

Ex- tresados

Programa para la prevención del burnout”.

Docente: Ruth Contreras.

Curso: Santiago 34.

Integrantes:

Daniella Díaz.

Nicole Flores.

Marcelo Moreno.

INTROUCCION

El presente proyecto aborda una problemática moderna que afecta a una amplia mayoría de docentes en los centros educacionales, el burnout se ha transformado en una enfermedad por fatiga laboral muy común en profesionales de la educación, si bien es un tipo de estrés, académicos y psicólogos concuerdan que se acentúa en los docentes por el ritmo y tipo de trabajo, sumado a una carga administrativa, provocando un agobio laboral difícil de sobrellevar.

Es por esto que nuestro proyecto apunta a mejorar las condiciones laborales de los docentes implementando una serie de medidas en diversas aéreas del quehacer docente como por ejemplo, la dimensión emocional, trabajo administrativo, recreación, prevención de burnout, y tratamiento de esta patología.

Para lograr tal objetivo, nos hemos propuesto intervenir a toda la comunidad educativa, es decir, directivos, alumnos, padres y apoderados, donde en las distintas fases del proyecto se harán parte de una forma u otra de la problemática del burnout.

Dentro de nuestros objetivos como proyecto se apunta a disminuir la carga administrativa que tienen los docentes y hacerla más efectiva y concreta, dando objetivos a corto plazo y rápidos de ejecutar. Para esto se busca un cambio en la forma de administrar el establecimiento y la formación de una nueva cultura escolar que sea acorde para la disminución del estrés laboral.

Todo lo anterior produce profesores más felices y enfocados en sus clases, por ende, el éxito del proyecto conlleva una mejoría en el ámbito emocional y pedagógico del docente. Transmitiendo una nueva cultura escolar enfocada en prevenir y disminuir los efectos del burnout.

Índice

Introducción	1
Índice	2
Diagnóstico	3 - 19
Contextualización escuela y curso	3
Causas y efectos	4
Diagnóstico.....	5 – 19
Descripción del proyecto	20 - 22
Fundamentación del proyecto	22 - 23
Marco Teórico	23 - 28
Objetivo General	28
Objetivos Específicos	28
Metas	29 - 31
Estrategias metodológicas	32 - 34
Actividades	35 - 37
Resultado o producto	37 - 38
Cronograma	38 - 39
Presupuesto	39 - 40
Evaluación del proyecto	41 - 42
Bibliografía	43

1. DIAGNÓSTICO

1.1. CONTEXTUALIZACIÓN DE LA ESCUELA Y CURSO

El establecimiento se llama Centro Educacional San Carlos de Aragón, está ubicado en Avenida San Carlos 0260, comuna de Puente Alto.

Su dependencia, es de tipo Particular Subvencionado, perteneciente a la Corporación Villoslava.

Este establecimiento atiende los niveles de Educación Parvularia, Educación básica y Educación media contando con una matrícula total de 2401 alumnos.

El establecimiento está constituido de un equipo directivo conformado por: el director, 1 jefa de UTP, 2 inspectores generales, 1 orientadora, 2 psicopedagoga.

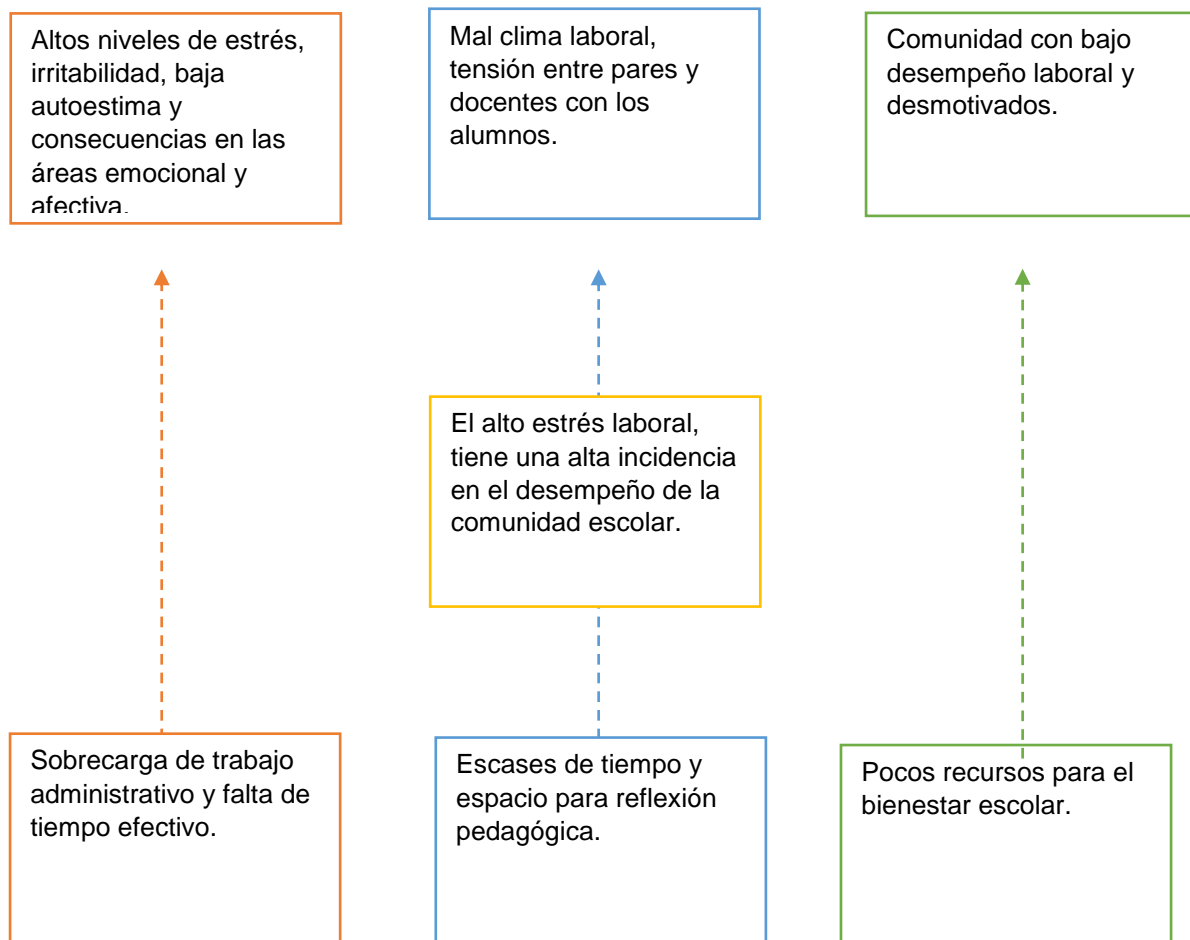
En educación Básica existen 38 docentes, 6 auxiliares de aseo, 4 inspectores de pasillo y además existen cuatro asistentes de párvulo que actúan como co – educadoras en primero básico; también se encuentra un portero, una encargada de CRA, un jardinero y una secretaria.

El establecimiento educacional seleccionado, pese a recargar a ciertos miembros de la comunidad con trabajo administrativo, también cuenta con programas para que otros integrantes se relajen, como lo es el taller de zumba donde asisten los niños más pequeños. Este hecho, nos lleva a dar cuenta que nuestro proyecto podría ser acogido y llevado a cabo por la institución si se da énfasis en los efectos positivos que tendría la implementación de las actividades seleccionadas.

1.2. CAUSAS Y EFECTOS

El estrés en los docentes, administrativos y todos los miembros de la comunidad escolar, tiene una alta incidencia en el desempeño laboral y escolar. Por esa razón, nuestro proyecto apunta a la reducción de éste.

No solamente es el docente quien experimenta consecuencias negativas físicas y psicológicas, sino también los estudiantes se ven directamente afectados en el área afectiva y motivacional. El problema se da por la sobrecarga, falta de tiempo e instancias de reflexión y bienestar para la comunidad escolar como indica la encuesta del Anexo 1, impidiéndose así el óptimo cumplimiento de las labores asignadas. Identificamos entonces, tres causas con sus respectivas consecuencias.



1.3 DIAGNÓSTICO

A lo largo de la jornada laboral no existen muchas instancias para la reflexión en el establecimiento educacional seleccionado, no obstante, es usual conversar o escuchar conversaciones de docentes menoscabados, agotados y frustrados por su quehacer en el colegio. Estas quejas, o mejor dicho, desahogos, son habituales desde comienzo hasta la finalización del año escolar, ¿es posible que el agotamiento de los docentes sea progresivo y acumulable?

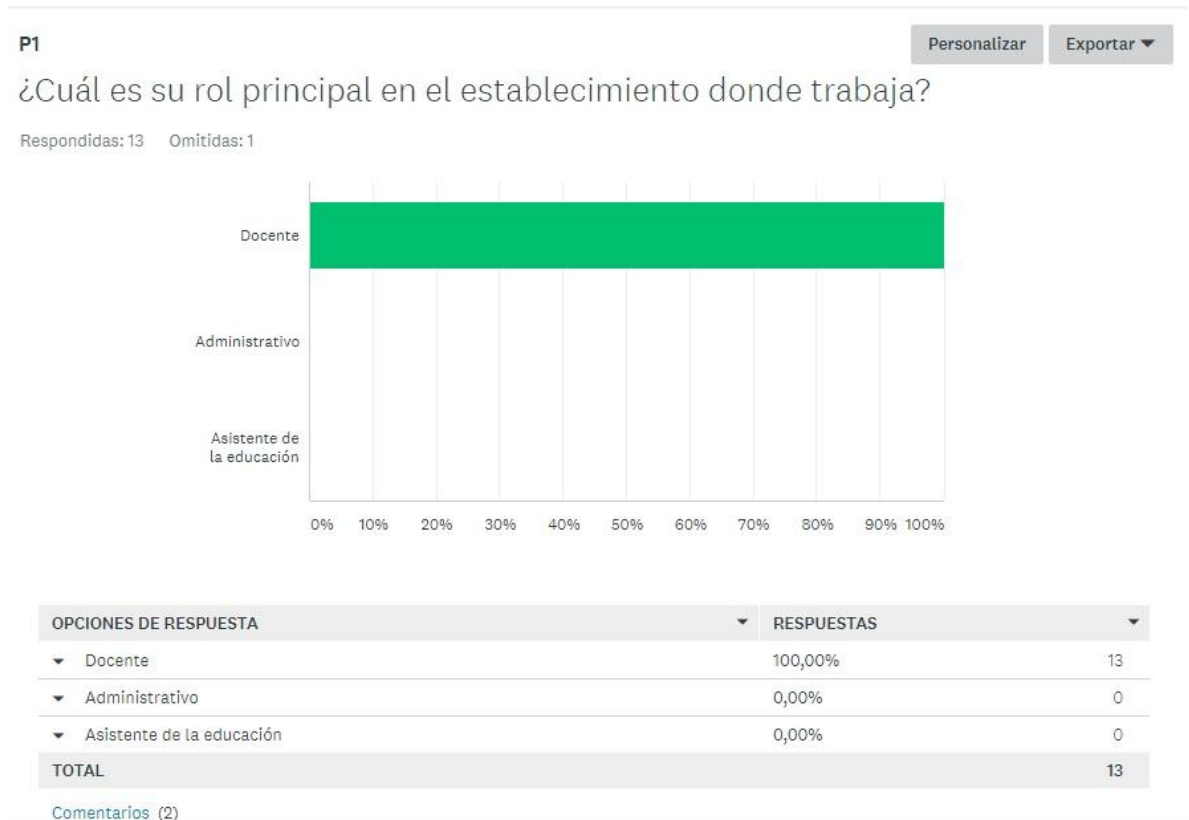
De acuerdo a la observación del diario vivir y de las discusiones que se generan en los consejos de profesores o reuniones extraordinarias, podemos deducir que sí lo es, ¿pero qué es lo que realmente está ocurriendo con el cuerpo docente?

Existe una situación llamada burnout que se podría traducir algo así como “quemados”. No, no como en el juego, sino quemados como si tanto estrés, sobrecarga emocional y de trabajo te hubiese reducido a las cenizas, básicamente algo mucho peor que ser golpeado por una pelota.

Es en este contexto que decidimos abordar un problema que consideramos de carácter nacional. Pensemos en todas las veces que hemos entablado conversaciones con otros colegas, no necesariamente de nuestro mismo establecimiento o incluso modalidad educativa, testimonios de, por ejemplo, un profesor de música de un colegio privado en Huechuraba da cuenta de su falta de tiempo y muchas responsabilidades. Otra colega de un colegio subvencionado en Cerro Navia nos comparte que es la única profesora de inglés del colegio que va desde pre kínder a octavo básico, por lo que debe planificar para 10 cursos y no recibe ayuda de una asistente. Además cuenta que mucho trabajo se lo debe llegar a su hogar, donde debe posponer su trabajo como madre para cumplir como profesional, y así son muchas las historias sin fin en donde la sobrecarga administrativa para el docente y escaso tiempo para el

bienestar afecta de manera negativa la educación escolar, no solo a los docentes sino a quienes están en más contacto con ellos.

Es así que decidimos realizar encuestas a los trabajadores de la educación del establecimiento seleccionado con el fin de recopilar y analizar una muestra de su sentir en torno a ciertas temáticas. En ella descubrimos que:



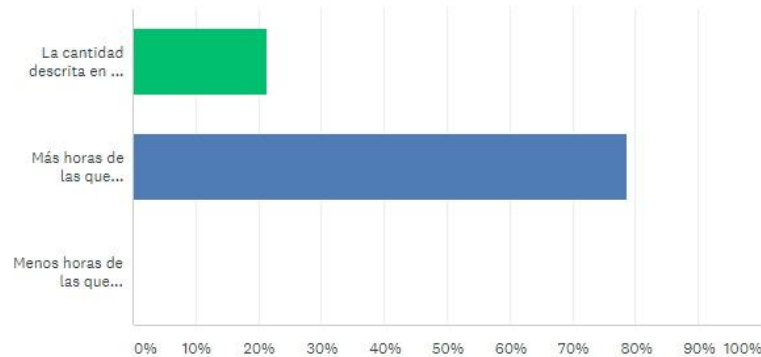
P2

Personalizar

Exportar ▼

En relación a sus horas de contrato, usted diría que trabaja...

Respondidas: 14 Omitidas: 0



OPCIONES DE RESPUESTA	RESPUESTAS	
▼ La cantidad descrita en el contrato.	21,43%	3
▼ Más horas de las que aparecen en el contrato.	78,57%	11
▼ Menos horas de las que aparecen en el contrato.	0,00%	0
TOTAL		14

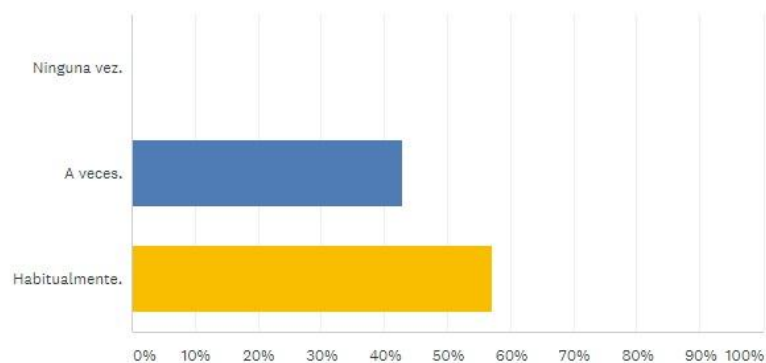
P3

Personalizar

Exportar ▼

En el último mes, ¿con qué frecuencia se ha sentido sobrecargado de trabajo?

Respondidas: 14 Omitidas: 0



OPCIONES DE RESPUESTA	RESPUESTAS	
▼ Ninguna vez.	0,00%	0
▼ A veces.	42,86%	6
▼ Habitualmente.	57,14%	8
TOTAL		14

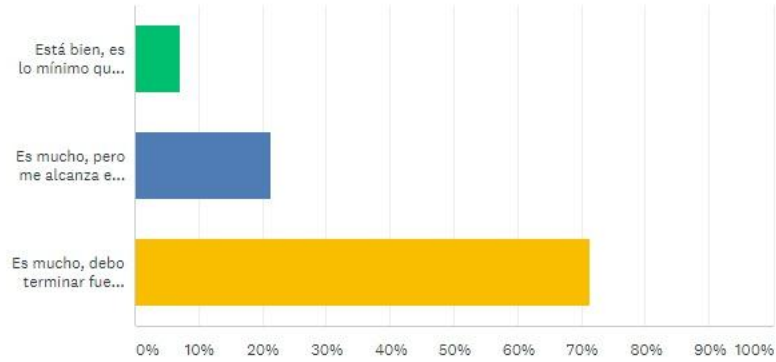
P4

Personalizar

Exportar ▼

En relación a su trabajo administrativo, cree usted que...

Respondidas: 14 Omitidas: 0



OPCIONES DE RESPUESTA	RESPUESTAS
▼ Está bien, es lo mínimo que me pueden pedir.	7,14% 1
▼ Es mucho, pero me alcanza el tiempo.	21,43% 3
▼ Es mucho, debo terminar fuera de las horas de trabajo.	71,43% 10
TOTAL	14

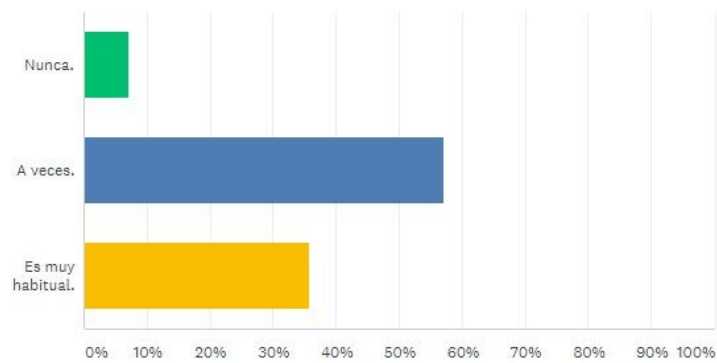
P5

Personalizar

Exportar ▼

¿Cuán habitual es para usted llevar trabajo a casa?

Respondidas: 14 Omitidas: 0



OPCIONES DE RESPUESTA	RESPUESTAS
▼ Nunca.	7,14% 1
▼ A veces.	57,14% 8
▼ Es muy habitual.	35,71% 5
TOTAL	14

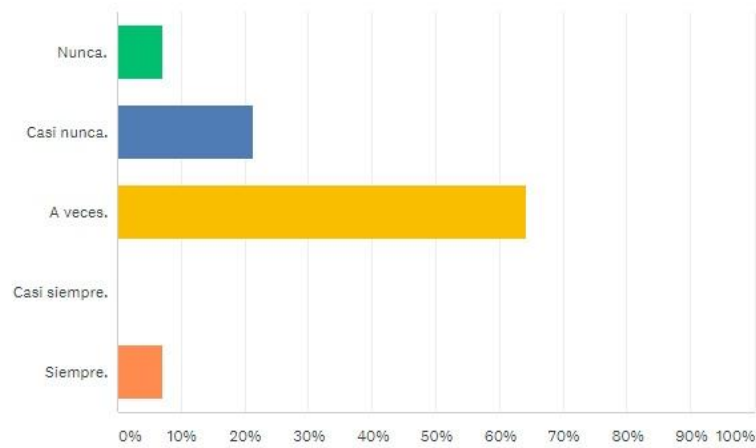
P6

Personalizar

Exportar ▼

¿Considera usted que el establecimiento educacional le proporciona instancias de reflexión docente entre los miembros de la comunidad?

Respondidas: 14 Omitidas: 0



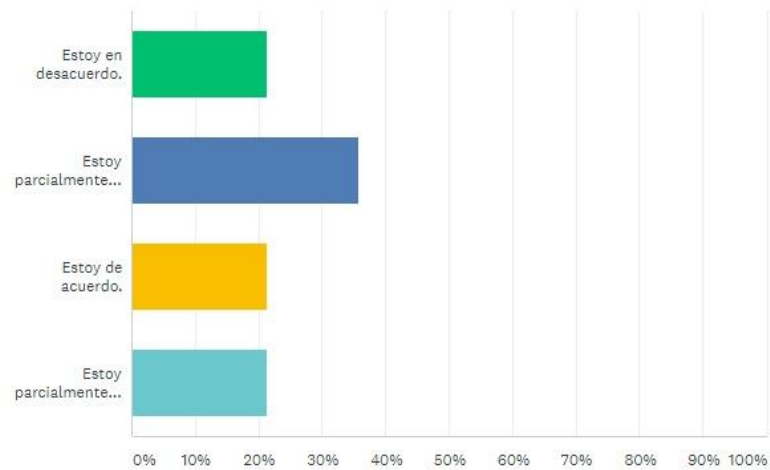
P7

Personalizar

Exportar ▼

Siento que el colegio se preocupa y crea instancias de bienestar para toda la comunidad escolar.

Respondidas: 14 Omitidas: 0



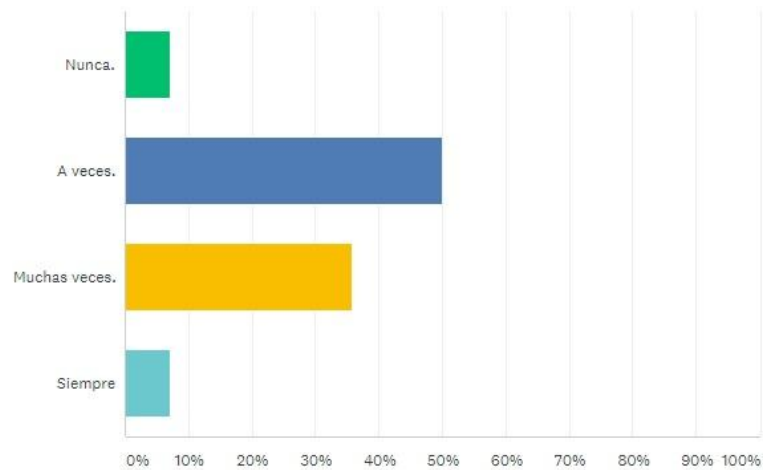
P8

Personalizar

Exportar ▼

Cuando se generan situaciones fuera de lo "común" en el trabajo, ¿notas ansiedad o inquietud en ti?

Respondidas: 14 Omitidas: 0



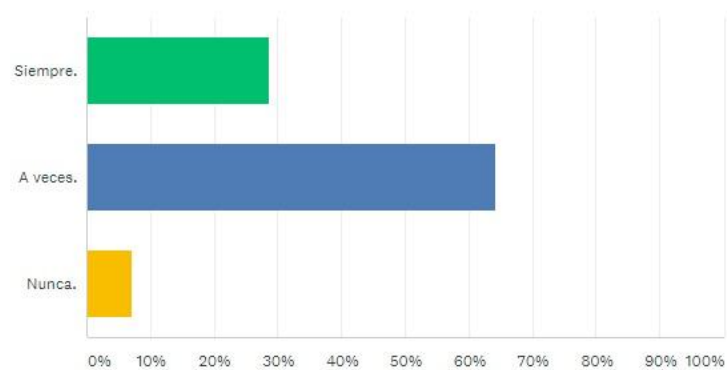
P9

Personalizar

Exportar ▼

¿Tienes problemas de sueño o no sientes que descansas bien durante la noche?

Respondidas: 14 Omitidas: 0



OPCIONES DE RESPUESTA	RESPUESTAS
▼ Siempre.	28,57% 4
▼ A veces.	64,29% 9
▼ Nunca.	7,14% 1
TOTAL	14

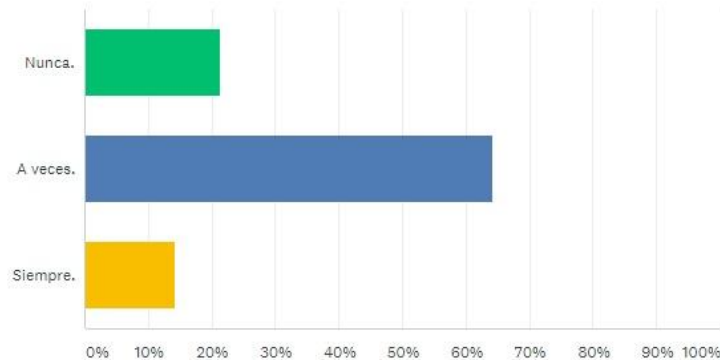
P10

Personalizar

Exportar ▼

En el último mes, ¿has sentido inquietud o falta de motivación para asistir al establecimiento educacional?

Respondidas: 14 Omitidas: 0



OPCIONES DE RESPUESTA	RESPUESTAS
▼ Nunca.	21,43% 3
▼ A veces.	64,29% 9
▼ Siempre.	14,29% 2
TOTAL	14

Considerando las preguntas aplicadas al cuerpo docente, podemos desprender tres grandes ejes temáticos; sobrecarga de trabajo administrativo, espacios limitados para el bienestar emocional de los docentes y la cantidad de trabajo que deben llevarse para el hogar con el fin de alcanzar metas y objetivos planteados por jefes de departamento.

La alta carga de trabajo administrativo es una de las mayores percepciones evidenciadas en la encuesta, además de no justificarse en su totalidad para los docentes. Junto con lo anterior, docentes han tenido que llevar en algunas ocasiones trabajo para sus hogares.

Por último, no existen espacios en el colegio para lograr un bienestar o esparcimiento para los docentes, además de un horario destinado para la reflexión en conjunto de sus prácticas y nuevas metodologías.

Por otro lado, se aplicó a los funcionarios una encuesta de satisfacción; y los resultados arrojaron que:

1. En el último año, ¿te has sentido estresado en el trabajo? Independiente de tu respuesta, ¿cuáles consideras son las principales razones de esto?

De 10 encuestas realizadas se desprende que el 100% de los docentes consideran que en establecimiento donde trabajan existe un alto índice de trabajo administrativo y lo consideran como factor determinante al momento de padecer indicios de estrés.

Aunque los encuestados consideran necesario el trabajo administrativo, para los docentes no se justifica en su totalidad.

2. ¿Consideras que el establecimiento brinda espacios para la reflexión y enriquecimiento de experiencias y/o herramientas para afrontar los desafíos que comprometen tu práctica? Justifica tu respuesta.

En esta pregunta, los docentes creen que esos espacios se cumplen parcialmente, porque existen pero el tiempo destinado no es suficiente y no es bien aprovechado entrampándose en discusiones innecesarias. La falta de estructura y liderazgo por parte de los directivos, hacen creer a los docentes que esos espacios se pueden aprovechar de mejor manera. Además se enfocan las respuestas en la falta de instancias de retroalimentación efectiva cuando se plantean casos específicos o generales o dificultades que incluyen al cuerpo docente y paradocente.

3. ¿Consideras que el establecimiento brinda instancias para el bienestar de los miembros de la comunidad educativa? De ser afirmativa tu respuesta, ¿cuáles son? De ser negativa, ¿de qué tipo de instancias te gustaría participar?

Considerando los resultados, los docentes opinan que no tienen espacios que promuevan el bienestar emocional ni tampoco de esparcimiento dentro del colegio.

La mayoría de las respuestas apuntan a demandas por talleres para profesores, además de descansos semanales o diarios y momentos para conocer y compartir con colegas.

4. ¿Consideras apropiada la cantidad de trabajo administrativo que tienes? Justifica tu respuesta.

Las personas encuestadas, consideran que no es apropiada e incluso es excesiva la cantidad de trabajo administrativo no dejando tiempo para la confección de material, planificación efectiva y desviación del foco del aprendizaje significativo.

También los docentes manifiestan que es innecesario el presentar evidencia en papel de todo lo que se realiza, sea trabajo en aula, personal o administrativo.

5. ¿Consideras adecuado el tiempo para desarrollar dicho trabajo administrativo o lo modificarías? Justifica tu respuesta.

Los docentes plantean que modificarían el tiempo efectivo para realizar trabajo administrativo.

Además plantean la falta de tiempos y espacios para realizar el trabajo de aula, como revisar material, completar el libro de clases, confeccionar material de clases, entre otras actividades que de igual modo deben cumplir con fechas límites.

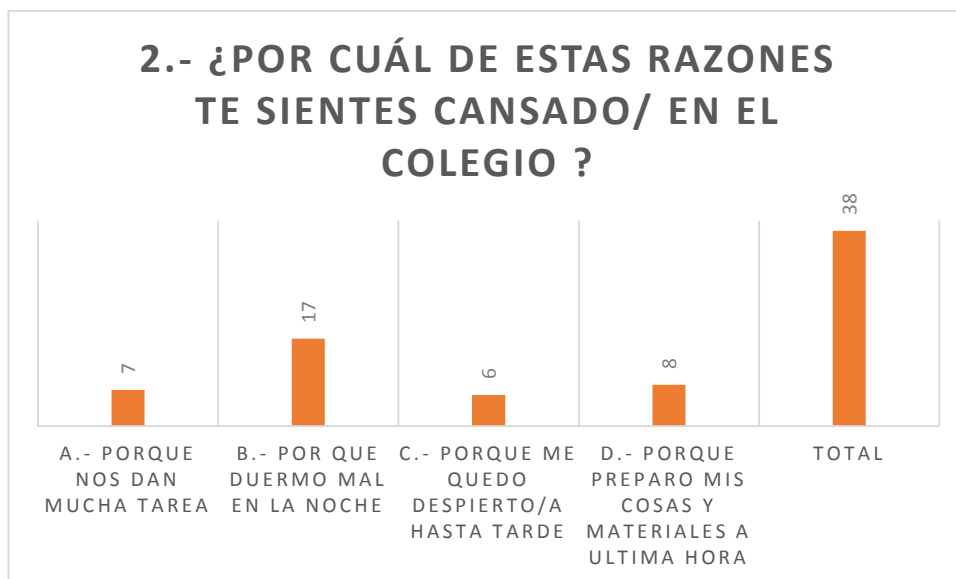
6. ¿Siente usted que el estrés por la sobrecarga emocional y/o física de su trabajo afecta su relación con los estudiantes? Justifique su respuesta.

Los docentes encuestados manifiestan diversas opiniones, ya que en ocasiones el estrés y la sobrecarga afecta el estado anímico del docente, pero por otro lado el cien por ciento trata de no mezclar sus sentimientos con la relación que mantienen con los alumnos. Señalan que en ocasiones esto no se logra y los alumnos notan la irritabilidad o cansancio en los docentes con los que interactúan.

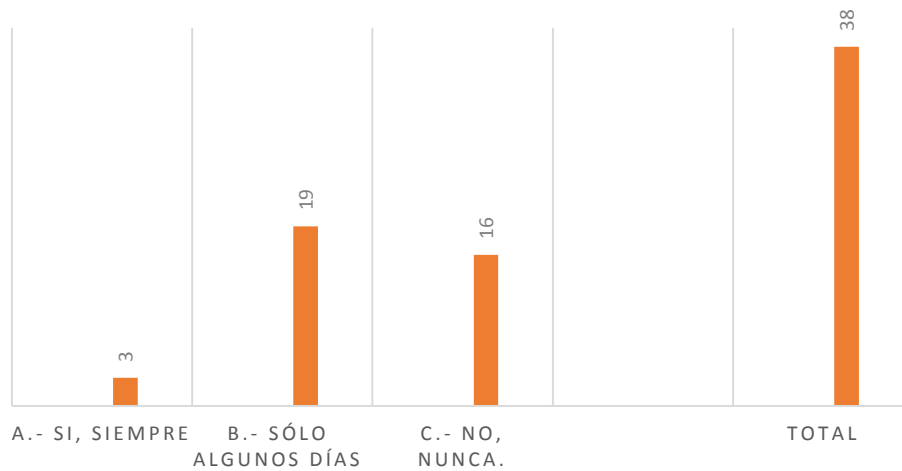
Por otro lado, también nos cuestionamos cuánto afectaba el estado de ánimo del profesor o de los otros adultos del establecimiento a los estudiantes, ya que creímos trascendental determinar la relación entre el estrés de los profesores y el desempeño escolar de los estudiantes.

Podemos concluir entonces, que muchos de los profesores se sienten abatidos por la (sobre) carga laboral a la cual se ven enfrentados; esto se relaciona directamente con las horas de aula, el trabajo administrativo que deben realizar, la cantidad de alumnos por sala, la atención de apoderados, entre otros factores que deben ser resueltos por los docentes y la falta de actividades recreativas y de relajación dentro de la jornada laboral como modo compensatorio por tantas responsabilidades. Todo lo antes mencionado tiene una incidencia directa en el estrés, el cual deriva en síntomas como irritabilidad, depresión, bajos niveles de satisfacción, baja autoestima, tensiones en las relaciones laborales y diversas enfermedades que aquejan a los docentes.

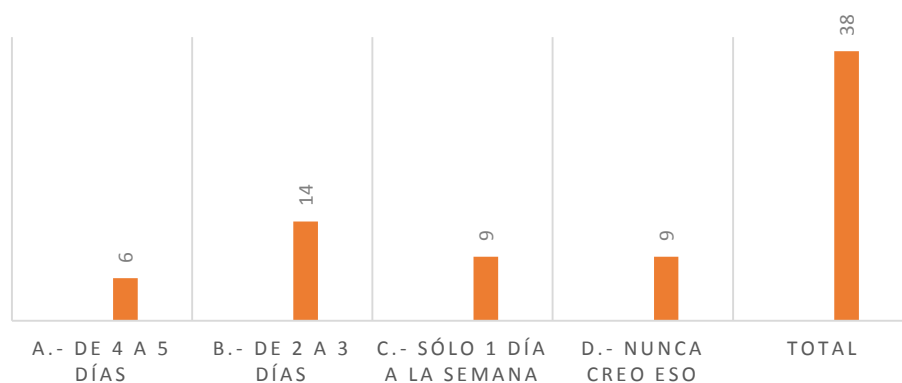
En una muestra a alumnos desde segundo hasta sexto año escolar, se determinaron los siguientes resultados:



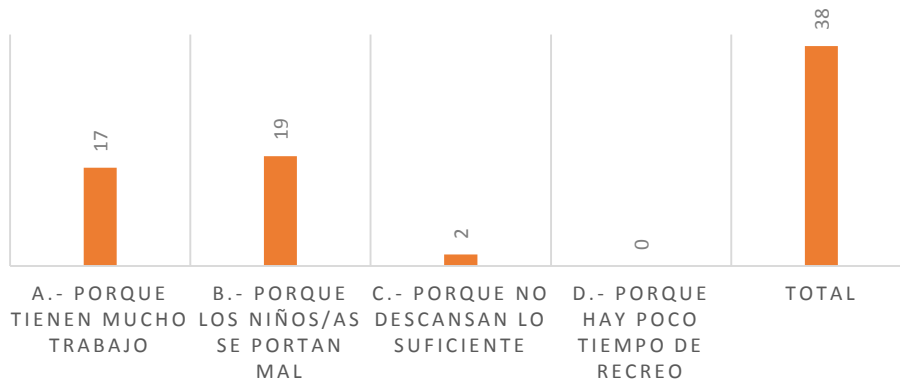
3.- ¿PERCIBES DE MAL HUMOR, MOLESTOS O CANSADOS A LOS PROFESORES/AS?



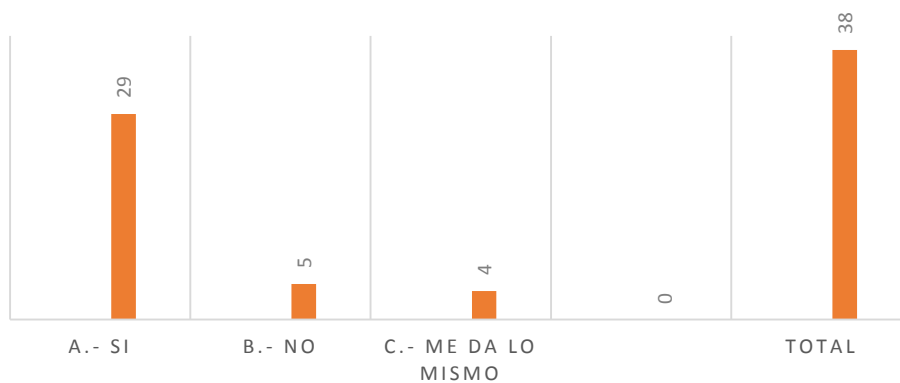
4.- ¿CUÁNTOS DÍAS SIENTES QUE TUS PROFESORES ESTÁN CANSADOS, ENOJADOS O MOLESTOS?



5.- ¿POR QUÉ CREES QUE TUS PROFESORES/AS SE SIENTEN CANSADOS?



6.- ¿TE GUSTARÍA TENER MAS TIEMPO O ESPACIOS PRA PODER RELAJARTE?



Estas encuestas fueron aplicadas a 38 niños y niñas elegidos al azar desde segundo hasta sexto básico; se determina a través de ellas que los alumnos se sienten muy entusiasmados y motivados al llegar al colegio cada día con mucho ánimo; pero a su vez, se cansan mucho durante la jornada por diversos motivos, uno de los principales es que no descansan lo suficiente en la noche, manifiestan oralmente que están preocupados por las tareas y pruebas que deben realizar.

Por otro lado se preguntó a los alumnos que si percibían de mal humor a sus profesores y cuantos días a la semana ocurría esto; los resultados arrojaron que un 50% de los estudiantes perciben a sus profesores cansados, enojados o molestos algunos días a la semana, específicamente entre 2 y 3 días; el 42 % de los alumnos percibe a sus profesores/as sólo uno o ningún día a la semana; en tanto un 3% de los estudiantes perciben a sus profesores molestos o cansados todos los días de la semana. Posteriormente se pregunta a los alumnos/as por qué creen ellos que los profesores se sienten cansados; un 50% de la muestra cree que los profesores del establecimiento se agotan porque ellos se portan mal; un 45% restante cree que los profesores presentan una alta carga laboral; y el 5% restante piensa que los profesores no descansan lo suficiente.

Finalmente un 76% de los estudiantes manifiesta que les gustaría poder contar con más tiempo libre o de recreación dentro de la jornada escolar; y al consultarles durante el plenario aplicado luego de la encuesta escrita qué actividades les gustaría realizar en estos tiempos libres las respuestas de los alumnos varían; un 70% de los estudiantes desea tener más tiempo para jugar; el resto de los alumnos desea poder hacer cosas divertidas; hacer tareas, aprender más, pintar, tener espacios para descansar, relajarse, poder tener instancias para conversar con sus pares y con sus profesores, leer y realizar actividades manuales.

El concepto de estrés según Hans Selye, es un “síntoma general de adaptación”, lo cual sería una respuesta general del organismo ante cualquier estímulo estresor o situación estresante. Considerando esta definición, concluimos ya las razones más comunes por las cuales los docentes se ven afectados basándonos en la encuesta ya analizada y codificada. Todo lo anteriormente mencionado, se mezcla con muchas más variables como la vida personal del docente, la negligencia de algunos padres, la falta de disciplina dentro y fuera del establecimiento, entre muchas otras.

Es de suma importancia considerar los factores que *sí* podemos modificar como el uso del tiempo, el trabajo administrativo y los espacios para el bienestar escolar incluyendo la reflexión docente, para así lograr prevenir el burnout y buscar estrategias para afrontarlo. Algunas de estas podrían considerar la relación de un trabajo colaborativo y efectivo por parte de los miembros de la comunidad escolar; facilitar la entrega de información que incluye el trabajo administrativo y con esto mejorar la comunicación dentro del colegio, administrar de mejor forma el tiempo para calificar, evaluar, revisar, planificar y retroalimentar en términos porcentuales; realizar talleres de relajación tanto dentro como fuera del aula, con el fin de aplacar los niveles de estrés de toda la comunidad educativa. Dicho esto, nuestro proyecto está dirigido principalmente a lo que puede realizar la escuela sin un presupuesto exorbitante para apoyar y prevenir el burnout en los docentes y así tener a docentes más preparados, dispuestos, felices e íntegros para poder aportar de manera positiva al desarrollo pedagógico y emocional de los estudiantes.

2. DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO

Nuestro proyecto pretende prevenir y reducir los índices de *burnout* en las escuelas, para esto pretendemos implementar diversas estrategias de bienestar para la comunidad escolar tales como talleres que incluyan metodologías de meditación, respiración, reflexión y relajación; consejos escolares que apunten al monitoreo de nuestros propios procesos emocionales, para luego compartirlos con otros miembros de la comunidad escolar; asignación de tiempos para realización de labores propias dentro del establecimiento; esclarecimiento de roles y tareas administrativas tales como planificaciones, calendarios de evaluaciones, actividades de apoyo para evaluaciones, subir notas al sistema y obtener informes semestrales, trimestrales y anuales, registrar asistencia y calificaciones. Por otro lado, realizar actividades recreativas dentro del establecimiento como practicar natación en el verano, jugar partidos de fútbol en la cancha, realizar talleres de zumba o baile entretenido, entre otros. También el sistema de “thank you” notes, que corresponde a dejar post-its a diferentes personas en sus espacios personales con notas de apoyo, agradecimiento, saludos, mensajes motivacionales, entre otros; con el fin de fomentar las buenas relaciones entre los miembros de la comunidad; 10 minutos diarios para cada curso donde se realicen estrategias de relajación, respiración y meditación con los estudiantes, siendo para esto necesario una capacitación para los profesores tutores; y por último, la realización de taller de yoga una vez a la semana incluyendo a todo el personal del establecimiento.

Así, para esto se necesita considerar las siguientes acciones a seguir:

a) Solicitar una distribución horaria de 65% - 35%, es decir, 65% de tiempo en aula y 35% de tiempo para trabajo administrativo. Dentro del mismo ítem a mejorar, se debe solicitar la definición de roles, es decir, quién debe realizar qué labor. Muchas veces los

profesores cumplen además la labor que deberían cumplir los inspectores como pasar asistencia, subir notas al sistema. Finalmente, considerar la reducción de trabajo administrativo es fundamental, ya que como vimos en los resultados de las encuestas, los profesores consideran que no siempre es justificable, no viendo el provecho de dicho “papeleo”. Una de las propuestas fuertes que queremos hacer es que los profesores planifiquen solo por unidad, ya que constituye un gran alivio para éstos, como ya se implementó en muchos establecimientos.

b) Instaurar espacios para la reflexión y por ende crecimiento personal y profesional para todos los miembros del establecimiento. Existen muchos tipos de evaluación como sabemos y no siempre tiene que ser de carácter formal y unilateral, ¿por qué no implementar evaluación par, evaluaciones formativas, plenarios en relación a ciertas dificultades y construcción de soluciones a nivel macro? Es común escuchar el concepto de “comunidad escolar”, pero, ¿nos sentimos parte de una comunidad? Vamos a apostar porque la mayoría de nosotros, no nos sentimos parte de una comunidad sino más bien, parte de un trabajo regular en donde existe jerarquía, y cada miembro hace lo posible para salvarse a sí mismo. Lo sabemos, suena muy tajante y honestamente tenebroso, pero no es normal que de tres miembros que están realizando este trabajo y que han trabajado en 4 colegios diferentes no haya sentido este sentido de pertenencia. Hay algo que está mal, algo que debe cambiar y sentimos que lo que se debe mejorar son los espacios para compartir y reflexionar tanto de nuestras prácticas, como de nuestros sentimientos. A modo personal, nos parece increíble la fuerza de voluntad que tienen los profesores para controlar sus emociones, no involucrarse tanto con la vida de los estudiantes, controlar la frustración que sentimos, entre muchos otros sentimientos, es tanto el control de emociones, que se produce un estancamiento de éstas dando espacio a “explosiones” del cuerpo como son los ataques de ansiedad, los ataques de ira contra los alumnos o algo tan común como lo es el consumo de alcohol de manera

excesiva. Además de espacios formales, se deben generar espacios informales, fuera de reuniones, en donde se hagan entregas de las notas, los talleres de yoga, los partidos de fútbol y natación;

c) finalmente, proponemos la capacitación del cuerpo docente por etapas, en primera instancia, a los profesores tutores y el año siguiente al grupo de docentes volantes y de asignatura, con el fin de que éstos puedan realizar actividades para promover el bienestar en el aula en conjunto con los estudiantes. Esta capacitación solamente será el primer paso, luego se deberá asignar 15 minutos de reflexión diaria al inicio de la jornada escolar.

|3. FUNDAMENTACIÓN DEL PROYECTO

De acuerdo a The U.K's Education Staff Health Survey, el 91% de los docentes ha sufrido estrés en los últimos dos años. El 74% de los docentes reconoce haber padecido de un trastorno de ansiedad y de éstos el 91% admitió que se debe al exceso de trabajo. Se estima que medio millón de profesores se retira anualmente de la profesión (Marshall y Marshall, 2003) y según una aclaración de Igersoll's en el año 2012, se cree que dentro de los primeros cinco años de ejercicio, los profesores nuevos dejan su trabajo, por la carga laboral a la cual se ven enfrentados.

Es por todo lo antes mencionado que nuestro proyecto tiene como finalidad la reducción de índices de burnout, en palabras más simples el estrés laboral docente; de esta forma se evitaría en los docentes una baja autoestima, enfermedades, deserción laboral, depresión, bajos niveles de satisfacción y autoestima, entre otros factores que inciden en la labor de manera negativa. Asimismo, se pretende reducir la carga laboral con el fin de trabajar con profesionales más efectivos e íntegros, por ende se tendría a niños más felices y

lograr así una comunidad más armónica y con mejores relaciones sociales entre sí dando paso sin duda, a mejores resultados académicos.

4. MARCO TEÓRICO

Jenny Grant Rankin comienza el capítulo 1 de su libro *First Aid for Teacher Burnout: How You Can Find Peace and Success* con un ejemplo del diario vivir que da a entender la importancia de prevenir el burnout en los profesores. Ella señala que cuando uno va en avión, una de las primeras indicaciones que dan los asistentes de vuelo es que recuerden aquellos adultos que van con niños, que deben primero colocarse ellos las máscaras de oxígeno con el fin de lograr de mejor manera poder atender a sus hijos/as. Lo mismo sucedería en el eventual caso de caer al agua, primero ellos el salvavidas y luego los niños. El adulto es quien está a cargo de los niños, los profesores de los estudiantes y ¿cómo puede atender exitosamente un docente a un educando si este no está usando su máscara de oxígeno?

Burnout es un término que proviene desde 1974, en un principio utilizado por Freudenberger, para referirse a profesionales de la salud que se encontraban exhaustos (Barbara, M. Byrne). Sin embargo, dicho concepto, hoy en día en el diccionario, aparece directamente conectado con la profesión docente. Diferentes situaciones pueden gatillar el estrés en los profesores y luego desatar el burnout, entre ellos la vida familiar, la sobrecarga de trabajo administrativo, el poco tiempo para planificar y/o revisar evaluaciones, estar a cargo de un curso, la sobrecarga emocional que conlleva tratar no solo con tus 45 alumnos en el aula, sino que además todo el resto a quién impartes clases, la falta de retroalimentación positiva, poco tiempo para compartir con colegas, entre otras ¿quién mejor que profesoras para enumerar los motivos, no?, y por supuesto esto trae consecuencias. Autores mencionan que las más comunes son el aumento de índice de enfermedades, pudiendo ser éstas, la fatiga,

problemas para dormir, depresión y/o abuso de drogas o alcohol; ausencias al trabajo, distinguiéndose dos etapas, aquellas que son temporarias que se presencian en el comienzo del burnout y aquellas prolongadas que son cuando la condición ya está asentada; retiro anticipado; bajo desempeño del docente, ya que podría gritar por ejemplo a los estudiantes, realizar evaluaciones de baja calidad, entre otros; cambios de humor y por último, su compromiso como miembro de una comunidad, no queriendo participar de dinámicas, de actividades extracurriculares, así como desligarse de su rol como garante de la educación y/o no colaborar con la regulación de la disciplina. (Roland Vandenberghe, A. Michael Huberman, 1999).

El contexto chileno no está exento de este fenómeno, el académico Rodrigo de la Fuente en una investigación realizada el año 2017 es tajante en sostener que los educadores que realizan clases en Enseñanza Básica y mayoritariamente las profesoras concentran mayores porcentajes en el nivel alto de agotamiento emocional. De la Fuente señala que el mejoramiento de las condiciones laborales, asociadas a elementos tales como la carga laboral, el número de estudiantes por sala, el clima organizacional y la diversidad y ambigüedad de roles que asume el docente, podría evitar que los profesores padezcan este síndrome.

En la investigación De la Fuente, se aplicó el cuestionario de Maslach Burnout Inventory (MBI) a docentes de cuatro comunas de la Región Metropolitana (Providencia, La Granja, Ñuñoa y Estación Central) en establecimientos municipales y particular subvencionados. Los resultados son evidentes, un 46,2% de los docentes presentan agotamiento emocional, siendo las profesoras las más afectadas en el nivel de Enseñanza Básica.

En cuanto a la carga horaria, el 47% de los docentes presentan síntomas de burnout, lo anterior se intensifica si consultamos a profesores generalistas, llegando a los niveles más altos de este síndrome (Bastante y Excesivo) con un 70,5%.

La asistente social SaraKay Smullens dividió en 4 etapas la condición del burnout. La primera etapa tiene que ver con la rigidez y la negación a las situaciones adversas. Es lo que todo profesor ha hecho alguna vez cuando se siente mal y dice “ya, me tomo una pastilla y se me pasa”, “no importa si no tengo voz, haré mímica, ellos se portan bien”, ¿suena familiar? La segunda etapa guarda relación con la irritabilidad, cuando pasas un mal rato con un curso y luego el siguiente tiene que soportar tu mal humor. El tercero, tiene relación con la paranoia y la automedicación; muchos estarán pensando “definitivamente yo no entro en esta categoría, estoy bien”, ¿pero adivinen qué? El exceso de tabaco y/o alcohol también entra como automedicación. Es normal como profesional docente normalizar las situaciones, los estados de malestar y el sentimiento de estar siempre pensando que tienes que hacer tal o cual para ayer; es impresionante la carga emocional que tenemos y que nadie nos ha enseñado como identificarla, manejarla y prevenir. Finalmente, no queda más que el agotamiento emocional y el fallo en el desempeño, dando comienzo a la etapa 4 con una duración indefinida.

Todos los factores relacionados con la sobrecarga laboral están íntimamente ligados con el cansancio emocional. Los trabajos administrativos que cada vez más desarrolla el profesor y los conflictos de rol también provocan un aumento en los niveles de estrés y en los inicios de cuadros de *burnout*, (Moriana, Herruzo, 2004).

Las consecuencias de este estrés se ven reflejadas en los docentes que lo padecen, respecto a las consecuencias personales, destacan la incapacidad para desconectar del trabajo con la familia, los problemas de sueño, el cansancio que aumenta la susceptibilidad a la

enfermedad, problemas gastrointestinales, de espalda, cuello, dolores de cabeza, enfermedades coronarias, sudor frío, náuseas, taquicardia, aumento de enfermedades virales y respiratorias (Freudenberger y Richelson, 1980; Golembiewski *et al.*, 1986; Pines *et al.*, 1981). Lo anterior está relacionado en numerosas ocasiones con el abuso de fármacos tranquilizantes, estimulantes, abuso de café, tabaco, alcohol y otras drogas (Maslach y Jackson, 1981)

Hemos establecido qué es el burnout, posibles causas, las consecuencias y sus etapas. Ahora, la noticia positiva: ¡tiene solución!

A continuación, daremos sustento teórico a las distintas estrategias que recomiendan especialistas para la prevención del burnout. Nos aferramos a algunas de éstas para plantear nuestro proyecto.

Bajo el nombre de técnicas paliativas, de carácter individual o personal, se encuentran aquellas que se centran en reducir la experiencia emocional del estrés causado por diversos factores que se tienen en cuenta actuando sobre ellos (Kyriacou, 1987, 2003). Las más utilizadas en el ámbito educativo son las de corte cognitivo-conductual aunque también encontramos técnicas psicodinámicas y las centradas en el ejercicio físico. Las técnicas conductuales se centran en enseñar a desconectar del trabajo y separar la vida personal y familiar de la laboral, utilizando técnicas para mejorar la ejecución del trabajo intentando llegar a la mayor efectividad en el mínimo tiempo posible (Gold, 1984).

Dentro de la prevención del burnout en el nivel de comunidad educativa, encontramos acciones centradas principalmente en la búsqueda de apoyo social, ya sea a nivel familiar, amigos o compañeros, los grupos de apoyo, la escucha, el apoyo técnico y emocional influyen en gran medida, en la prevención y tratamiento del burnout (Kyriacou, 1987, 2003). De esta forma, exponer los problemas de un profesor a un grupo de compañeros de profesión

resulta una experiencia reconfortante, se sienten comprendidos, intercambian opiniones y se dan consejos. Los docentes observan que su problema lo tienen también otras personas, incrementando su compañerismo, otorgando así la fuerza suficiente para afrontar situaciones y enfrentarse a los problemas diarios en el aula. Las estrategias de intervención grupal no dejan de ser las mismas técnicas presentadas en el apartado anterior, solo que aplicadas en grupo a un conjunto de profesores.

Compartir los desafíos, frustraciones y alegrías con los colegas, mejora tu sentir respecto a tu trabajo (Rauhala, 2015). Esto debido a que te ayuda de alguna u otra manera a sobreponerte a dichos obstáculos. No obstante, hay que tener mucha auto-consciencia, ya que podríamos caer en la negatividad y perder la oportunidad de compartir nuestra experiencia y tener una acogida que resulte en soluciones para nuestros problemas.

En tercer lugar, haremos mención a las estrategias institucionales en la prevención del burnout. Bajo esta denominación se encuentran todas aquellas estrategias que desde la administración educativa se pueden desarrollar para paliar algunas de las fuentes de estrés. Son medidas generales cuya implantación minimizaría los efectos del *burnout* y actuaría como prevención del mismo.

Se propone reducir las horas de trabajo administrativo, y que ese tiempo sea destinado efectivamente a este tipo de trabajo, que es necesario, pero en una justa medida.

La OECD, en un trabajo colaborativo con el gobierno de México, señala que parte de mejorar la educación tiene que ver con el incentivo dentro del staff docente y dentro de aquellos “premios”, se encuentra la reducción de trabajo administrativo (OECD, 2011). No creemos, sin embargo, que tenga que ver con premios sino más bien con lógica ¿Cómo pretendemos que un profesional realice un trabajo ejemplar dentro de su jornada laboral (suponiendo que ésta es de 44 horas) cuando en realidad él/ella trabaja 60 horas a la semana, teniendo que además ser dueño de casa/estudiante/padre o madre? ¿Cómo podemos esperar

que una persona esté llena de energía, sea paciente, responsable y creativa e innovadora si se tiene que acostar a las 3 a.m. revisando trabajos, pruebas, creando material con dinero de nuestros bolsillos como señalan testimonios en distintos textos y en conversaciones en nuestros propio establecimiento?

Por consiguiente, proponemos en relación a estas tres grandes temáticas los siguientes proyectos: a) implementación de uso de Google Drive como único método para subir y compartir información y b) estrategias para el bienestar de la comunidad. Este último dividido en una serie de mini talleres o actividades realizadas por los mismos docentes u otros miembros de la comunidad.

5. OBJETIVO GENERAL

Prevenir y reducir el *burnout* en los docentes a través de estrategias que buscan el bienestar de la comunidad escolar.

6. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Disminuir actividades administrativas en papel y trasladarlas a una plataforma digital, plenarios y espacios de reflexión de pedagógica.
- Generar actividades recreativas y de relajación efectivas para toda la comunidad escolar en horas de recreo y de consejo de profesores.

7. METAS

OBJETIVO ESPECÍFICO	METAS	MEDIOS DE VERIFICACIÓN
<p>Nº1 Disminuir actividades administrativas en papel, y trasladarlas a plataformas digitales con encargados específicos para su ejecución.</p>	<p>Utilizar una plataforma digital como único medio para almacenamiento de información pedagógica (Trabajos, evaluaciones, pautas, encuestas, planificaciones, entre otras.)</p>	<p>Chequeo semanal en reuniones de departamento, lideradas por el jefe de departamento y/o coordinador de ciclo.</p>
<p>Nº2 Generar actividades recreativas y de relajación para toda la comunidad escolar en horas de recreo y de consejo de profesores.</p>	<p>a) Lograr un 90% de participación activa y permanente por parte de los docentes, paradocentes y administrativos durante el año escolar en las diversas actividades recreativas que se implementen.</p>	<p>a) Registro permanente en hoja de asistencia por secretario de actas asignado durante la primera sesión del año. b) Evaluación mensual por medio de encuestas online (utilizando Survey Monkeys) en relación a las actividades realizadas. Estas</p>

	<p>b) Lograr un 70% de aprobación entre los miembros de la comunidad respecto a la implementación de las diversas actividades.</p>	<p>encuestas podrían ser de carácter de preguntas cerradas o abiertas. Las actividades a evaluar incluirán realización de rutinas de relajación y respiración durante los primeros 15 minutos del día.</p> <p>Además, se realizará un plenario respecto a sensaciones y emociones frente a taller de yoga durante consejos de profesores y sobre las notas que van dejando los miembros de la comunidad.</p> <p>c) Durante las horas de consejo de curso se realizarán actividades que apunten al análisis de emociones y sensaciones de ellos mismo, responden a interrogantes tales: ¿te</p>
--	--	--

		<p>sientes más calmado y feliz los días que realizan las actividades de bienestar?</p> <p>¿Sientes que hay una evolución en el comportamiento de tus compañeros para afrontar las prácticas de relajación?</p> <p>¿Sientes que la relación con tus profesores se ha visto beneficiada luego de la implementación de esta actividad? ¿Cómo?, entre otras.</p> <p>Además se les hará entrega de encuestas con dibujos para los estudiantes más pequeños con ciertas preguntas que serán leídas por el docente.</p>
--	--	--

8. ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS

Cuando pensamos en la realización de un proyecto, fue fácil saber que queríamos hacer algo diferente, algo que no solamente beneficiara a nuestros estudiantes, sino en algo que diera estabilidad física y mental a sus tutores para beneficiarlos a ellos también. A comienzo del proyecto pusimos el ejemplo del avión y es precisamente por eso que las estrategias metodológicas seleccionadas para recaudar información y realizar las actividades creemos son adecuadas para lograr nuestros objetivos correspondientes.

El proyecto cuenta con diferentes etapas para lograr los objetivos, en las cuales se utilizaron diversos instrumentos de medición, desarrollo y evaluación de éstos.

En primera instancia, en el diagnóstico se decidió recolectar información a través de dos encuestas enfocadas en docentes y una en los estudiantes. La primera encuesta se divide en una con preguntas cerradas y la siguiente con preguntas de desarrollo breve, ambas fueron enviadas a través de links utilizando la plataforma *SurveyMonkey*. La de los estudiantes, por otro lado, fue realizada personalmente durante las clases regulares y fue solo de carácter cerrado.

En el paso de la planificación de actividades optamos por estrategias dinámicas, fáciles de utilizar y más bien enfocándose al trabajo en grupo. Estas actividades se dividen en dos grandes áreas. La primera es el registro del trabajo administrativo en la plataforma ya acordada, google drive, es decir, pasar del papel a lo digital, ya que sabemos que muchos de los profesores se sentían abrumados y con el fin de agilizar esta situación, se decidió por esta estrategia.

La segunda son de carácter grupal y éstas se subdividen en variadas actividades. En primer lugar las actividades realizadas en distintas instancias de las horas laborales, actividades realizadas para todos los miembros de la comunidad escolar como lo son las

mini-clases de yoga, los momentos de esparcimiento en actividades de distensión variadas que ya se realizan en el establecimiento, las instancias de reflexión, la capacitación para los docentes de las plataformas, realizadas por los mismos colegas para promover la confianza, perfeccionamiento y contención. Por otro lado, el perfeccionamiento por PIIE que será dirigido a los profesores en dos etapas, la primera solo para los tutores, y al año siguiente para el resto del profesorado.

Dentro de la ejecución, en nuestro proyecto se utilizarán las instalaciones del colegio, y se anunciarán las etapas de participación a través de reuniones entre el equipo de gestión y los docentes. Los medios de verificación serán variados, respondiendo a las distintas actividades. En general se utilizarán listas de asistencia, como también trabajos entre pares y guías para medir el nivel de aplicación de los conocimientos que están adquiriendo los docentes en las charlas y cursos que asisten para prevenir y combatir el burnout.

Junto con lo anterior, se medirá el nivel de logro del proyecto realizando encuestas similares que se ocuparon en el diagnóstico, para evidenciar en gráficos los resultados, los cuales se esperan que varíen. Además recopilar relatos y vivencias en cartas y murales del establecimiento de los distintos trabajadores del colegio contando sus experiencias después de meses aplicando el proyecto, logrando así evidenciar las nuevas experiencias y relaciones entre docentes, estudiantes, auxiliares, educadoras, directivos, etc., con el fin de palpar sensaciones y emociones de parte de toda la comunidad educativa. Ver imagen 1 como referencia*

9. ACTIVIDADES

OBJETIVO ESPECÍFICO	ACTIVIDADES
<p>Nº1 Disminuir actividades administrativas en papel y trasladarlas a plataformas digitales con encargados específicos para su ejecución.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Reunión con el equipo de gestión para informar sobre el proyecto “<i>Ex – tresados: Programa para la prevención del burnout</i>”. - Consejo de dirección expone el nuevo proyecto que se implementará en el colegio al cuerpo docente. - Se capacita a profesores en la utilización de Google Drive. Se incentiva el uso de esta herramienta. Para la capacitación se organizarán grupos de cuatro docentes que estarán a cargo de un profesor que maneja esta herramienta. - Usar plataforma web Google Drive. Los docentes se crearán un perfil para compartir material y planificaciones. - Almacenar en Google Drive información pedagógica para mejorar la comunicación y liberar la carga administrativa en papel; planificaciones, pruebas, trabajos escritos, encuestas, análisis de resultados de ciertas evaluaciones, ente otros.
<p>Nº2 Generar actividades recreativas y de relajación para toda la comunidad escolar en horas de recreo y de consejo de</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Equipo de gestión informa a cuerpo docente sobre capacitación en “Estrategias para el mejoramiento del clima emocional del aula”. - Capacitar a docentes tutores para realización de rutina de bienestar en la escuela impartido por PIIE. - Entrega de información a través de una circular a padres y

profesores.

apoderados sobre rutinas de bienestar en la escuela.

- Realizar rutina de bienestar diaria en todos los cursos durante 10 - 15 minutos al inicio de la jornada, dirigido por docentes tutores.

- Equipo de gestión informa a cuerpo docente que el departamento de educación física estará a cargo de realizar una vez al mes el taller “Bienestar para docentes”.

- Realizar una vez al mes, en consejo de profesores, el taller de bienestar para docentes, donde se aplicarán técnicas de respiración, relajación, meditación, reflexión docente, estrategias de contención grupal e individual y herramientas para prevenir el estrés laboral en los docentes y/o un espacio para reflexionar sobre nuestra práctica.

- Participar los días viernes entre las 13:15 y las 14:15 horas en actividades recreativas para los docentes tales como natación, cine, tenis, fútbol, zumba, ping pong, taca-taca, hándbol, voleibol, básquetbol, entre otros.

Equipo de gestión informa al cuerpo docente sobre la implementación de notas positivas en el colegio entre pares.

Además de la participación semanal en el taller de yoga.

- Generar notitas positivas y entregarlas a diversos miembros de la comunidad escolar, esto será de carácter libre.

- Participar en un taller de *yoga*, el que se realizará todos los días miércoles entre las 13.30 y 14.00 para todos los

	<p>miembros de la comunidad escolar que deseen participar: profesores, asistentes, estudiantes, administrativos y auxiliares.</p> <p>- El año siguiente, se capacitará a la segunda parte de los docentes con el fin de que todos puedan realizar dicha intervención diaria.</p>
--	--

10. RESULTADOS O PRODUCTO

El objetivo principal de nuestro proyecto, apunta principalmente a reducir los niveles de estrés y agobio laboral en la escuela; esto considerando la correcta aplicación del mismo.

Al cabo de un año nuestros resultados serán profesores que se enfoquen principalmente en sus labores básicas como docentes: garantes de una educación de calidad con más tiempo para abordar las diferentes dificultades con las que se encuentra diariamente. Esto debido a que sus planificaciones, material pedagógico entre otros, estará disponible para su descarga inmediata desde la plataforma Google Drive. Por otro lado, no tendrá que destinar su tiempo de reuniones a completar encuestas, llenar papeles varios porque esto lo podrá hacer de manera online mediante la misma plataforma inclusive en su viaje a casa. Es decir, todo esto apunta a alivianar el trabajo administrativo y poder permitir que el docente se haga cargo de lo que realmente importa: velar por la educación de sus estudiantes.

Además, y que no tiene menor importancia, habrán profesores más felices, menos irritables o enfermos; también se generará un clima laboral más sano entre todos los miembros de la comunidad escolar; logrando un trabajo más efectivo y con mejores resultados. Sí, es cierto que la encuesta a estudiantes no fue tan negativamente tajantes como la de los docentes encuestados, pero solo fueron 38 niños y niñas, ¿tendríamos el mismo

resultado si encuestásemos a todo el establecimiento? ¿Cuántas veces uno no dice que anda de mal humor y se da cuenta como se descarga de alguna u otra manera con quienes se rodea? Un profesor es la primera persona que debería estar bien para estar bien, recordemos nuevamente el ejemplo del avión ¡Necesitamos oxígeno para darle a los demás! La convivencia escolar es un tema que cada día toma más protagonismo en los colegios, pero creemos que lo es todo para lograr buenos resultados tanto el académico como en lo conductual y emocional.

11. CRONOGRAMA

ACTIVIDADES	Año 2019									
	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic
Reunión con equipo de gestión.	X									
Equipo de gestión expone proyecto a cuerpo docente.	X									
Capacitación Google Drive	X									
Uso de plataforma		X	X	X	X	X	X	X	X	X
Almacenamiento de información pedagógica.		X	X	X	X	X	X	X	X	X
Entrega de información sobre capacitación PIIE.	X									
Capacitación Docente		X								
Envío de circular sobre implementación de rutina de		X								

bienestar.										
Rutina de Bienestar			X	X	X	X	X	X	X	X
Entrega e información sobre talleres de bienestar para docentes.	X									
Talleres de bienestar.		X	X	X	X	X	X	X	X	X

12. PRESUPUESTO

- ITEM DE RECURSOS MATERIALES

RECURSOS MATERIALES DEL TALLER	CANTIDAD	PRECIO UNITARIO	SUBTOTAL
Nota adhesiva Post It 3mm; 3,8X4,76 cm. Color neón x 12 unidades con 100 hojas.	7	\$8.600	\$60.200
Set de 40 lápices a pasta paper mate.	2	\$4.990	\$9.980
		TOTAL	\$70.180

- ITEM RECURSOS HUMANOS

PERSONAL	ACTIVIDAD A EJECUTAR	COSTO DE JORNADA	TOTAL JORNADAS	SUBTOTAL
Profesora de Yoga	Talleres de yoga a la comunidad escolar.	\$25.000	6	\$150.000
Personal capacitado del PIIE.	Capacitación “Estrategias para el mejoramiento del clima emocional del aula”	\$2.300.000	12	\$2.300.000
			SUBTOTAL	\$2.450.000

VALOR TOTAL DEL PROYECTO

ITEM	COSTO	TOTAL ANUAL
Nota adhesiva Post It 3mm; 3,8X4,76 cm.	\$60.200	
Color neón x 12 unidades con 100 hojas.		
Set de 40 lápices a pasta paper mate.	\$9.980	
Profesora de Yoga	\$150.000	
Personal capacitado del PIIE.	\$2.300.000	
COSTO TOTAL DEL PROYECTO	\$2.520.180	

13. EVALUACIÓN DEL PROYECTO

El proyecto será evaluado a través de diferentes medios formativos los cuales fueron elegidos en coherencia con lo que creemos dará cuenta de cómo se sentían los colegas antes de la implementación del proyecto y cómo se sentirán luego de un año. Con el fin de prevenir y reducir el burnout en los docentes, se seleccionaron diversas estrategias para mejorar o derechamente establecer en algunos casos el bienestar de la comunidad. Se pensaron en actividades que no requerían mayor financiamiento debido a que se conoce el contexto en el que se pretende implementar el proyecto y es por esto que se pensó en actividades recreativas utilizando materiales que el establecimiento ya posee tal como lo son las mesas de ping pong, la piscina, las pelotas para variados deportes entre otros. El deporte, como sabemos, genera endorfina y nos permite relajarnos logrando así prevenir situaciones de estrés, ¿por qué se preguntarán no lo practica cada uno en su casa? Bueno, la respuesta es simple: no hay tiempo. Entonces, ¿por qué no integrarlo como parte de nuestro quehacer pedagógico y autocuidado? Por otro lado recordar que se quieren establecer lazos entre compañeros, administrativos, auxiliares y estudiantes para fortalecer de paso la identidad del colegio. La recolección de información en relación a opiniones y/o sentimientos será de manera escrita y/u online por medio de encuestas y la revisión del acta del profesor tutor y fotografías. De manera paralela, se realizarán plenarios conformados por los diversos miembros de la comunidad durante el consejo de profesores o reuniones extraordinarias. La importancia de escuchar el testimonio de los inspectores de pasillo, los auxiliares y otros participantes, es vital para el buen funcionamiento del proyecto y para monitorear los estados anímicos en los profesores para poder desempeñarse de buena manera y así tener una escuela más equilibrada. Es de carácter imperativo para el buen desarrollo de este proyecto que los docentes, en especial los tutores, sean educados sobre el bienestar por profesionales capacitados para esto y es por eso que se

eligió un curso de capacitación por parte de PIIE que le brindará las herramientas y el material para no solo llenarse él/ella de energía y ánimo sino que transmitirlos todas las mañanas a los estudiantes. Ellos señalan que quieren más tiempo libre y hay que escuchar lo que los estudiantes necesitan. Es racional pensar que si ellos se sienten escuchados y se les da el espacio para relajarse, entonces comenzarán las clases con una disposición más positiva. Esta capacitación será evaluada diariamente por el docente a cargo de la rutina la cual será comentada durante los plenarios de miembros de la comunidad ya mencionados.

Paralelamente, se pretende disminuir las actividades administrativas en papel lo cual permitirá al docente enfocarse en lo propio de su área y tener todo el material disponible para que todo quien lo desee, tenga acceso a él.

Estamos seguros que dentro de un año la evaluación por parte de todos los miembros de la comunidad será positiva y estarán ansiosos por seguir con el proyecto, el cual se espera, pase a hacer parte del PEI del establecimiento.

13. BIBLIOGRAFÍA

- Psychology Today. (2018). *The Teacher Burnout Epidemic, Part 1 of 2*. [online] Available at: <https://www.psychologytoday.com/blog/much-more-common-core/201611/the-teacher-burnout-epidemic-part-1-2> [Accessed 23 Jun. 2018].
- Psychology Today. (2018). *The Teacher Burnout Epidemic, Part 2 of 2*. [online] Available at: <https://www.psychologytoday.com/blog/much-more-common-core/201702/the-teacher-burnout-epidemic-part-2-2> [Accessed 23 Jun. 2018].
- TeachThought. (2018). *The Warning Signs Of Teacher Burnout*. [online] Available at: <https://www.teachthought.com/critical-thinking/the-warning-signs-of-teacher-burnout/> [Accessed 23 Jun. 2018].
- TeachThought. (2018). *25 Tips To Reduce Teacher Burnout*. [online] Available at: <https://www.teachthought.com/pedagogy/25-tips-reduce-teacher-burnout/> [Accessed 23 Jun. 2018].
- Fajardo, M. (2018). *Las víctimas del burnout: el síndrome que deja a los profesores jóvenes con el ánimo por los suelos*. [online] El Mostrador. Available at: <http://www.elmostrador.cl/cultura/2017/08/09/profesores-jovenes-son-principales-victima-del-sindrome-de-estres-laboral-en-el-ambito-docente/> [Accessed 23 Jun. 2018].
- Google Books. (2018). *Understanding and Preventing Teacher Burnout*. [online] Available at: https://books.google.cl/books?id=OrHC3Ny-f_wC&printsec=frontcover&dq=teachers+burnout&hl=en&sa=X&ved=0ahUKEwjW6qC_y-rYAhXfk5AKHYOuDmgQ6AEIKzAB#v=onepage&q=teachers%20burnout&f=false [Accessed 23 Jun. 2018].
- Google Books. (2018). *Establishing a Framework for Evaluation and Teacher Incentives Considerations for Mexico*. [online] Available at: <https://books.google.cl/books?id=gbtTgimmiZ4C&pg=PA99&dq=reducing+paperwork+for+teachers&hl=en&sa=X&ved=0ahUKEwj5qfKT4OvYAhUJhpAKHYaSAGUQ6AEITTAG#v=onepage&q&f=false> [Accessed 23 Jun. 2018].
- Google Books. (2018). *First Aid for Teacher Burnout*. [online] Available at: https://books.google.cl/books?id=VthRDQAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=teachers+burnout&hl=en&sa=X&ved=0ahUKEwjW6qC_y-rYAhXfk5AKHYOuDmgQ6AEIJTAA#v=onepage&q&f=false [Accessed 23 Jun. 2018].