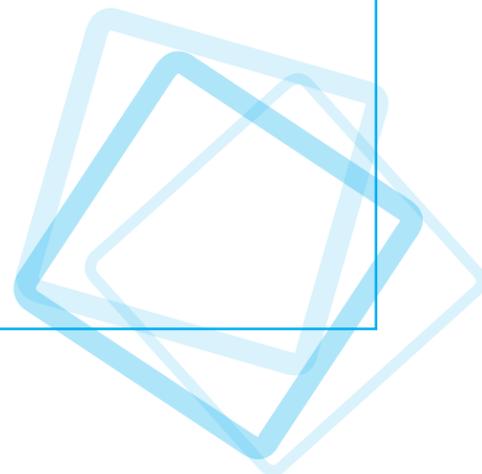
Materiales

Esta actividad no requiere de materiales adicionales.

Descripción

Los estudios científicos demuestran que centrar la atención en la respiración es importante para el equilibrio del sistema nervioso y mejorar las capacidades cognitivas. La focalización de la atención a través de la respiración es una actividad sencilla de uso cotidiano, pero que demuestra ser muy efectiva porque:

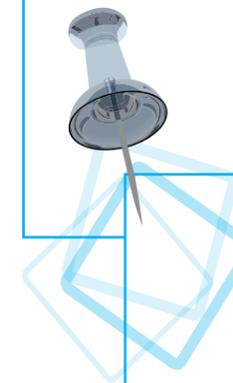
- 1) De la misma forma que vamos al gimnasio para aumentar la masa muscular debemos entrenar la respiración para aumentar la conciencia fisiológica
- 2) La constancia y la perseverancia es fundamental. La actividad debe repetirse entre 5 y 10 minutos diarios para conseguir cambios importantes en el cerebro.
- 3) Los estudios de neurociencia evidencian que focalizar la atención en la respiración es la técnica más efectiva para controlar la impulsividad y disminuir el déficit de atención.
- 4) Es una de las técnicas más usadas en deportistas de alto rendimiento para mejorar su autocontrol y su concentración.



Procedimiento

Entrenar la focalización de la atención en la respiración

- 1) Hay que respirar profundamente y sentir cómo el aire entra y sale por nuestra nariz mientras hinchamos la barriga (la zona del diafragma).
- 2) Hay que prestar atención sobre la respiración, sintiendo cómo entra y sale el aire, y visualizando cómo me voy calmando a medida que voy realizando el ejercicio varias veces. Si en algún momento la atención se distrae en otros pensamientos, es importante re-focalizar la atención en la respiración y de nuevo iniciar el proceso.
- 3) Una vez transcurridos al menos cinco minutos se debe sentir la sensación de calma para ser conscientes de los cambios fisiológicos que se producen.
- 4) Hay que entrenar este ejercicio diariamente (5-10 minutos) para que el cerebro se acostumbre a captar los cambios fisiológicos en el cuerpo. Está demostrado que la práctica habitual de esta actividad puede cambiar incluso la estructura física del cerebro.



Preguntas para la reflexión

- ¿Cómo me sentí realizando esta actividad?
- ¿Con qué frecuencia he realizado esta actividad durante las últimas semanas?
- ¿Qué cambios he notado en mi respuesta emocional en el contexto escolar?

Como se ha comentado, esta actividad requiere que se realice con una cierta constancia para que se pueda observar su efecto. La mejor forma de evaluarla sería observar qué mejoras a nivel fisiológico se producen al utilizarla. Sin embargo, podemos hacer una evaluación más sencilla al valorar en una escala del 1 al 7 cada semana, el nivel de eficacia de esta técnica en la reducción de la reactividad emocional ante situaciones de estrés.

Se recomienda trabajar esta actividad con los niños en el aula. Y además se plantean otros tres recursos para ayudar a disminuir el déficit de atención.

1. Distinguir estímulos muy similares: Puedes seleccionar imágenes muy similares donde los niños deban encontrar las diferencias en las imágenes.

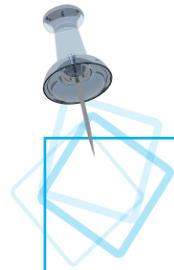


2. Mantener la atención constante: Agrupar series de números siguiendo una instrucción lógica o series de palabras en una sopa de letras.



3. Mantener la atención auditiva: Poner programas de radio donde los niños tengan que centrar su atención en comprender la conversación para luego responder unas preguntas



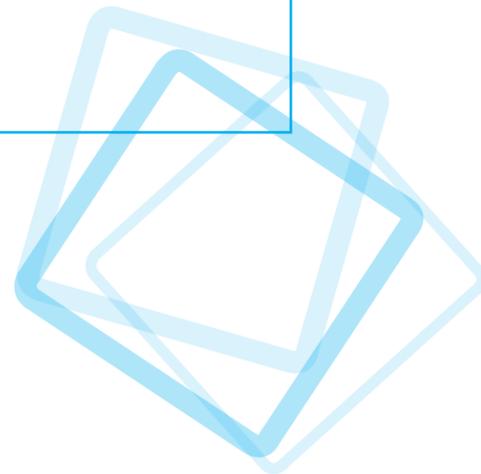


Ideas fuerza

Focalizar la atención a través de la respiración permite regular el sistema nervioso rápidamente, y evitar la reactividad emocional.

Esta técnica también favorece el control personal sobre la situación emocional, al favorecer el uso del sistema 2, en lugar de dejarse llevar por la impulsividad.

Esta actividad permite experimentar una mayor sensación de bienestar, ya que contribuye a disminuir la afectividad negativa.



EL SEMÁFORO DE LAS EMOCIONES

*"a mí me hace mucho sentido...los profesores necesitan conversar..."
(Profesionales SENDA Previene).*

OBJETIVOS

Aprender a gestionar conflictos de forma asertiva.

ESTRUCTURA

¿Cómo potencia el bienestar?

Aumenta nuestra conciencia respecto de nuestras propias respuestas emocionales

¿Cómo se realiza esta actividad?

Es una estrategia útil para la mejora el propio autocontrol (sistema 1) pero además también sirve para hacer una prevención a nivel de escuela.

Puede realizarse primero individualmente complementando el taller anterior y después en grupo.

Materiales

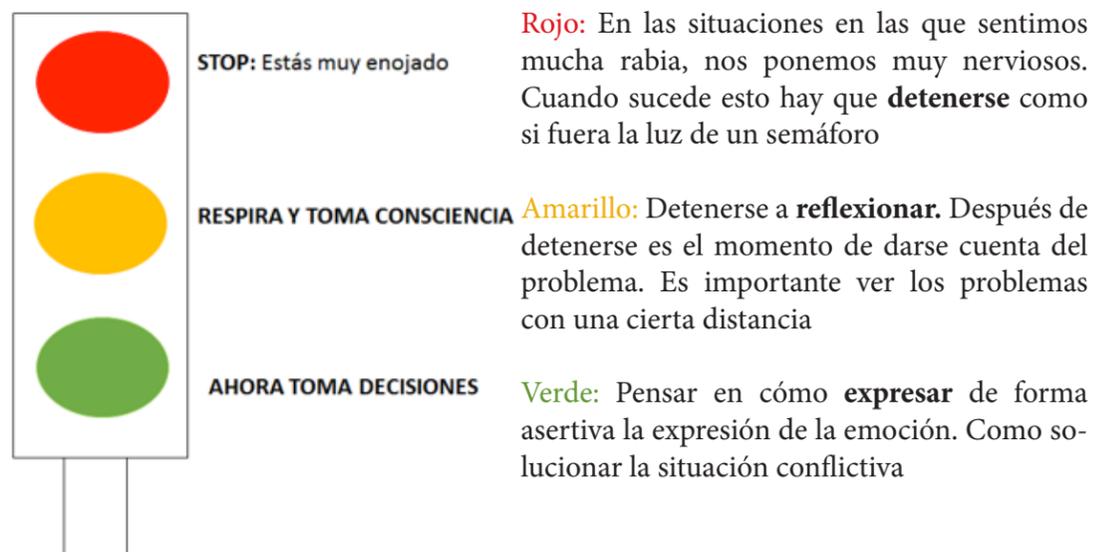
Semáforo de las emociones
(Anexo 8)

Descripción

- 1) Dibujar un semáforo en un cartel, colgarlo en el aula y asociar los colores a los tres momentos que indique el semáforo. En un segundo momento se puede hacer también en la sala de profesores para trabajarlo conjuntamente.
- 2) Escribir alguna situación en la que estuviera involucrado algún alumno y donde consideremos que la situación emocional nos sobrepasó. Luego, pensar en cómo reaccionamos ante esa situación y cómo podríamos haberla resuelto de otra forma si hubiésemos estado regulando nuestras emociones de acuerdo a lo que indica el semáforo.
- 3) Poner en común, cada semana, con el resto de profesores, alguna de las situaciones conflictivas previamente reflexionadas individualmente. Deliberar grupalmente acerca de cómo aplicar el esquema del semáforo para solucionar de forma asertiva la situación.

Este semáforo de las emociones se puede observar en la Ilustración 5.

Ilustración 5: El Semáforo de las emociones.



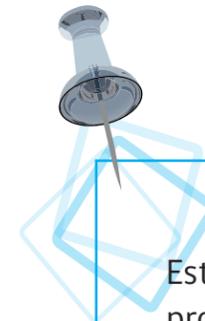
Preguntas para la reflexión

¿Cómo me sentí realizando esta actividad?

¿Con qué frecuencia he realizado esta actividad durante las últimas semanas?

¿Qué cambios he notado en mi respuesta emocional frente a dificultades del contexto escolar?

En esta actividad es interesante que primero se trabaje individualmente para posteriormente instalarse como un ritual entre los profesores de forma permanente. Tiene beneficios positivos si se instala dentro de la cultura de la escuela, (aunque como adultos pensemos que este tipo de estrategias no son efectivas), son muy necesarias para tomar conciencia de que debemos manejar mejor nuestros procesos internos.



Ideas fuerza

Esta actividad es una estrategia útil para la mejora del propio autocontrol (sistema 2), evitando la reactividad emocional (sistema 1).

Esta actividad tiene importantes beneficios en el manejo de los procesos emocionales cuando se instala de forma permanente en la institución.

Esta actividad es muy usada con los niños y adolescentes, pero es importante aplicarla primero entre los propios adultos.

Manejar el autocontrol favorece que luego podamos manejar mejor el clima del aula.

TERMÓMETRO EMOCIONAL: BALANZA DE AFECTOS

*“Hoy en día nos damos cuenta que la normalidad es que todos somos distintos, que todos tenemos distintas formas de aprender y distintas maneras de sentir”
(Profesor MINEDUC).*

OBJETIVOS

Trabajar el reconocimiento y la consciencia emocional

ESTRUCTURA

¿Cómo potencia el bienestar?	Promueve el desarrollo de la inteligencia emocional y fortalece las relaciones sociales.
¿Cómo se realiza esta actividad?	Esta actividad puede tener una duración semanal e ir revisándola periódicamente. Es decir, realizar todas las semanas evaluaciones sobre el estado emocional, así como esfuerzos por experimentar más emociones positivas.
Materiales	Cuestionario PANAS (Anexo 9).

Descripción

Todas las personas experimentan en su vida cotidiana emociones habitualmente más positivas, aunque frecuentemente se recuerdan más las negativas.

El primer paso importante para gestionar de forma adecuada los episodios emocionales propios, es reconocer cómo y cuándo experimentamos emociones, cómo se manifiestan, y qué repercusiones tienen en nuestro quehacer.

1) Todos los lunes, al iniciar la semana, se debe tomar consciencia de las emociones positivas y negativas que experimentamos durante la semana anterior y anotarlas en una libreta o cuaderno. Para ello, primero debemos anotar las emociones positivas y negativas que se nos ocurran. Puede suceder que no se nos ocurran muchas emociones porque todos en general tenemos un fuerte desconocimiento de nuestros procesos emocionales. El segundo paso entonces, es recurrir al PANAS (Anexo 9) que es un cuestionario que nos permite valorar del 1 al 5 qué nivel de emociones positivas y negativas se experimentaron y rellenarlo, como se ha comentado, pensando en la última semana.

2) Seguidamente podemos plantearnos acciones que nos permitan experimentar más emociones positivas durante la semana que empieza. Es importante pensar en acciones concretas que puedan materializarse e ir evaluando cada semana el estado emocional.

3) Puede realizarse también de forma conjunta, en la reunión de profesores, usando el mismo proceso y reflexionando sobre cuál es el estado emocional de los profesores a nivel global en la escuela.

4) Es muy útil que esta actividad también pueda realizarse con los estudiantes en el aula. De esta forma, es posible construir un termómetro emocional colectivo para toda la escuela, e ir evaluando el estado afectivo a nivel de aula, de claustro de profesores, y de la escuela en general.

Para evaluar esta actividad debemos ir anotando la cantidad de emociones positivas y negativas experimentadas y ver si predominan más unas u otras. Cada semana por lo tanto debiéramos plantearnos que nuestro objetivo es experimentar más emociones positivas que negativas.



Preguntas para la Reflexión

¿Cómo me sentí realizando esta actividad?

¿Con qué frecuencia he realizado esta actividad durante las últimas semanas?

¿Qué cambios he notado en mi respuesta emocional frente a problemáticas del contexto escolar?



Ideas Fuerza

La conciencia emocional es el primer paso para poder desarrollar posteriormente buenas estrategias de regulación.

El termómetro emocional favorece el entendimiento de los propios procesos emocionales.

Esta actividad potencia el reconocimiento de las emociones de forma consciente, ampliando el entendimiento de sus repercusiones en el comportamiento.

EMPATIZA CON LAS EMOCIONES DE LOS DEMÁS

*“Es que el docente no es un instrumento para, el docente es una persona que requiere preocupación esencial y básica de su bienestar (...)”
(Líder Programa Habilidades para la Vida 2).*

OBJETIVOS

Trabajar el reconocimiento y la consciencia emocional

ESTRUCTURA

¿Cómo potencia el bienestar?

Contribuye a la inteligencia emocional, la empatía y el autocontrol.

¿Cómo se realiza esta actividad?

Esta actividad debe implementarse como un ritual que realice toda la escuela. Por ello se propone que un día de cada mes (ej. el día 5 del mes) se establezca como objetivo generar emociones positivas en los demás.

Materiales

Cuestionario PANAS (Anexo 9)

Descripción

La empatía es la base para la adecuada resolución de conflictos. Las personas que reconocen las emociones de los demás y empatizan con ellas, habitualmente están más contentos con sus relaciones sociales, y cuentan con un mayor bienestar. Está demostrado que fomentar las emociones positivas en los demás, genera mayor bienestar que fomentar nuestras propias emociones positivas.

- 1) Profesores, alumnos y el resto de personal de la escuela debe realizar alguna acción que genere emociones positivas sobre otro miembro de la comunidad (ej: puede ser algún regalo hecho manualmente, una nota agradeciéndole por todas aquellas cosas que la otra persona hace por nosotros etc.). Es importante que cada mes cambie la persona a la que vaya dirigida la acción.
- 2) La persona que recibe la acción debe expresar agradecimiento ante la acción recibida.

Preguntas para la reflexión

¿Cómo me sentí realizando esta actividad?

¿Con qué frecuencia he realizado esta actividad durante las últimas semanas?

¿Qué cambios he notado en mi respuesta emocional frente a problemáticas del contexto escolar?

Es importante que se implemente esta actividad mensualmente, tal como se propone para lograr los cambios buscados. Pueden realizarse pequeñas encuestas para profesores y estudiantes donde se evalúe la satisfacción sobre la experiencia vivida durante la jornada. También puede usarse el PANAS, pidiendo que se valoren los estados de ánimo experimentados durante la actividad en concreto (ver Anexo 9).

Ideas fuerza

Las personas que reconocen las emociones de los demás y empatizan con ellas, están más contentos con sus relaciones sociales y generan un mayor bienestar.

Está demostrado que fomentar las emociones positivas en los demás genera mayor bienestar que fomentar nuestras propias emociones positivas.

FAVORECER LA REGULACIÓN DEL OTRO

“Cuando hay trabajos críticos se necesita descomprimir, a veces los profes no tienen con quien descomprimir, botar los dramas, y una vez leí en un texto que lo primero que hay que hacer es escuchar (...)”
(Profesional SENDA Previene).

OBJETIVOS

Implementar estrategias que ayuden a los otros a regularse emocionalmente.

ESTRUCTURA

¿Cómo potencia el bienestar?	Contribuye a regular nuestras propias emociones y las de otros.
¿Cómo se realiza esta actividad?	Esta actividad tiene una duración de entre 15 y 20 min. y puede realizarse en un espacio de encuentro entre profesores. De acuerdo a lo comentado en actividades anteriores es interesante que se pueda establecer un encuentro entre profesores, como mínimo mensualmente, en el que no se traten aspectos curriculares. Si eso no fuera posible se recomienda destinar un tiempo de la reunión de profesores a realizar esta actividad.
Materiales	No requiere materiales adicionales.

Descripción

La regulación interpersonal favorece un mejor clima de trabajo. Por ello es importante que además de regular nuestras propias emociones, seamos capaces de ayudar a los demás a regularlas.

- 1) Se debe escoger a alguien para que facilite la realización de esta actividad.
- 2) En primer lugar se deben poner en común tres estrategias de regulación interpersonal que resultan muy efectivas para resolver situaciones de conflicto dentro de las escuelas. Estas estrategias son descritas en la Tabla 4.



Tabla 4 Estrategias que favorecen la regulación emocional de otros

Estrategia 1: Cuando quiero que los demás sientan menos emociones negativas (como tristeza o enfado) trato de darle otra interpretación a la situación que les provoca malestar. Ejemplo: Cuando nos enfadamos con un alumno porque se comporta de forma diferente a la que esperamos, a veces, nos cuesta entender que los niños todavía se encuentran en proceso de maduración y que los adultos debemos darles confianza siendo conscientes de que van a cometer errores. Como compañeros podemos ayudar a resignificar mejor esa situación.

Estrategia 2: Cuando creo que una situación puede molestar o provocar una emoción indeseable en una persona, distraigo su atención de los aspectos negativos de ella. Ejemplo: A veces puede suceder que el director u otro miembro de la comunidad educativa conversen con nosotros porque considera que debiéramos mejorar algún aspecto de la práctica pedagógica. Como seres humanos, en ocasiones nos cuesta aceptar este tipo de críticas que en lugar de considerarlas como constructivas nos generan inseguridades. En ocasiones como estas podemos ayudar a que nuestro compañero lo entienda como una crítica constructiva y dejar de centrarse en los aspectos negativos.

Estrategia 3: Ánimo o estímulo a las personas a expresar de forma calmada y en un momento adecuado sus emociones a otros. Ejemplo: El estrés que puede generar tener muchos niños/as en el aula puede ponernos nerviosos. Los niños/as perciben muy rápidamente esta inquietud y eso les altera todavía más. En esos momentos podemos ayudar a que nuestros compañeros se calmen y expresar de forma más regulada sus emociones con los alumnos.

3) Por parejas, un miembro de la pareja le explica al otro alguna situación conflictiva experimentada o que le haya generado emociones negativas.

4) El otro miembro de la pareja puede usar una de las 3 estrategias, adaptándola a la situación conflictiva, para ayudar a su compañero a resolver el conflicto.

5) El conductor de la actividad debe poner en común, con todo el grupo, la resolución de los conflictos por parejas.



Preguntas para la reflexión

¿Cómo me sentí realizando esta actividad?

¿Con qué frecuencia he realizado esta actividad durante las últimas semanas?

¿Qué cambios he notado en mi respuesta emocional frente a problemáticas del contexto escolar?

Esta actividad puede evaluarse solicitando que la persona a la que hemos ayudado a resolver un conflicto, pueda valorar entre 1 y 7 si la implementación de la estrategia le fue de utilidad.



Ideas fuerza

La regulación interpersonal facilita el desarrollo de la empatía con las otras personas.

El uso de estrategias de regulación a nivel personal ayuda también a disminuir las situaciones conflictivas entre compañeros.

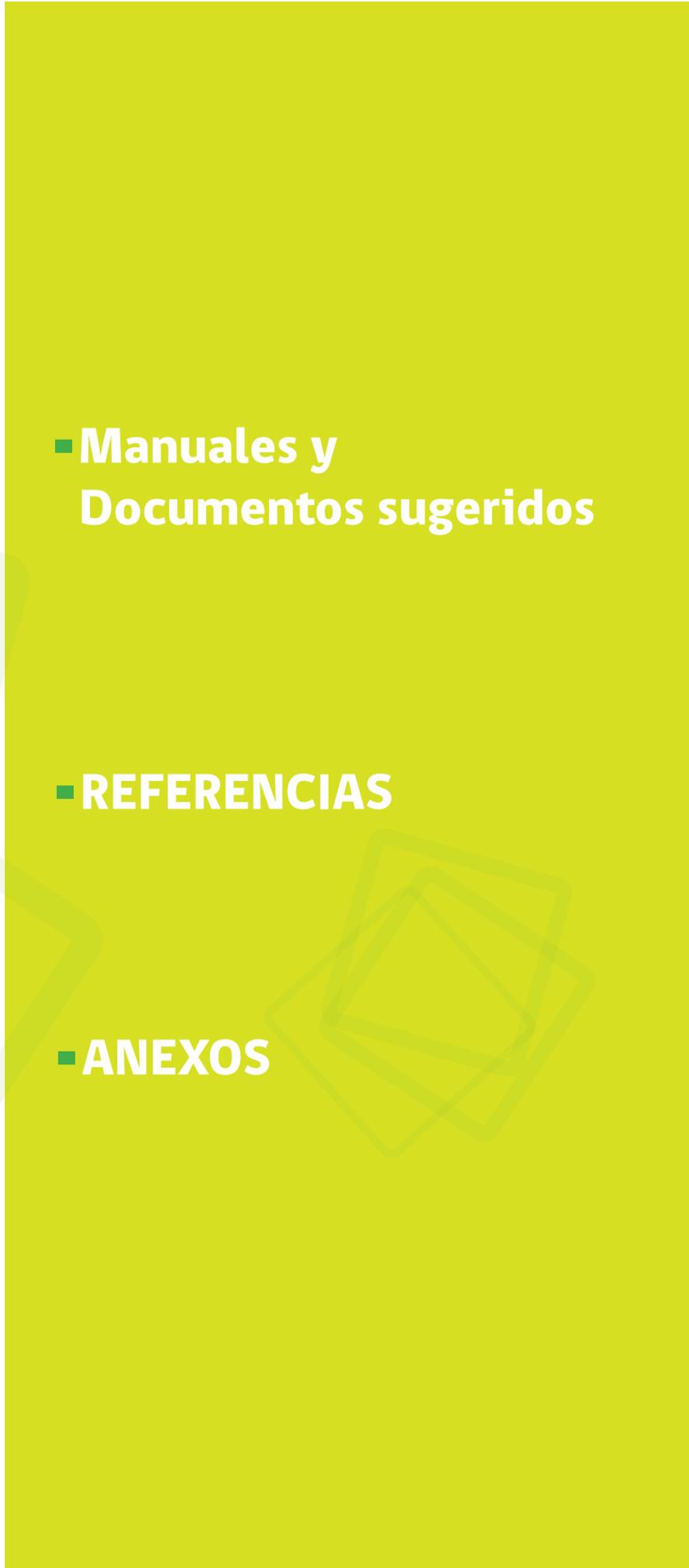
La regulación personal e interpersonal contribuye al bienestar de toda la comunidad educativa.



- **Manuales y Documentos sugeridos**

- **REFERENCIAS**

- **ANEXOS**



Manuales y Documentos Sugeridos

A continuación presentamos algunos manuales y documentos que sugerimos revisar para explorar en distintas estrategias de actividades, diseño de proyectos y/o conceptualización teórica que pueden complementar la propuesta desarrollada por el presente manual:

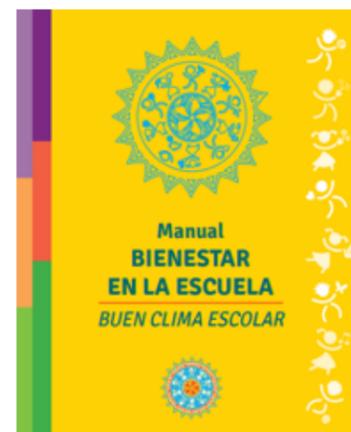
Manuales Institucionales



GUIA DE SUGERENCIAS Y ACTIVIDADES PARA EL AFRONTAMIENTO DEL ESTRÉS Y EL BURNOUT EN PERSONAS Y EQUIPOS QUE TRABAJAN EN VIH/SIDA Y ETS "CUIDANDONOS DEL DESGASTE LABORAL". CONASIDA.

Este manual resulta de interés por el contenido de sus actividades, cada una de ellas presenta preguntas orientadoras enfocadas al ámbito laboral que pueden ser replicables a distintos contextos en donde el trabajo de trato directo con personas es primordial, ya sea psicosocial o educacional. Incluye actividades tanto de nivel individual como grupal. Puede encontrarse visitando:

<http://docplayer.es/18671257-Desgaste-laboral-cuidandonos-del-comision-nacional-del-sida.html>



MANUAL "BIENESTAR EN LA ESCUELA, BUEN CLIMA ESCOLAR". MINEDUC.

Este manual se enfoca en presentar actividades que propicien el buen clima escolar. Éstas son sencillas de realizar y se enfocan a la conexión corporal y emocional; pueden encontrar para trabajar a nivel individual y grupal. Un material que se presenta de forma didáctica y con buena gráfica. Pueden encontrarlo en el siguiente sitio:

<http://portales.mineduc.cl/usuarios/basica/doc/201504061106500.ManualBienestar.pdf>



MANUAL "METODOLOGÍAS PARTICIPATIVAS". CIMAS.

Este manual puede resultar de tremenda utilidad por las diversas estrategias de enfoque comunitario y participativo que presenta, las cuales permiten el abordaje de un trabajo profundo y con proyección. Se plantean distintas herramientas y actividades de trabajo grupal y comunitario que podrían utilizarse para trabajos de corto, mediano y largo plazo, además de aplicables a diversos contextos. Pueden encontrarlo visitando:

http://www.redcimas.org/wordpress/wp-content/uploads/2012/09/manual_2010.pdf

REFERENCIAS

1. SENDA (2016). Orientaciones Técnicas Área Prevención. Servicio Nacional de Prevención del Consumo de Drogas y Alcohol.
2. Maslach, C. & Leiter, M.P. (1997). The truth about burnout. New York. Jossey-Bass.
3. Arón, A. M., & Milicic, N. (2000). Desgaste profesional de los profesores y clima social escolar. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 32(3), 447-466. Recuperado de http://www.buentrato.cl/pdf/est_inv/desgas/dpa_aron1.pdf
4. Arón, A. M., & Llanos, M. T. (2004). Cuidar los que cuidan: Desgaste Profesional y Cuidado de Los Equipos que Trabajan con Violencia. *Sistemas Familiares*, 1(2), 5-15. Recuperado de: http://portales.mineduc.cl/usuarios/convivencia_escolar/doc/201103041246460.Buen%20Trato%20UC_Cuidar_a_los_que_cuidan_desgaste_profesional_y_cuidado_de_los Equipos_que_trabajan_con_violencia.pdf
5. Fernández, I., Guerra, M., & Rojas, X. (2006). *Cuidándonos del desgaste laboral: Guía de sugerencias y actividades para el afrontamiento del estrés y el burnout en personas y equipos que trabajan en VIH/SIDA y ETS*. Santiago: Colección Publicaciones CONASIDA.
6. Betoret, F. D. (2006). Stressors, Self-Efficacy, Coping Resources, and Burnout among Secondary School Teachers in Spain. *Educational Psychology*, 26(4), 519-539. <http://doi.org/10.1080/01443410500342492>
7. Hurtado, D., & Pereira, F. (2012). El Síndrome de desgaste profesional (Burnout Syndrome): Manifestación de la ruptura de la reciprocidad laboral. *Revista Salud Bosque*, 2(c), 29-38. Recuperado de http://www.uelbosque.edu.co/sites/default/files/publicaciones/revistas/revista_salud_bosque/volumen2_numero2/sindrome_desgaste_profesional-vol2_num2.pdf
8. Avalos, B., Cavada, P., Pardo, M., & Sotomayor, C. (2010). La Profesión Docente: Temas Y Discusiones En La Literatura Internacional. *Estudios Pedagógicos (Valdivia)*, 36(1), 235-263. <http://doi.org/10.4067/S0718-07052010000100013>
9. Kyriacou, C. (2001). Teacher stress: directions for future research. *Educational Studies*, 53(April), 27-35. <http://doi.org/10.1080/00131910120033628>
10. Oficina Regional de Educación de la UNESCO para América Latina y el Caribe. (2005). Condiciones de salud y trabajo docente, *Estudios de casos en Argentina, Chile, Ecuador, México, Perú y Uruguay*. Recuperado de <http://unesdoc.unesco.org/images/0014/001425/142551s.pdf>
11. Cornejo, R., Quiñónez, M. (2007). Factores asociados al malestar/bienestar docente. Una investigación actual. *Revista Iberoamericana Sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 5, 75-80. Recuperado de www.redalyc.org/pdf/551/55121025011.pdf

REFERENCIAS

12. Skaalvik, E. M., & Skaalvik, S. (2009). Does school context matter? Relations with teacher burnout and job satisfaction. *Teaching and Teacher Education*, 25(3), 518-524. <http://doi.org/10.1016/j.tate.2008.12.006>
13. Rodríguez, R., & de Rivas, S. (2011). Los procesos de estrés laboral y desgaste profesional (burnout): diferenciación, actualización y líneas de intervención. *Medicina Y Seguridad Del Trabajo*, 57, 72-88. <http://doi.org/10.4321/S0465-546X2011000500006>
14. Hervás, G., & Vázquez, C. (2013). Constuction and validation of a measure of integrative well-being in seven languages: The Pemberton Happiness Index. *Heald and Quality of Life Outcomes*, 11(66), 1-14. Recuperado de <http://www.hqlo.com/content/11/1/66>
15. Ryff, C., & Singer, B. (1998). The contours of positive human health. *Psychological Inquiry*, 9(1), 1-28. http://doi.org/10.1207/s15327965pli0901_6
16. Lucas, R. E., Diener, E. E., & Suh, E. (1996). Discriminant validity of well-being measures. *Journal of Personality and Social Psychology*, 71(3), 616-628. <http://doi.org/10.1037/0022-3514.71.3.616>
17. Vázquez, C., Hervás, G., Rahona, J., & Gómez, D. (2009). Psychological well-being and health. Contributions of positive Psychology. *Annuary of Clinical and Health Psychology*, 5, 15-27. Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/228460254_Psychological_well-being_and_health_Contributions_of_positive_psychology
18. Fredrickson, B. L., & Levenson, R. W. (1998). Positive emotions speed recovery from the cardiovascular sequelae of negative emotions. *Cognition & Emotion*, 12(2), 191-220. <http://doi.org/10.1080/026999398379718>
19. Paulus, P. (2005) From de health promoting school to the good and healthy school: New developments in Germany. *The Health Promoting School: International Avances in Theory, Evaluation and Practice*. Copenhagen: Danish University of Education Press.
20. Bronfenbrenner, U. (1979). The ecology of human development: Experiments by nature and design. Cambridge, MA: Harvard University Press.
21. Carvajal, C. D. L. Á. (2007). Estrategia metodológica para desarrollar la promoción de la salud en las escuelas cubanas. *Revista Cubana de Salud Pública*, 33(2), 1-15. <http://doi.org/10.1590/S0864-34662007000200010>.
22. George, M., Guzmán, J., Flotts, M., Squicciarini, A. M., & Guzmán, M. P. (2012). Salud mental en escuelas vulnerables: evaluación del componente promocional de un programa nacional. *Revista de Psicología*, 21(2), 55-81. Recuperado de <http://www.revis-tapsicologia.uchile.cl/index.php/RDP/article/download/25837/27165>.

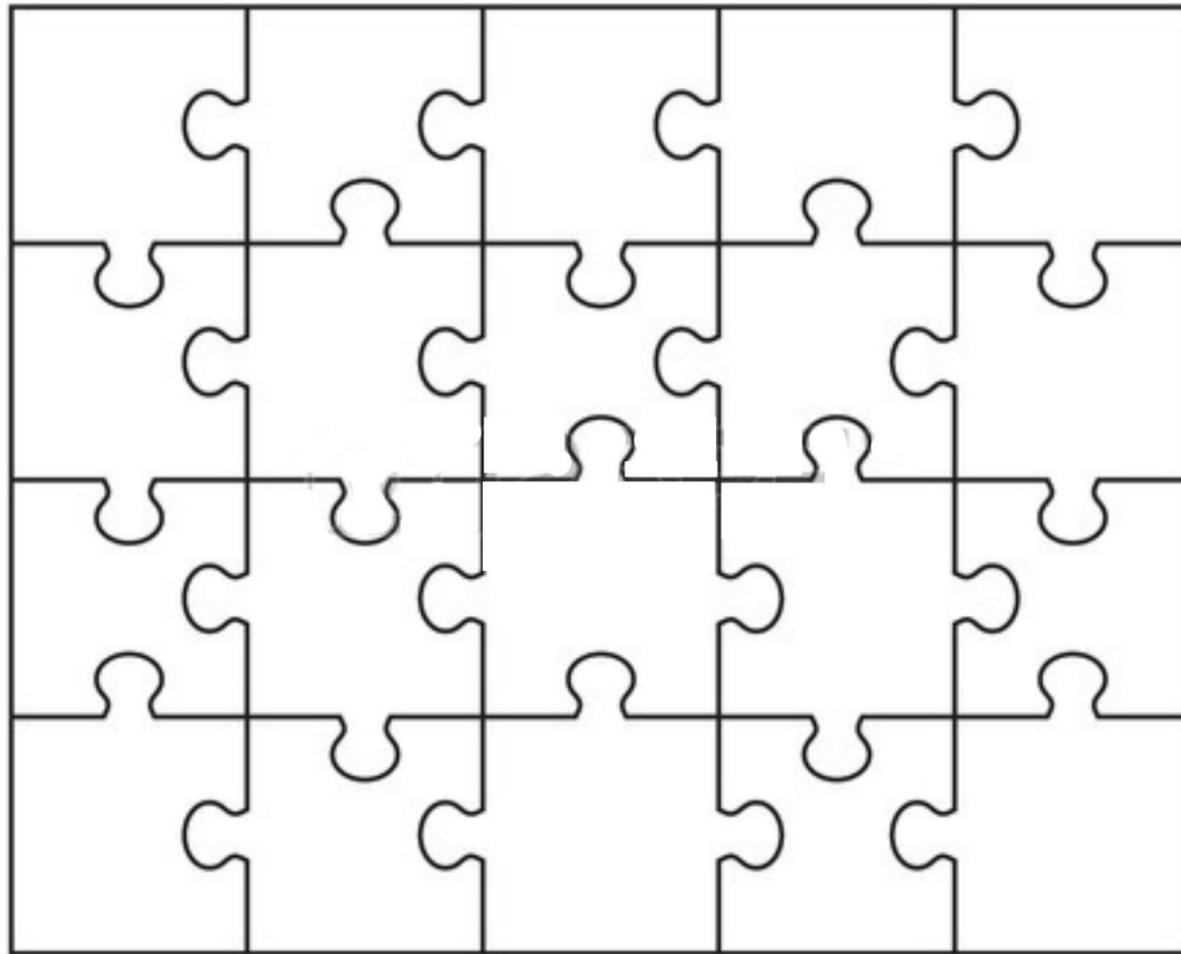
REFERENCIAS

23. Lewallen, T. C., Hunt, H., Potts-Datema, W., Zaza, S., & Giles, W. (2015). The Whole School, Whole Community, Whole Child model: a new approach for improving educational attainment and healthy development for students. *The Journal of School Health*, 85(11), 729-39. <http://doi.org/10.1111/josh.12310>
24. Flook, L., Goldberg, S. B., Pinger, L., Bonus, K., & Davidson, R. J. (2013). Mindfulness for teachers: A pilot study to assess effects on stress, burnout and teaching efficacy. *Mind Brain Education*, 7(3), 1-22. <http://doi.org/10.1111/mbe.12026>
25. DeNeve, K. M., & Cooper, H. (1998). The happy personality: a meta-analysis of 137 personality traits and subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 124(2), 197-229. <http://doi.org/10.1037/0033-2909.124.2.197>
26. Werner, E. (1993). Risk, resilience, and recovery: Perspectives from the kauai longitudinal study. *Development and Psychopathology*, 5(4), 503-515. <http://dx.doi.org/10.1017/S095457940000612X>
27. Castillo, R., Fernández-Berrocal, P., & Brackett, M. (2013). Enhancing teacher effectiveness in Spain: A pilot study of the ruler approach to social and emotional learning. *Journal of Education and Training Studies*, 1(2), 263-272. <http://doi.org/10.11114/jets.v1i2.203>
28. Vesely, A. K., Saklofske, D. H., & Nordstokke, D. W. (2014). EI training and pre-service teacher wellbeing. *Personality and Individual Differences*, 65, 81-85. <http://doi.org/10.1016/j.paid.2014.01.052>
29. Lim, S., & Eo, S. (2014). The mediating roles of collective teacher efficacy in the relations of teachers' perceptions of school organizational climate to their burnout. *Teaching and Teacher Education*, 44, 138-147. <http://doi.org/10.1016/j.tate.2014.08.007>
30. Friedman, I. A. (2000). Burnout in teachers: Shattered dreams of impeccable professional performance. *Journal of Clinical Psychology*. [http://doi.org/10.1002/\(SICI\)1097-4679\(200005\)56:5<595::AID-JCLP2>3.0.CO;2-Q](http://doi.org/10.1002/(SICI)1097-4679(200005)56:5<595::AID-JCLP2>3.0.CO;2-Q)
31. Cornejo, R. (2009). Condiciones de trabajo y bienestar/malestar docente en profesores de enseñanza media de Santiago de Chile. *Educ. Soc.*, 30(107), 409-426. <http://dx.doi.org/10.1590/S0101-73302009000200006>
32. O'Connor, K. E. (2008). "You choose to care": Teachers, emotions and professional identity. *Teaching and Teacher Education*, 24(1), 117-126. <http://doi.org/10.1016/j.tate.2006.11.008>
33. Machburn, A., Hamre, B., Downer, J., & Pianta, R. (2006). Teacher and classroom characteristics associated with teachers' ratings of prekindergartners' relationships and behaviors. *Journal of Psychoeducational Assessment*, 24(4), 367-380. doi: 10.1177/0734282906290594

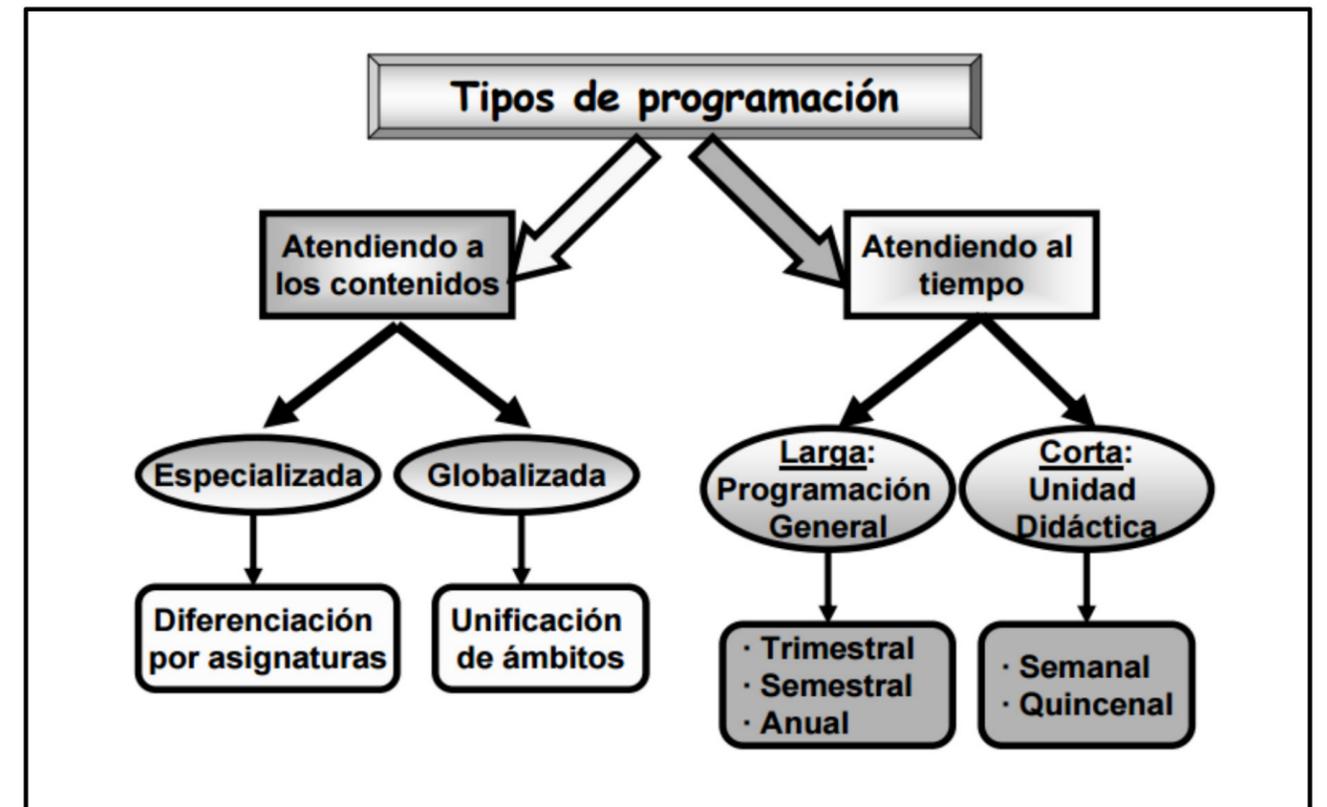
REFERENCIAS

34. Shann, M. (1998). Professional commitment and satisfaction among teachers in urban middle schools. *The Journal of Educational Research*, 92(2), 67-73. <http://dx.doi.org/10.1080/00220679809597578>
35. Howard, S., & Johnson, B. (2004). Resilient teachers: Resisting stress and burnout. *Social Psychology of Education*. <http://doi.org/10.1007/s11218-004-0975-0>
36. Morales, M., López, V., Bilbao, M. Á., Villalobos, B., Oyarzún, D., Olavarría, D., Ortiz, S., Carrasco, C., & Ascorra, P. (2014). El papel mediador de la capacitación docente en el manejo de la violencia escolar sobre el bienestar social de profesores. *Terapia Psicológica*, 32(3), 217-226. <http://doi.org/10.4067/S0718-48082014000300004>
37. Ascorra, P., López, V., Bilbao, M.A., Correa, T., Guzmán, J., Moraga, V., Olavarría, D. (2014). Relación entre el bienestar social de Profesores y el Nivel de Autonomía y Tamaño de Escuelas Municipalizadas Chilena. *Terapia Psicológica*, 32(2):121-132. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-48082014000200005>
38. Herrero, J., Gracia, E. y Musitu, G. (1996). *Salud y comunidad: evaluación de los recursos y estresores*. Valencia: CSV.
39. Keyes, C., & Shapiro, A. (2004). Social well-being in the United States: A descriptive epidemiology. *How Healthy Are We?: A National Study of Well-being at Midlife*. Chicago, IL: University of Chicago Press
40. Keyes, C., Dhingra, S., & Simoes, E. (2010). Change in level of positive mental health as a predictor of future risk of mental illness. *American Journal Public Health*, 100(12), 2366-2371. doi: 10.2105/AJPH.2010.192245
41. Basseur, S., Grégoire, J., Bourdu, R., & Mikolajczack, M. (2013). The profile of emotional competence (PEC): Development and validation of a self-reported measure that fits dimensions of emotional competence theory. *PLoS One* 8(5). doi:10.1371/journal.pone.0062635

ANEXO 1: ROMPECABEZAS



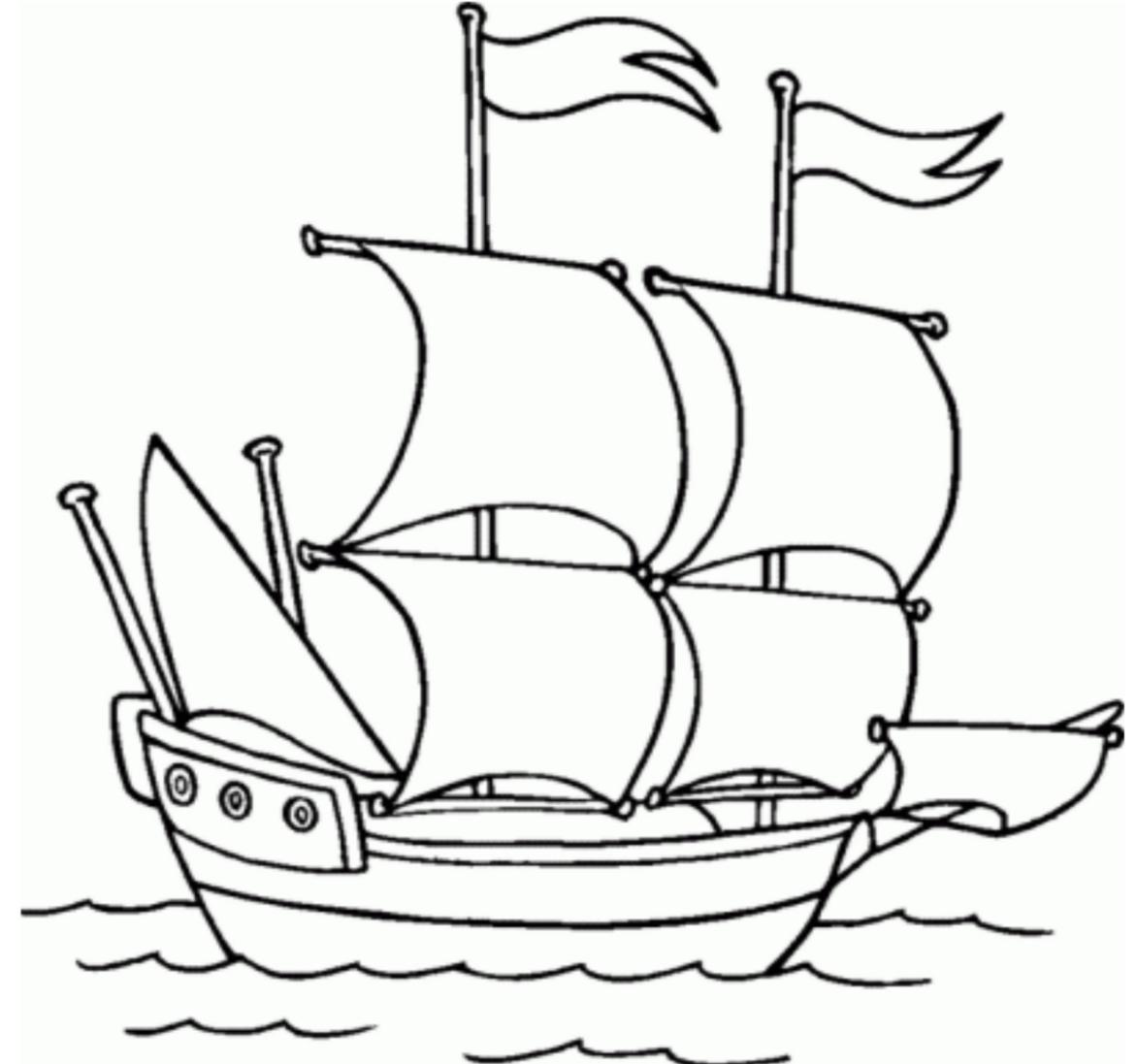
ANEXO 2: PLAN DE ACCIÓN



ANEXO 3: PROGRAMACIÓN

Evaluación	
Materiales y Recursos	
Tiempos	
Actividades	
Contenidos	
Objetivos	
Núcleo Temático	
DURACIÓN (FECHA)	

ANEXO 4: EL VELERO

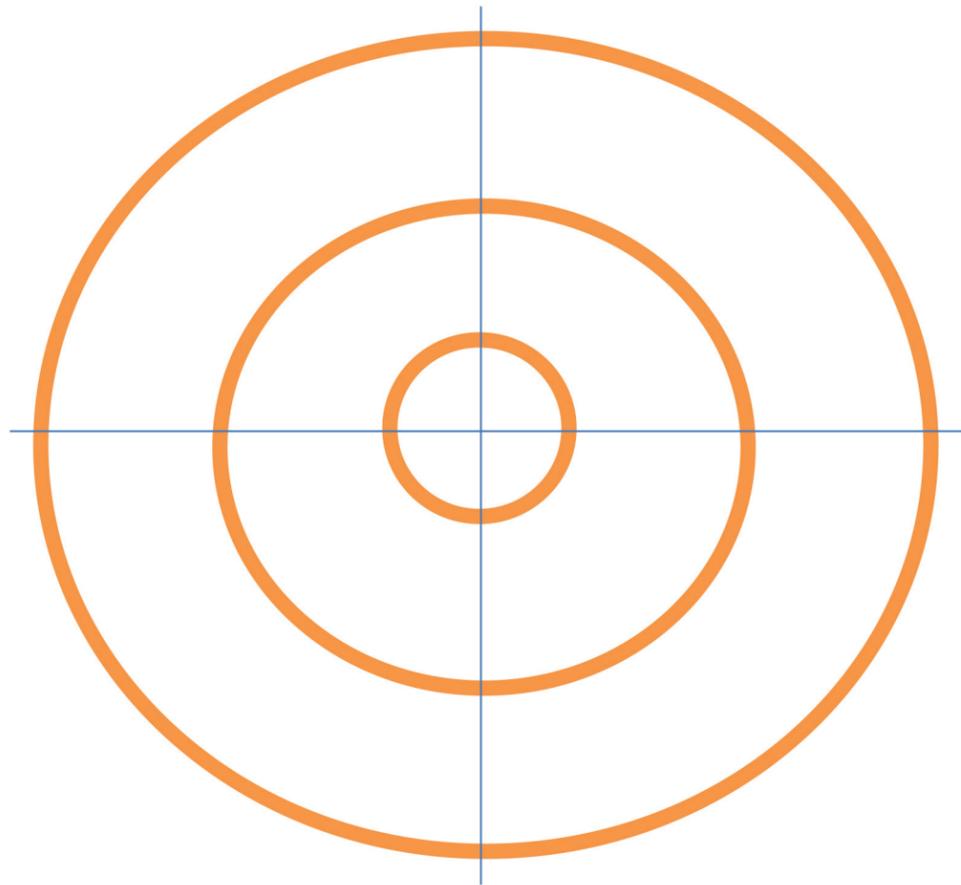


LO QUE LO HA OBSTACULIZADO

LO QUE LO HA IMPULSADO

ANEXOS

ANEXO 5: MAPA DE LA RED FOCAL



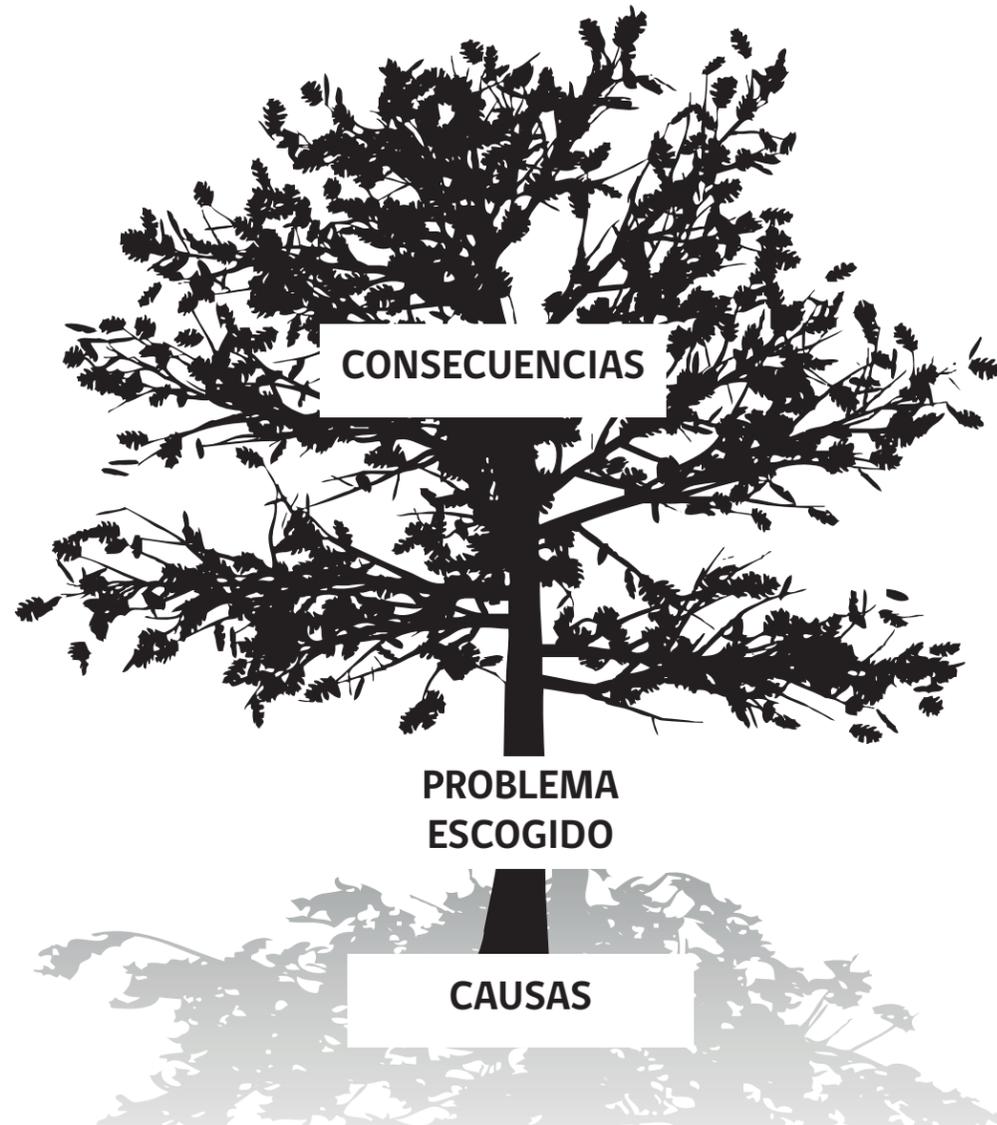
Nº	Nombre	Relación
01		
02		
03		
04		
05		
06		
07		
08		
09		
10		

ANEXOS

ANEXO 6: REVISIÓN DE COHERENCIA

Objetivos Fundamentales			
Actividades			

ANEXO 7: ÁRBOL DE PROBLEMAS



PROBLEMA CENTRAL ESCOGIDO:

.....

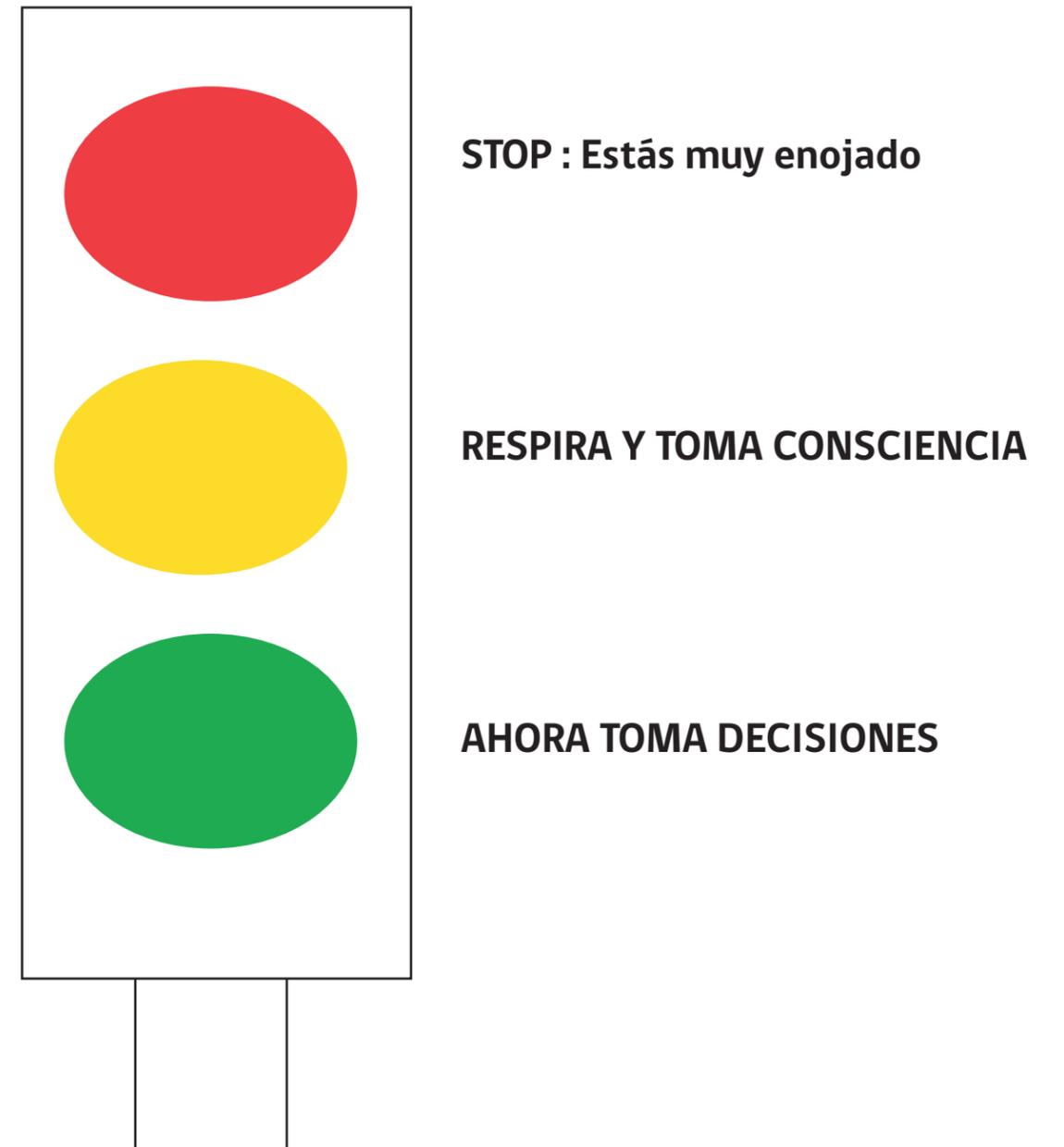
CAUSAS:.....

.....

CONSECUENCIAS:

.....

ANEXO 8: SEMÁFORO DE LAS EMOCIONES



Rojo: En las situaciones en las que sentimos mucha rabia, nos ponemos muy nerviosos. Cuando sucede esto hay que detenerse como si fuera la luz de un semáforo

Amarillo: Detenerse a reflexionar. Después de detenerse es el momento de darse cuenta del problema. Es importante ver los problemas con una cierta distancia

Verde: Pensar en cómo expresar de forma asertiva la expresión de la emoción. Como solucionar la situación conflictiva

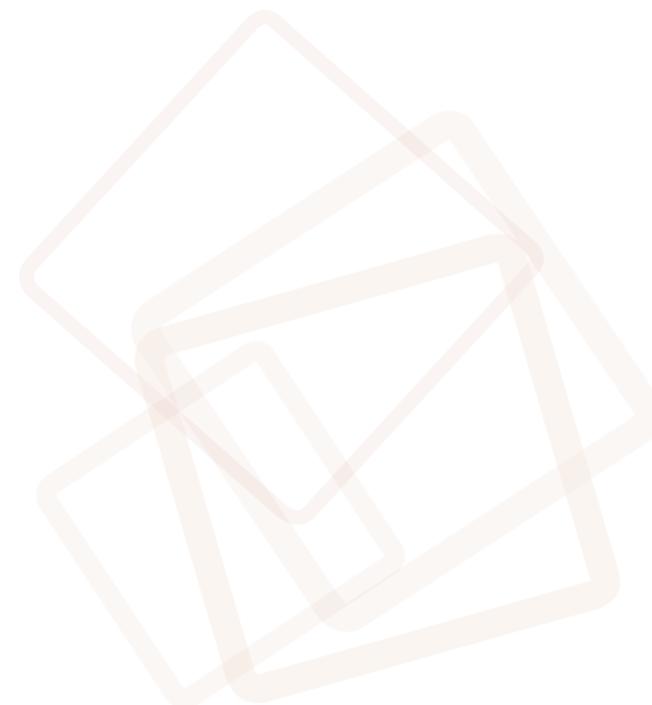
ANEXOS

ANEXO 9: CUESTIONARIO PANAS

Este instrumento sirve para realizar la actividad correspondiente al termómetro emocional. Primero hay que probar escribir las emociones sin usar el PANAS. Una vez hecho ese ejercicio, se puede responder este cuestionario según lo que sientes o has sentido durante la ÚLTIMA SEMANA en su lugar de trabajo. Es necesario marcar con un círculo, considerando si cada una de estas emociones se han experimentado:

Ligeramente o Nada	Un poco	Moderadamente	Bastante	Mucho
1	2	3	4	5

1. Atento/a	1	2	3	4	5	11. Inspirado/a	1	2	3	4	5
2. Temeroso/a, atemorizado/a	1	2	3	4	5	12. Preocupado/a, alterado/a	1	2	3	4	5
3. Interesado/a	1	2	3	4	5	13. Orgullosa/a	1	2	3	4	5
4. Angustiado/a	1	2	3	4	5	14. Avergonzado/a	1	2	3	4	5
5. Alerta, despierto/a	1	2	3	4	5	15. Resuelto/a, decidido/a	1	2	3	4	5
6. Hostil	1	2	3	4	5	16. Culpable	1	2	3	4	5
7. Excitado/a, estimulado/a	1	2	3	4	5	17. Fuerte, energético/a	1	2	3	4	5
8. Irritable	1	2	3	4	5	18. Nervioso/a	1	2	3	4	5
9. Entusiasmado/a	1	2	3	4	5	19. Activo/a	1	2	3	4	5
10. Asustado/a	1	2	3	4	5	20. Ansioso/a	1	2	3	4	5





Estamos disponibles para ti

Prevención • Rehabilitación • Integración

