

“Decenio de la Igualdad de Oportunidad para Mujeres y Hombres 2018-2027”

“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”



DRET
DIRECCIÓN REGIONAL
DE EDUCACIÓN TACNA



PLAN BIENESTAR DOCENTE

IE.....

2023

I. DATOS GENERALES

- 1.1. DRE/GRE : TACNA
1.2. UGEL : TARATA
1.3. INSTITUCIÓN EDUCATIVA :
1.4. NIVEL :

II. FUNDAMENTACIÓN

El presente plan de bienestar docente tiene la finalidad de contribuir a la formación integral y la salud emocional del docente, es así que a través del acompañamiento socioemocional se brindará soporte para que puedan mejorar su sentir y mostrar empatía por los demás, establecer y desarrollar relaciones positivas, tomar decisiones responsables, y definir y alcanzar metas personales y de la comunidad educativa.

Bienestar docente es el grado de satisfacción que experimentan los docentes con las condiciones personales, sociales y materiales que les permiten ejercer su labor profesional de manera óptima y significativa dentro de las instituciones educativas.

En el marco de la revalorización docente se comprende que (la) salud es uno de los elementos claves del bienestar de los docentes. Mientras los docentes se encuentren saludables física y mentalmente podrán tener un mejor desempeño laboral y también podrán estar bien para compartir y disfrutar de su familia y sus seres queridos.

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 quienes son fundamentales en el desarrollo integral y saludable de los estudiantes.

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 problema.

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.

Principales síntomas de desgaste laboral

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 psicosomáticas 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

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.

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 conjunto

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.

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 docente.

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.

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 desgaste.

III. OBJETIVOS

Generar espacios de acompañamiento y promoción del bienestar socioemocional de los docentes a partir de sus necesidades.

- Promover acciones para la contención y el equilibrio socio-emocional.
- Propiciar un sentido de resiliencia colaborativa que favorezca el buen desarrollo socioemocional.
- Asegurar su contención afectiva para promover la recuperación de su equilibrio emocional.
- Proporcionar actividades y atención con aliados estratégicos para el apoyo de los docentes en situaciones emocionales de mayor complejidad.

IV. RESPONSABILIDAD DEL COMITÉ DE GESTIÓN DE BIENESTAR

- Intervención con aliados estratégicos en situaciones de ansiedad, depresión, angustia, estrés, los duelos con la finalidad de referir a un especialista para su

“Decenio de la Igualdad de Oportunidad para Mujeres y Hombres 2018-2027”

“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”

tratamiento.

- Ayudar al entendimiento del autoconocimiento y autocontrol.
- Programar talleres con los especialistas que corresponden sobre el conocimiento de sus emociones y como expresarlos.

METAS DE ATENCIÓN:

Numero de docentes:

RECURSOS:

Humanos:

Comité de gestión de bienestar

Centro de Salud

UGEL Tarata

Logística:

Útiles de oficina, Multimedia, laptop, etc.

EVALUACIÓN

- Análisis de los resultados de las capacitaciones socioemocionales hacia docentes.
- Identificación de factores de riesgo y de protección de la salud mental del docente.
- Identificación del buen manejo de las habilidades socioemocionales para la mejora y el bienestar emocional del docente y su capacidad de resiliencia.