

## RAE

1. **TIPO DE DOCUMENTO:** Trabajo de grado para optar al título de Maestría en Ciencias de la Educación.
2. **TÍTULO:** CARACTERIZACIÓN DEL MALESTAR DOCENTE EN INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN MEDIA Y UNIVERSITARIA: EL CASO DE DOS COLEGIOS Y TRES UNIVERSIDADES DE BOGOTÁ.
3. **AUTORES:** Jaider Lis Culma y María Virginia Muñoz Rojas
4. **LUGAR:** Bogotá D.C.
5. **FECHA:** Agosto de 2014
6. **PALABRAS CLAVE:** Malestar docente, acoso moral, intimidación, relaciones heterónomas.
7. **DESCRIPCIÓN DEL TRABAJO:** Esta investigación tiene como propósito principal caracterizar el fenómeno del malestar docente a partir de un estudio de caso en dos colegios y en tres universidades privadas de Bogotá. A través de la aplicación de 30 encuestas y cuatro entrevistas semi-estructuradas con el objetivo de conocer las condiciones en que se genera el malestar, los elementos que entran en juego y las consecuencias que deja.
8. **LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:** Antropología pedagógica y desarrollo humano desde su área de conocimiento: Humanismo, tecnologías y desarrollo sociocultural.
9. **METODOLOGÍA:** La metodología para la presente investigación tiene un enfoque cualitativo, está determinada por los objetivos que se propone el estudio. La población objeto fue seleccionada después de una indagación informal a 24 maestros, sus edades fluctúa entre 20 y 66 años de edad y todos fueron víctima de malestar en sus sitios de trabajo. Se apoya en teorías interpretativas de la realidad social.
10. **CONCLUSIONES:** Esta investigación ha posibilitado un acercamiento a la realidad del maltrato y la intimidación de la que son víctimas varios docentes en sus sitios de trabajo, un reconocimiento de conceptos como Burnout, Bullyin, Moobing y Acoso, y caracterizar mejor el malestar docente a partir de tres elementos: el victimario, la víctimas y el ambiente en que se desarrollan las relaciones de poder en universidades y colegios. También se identificaron algunas condiciones que son caldo de cultivo para este fenómeno y sus consecuencias a nivel físico, psicológico y social en los docentes agredidos, que van desde cefaleas a baja auto-estima y en algunos casos intento de suicidio o consumación del mismo. Todo lo anterior para privilegiar la reflexión sobre la dignidad del docente y su integridad.



Caracterización del Malestar Docente en instituciones de educación media y  
Universitaria- el caso de dos Colegios y tres Universidades-

Autores

Jaider Lis Culma

María Virginia Muñoz Rojas

UNIVERSIDAD DE SAN BUENAVENTURA  
FACULTAD DE EDUCACIÓN  
MAESTRIA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN  
Bogotá D.C.  
Agosto 2014



Caracterización del Malestar Docente en instituciones de educación media y  
Universitaria- el caso de dos Colegios y tres Universidades-

Autores

Jaider Lis Culma

María Virginia Muñoz Rojas

Tesis de investigación presentada como requisito para optar al título de:  
Magister en Ciencias de la Educación.

Trabajo de grado dirigido por: Mg. William Rojas Cordero

UNIVERSIDAD DE SAN BUENAVENTURA  
FACULTAD DE EDUCACIÓN  
MAESTRIA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN  
Bogotá D.C.  
Agosto 2014

## **DEDICATORIA**

Este trabajo lo dedico a la valentía de todos aquellos que han padecido el malestar docente y han podido salir de él. Además a los que fueron superados por la depresión o cualquier consecuencia derivada de esta situación y hoy permiten que su historia sea conocida.

A mis hijos que representan la máxima motivación en mi vida y a una mujer especial "mi madre", quien sigue impulsándonos a superar obstáculos y endulzar los momentos difíciles.

María Virginia Muñoz

"Gracias doy a mi Dios siempre por vosotros, por la gracia de Dios que os fue dada en Cristo Jesús, pues por medio de él habéis sido enriquecidos en todo, en toda palabra y en todo conocimiento" - 1 Corintios 1:4-5

Esta investigación está dedicada a todos los docentes, colegas, compañeros y amigos que, en el ejercicio de su labor profesional de enseñanza, sufren diversas formas de maltrato, discriminación, desvaloración, acoso y enfermedades generadas por el compromiso de formar a las presentes y futuras generaciones de ciudadanos colombianos. Este trabajo investigativo está inspirado y nutrido de las experiencias vividas por muchos profesores en la trinchera educativa, que son las aulas de clase. El maestro de todos los tiempos les bendiga y otorgue la corona de victoria por su diario sacrificio cumpliendo con el deber de formar que nace más del amor, que del interés.

Gracias

Jaider Lis Culma.

## AGRADECIMIENTOS

En esta investigación son muchas las personas a quienes se les debe un profundo y sincero agradecimiento. A ellas solicitamos su benevolencia para referirnos a aquellas que acompañaron este proceso de una forma más cercana.

En primer lugar al “maestro” William Cordero Rojas, quien con su oportuna, respetuosa y profesional guía orientó este estudio sobre Malestar Docente. En segundo lugar a Myriam Torres Parra, una gran amiga, quien con su experticia humana y profesional enriqueció el presente trabajo.

Indudablemente a cada uno de los miembros de nuestras familias a quienes, en algún momento, robamos tiempo y dedicación y quienes permanentemente aplaudieron y posibilitaron este resultado.

Nunca, como ahora, se pone de presente el importante papel del contexto cercano universitario y cada uno de los docentes, quienes compartieron su vocación y una generosa entrega de su conocimiento y experiencia con nosotros los estudiante de maestría. Un sentido gracias para ellos y, también, para los compañeros de curso, con quienes sellamos un pacto de amistad. Les agradecemos su compromiso y auténtica alegría con la que nos acompañaron a lo largo de la maestría.

Finalmente, a la vida misma que nos ha permitido a través del ejercicio de investigación acercarnos a compañeros docentes, que depositaron su confianza manifestando procesos dolorosos y felices de sus vidas para hacer posible este estudio.

Un entusiasta aplauso a la Universidad de San Buenaventura sede Bogotá, representada en la Facultad de Educación y sus directivos, quienes han dado a luz esta maestría con una clara y real orientación humanista que constituye un regalo para Colombia.

María Virginia Muñoz R.

Cuando se tiene la fe infinita en Dios todas las cosas son hechas y más cuando es materialización de unidad, no sólo con el Todopoderoso sino con cada uno de aquellos que silenciosamente han asumido una colaboración incondicional a la realización de este logro a ellos: mis hermanos John, Lina, mi Tía Lilia, mi mamá, Gabriel, Paty mi esposa amada, mi hija hermosa Sarita, otros hermanos y demás miembros de mi familia y amigos que en muchos momentos me levantaron y animaron dándome fuerzas para superar obstáculos, siendo parte de este nuevo sendero de crecimiento profesional, gracias.

Desde luego agradezco a mi compañera de trabajo Virginia que en esta aventura intelectual con su calidad humana aún en tiempos de tormenta supo mantener el timonel de la amistad y el respeto.

Finalmente a la Universidad de San Buenaventura de Bogotá que, con sus excelentes docentes y entre ellos el profesor y asesor permanente William Cordero, aportaron paso a paso con sus diversas visiones del mundo y educación, y sin perder la huella indeleble del bonaventuriano, la humanización y antropología pedagógica, no en el discurso sino en la vivencia que significa la amabilidad, la equidad, la comprensión, la paciencia, el buen ejemplo y la prudencia en la dialéctica del discurso entre muchas otras virtudes del cual hoy soy discípulo permanente y procuro llevarlas conmigo a cada aula de clases donde mi profesión me permite entrar, siempre acompañado de mi maestro Jesús.

Gracias

Jaider Lis Culma.

## TABLA DE CONTENIDO

	Pág.
INTRODUCCIÓN	9
1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	10
1.1 JUSTIFICACIÓN	12
2. OBJETIVOS	15
2.1 OBJETIVO GENERAL	15
2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	15
3. HORIZONTE TEÓRICO	16
3.1 ORÍGEN E HISTORIA DEL MALESTAR DOCENTE	16
3.2 MALESTAR DOCENTE EN LAS AULAS DE CLASE	19
3.3 MALESTAR DOCENTE EN RELACIONES PROFESIONALES Y LABORALES	21
3.4 CONTEXTUALIZACIÓN DEL MALESTAR DOCENTE	22
3.5 CONSECUENCIAS DEL MALESTAR DOCENTE	23
3.6 CONCEPTUALIZACIÓN INICIAL DEL MALESTAR DOCENTE	24
4. METODOLOGÍA	28
4.1 DESCRIPCIÓN DE LA POBLACIÓN OBJETO DE ESTUDIO	28
4.2 ENFOQUE DE LA INVESTIGACION	32
4.3 TIPO DE INVESTIGACIÓN	32
4.4 FUENTES PARA LA OBTENDCIÓN DE LA INFORMACIÓN	32
4.5 TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN	33
5. CARACTERÍSTICAS, LOGROS Y EXPERIENCIAS DE LOS MAESTROS	34
5.1 CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS DE LOS MAESTROS	34

5.2	LOGROS	37
5.2.1	Efectos de los logros	39
5.2.2	¿Cuáles son los logros de los docentes?	40
5.2.3	Relación de los logros con el malestar docente	41
5.3	EXPERIENCIAS GRATIFICANTES	43
6.	EL MALESTAR DOCENTE	54
6.1	CONDICIONES EN QUE SE DA EL MALESTAR DOCENTE	54
6.2	CONCEPTUALIZACIÓN FINAL	62
6.2.1	Perfil del acosador	63
6.2.2	Perfil de la víctima	65
6.3	CONSECUENCIAS DEL MALESTAR DOCENTE	67
6.3.1	Consecuencias físicas	67
6.3.2	Consecuencias Psicológicas	70
6.3.3.	Consecuencias sociales y laborales	76
7.	CONCLUSIONES	81
8.	RECOMENDACIONES	84
9.	BIBLIOGRAFÍA	88
10.	ANEXOS	91



## LISTA DE ANEXOS

Anexo A. Formulario guía de entrevista	91
Anexo B. Entrevista 1	94
Anexo C. Entrevista 2	166
Anexo D. Entrevista 3	175
Anexo E. Entrevista 4	185
Anexo F. Formato de encuestas	191
Anexo G. Normatividad	194

## INTRODUCCION

El presente estudio tiene como objetivo caracterizar el fenómeno denominado Malestar Docente, el cual está cobrando cada día más víctimas, enmarcándose en el contexto de violencia e intimidación a docentes de universidades y colegios.

Esta situación social no ha sido suficientemente estudiada en Colombia, de modo que la investigación surgió motivada por una situación retadora que exigía observar y constatar en el entorno educativo a docentes desmotivados, enfermos y depresivos, que somatizaban sus tensiones. Son profesionales con vocación y compromiso que, sin causa aparente, dejaban de ser productivos, alegres y comunicativos, pudiendo llegar a extremos como problemas cardiacos, padecer parálisis facial o presentar actitudes suicidas.

De este modo, los investigadores se plantearon en qué forma realizarían la investigación y escogieron el estudio de caso como una posibilidad viable. Se determinó usar un enfoque cualitativo para la investigación aunque, en algún momento, se manejara información estadística. Las técnicas de recolección de información fueron la observación, la entrevista y la encuesta. Para recoger la información, inicialmente, se hicieron algunas entrevistas informales con más 24 compañeros de diferentes instituciones educativas de educación media y universitaria. Posteriormente, tras estudiar la información recogida informalmente, se escogieron 4 docentes de universidades y 30 de colegios de Bogotá, los cuales constituyeron la base del presente estudio. En el cuerpo del trabajo solo se mencionan algunas citas que sustentan el contenido. Sin embargo, la invitación amable es para que el lector no deje pasar los cuatros valiosos testimonios plasmados en las entrevistas que se presentan como anexo.

Las relaciones humanas, por su propia naturaleza, ya son complejas, por lo que no se pretende que este trabajo de investigación agote las posibilidades de estudiar el Malestar Docente, pero sí logre incursionar en su estudio, creando un espacio de reflexión acerca de él, con el fin de ir clarificando su conceptualización, dimensionarlo en la justa medida, comprobar algunos efectos a nivel físico, psicológico y social y, por último, dejar planteadas unas recomendaciones como alternativas de solución al mismo.

De acuerdo con la metodología de este trabajo, se presenta en un primer momento el problema de investigación, su justificación, los objetivos, el marco

teórico en que se encuadró esta investigación y la metodología que se llevó a cabo.

Los investigadores se preocuparon en un segundo momento por caracterizar a los entrevistados en cuanto a edad, género, cargos desempeñados, funciones y experiencias en los mismos, percibiendo lo que los docentes consideran como logros durante su trayectoria laboral, exponiendo en ese mismo capítulo lo relacionado con experiencias gratificantes en su oficio. En el último capítulo se abordan las condiciones en que se genera el malestar docente, para luego conceptualizarlo y describir las consecuencias físicas, psíquicas, sociales o laborales. Finalmente, se presentan las conclusiones y algunas vías o alternativas de solución a manera de recomendaciones, que pueden favorecer el manejo y disminución del malestar docente, con la clara visión de que otros estudios avanzarán y profundizarán en este intrincado y polivalente fenómeno instaurado en las entrañas de las instituciones educativas.

## 1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Actualmente, el tema del malestar o desgaste profesional docente es opacado por el boom del matoneo estudiantil, de modo que esta realidad aún está en espera de ser estudiada a profundidad dentro del contexto colombiano y en la ciudad de Bogotá, específicamente en instituciones privadas de educación media y superior. Por lo tanto, adquiere gran importancia el propósito de, a través del ejercicio investigativo en algunos colegios y universidades privadas de Bogotá, develar distintas problemáticas que afectan a los educadores desde el contexto generado por el malestar docente. Este se entiende como el conjunto de síntomas relacionados con un estrés no atendido que produce cansancio físico, psicológico y emocional, lo cual puede afectar a varios tipos de profesionales, pero en el presente estudio se limita a estudiar a aquellos que trabajan directamente con personas, como es el caso de los docentes de instituciones de educación media y superior privadas de Bogotá (El Sahili-González y Kornhauser, 2010).

El malestar se considera grave cuando el docente, sin ser consciente de que lo está padeciendo, comienza a presentar algunos síntomas que corresponden a una escala de indicios relacionados con este tipo de malestar y que, cuando se sufre al menos una de estas manifestaciones, ya se puede considerar problemático. El síndrome del desgaste profesional docente, de acuerdo con El Sahili-González y Kornhauser (2010), se encuadra en tres grupos de variables que deben ser objeto de explicación: el socio demográfico, el personal y el organizacional o laboral.

A partir de lo mencionado, se identifica que el trabajo se encamina al reconocimiento del malestar docente, sus características y consecuencias, de modo que la pregunta que orienta el problema de investigación desde la exploración de esta problemática en colegios y universidades privadas de Bogotá es: ¿Cómo se caracteriza el malestar docente en instituciones privadas de educación media y universitaria?

## 1.1 JUSTIFICACIÓN

Esta investigación se justifica por la necesidad de caracterizar en Bogotá el fenómeno denominado, a partir de los años 80, como malestar docente. Éste se presenta en colegios y universidades, tanto privadas como públicas, y está inscrito en el marco de la violencia u hostigamiento ejercido contra algunos docentes. Sin embargo, para los alcances de esta investigación la población estará conformada por docentes de instituciones privadas de educación media y superior.

Dada la importancia que representa el docente como mediador en los procesos de enseñanza aprendizaje, se constituye en uno de los protagonistas del escenario educativo. Por esta razón, se busca aportar nuevo conocimiento al estudio de este tema, en la medida en que contribuye a la creación de una nueva categoría para el estudio de la realidad inmediata de los educadores, lo cual implica alcanzar una revalorización de la imagen social de la profesión docente.

De origen no identificado se ha difundido en los círculos académicos una frase: “La educación y la cultura son la base del progreso y de la felicidad de los pueblos”, y siendo consecuentes con ella cabe analizar que, si la educación es la base de la felicidad y el progreso de los pueblos, estos se podrían ver afectados cuando uno de sus actores, el docente, se halla sometido a un malestar permanente.

En Bogotá, según estadísticas del MEN del 2009 y el 2011, existen 309.947 docentes de educación media y 457.074 docentes de educación superior. Esta población que numéricamente es importante, cotidianamente está enfrentada a una serie de vivencias que en muchos casos no le generan bienestar, sino que muy por el contrario son causales de un ciclo degenerativo de la eficiencia docente. Usualmente en cualquier ámbito de la vida se presentan problemas que son retos normales para solucionar y que permiten el fortalecimiento del ser humano, sin embargo, cuando los problemas desbordan las posibilidades de solución, lo que en consecuencia afecta psicosocialmente al educador, dado se ve obligado a desenvolverse en un entorno de violencia que desemboca en el agotamiento físico, psicológico y social.

Las instituciones de educación media y superior no están exentas del problema categorizado como malestar docente, lo cual representa un gran dilema

ya que a estas instituciones les corresponde ser, en cierta forma, la conciencia crítica de la sociedad contribuyendo en el proceso de construcción de la convivencia pacífica, pues los centros educativos no han logrado escapar de la situación generalizada de violencia que aqueja a Colombia, pero tienen el propósito de aportar a la construcción y consolidación de una nación que pueda vivir en paz. De esta forma, el malestar docente que se evidencia en estos espacios no favorece a este objetivo mayor de la sociedad colombiana, impidiendo un apto ambiente laboral basado en el respeto y la unidad.

El fenómeno del malestar en docentes de educación media y superior, da lugar a la preocupación por la paz en el ámbito estudiantil y, con mayor razón, en el docente, pues ellos con sus múltiples esfuerzos se forja la sociedad futura, pues ésta es la responsabilidad que se adquiere al trabajar con estudiantes y no se puede alcanzar si en su contexto se genera, promueve y permite la violencia, el hostigamiento y la injusta intimidación permanentemente. En consecuencia, el estudio de este fenómeno se convierte en una inaplazable tarea, ya que el objetivo de conocerlo es caracterizarlo y develar sus causas y consecuencias, de modo que se pueda generar conciencia sobre el mismo, para aminorar el nivel de violencia y posibilite “situarse en *un* contexto social más amplio, especialmente en un país que ambivalentemente exalta y denigra, alaba y demerita, aplaude y entutela, premia y asesina maestros” (Vásquez, 2000).

Los estudios llevados a cabo en cuanto a la labor docente de educación media y universitaria, más específicamente frente a sus relaciones de trabajo que es donde se presenta el fenómeno de acoso laboral, hostigamiento o malestar docente, realmente son escasos. Se encuentran estudios de currículo, evaluación y autoevaluación institucional, didácticas de la enseñanza y muchos temas más, pero sobre la relación del docente como sujeto en el marco de un “nosotros” realmente se presentan serias falencias.

Los investigadores tienen claridad de las limitaciones que se presentan al asumir este problema de investigación, una de ellas es el tratamiento parcial del tema, debido al poco tiempo que lleva estudiándose. Una segunda limitante es la influencia de ciertos elementos de la compleja realidad de nuestro tiempo, como el impacto bien o mal interpretado de la sociedad de la información y las nuevas tecnologías comunicativas que permiten en pocos minutos conocer lo que pasa en el mundo. Adicionalmente hay una falta de clarificación de la categoría Malestar Docente, generado por su temprana utilización en el ámbito científico educativo; las mismas investigaciones diversificadas resultan ser causales de confusión al momento de plantear algunas hipótesis, por la pluralidad en los conceptos de lo que realmente está aconteciendo en el ejercicio de educador. En este contexto, es

relevante mencionar la carencia de modelos de intervención realizados para atacar este problema, lo que nos dificulta aún más acceder a estadísticas que aporten elementos significativos a la investigación del malestar docente.

Por otra parte, esta investigación hace uso de un enfoque interdisciplinar dado que tanto la sociología, la medicina como la psicología, dan cuenta de causas y consecuencias de dicho flagelo, así la primera aporta en la ubicación del problema ya que lo contextualiza como hecho social de violencia en las aulas, en la lucha por la reivindicación salarial y contractual y en la salud del docente. Y la segunda aporta con una significativa investigación llevada a cabo desde los años 80, en la cual se habla del estrés de los profesores o del aumento de la ansiedad en los mismos, con sentimientos y emociones negativas junto con la desmotivación en el trabajo acompañado de una auto-depreciación del yo.

## 2. OBJETIVOS

### 2.1. OBJETIVO GENERAL

Caracterizar el malestar docente en dos colegios privados de educación media y tres universidades de la ciudad de Bogotá, para conceptualizar su impacto en el ejercicio docente y el desarrollo personal.

### 2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Construir teóricamente el concepto de Malestar Docente.
- Describir las condiciones de posibilidad en las que se genera el Malestar Docente.
- Analizar el Malestar Docente al que están sometidos los maestros en instituciones educativas a partir de las narrativas de los entrevistados y encuestados.



### 3. HORIZONTE TEÓRICO

El trabajo docente pretende, ante todo, que los estudiantes reciban educación de calidad que permita una apropiada formación como ciudadanos, es una profesión que exige entrega, idealismo y servicio a los demás. La docencia como profesión, obliga a la realización de un raudal de actividades entre las que se cuenta el cuidado del centro educativo, la planeación de actividades docentes y la elaboración de material didáctico, mientras al mismo tiempo se deben mantener constantes relaciones con estudiantes, padres de familia, autoridades y compañeros. Todo esto implica un importante desgaste físico y psíquico.

En este orden de ideas, el estudio del malestar docente es la oportunidad, en primer lugar, para conceptualizar el fenómeno y enriquecerlo con aportes hechos desde otros campos del conocimiento que contribuyen a la comprensión del concepto. En segundo lugar, permite describir los indicadores de este fenómeno, profundizando en las consecuencias físicas y psicosociales que afronta el educador. En tercer lugar, se posibilita la revisión del ámbito legal para exponer las leyes que puede usar el docente a su favor y mostrar cómo éste puede buscar una oportuna asistencia cuando la salud se ve comprometida por enfermedades propias del malestar. Por último, se reflexiona sobre la dignificación de la labor docente, para reevaluar su papel en los procesos educativos y formativos en la sociedad.

#### 3.1. ORIGEN E HISTORIA DEL MALESTAR DOCENTE

Este estudio pretende revisar el fenómeno del Malestar Docente en Bogotá, de forma que se han tomado como referencia algunos de los trabajos que, aunque desde ópticas diferentes, han contribuido significativamente al entendimiento de este fenómeno. Es así que se plantea un interesante recorrido por algunos de los aspectos que en la literatura se vienen considerando más relevantes a la hora de acometer el estudio del Malestar Docente, tales como historia e incidencia del problema, causas, sintomatología y efectos, para una aproximación valiosa que permita la comprensión del fenómeno. Por lo tanto se hará una mirada a los

principales países europeos, norteamericanos y latinoamericanos, para mostrar lo que pasa en ellos y tenerlo en cuenta en este trabajo.

En efecto, desde la década del setenta ya se escuchaban en Suecia voces que susurraban la presencia de éste fenómeno que hizo crisis en 1983, cuando ya se hablaba claramente de “Malestar Docente” a raíz de los aprietos por los que atravesaba el sistema educativo debido a la alta deserción de los educadores. La situación llegó a expandirse de tal manera con la llegada de la tecnología y el Internet, que incluso se aprovecharon para violentar psicológicamente a los compañeros de estudio, por lo que se empieza a hablar del ciberbullying. (Esteve, 1994, p.11-14)

De igual modo, en Francia en 1984 se publicaron dos libros titulados *Mientras nos queden profesores* y *Los enseñantes perseguidos*, a los que en su momento no se les dio mayor importancia en el campo académico. Sin embargo, cuatro años después se hizo un reconocimiento de la realidad en la cual el país galo se estaba quedando sin educadores, debido a que la profesión no era atractiva para las nuevas generaciones de jóvenes franceses, lo cual significaba que no habría relevo generacional de educadores para Francia. Entre tanto, en Inglaterra se daba un fenómeno similar ya que hacia el año 1995, la universidad de Manchester hacía público el hecho de que sólo se estuvieran preparando 12.000 profesores de matemáticas, cuando en realidad se necesitaban para este periodo unos 22.000 educadores. (Esteve, 1994, p.11-14)

Alemania no fue ajena a este fenómeno, ya que para el periodo comprendido entre 1991 y 1995 se necesitaba tener 36.000 profesores para básica primaria y sólo se estaban preparando 19.800 maestros en pedagogía (Esteve, 1994, p.12). ¿Por qué este quiebre en la demanda de docentes? En lo expuesto hasta el momento y en las páginas siguientes, se encuentran muchas razones para entender la complejidad del problema que se agrava en la medida en que el fenómeno del malestar ha corroído las estructuras mismas del sistema educativo para pasar a instaurarse como “modelo normal” de comportamiento personal y social.

En recientes investigaciones en Europa, Estados Unidos y algunos países latinoamericanos, incluida Colombia, se destaca que no sólo se ha agravado la agresión, sino que está teniendo nefastas repercusiones en las víctimas que están asociadas con problemas psicológicos como casos severos de depresión que pueden llegar a la venganza desproporcionada y/o hasta el suicidio (Vidal, 2003).

De acuerdo con el referente histórico que se tiene es interesante saber que aunque el matoneo docente ya existía, el centro de atención fueron los niños escolarizados, y con ellos se comenzó a estudiar el fenómeno del bullying. En tales estudios éste se define como: “palabra que viene del vocablo holandés que significa acoso” (Boletín Salesiano de Colombia, p.12). Sin embargo, a medida que avanzó el tiempo se hizo imperativo colectivizar la problemática presentada como malestar docente y, aunque no se le conocía con este nombre, sí presentaba características idénticas a las del malestar docente actual. Todo esto porque, a partir de las relaciones generadas en el contexto escolar y académico, se crean ambientes de convivencia saludable y otros enfermos, malsanos y hasta mórbidos social y psicológicamente hablando. Dichos ambientes, generalmente, tienen todos los ingredientes necesarios para que aparezca el malestar docente.

Este fenómeno no es una peculiaridad de un sistema educativo, ni de un país en particular, sino que forma parte de una problemática de índole internacional. Es así como los primeros rastros de esta patología profesional docente, se empezaron hacer evidentes con mayor fuerza en investigaciones, artículos y otros documentos a principios de la década de los años ochenta en los países más desarrollados y, aunque no existen muchas estadísticas relacionadas con el malestar docente, esta es la población objeto del presente trabajo.

En los estudios encontrados el Bullying se ha descrito “como el abuso sistemático de poder” (Smith y Sharp, 1994). Randall (2001) hace dos grandes aportes a la definición, por lado afirma que “el Bullying se entiende como la agresión repetida, verbal, psicológica o física, ejercida por un individuo o grupo contra otros”, y por otro lado sostiene que “el Bullying es la conducta agresiva que procede del intento deliberado de causar daño físico y psíquico a otros”. Adicionalmente propone que el Bullying comparte tres componentes principales con las definiciones operativas de agresión:

1. Tanto el Bullying como la agresión implican la emisión deliberada de estímulos nocivos de una persona hacia otra.
2. Estos estímulos se emiten con la plena intención de dañar al receptor, que es la víctima.
3. El acosador actúa de ese modo únicamente cuando está convencido de que esos estímulos nocivos alcanzarán su objetivo.

El tiempo avanza y los estudios sobre el tema siguen apareciendo, esto se debe al incremento de la violencia en las instituciones educativas, no solamente entre la población estudiantil sino también entre la población docente. Para estos últimos, toma varias denominaciones tales como: acoso laboral, moobing, estrés, estrés laboral, (SQT) síndrome de quemarse en el trabajo, quemazón profesional,

síndrome del estrés asistencial, síndrome de desgaste profesional, desgaste psíquico y Burnout. Este último término anglosajón muy difundido significa estar quemado, desgastado, exhausto y perder la ilusión por el trabajo; fue introducido en 1974 por el psiquiatra Herbert Freudenthal. (Citado en Mayorga, 2011)

En América Latina y más concretamente en Colombia son pocos los estudios que se han desarrollado sobre el síndrome del malestar docente. Durante el rastreo bibliográfico se encontraron estudios referentes al malestar en otras disciplinas, siendo la mayoría investigaciones muy recientes sobre todo en el área de la salud y con personal de diferentes rangos. Entre ellas se puede citar los estudios de Hernández (2002) con personal sanitario en el Hospital Militar en Bogotá; Vinaccia y Alvarán (2004) con auxiliares de enfermería de una clínica en Medellín; Guevara, Henao y Herrera (2004) con médicos internos y residentes del Hospital Universitario de Cali, y varios más. Estos estudios fueron desarrollados partiendo de la teoría de Maslach y con el instrumento psicométrico en diferentes versiones. Es importante anotar al respecto, que no hay una validación oficial del malestar docente en Colombia, aunque se cuenta con una versión del mismo desde un estudio psicométricamente no muy claro mencionado en la investigación de Restrepo (2006).

### 3.2 MALESTAR DOCENTE EN LAS AULAS DE CLASE

En relación con el malestar docente en las aulas de clase, es de interés el artículo acerca del malestar en las aulas de secundaria de Carré (2002), este documento está influenciado por José María Steve en el sentido de que le atribuye el malestar de los docentes de secundaria a la desmotivación de los alumnos, ya que en España existe una reforma basada en el currículo, en donde hasta los 16 años es obligatorio estudiar, lo que lleva a que dicha desmotivación ocasione en los profesores desánimo, cansancio y frustración. El artículo también cuestiona particularidades que se comparten con las que viven los maestros en las aulas colombianas:

1. A pesar de que se insiste en la enseñanza comprensiva, como método y mediaciones toda la atención la recibe el currículo.
2. El conocimiento que se intenta transmitir o compartir no hace mella en los adolescentes porque no coincide para nada con su escala de valores.
3. Los alumnos, como todo ser humano, manifiestan desinterés hacia el estudio generado por sus sentimientos y conflictos internos desbordados, propios de su edad. Estas conductas, incluso antisociales, tienen muchas veces explicaciones desde la Psicología.

Carré continúa afirmando que “los problemas del adolescente actual hay que buscarlos más allá del aula. Los alumnos vienen con problemáticas familiares, contextuales, culturales, sociales y económicas tan distintas a las que el docente estaba acostumbrado a tratar, que hoy parecen desbordar la posibilidad del educador” (2002 p.79). Este artículo remite a analizar el significado de estudiante, de docente y de administrativo en la educación hoy, como antecedente de la problemática del malestar docente.

En este sentido, lo que sucede en la sociedad se refleja en la escuela, y la sociedad actual es sumamente compleja (Carré, 2002, p. 79). Se mira a sí misma con desmesurado narcisismo, devora ansiosa lo que tiene por delante, donde todo sucede de prisa con actividades agotadoras e infinitas, sin espacio ni tiempo para estimular el pensamiento crítico y la reflexión. Se confunden los roles de padres e hijos y se renuncia a todo principio de autoridad, se ofrece a la juventud como modelo a personajes de éxito tan rutilantes como efímeros e inalcanzables, se potencia una cultura de diversión basada en consumo vacío de objetos que tienen que proporcionar a cada individuo el éxito de su reconocimiento social.

Como adición a lo ya mencionado, el aula está influenciada por la globalización, que ejerce un evidente impacto en el conflicto de identidad, lo que legitima en muchas ocasiones el uso de la violencia y limita los espacios de diálogo.

Carré (2002) afirma que cuando un adolescente rechaza los conocimientos que se transmiten en las aulas, lo que en realidad está negando es querer saber sobre sí mismo, pues vienen de lo que se llamarían familias disfuncionales o en problemas serios, por lo que se ven debilitados los espacios donde los adolescentes necesitan de compañía y de un espacio para poder afrontar sus emociones, miedos o dudas. También plantea que el problema que se vive al interior de las aulas no son problemas académicos, pues si así fuera una pedagogía de acuerdo con el tiempo hubiera acabado con ellos. Son problemas que tienen una profunda raíz social (cultural y económica) y como tales hay que tratarlos, porque si se olvida el contexto social que explica al alumnado, se caerá en la trampa de la queja fácil, se tendrá ante los problemas una postura simplemente reactiva, que se descubrirá pero no se analizará y menos se hará autocrítica.

De acuerdo con lo anterior, si no se invierte en educación (imaginación y dinero), para modificar el concepto actual de escuela, no podría modificarse la

frase: “somos maestros y profesores del siglo XX, que enseñamos contenidos del siglo XIX al alumnado del siglo XXI” (Carré, 2002, p.80).

### 3.3 MALESTAR DOCENTE EN LAS RELACIONES PROFESIONALES Y LABORALES

Como primer referente, el documento de Castro, J., Pulido, O., Peñuela, D y Rodríguez V. (2007) titulado “Condición social y profesión docente en Colombia”, permite vislumbrar la realidad del docente colombiano respecto a sus relaciones de bienestar en el desempeño laboral. Los autores de este artículo abordan inicialmente el Malestar Docente como necesidad de dignificación del maestro y ejercicio bio-político. Consideran al maestro como forjador de futuro quien, por lo tanto, merece toda la prioridad social, y aseguran que la búsqueda de su bienestar es la forma de encontrar el camino hacia el bienestar común quien expresa que la perspectiva social de las próximas generaciones depende, desde ya, del perfil que los docentes le den a la educación y este perfil dependerá de la salud mental de los educadores de hoy (2007, p.738).

El artículo valora al maestro en un contexto nacional desde la década del 80 y 90, describe los movimientos sociales que dentro del ámbito político han manejado los docentes a partir de la organización de maestros sindicalizados que han estimulado reivindicaciones y oposiciones a la ley 100. También a nivel pedagógico muestra o da noticia hoy de movimientos independientes asociados en redes sociales, cuyo interés es mejorar la realidad educativa y desemboca en la preocupación por la violencia que rodea e influye en la cotidianidad del maestro y someramente muestra, a partir de un estudio en Antioquia y otro en Risaralda, como se producen desplazamientos y asesinatos de maestros, a tal punto que se ha hecho necesario legislar para proteger a docentes en esta situación.

Castro, J., Pulido, O., Peñuela, D y Rodríguez V. (2007), se pregunta por la salud de los maestros y los factores de riesgo como: el microclima, los contaminantes ambientales, la sobrecarga muscular, la seguridad, la sobrecarga psíquica y, afirman que estos factores asociados tienen que ver con la inseguridad laboral, el salario, el exceso de responsabilidad, la falta de expectativas profesionales, el excesivo número de alumnos, la escases de medios, conflictos en las relaciones interpersonales, a las que en mayor o menor grado, se ven expuestos los docentes. (p. 67)

Se concluye que aunque en la década del noventa, las organizaciones de maestros, centralizadas por lógicas gremiales y sindicales o centralizadas en

colectivos y redes, constituyeron formas de movilización ante nuevas lógicas de desarrollo neoliberal y tecnocrático, no lograron tener un impacto real en cuanto a convertirse en constructores de políticas públicas alternativas en educación. En cuanto a la salud de los maestros, se encuentra que los factores mencionados, se relacionan con cuadros, uno de los cuales es el síndrome de desgaste profesional, también llamado síndrome de estar quemado por el trabajo o Burnout, coincidiendo con lo establecido en trabajos de otros autores.

Otro referente teórico lo aporta Lorenza Clifford (2007), quien se centra en el fenómeno de intimidación laboral y se refiere a ella como “tristemente circunstancia común en la vida laboral” (p. 7). Además, la autora enuncia indicadores de intimidación referidos a los compañeros de trabajo y, finalmente, presenta opciones para manejar la intimidación.

Clifford (2007) afirma que existe intimidación cuando el conflicto se crea y/o se vuelve un hábito, o busca de manera constante perjudicar los objetivos institucionales y convierte en tóxico el ambiente laboral. Admite la definición de la Organización Internacional del Trabajo que se refiere a la intimidación como “Comportamiento ofensivo por medio de intentos vengativos, crueles, maliciosos o humillantes para perjudicar al individuo o a un grupo de empleados”. Al enunciar características de la intimidación identifica el Bulling con el Malestar (p.11).

Como tercer referente se cuenta con el Psicólogo Peter Randall (1994), quien estudia el fenómeno desde los acosadores o victimarios y desde las víctimas y lo define como la conducta agresiva que procede del intento deliberado de causar daño psíquico o físico a otros. El autor describe casos de niños, adolescentes y adultos sumidos en la violencia permanente y sistemática, en Estados Unidos y cita a la televisión como propagadora de violencia entre los niños, quienes pasan alrededor de ocho horas diarias frente a este aparato y sólo en dibujos animados, cada 15 segundos, aparece un acto violento. En el caso de los adolescentes, presentan héroes que no se distinguen precisamente por su ingenio o capacidad intelectual sino por el número de crímenes en que intervienen.

### 3.4 CONTEXTUALIZACIÓN DEL MALESTAR DOCENTE

Los elementos que contribuyen al malestar docente son significativamente mencionados por José Esteve (1994), quien distingue los factores de primer orden enmarcados en la acción misma del profesor en su clase y de segundo orden referidos a las condiciones ambientales y al contexto en que se ejerce la docencia.

Respecto a la acción del profesor en su clase, Esteve (1994) plantea que el

mismo rol del profesor ha cambiado y no es aceptado por él, quien sufre crisis de identidad y le cuesta adaptarse a las nuevas circunstancias. Esta situación la menciona también un informe de la OIT al plantear que los docentes no están a la altura de los desafíos que plantea un mundo en rápida transformación (OIT, 1981 citado por Esteve, 1994, p.31). También se refiere al debilitamiento del apoyo ofrecido a los docentes, tanto en el interior como en el exterior de la comunidad escolar, como también trata el empleo y las condiciones de los enseñantes.

En cuanto a las condiciones ambientales y al contexto de crisis en que se ejerce la docencia, se pueden mencionar la crisis del acto pedagógico, la subvaloración de la formación de los profesores, las carencias en competencias sociales de los enseñantes para vivir y asumir situaciones conflictivas, el proceso de socialización de las jóvenes generaciones, el papel tradicionalmente asignado a las instituciones escolares, en lo que respecta a la transmisión de conocimientos que se ha visto modificado por la entrada en escena de nuevos agentes de socialización, como medios de comunicación de masas y consumos culturales masivos entre otros. (Esteve, 1994, p. 29)

### 3.5 CONSECUENCIAS DEL MALESTAR DOCENTE

En este contexto, los efectos del malestar docente son variados y amplios. En primer lugar, el absentismo laboral y abandono de la profesión docente, aparece como la reacción más común para acabar con la tensión que se deriva del ejercicio docente. Se tiene presente que, si se corta la implicación personal, se corta la raíz de las posibles fuentes de tensión, de modo que se despersonaliza la enseñanza y las relaciones con los educandos, pues el docente asume una defensa a partir de su propia renuncia. En segundo lugar, las repercusiones negativas de la práctica docente (entendiéndose como el agotamiento docente), afectan su salud física o mental, a causa de las tensiones y contradicciones acumuladas.

Es relevante señalar que “los docentes que laboran en secundaria sufren mayor tensión por el mayor número de conflictos que deben afrontar, lo cual les genera estrés en comparación con quienes laboran en primaria. Los profesores que se ven afectados en su salud se sitúan entre los seis y los nueve años de antigüedad de ejercicio docente” (Esteve, 1994, p. 82).

En lo referente al género, “los hombres se sitúan con una salud



extremadamente frágil, mientras que las mujeres presentan dolores de cabeza, llantos y extenuación, así las mujeres se afectan más por los problemas cotidianos del aula, contrario a los hombres que se afectan más por el contexto en el que se ejerce la docencia” (Esteve, 1994, p. 83).

Ahora bien, Steve menciona que “otras consecuencias de malestar docente son: sentimientos de desconcierto e insatisfacción ante problemas reales de la práctica de la enseñanza. Desarrollo de esquemas de inhibición, como forma de cortar la implicación personal con el trabajo que se realiza. Peticiones de traslado como forma de huir de situaciones conflictivas. Deseo manifiesto de abandonar la docencia, absentismo laboral como mecanismo para cortar la tensión acumulada, agotamiento, cansancio físico permanente, ansiedad como rasgo o ansiedad de expectación, estrés, depreciación del yo, autoculpabilización ante la incapacidad para mejorar la enseñanza, ansiedad como estado permanente, asociada como causa–efecto a diversos diagnósticos de enfermedad mental, neurosis reactivas y depresiones (Esteve, 1994, p. 106). En este orden de ideas cabe indicar que las enfermedades que afectan la salud de los docentes son de índole oral, oftalmológica, dermatológica, infecciosa, digestiva, neuro-psiquiátrica, genital-obstétrica, traumatológica, respiratoria, cardiovascular, hematológica, odontológica y endocrinológica” (Esteve, 1994, p. 83).

### 3. 6 CONCEPTUALIZACIÓN INICIAL DEL MALESTAR DOCENTE

De acuerdo con la Real Academia Española, *malestar* es definida como desazón, incomodidad e indisposición, con la contraparte *bienestar*, que hace alusión a comodidad y vida holgada. Por último, el otro concepto relacionado con el presente trabajo es el de docente, que de acuerdo con la misma academia es aquel que enseña o relativo a la enseñanza.

La cultura organizacional de la academia es un ámbito en donde desafortunadamente también se genera violencia, conflicto y agresión, por lo tanto, es necesario entender estos fenómenos, puesto que son el caldo de cultivo del malestar docente.

Este estudio parte de reconocer la interacción individuo – docente – sociedad vs. Sociedad – individuo - docente. Desde el momento en que el ser humano es engendrado reza en nuestra constitución, se privilegia la vida como primer y más importante derecho.

Cuando se habla de vida es necesario aclarar que se trata de vida física, de vida mental, de vida en sentido moral y lógicamente de vida social, pues nuestra sociedad se supone que está hecha para solventar las necesidades humanas en esa misión por salvaguardar la vida. Entre los adultos una estrategia con la que se protege la vida en todas sus dimensiones es el trabajo, cuyos frutos favorecen la supervivencia humana y permiten las satisfacciones a las necesidades de diverso orden. El trabajo permite el desarrollo personal y grupal y supone una calidad de vida superior. Si lo anterior no se cumple, tenemos efectos o mejor defectos en la convivencia, que obstaculizan el progreso general e individual de las personas.

También hay que tener claro el concepto de violencia, que es muy complejo y tiene que ver con esquemas de pensamiento, con actitudes y comportamientos conformados por multitud de fuerzas al interior del ser humano y de las comunidades, es aquello que obra con ímpetu, de tal manera que, violentar significa aplicar medios violentos a personas o cosas para vencer su resistencia y degenera en conflicto cuando se contraponen intereses, cosmovisiones y fuerzas, necesidades o valores que parecen irreconciliables y pueden llegar a manifestarse en agresividad de diferente índole: física, psicológica y social, generando malestar.

La historia de la humanidad ha mostrado que además de la conformación de familia e instituciones de poder, el conflicto es un fenómeno corriente en la sociedad, pues siempre habrá diferentes intereses y contradicciones ideológicas, económicas, intelectuales, etc. Lo que no puede ser tolerado es un grado de conflicto inmanejable que pone en riesgo la vida del maestro, como, cada vez más, se manifiesta en el ámbito educativo.

Históricamente y para efectos de este estudio, se asume como malestar docente cualquier tipo de intimidación en el ámbito académico, denomínese este como: Burnout, mobbing matoneo, acoso, maltrato o Bullying y que genere ansiedad, agotamiento, estrés y baja autoestima en quien es víctima de él.

El Burnout es un síndrome de estrés crónico, físico y psíquico cuyo principal síntoma es el agotamiento emocional, la desesperanza y la frustración ante la ausencia de un refuerzo o valoración del trabajo. Aparece como concepto en 1974. Posteriormente Maslach y Jackson en la década de los 80 destacaron un conjunto de respuestas que lo configuran y que lo caracterizan por la presencia de escepticismo por parte de los profesionales en el ejercicio de su actividad. Se ha relacionado en especial con aquellas profesiones o actividades que se llevan a cabo en los servicios humanos o profesiones de ayuda, como lo son las relacionadas con la salud, la enseñanza, el derecho, la seguridad pública, la atención al cliente, entre otros.

Las respuestas que dan los profesionales que sufren de este síndrome puede incluir el aislamiento y distanciamiento de los compañeros de trabajo, despreciando el entorno y culpando de diferentes formas “a otras personas de sus propias frustraciones o puede surgir el efecto contrario generando incremento de las acciones sobrecargándose de trabajo y esforzándose al máximo”. Cuando se habla de acoso, se refiere a la intimidación entre compañeros y/o jefes y subalternos, puede referirse a intimidación permanente que tiene efectos de depresión, baja autoestima o deserción del sitio de trabajo.

En cuanto al uso de herramientas tecnológicas para ejercer este tipo de violencia, de modo que “el Mobbing o acoso se empezó a manifestar entre los niños pertenecientes a diferentes instituciones educativas, pero ha degenerado en cyberbullying aprovechando las diferentes tecnologías y en este tema toma diferentes formas como discusión acalorada, hostigamiento (harassmet), ciberacoso o exclusión” (Krowatschek, 2011, p. 80).

En resumen, el malestar docente es una situación de incomodidad desagradable que no permite generar creatividad y bienestar, ni dentro ni fuera de la institución, por albergar sentimientos negativos que bloquean a la persona y que puede llevarla a la angustia, a la deserción o a la depresión permanente, que llegan a producir un grado de deshumanización considerable y generan factores de riesgo psicosocial. Además comprenden todos aquellos aspectos inherentes tanto al puesto de trabajo, como al clima o cultura organizacional, a las funciones laborales, a las relaciones interpersonales en el trabajo, al diseño y contenido de tareas, al entorno existente fuera de la organización y a aspectos del individuo que pueden influir en la aparición de estrés en el trabajo.

La práctica docente es una de las actividades comunes y conocidas en la sociedad. En la estructura comunitaria, la representación del “maestro”, ha asumido diferentes estereotipos: en la primera, el simbólico-social que va desde la figura de un maestro comprometido, con vocación, enamorado de su práctica educativa, desinteresado por sus reivindicaciones salariales; sin embargo, en la segunda representación, existe otra imagen: el profesor obrero intelectual que solamente trabaja por un mal sueldo, determinado por el escalafón estipulado por el Estado, donde el recibir su ingreso es el máximo reconocimiento contractual. El educador violentado en su dignidad, en su bienestar psicológico y social, sufre de cansancio y carece de energía para innovar o crear nuevas estrategias de formación para sus alumnos. En este aspecto, aparece una dimensión que afecta la salud mental, el bienestar o el malestar producido por una práctica docente.

La mutua interacción del maestro con las instituciones y viceversa, proporcionan puntos de reflexión acerca del tipo de relaciones que se están desarrollando, pues en instituciones que de manera responsable y permanente proveen a los educadores los medios con los cuales satisfacen sus necesidades sin que estos tengan que esforzarse para lograrlo, generalmente sucede que los profesores se despreocupan de sus deberes con la institución, con sus estudiantes y para con ellos mismos y van perdiendo el sentido y la finalidad de su vida. En otras instituciones en donde sucede lo contrario, es decir en donde no se facilitan los medios y, además, se obstaculizan los procesos, un alto porcentaje de docentes luchan y medianamente o escasamente satisfacen sus necesidades. No en vano han surgido movimientos del gremio docente como FECODE en la década de los 80 en donde se manifestó como movimiento reivindicativo, y más adelante surgen redes académicas preocupadas por la baja calidad de la educación.

El esfuerzo exagerado más la permanente insatisfacción de las necesidades, va degenerando el sistema social, de modo que la sociedad se va enfermando cada vez más, pues la insatisfacción constante y desmesurada de las necesidades, con ciertos atenuantes puede degenerar el tejido social y la debilitación de las diversas relaciones interpersonales que dan lugar al crecimiento personal y comunitario.

Por esto es relevante mencionar que en Colombia concretamente las investigaciones sobre este fenómeno han sido muy pocas, a pesar de lo cual los medios de comunicación han venido divulgando la idea de que los docentes se están enloqueciendo. Las connotaciones y características de este fenómeno no han sido suficientemente estudiadas, salvo casos originados por fenómenos sociales como el desplazamiento a partir del clima violento en algunas zonas del país como Antioquia y Risaralda. Lo que conmina a interesarse más y desentrañarlo, empezando por caracterizarlo, lo que ocasiona que se relea la fenomenología de la violencia y dentro de ella se especifiquen los fenómenos enunciados anteriormente como Burnout, Bullying, acoso laboral y todo lo que pueda entrar en la categoría de Malestar docente.

## 4. METODOLOGÍA

### 4.1 DESCRIPCIÓN DE LA POBLACIÓN OBJETO DE ESTUDIO

En un primer momento la unidad de población que se toma en esta investigación corresponde a cuatro docentes de educación superior, pertenecientes a ambos géneros (masculino y femenino), cuya edad está entre los 20 y los 65 años y seleccionados por haber vivido, en su experiencia laboral, la enfermedad psicosocial denominada Malestar Docente. Las personas entrevistadas y encuestadas indudablemente son inteligentes, críticas, consecuentes y comprometidas con su estudio y con su trabajo, tienen maestría en curso o ya la terminaron, con lo cual demuestran su empeño en tener un continuo fortalecimiento de la academia en su crecimiento personal y profesional.

Los cuatro entrevistados, independientemente de su edad, manejan diferentes tipos y grados de liderazgo, lo que en última instancia, en medios de exacerbada competencia, trae confrontaciones con los jefes, pues estos se sienten amenazados por la calidad humana, intelectual y profesional que caracteriza a tales personajes y, generalmente, encuentran en el maltrato y la intimidación de cualquier tipo (incluida la exclusión), la forma de librarse de la amenaza que representan los subalternos para sus cargos o para el tipo de autoridad que manejan.

También, los entrevistados reconocen la impronta que dejó en ellos el manejo de determinados estilos de poder ejercidos por aquellas personas que en el transcurso de su vida tuvieron algún grado de autoridad o mando en relación con ellos: desde su familia, su época escolar y, luego, en su vida laboral, en donde generalmente se ha configurado el malestar docente a partir de patrones tradicionalmente autoritarios.

En segundo lugar, en cuanto a los docentes encuestados en los dos colegios privados de Bogotá y, teniendo en cuenta que en el marco de la recolección de datos sobre el fenómeno de Malestar Docente, se aplicó la encuesta estructurada una en Guaymaral donde diez profesoras contestaron la encuesta y la otra institución ubicada en la 170, donde 20 docentes respondieron las preguntas referentes a malestar docente. Es de mencionar que ambas instituciones ofrecen el servicio educativo a estudiantes de estratos socioeconómicos 4, 5 y 6. Estos colegios se caracterizan por la alta movilidad de docentes, ya sea por los niveles de trabajo a los que son sometidos los profesores o por que aplican al pie de la letra la frase "el cliente tiene la razón" y, cuando se

presenta alguna situación, siempre el que es remplazado es el educador, lo cual implica que en estas instituciones sea común altos niveles de indisciplina o maltrato por parte de algunos miembros de la comunidad educativa hacia profesores de ahí. El interés en aplicar las encuestas en estas dos poblaciones de docentes quienes de manera general presentan la siguiente caracterización, lo que nos permite entender cuáles podrían ser algunos detonantes o factores que generan el fenómeno de malestar en la mayoría de ellos:

A partir de lo mencionado, cabe subrayar que en el caso del cuerpo de educadores del colegio ubicado en Guaymaral, se caracterizan de la siguiente manera:

En este colegio ubicado en Guaymaral en su mayoría las profesoras oscilan entre los 24 y 40 años de edad, todas ellas mujeres ya que trabajan en la sección de primaria donde por la edades de los estudiantes de 3 a 12 años, exige no solo un acompañamiento académico sino en muchos casos una atención más afectiva y en esto se destaca las cualidades maternas de las profesoras. Sin embargo, en cuanto ambiente laboral de esta institución es de mencionar que las profesoras están sufriendo constantes ultrajes por parte de sus jefes inmediatos, quienes utilizan el maltrato psicológico sobre las profesoras. Entre otras medidas se encuentran: limitarles la hora de almuerzo a 20 minutos ya que tienen que realizar acompañamiento a diario, revisión constante de clases, de cuadernos de los estudiantes, entrega a diario de documentos, ya sea de gestión de calidad o de planeadores, que llegan hasta acaparar de sus tiempo con la familia para poder elaborarlos, prohibición de dialogar directamente con los padres, pues sólo la coordinadora de primaria puede hacerlo, jornada de capacitación después de las nueve horas laborales una vez en la semana hasta las 6 de la tarde, se les prohíbe el uso de celulares aún en horas de planeación de clases, entre otras normas y exigencias que en muchas profesoras deja ver su agotamiento emocional.

Ahora bien, profundizando en la caracterización de las profesoras en cuanto el nivel de estudios, de las 10 profesoras encuestadas cuatro tienen estudios en especialización y maestría, las demás tienen pregrado en educación, es de subrayar que dentro de las que no han realizado estudios de post grado se encuentran algunas profesoras casadas, y según ellas esto obedece a que teniendo un hogar se les hace más complejo realizar estudios de postgrado, ya sea por situaciones económicas o por falta de tiempo. Sólo una de las profesoras casadas tiene especialización y es debido a que la realizó antes de casarse.

En cuanto a los años de experiencia de las docentes encuestadas, en promedio han ejercido su profesión durante 12 o 15 años, muchas de ellas ya han pertenecido a más de 4 colegios lo cual evidencia la poca continuidad laboral que se tiene en el ámbito de ejercicio profesional docente de colegios privados.

Al indagar sobre aspectos familiares, cuatro docentes son casadas, todas tienen entre uno y dos hijos, y las restantes seis son solteras y de ellas dos viven aún con sus padres. En cuantos aspectos de sector de vivienda todas viven en cercanías a la autopista en barrios de estratos 3 y 4 respectivamente, y es de señalar que de las 10 profesoras solo cuatro viven en casa propia. Lo cual evidencia la dificultad que tienen muchos educadores para acceder a casa propia, esto debido a los salarios que generalmente dejan muy poca oportunidad para un ahorro programado para alcanzar la meta de propietarios.

En el caso del colegio ubicado en la 170 cercano a la Universidad de San Buenaventura Bogotá, esta institución ofrece el servicio educativo para estratos altos de la ciudad, cuenta con aproximadamente 1650 estudiantes organizados en seis secciones y quienes son atendidos por algo más de 120 profesores a los que a 20 de ellos se les aplicó la encuesta, es de aclarar que por motivos de temor a medidas sancionatorias por parte de talento humano otros profesores no aceptaron participar en la encuesta.

De los veinte docentes que respondieron la encuesta se puede mencionar la siguiente caracterización general: oscilan entre los 25 y 57 años de edad, el profesor con 57 años de edad Laurentino lleva 20 años en la institución en el área de idiomas y tiene un fuerte sentido de pertenencia a la institución. Con él, si bien es cierto no respondieron a la encuesta, hay otros cinco profesores que llegan a tener hasta 28 años en la institución, lo cual les ha significado ocupar cargos de dirección académica.

En la parte de género 8 son profesores hombres y 12 mujeres todos pertenecientes al área de bachillerato, quienes no solo tiene bajo su responsabilidad la asignaturas de su campo de especialización sino ser directores de grupo o codirectores así como realizar a diario acompañamiento en los descansos y asistir dos veces por semana hasta las 5 de la tarde después de la jornada laboral a capacitación de gestión de la calidad. Se suma a ello trabajar 5 sábados en el año entre otras actividades que son sumatorias de su cargo.

En cuanto a su estado civil cinco son casados algunos ya hace 20 años, tres en unión libre, uno separado y los demás solteros. En lo referente a su situación económica, a diferencia del primer colegio encuestado, donde las

profesoras devengaban máximo 1900.000 mensuales la que más, en este colegio de la 170, tienen más ingresos ya que les pagan un escalafón por encima del estipulado, entendiéndose salarios entre el 1.300.000 y 2.500.000 y les reconocen estudios de especialización o maestría, más el pago de los once meses. Si se tiene en cuenta que el común de nominador de los colegios privados es pagado solo diez meses, este colegio ofrece mejores condiciones laborales y salariales. Sin embargo, a la par de estos beneficios económicos se presentan en muchos casos sobre carga laboral debido a la aplicación ortodoxa de la norma ISO, que significa un burocracia continua en diligenciamiento de formatos y constantes reuniones para dar cuenta de su gestión educativa, inclusive ante los padres de familia quienes una vez al año acuden todo el día a intervenir en el aula con un formato para calificar el desempeño del profesor. Esto desde luego genera gran malestar en muchos profesores puesto que estos resultados son sumados a los otros muchos que determinan la continuidad en el cargo para el siguiente año lectivo.

En cuanto al sitio de vivienda de los profesores encuestados cabe destacar que estos se ubican en sectores de Suba, san Cipriano, Usaquén y cercanías a la autopista, de los 20 profesores siete viven en casa propia, tres en casa de los padres y diez en casa en arriendo pero algunos están en proceso de adquirir vivienda propia. Cabe destacar que siete profesores tienen hijos que oscilan entre dos y tres respectivamente.

Siendo el segundo colegio objeto de la descripción de sus docentes encuestados debo mencionar que una de las profesoras que respondió esta encuesta después de colaborar con esta recopilación de información debido a la presión laboral en la que se encontraba sufrió un derrame cerebral que hasta la fecha la tiene incapacitada en su casa, es una evidencia palpable de las consecuencias del malestar a la que muchos profesores están sometidos en un silencio cómplice de muchas enfermedades y dramas personales. De ahí la trascendencia de este trabajo investigativo, centrado no sólo en describir lo que está sucediendo sino en denunciar y sensibilizar sobre las implicaciones del malestar docente en los profesores de colegios y universidades privadas de Bogotá.

Los docentes entrevistados y encuestados fueron informados de la realización de esta investigación y gustosos accedieron a recibir a los investigadores para aplicar la entrevista. Sus nombres han sido cambiados para proteger su identidad.



## 4.2 ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN

El enfoque empleado en esta investigación es cualitativo, ya que “interesa detectar lo que la gente dice, piensa, siente o hace; sus patrones culturales; el proceso y el significado de sus relaciones interpersonales y con el medio” (Lerma, 2004, p 37). Es un enfoque hermenéutico que busca comprender e interpretar las situaciones sociales desde lo simbólico, aterrizándolo en el mundo de la comunicación en las relaciones sociales.

La metodología enunciada anteriormente implica describir las características e interpretar la información recolectada sobre malestar u hostigamiento a los docentes en su ámbito laboral, detectando además las consecuencias a nivel familiar, laboral y social, que dimensionan este fenómeno y su impacto en la vida de los educadores.

## 4.3 TIPO DE INVESTIGACIÓN

Es un estudio de caso. La anatomía de este tipo de investigación obedece a tres momentos: Descripción de una situación, descubrimiento de un problema objeto de estudio y propuesta de alternativas de solución a dicho problema. Se aplica a grupos pequeños y según Abad “este estudio desarrolla talentos latentes de visión, autoridad y comunicación” (1997, p.20), pues se presta para identificar, enumerar, analizar, valorar, comparar y evaluar diversos hechos.

## 4.4 FUENTES PARA LA OBTENCIÓN DE LA INFORMACIÓN

Se hizo un rastreo bibliográfico sobre el objeto de estudio con el fin de conocer lo ya trabajado por otros autores y partir de dicho conocimiento, enfrentar la elaboración de los instrumentos con los cuales se recogió la información. También se abordaron otras fuentes secundarias de tipo bibliográfico y web-grafía que aunque no estudian el fenómeno en Colombia, son referentes interesantes para esta investigación y pueden aportar elementos para la descripción del mismo.

La información primaria se recopiló con la aplicación de las entrevistas a los cuatro docentes arriba mencionados que pasaron por la experiencia del malestar

docente. Igualmente, se estudiaron 30 docentes de Educación Media que han padecido el síndrome de este fenómeno.

#### 4.5 TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN

En este estudio se utilizan la entrevista semi-estructurada y el cuestionario como técnicas de recolección de datos, que permiten hacer una aproximación a la población para conocerla mejor y determinar la incidencia del fenómeno estudiado en el ámbito educativo. Las entrevistas se hicieron con base en una guía de 10 preguntas abiertas que después de aplicadas fueron transcritas para su posterior análisis e interpretación. Las encuestas se hicieron con base en preguntas cerradas y se aplicaron a 30 profesores de educación media.

## 5. CARACTERÍSTICAS LOGROS Y EXPERIENCIAS DE LOS MAESTROS

En este capítulo se presentan tres aspectos que identifican a la población estudiada: sus características sociodemográficas, sus experiencias y sus logros. Estos maestros tienen una trayectoria en el campo de la educación, han mostrado su capacidad de liderazgo, su compromiso y criticidad en favor de la misma y su creatividad para aportar a la construcción de seres humanos. Como se comprueba, la población objeto de este estudio es fiable. Se visitaron sus sitios de trabajo, se comprobó su trayectoria como docentes, investigadores o administrativos, según el caso.

Antes de realizar la entrevista definitiva los investigadores estuvieron en contacto con 24 docentes de educación superior, de donde se escogieron los cuatro que, finalmente, hicieron su aporte a este estudio. Igualmente, se encuestaron 30 docentes de educación media.

Como se puede apreciar en el cuadro, la edad fluctúa entre 25 y 66 años. La mayoría presenta experiencia en colegios, en educación informal y, todos, en docencia universitaria e investigación, ya que este criterio tuvo mucha relevancia para su elección. Además, son docentes que evidencian un gran compromiso con los procesos de enseñanza aprendizaje y con sus estudiantes. Finalmente, todos recibieron la impronta que deja el Malestar Docente.

### 5.1 CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS DE LOS MAESTROS

Cuadro No. 1

Fuente: Datos recogidos a partir de los docentes entrevistados y encuestados.

EDAD	GÉNERO	ESTUDIOS	CARGOS EN DOCENCIA, INVESTIGACIÓN Y ADMINISTRACIÓN	TIEMPO EN CADA CARGO	EXPERIENCIA
66	Femenino	Pregrado Especialización en comunicación para trabajar en comunidades	Fundadora de jardín infantil  Docente de primaria	1 año  3 años 2 años	Directora de un jardín infantil donde se enseñaba a partir de las preguntas de los

		solidarias Maestría en desarrollo educativo y social. Diplomado en auditoría	Docente de bachillerato  Docente de universidad  Docente de docentes  Trabajo con comunidad (coordinando y dirigiendo procesos)  En cargos administrativos: Coordinadora y directora de departamento.  En Investigación: Creadora y coordinadora de semilleros de investigación.  Directora del departamento de investigación en universidad.	30 años  5 años  10 años  5 años  13 años  1 año	niños. Docente de primaria y educación media con métodos dialógicos y participativos. Primer premio ANIF a tesis de pregrado a nivel nacional. Lograr que a los estudiantes les encantara trabajar, ser felices en su relación con la ciencia, el pensamiento y la creatividad. Cuestionar métodos tradicionales de educación y hacer propuestas al respecto. Aplicación de IAP en trabajos con la comunidad. Investigaciones educativas plasmadas en libros.
25	Femenino	Maestría en curso	Docente de primaria  Docente de educación media  Docente de educación superior  En Investigación:  Investigadora de un programa en una universidad privada	1 año (2009)  2 años (2012)  1 ½ años (2013) y 2014  2013 y 2014	Pregrado y licenciatura. Proyección con la comunidad estudiantil. Creación de un semillero de investigación Participación en ponencias a nivel nacional. Directora de proyectos de grado para optar título de tecnólogos.
43	Femenino	Maestría en curso	Docente de educación	3 años	Catedrática.

			<p>media.</p> <p>Docente de educación superior. Catedrática</p> <p>Docente de docentes</p> <p>Docente de postgrados y diplomados</p> <p>Investigación: Coordinadora de semilleros de investigación.</p> <p>En cargos administrativos: Coordinadora encargada</p> <p>Coordinadora encargada</p> <p>Vicerrectora de educación abierta y a distancia</p> <p>Representante de docentes</p>	<p>17 años</p> <p>2 años</p> <p>2 años</p>	<p>Coordinadora encargada en una facultad de ingeniería. Vicerrectora de educación abierta y a distancia en una universidad privada Docente de docentes en diplomados sobre pedagogía y didácticas para maestros. Investigadora en pedagogía, en construcción de cursos.</p>
26 años	Masculino	Magister	<p>Docente en educación básica y media</p> <p>Docente en universidad pública y privada</p> <p>En cargos administrativos: Administrativo en universidad privada.</p> <p>Consultor Investigador en Brasil</p>	<p>4 años</p> <p>3 años</p> <p>2 años</p> <p>2 años</p>	<p>Docente en colegios públicos en ciencias sociales y filosofía. Docente en educación superior Investigador con indígenas en el Brasil Cargo administrativo en educación superior.</p>
En el primer	Femenino	10 docentes con especialización y	Docentes de primaria	Las docentes	Experimentan alta movilidad de

colegio las edades oscilan entre 24-40 años		maestría		mayores de 30 años tienen entre 12 y 15 años de experiencia	docentes, en la institución en donde laboran, según las encuestas por sobrecarga laboral.
En el segundo colegio las edades oscilan entre 25 y 57 años	12 femenino 8 masculino	Especializaciones y algunos con maestría en curso	Docentes de educación media	El docente de 57 lleva 20 años y desempeña cargo directivo académico. Los 19 restantes son docentes	Experimentan sobrecarga laboral.  Una vez al año son visitados por los padres de familia, en su aula de clase para evaluar su clases con un formato predeterminado.

## 5.2. LOGROS

La palabra logro tiene su origen en el latín *lucrum, lucri* que procede de la raíz indoeuropea *lau* que significa ganancia o provecho. Los romanos empleaban este concepto para expresar beneficios económicos, aunque también lo usan para referirse a la consecución de algo beneficioso. Esta última acepción es la que está implícita en el verbo lograr del latín *Lucrare*: ganar (G. Felix, comunicación personal, 03 de julio de 2014). Por otro lado, la Real Academia de la lengua define logro como la acción y el efecto de lograr, entendiendo por esto último: conseguir o alcanzar lo que se intenta o desea gozar o disfrutar.

A manera de introducción se dirá que cuando se abordó el tema de lo que los maestros consideran logros, estos se asumen como objetivos buscados y cumplidos en la realidad de su práctica pedagógica, en donde se ha introducido algún cambio en la comunidad educativa llámense estudiantes, administrativos, o docentes compañeros.

*Bueno, principalmente pienso que uno de mis mayores logros como docente ha sido el participar en redes de estudios internacionales en temas de juventud sin educación, en el área*

*educativa propiamente, en haber participado con el distrito en aceleración del aprendizaje en donde en un año los niños cursaban toda la primaria, eran niños de diferentes edades y podían acelerar la primaria y parte del bachillerato, en ese tiempo me pareció una experiencia muy significativa. (Entrevistado No. 4, comunicación personal, 15 de marzo de 2014)*

*Me llegó un correo de Ilda, ella es una profesora que ya es una señora grande. El correo decía: que me agradecía mucho que yo hubiese sembrado en ella la curiosidad por saber más de pedagogía, que eso era lo que nunca nadie había hecho, que ella estaba super-feliz, que encontraba cosas y las estaba aplicando y que los muchachos lo sentían y lo percibían, yo dije ¡juau...! eso es una de esas cosas que uno quiere hacer, es decir, que lo que haga, tenga sentido. (Entrevistada No. 3, comunicación personal, 22 de marzo de 2014)*

*También es un logro institucional y personal, poder dirigir al primer pequeño semillero de investigación de un grupo de estudiantes en el programa universitario en el que actualmente me encuentro. Este es un logro importante porque gracias a esto pudimos participar a nivel nacional tanto en ponencias, como en compartir la experiencia investigativa y docente en diversos eventos. De la misma manera, he gestionado la participación en redes académicas, contactos en otras universidades y, específicamente, en este semestre liderar un proyecto que busca, o que tiene como finalidad, la creación de un producto muy específico. Este proyecto está participando en varias convocatorias internacionales de movilidad estudiantil y docente. (Entrevistada No. 2, comunicación personal, 5 de marzo de 2014)*

Una de las condiciones para obtener logros es potenciar la capacidad de persistir a pesar de los obstáculos. Otra condición radica en perseverar y tener paciencia para seguir el proceso que lleva al cumplimiento del logro. Esta condición no descarta la pasión por lo que se quiere conseguir, sino que implica construir una personalidad que enfrente el fracaso y que sepa que el éxito se logra gracias a las propias acciones, muchas veces construidas sobre la espalda de antiguos fracasos.

### 5.2.1 Efectos de los logros

El efecto mayor del logro es la satisfacción que se siente y la armonía que provoca en el ser humano, pues se comprueba que es capaz de conquistar metas, de consolidar intereses, de darle un sentido a la vida y de motivar la cotidianidad. Al tener un logro se obtiene una ganancia no solo pedagógica o en el ámbito educativo, sino efectivamente a nivel personal se le da sentido a la vida que es el efecto contrario al logrado con el malestar docente, por eso, este tema se justifica en este estudio.

En los siguientes comentarios extraídos de las entrevistas N°1 y N°3, en los que se evidencia la forma en la que los logros causan efectos en la profesión docente

*Sin embargo, a uno la experiencia y la capacidad de reflexión nadie se la quita, por lo tanto, esa capacidad seguía conmigo, como también el saber que había logrado construir una experiencia con los jóvenes que, estoy segura, que los impactó y afectó muy positivamente, por el resto de sus vidas. Con varios de ellos todavía mantenemos muy buenas relaciones. También yo había crecido intelectual y afectivamente. (Entrevistada No. 1, comunicación personal, 10 de marzo de 2014)*

*Afortunadamente para mí, durante mi trayectoria como docente he tenido logros que me satisfacen y han equilibrado mi vida profesional como por ejemplo: cuando los estudiantes generaron un movimiento de rechazo frente a lo que había pasado, (me echaron de una institución, más adelante le describo esta situación) hablaron con los profesores, hablaron con los directivos, ¡hicieron una cosa tan bonita! Ellos me decían: ¿por qué si Ud., es la mejor profesora que tenemos, uno no sabe cómo miércoles aprende, uno “bultea” con Ud. pero uno aprende. Fue muy bonito, entonces hicieron una reunión con el coordinador y dijeron que no estaban de acuerdo, yo a los estudiantes los amo, es lo mejor que me ha pasado en el mundo, los mismos estudiantes, en alguna forma, son los que me han levantado el ánimo en los momentos en que he tenido ese tipo de presiones, porque ellos sí reconocen esas peleas tuyas por ser mejor. (Entrevistada No. 3, comunicación personal, (Entrevistada N°3, comunicación personal, 3 de marzo de 2014)*

Los logros permiten una realización del ser, del tener y del hacer personal, por lo que otorgan un nivel de satisfacción que armoniza la existencia del docente equilibrándolo y proporcionándole la tranquilidad necesaria para desarrollar su



vocación con mayor efectividad, en un ambiente creativo y asumiendo constantemente los retos que se presentan, con gran capacidad crítica de confrontación y de una forma muy resiliente.

*El descubrir la forma como se debe hacer un proceso, por ejemplo, eso también es un excelente logro y, saber llevar un determinado proceso, eso también puede ser un gran logro. Por ejemplo, me siento muy feliz de haber sido una persona supremamente crítica con la educación que me dieron en mi casa. (Entrevistada No. 1, comunicación personal, 3 de marzo de 2014)*

### **5.2.2 ¿Cuáles son los logros de los docentes?**

Los logros más frecuentes detectados por los docentes tienen que ver con la introducción de nuevos métodos, altamente participativos y dialógicos, tienen que ver con cambios de actitud en los estudiantes que, a veces, llegan a ser agresivos, pero al sentirse escuchados ceden ante las razones de sus docentes y adquieren conocimientos en un ámbito libertario. Este proceso es dialéctico, es decir, tanto estudiantes como docentes aprenden, los unos de los otros, y finalmente, tienen que ver con patrones de formación que permiten un tipo de autoridad donde se privilegia la autonomía y, en lo posible, no se permite la heteronomía.

*Los métodos que utilizo son muy dialógicos y siempre mirando hacia una realidad, que es lo que permite hacer investigación. Mis métodos se basan en el contexto al que llegué a enseñar, siempre tratando de que sean significativos y cercanos a los estudiantes, pero lo más importante es que les permitan mantenerse con los pies en el mundo real y no abstraerse en una academia que no se conecte con la vida. (Entrevistada No. 2, comunicación personal, 5 de marzo de 2014)*

*Apasionada con la idea de lo educativo, de ayudar, de ser parte de la formación de un individuo, no solamente en lo profesional, o en lo académico, sino como en acompañar el proceso humano y el crecimiento, no hay nada más bonito que verlos cambiar su perspectiva de la vida, como por ejemplo cuando dicen: “Profesora lo que Ud. me dijo ese día, me quedó sonando tanto, que yo cambié esto...que yo hice esto... Que yo lo veo así...” esas son cosas que, no existe nada en el mundo, que lo pueda compensar. Esto es lo que*

*más me apasiona, es una dinámica.* (Entrevistada No. 3, comunicación personal, marzo 22 de 2014)

*(...Les iba ayudando poco a poco a que asumieran el primer principio: La libertad, nadie les iba a constreñir, les iba a obligar. Así comenzamos a trabajar e hicimos cosas maravillosas. Para concluir esta etapa, quiero decir que en diez años, comenzando sin un solo semillero, tuve la oportunidad de entregar el cargo con 1050 estudiantes que participaban en los semilleros de investigación de manera activa, 75 Semilleros conformados y 147 proyectos de investigación. Además, durante ese tiempo obtuvimos 25 reconocimientos por el trabajo de los estudiantes, tanto a nivel nacional como internacional .* (Entrevistada No. 1, comunicación personal, 3 de marzo de 2014)

### **5.2.3 Relación de los logros con el malestar docente**

El malestar docente cumple un papel muy importante, dependiendo del proceso reflexivo que genere, pues puede dar lugar a un enriquecimiento a nivel de desarrollo humano.

*Entonces, fijémonos que todas esas experiencias autoritarias, negativas, por las que uno pasa, si son reflexionadas, si son estudiadas, si son investigadas pueden llegar a ser muy creativas y productivas.* (Entrevistada No. 1, comunicación personal, 10 de marzo de 2014)

Guerrero (2003) afirma que “la falta de logro personal se caracteriza por una dolorosa desilusión e impotencia para dar sentido al mismo. Se experimentan sentimientos de fracaso personal (falta de competencia, de esfuerzo o conocimientos), carencias de expectativas laborales y una generalizada insatisfacción. Como consecuencia: la impuntualidad, la abundancia de interrupciones, la evitación del trabajo, el absentismo y el abandono de la profesión aparecen como síntomas habituales y típicos de la patología laboral”.

Justamente uno de los propósitos de los victimarios, es hacer que las personas a las que atacan creen que no pueden lograr nada, que no son capaces de efectuar bien su labor, que siempre se equivocan, de modo que deslucen sus logros y no valoran su trabajo.

En opinión de Álvarez y Fernández (1991), el bajo logro puede aparecer encubierto y manifestarse por una sensación paradójica de omnipotencia. Este hecho lo confirman algunos entrevistados en el transcurso del presente estudio,

pues parece ser una característica que poseen los victimarios del Malestar Docente, (a la que estuvieron sometidos en algún momento de su vida laboral), quienes manifiestan esa connotación de impotencia que enmascaran con apariencia de omnipotencia y agresividad. (Citado en Guerrero, 2003)

En la educación, como en otros ámbitos humanos, es importante planear, es necesario establecer estrategias y lograr objetivos, lo mismo que innovar y comprobar que esas innovaciones tienen relevancia y que el tiempo y el esfuerzo invertido tienen respuesta y eco en la comunidad en donde laboramos. Al estudiar el Malestar Docente se comprueba que los victimarios minimizan los logros de los docentes, pues es una manera, álgida para debilitar su resistencia y someterlos de alguna forma, y, por otra, de esconder su incapacidad frente a la víctima.

Guerrero (2003) afirma que “la falta de logro personal se caracteriza por una dolorosa desilusión e impotencia para dar sentido al mismo. Se experimentan sentimientos de fracaso personal (falta de competencia, de esfuerzo o conocimientos), carencias de expectativas laborales y una generalizada insatisfacción. Como consecuencia: la impuntualidad, la abundancia de interrupciones, la evitación del trabajo, el absentismo y el abandono de la profesión aparecen como síntomas habituales y típicos de la patología laboral”.

Justamente uno de los propósitos de los victimarios, es hacer que las personas a las que atacan creen que no pueden lograr nada, que no son capaces de efectuar bien su labor, que siempre se equivocan, de modo que deslucen sus logros y no valoran su trabajo.

En opinión de Álvarez y Fernández (1991), el bajo logro puede aparecer encubierto y manifestarse por una sensación paradójica de omnipotencia. Este hecho lo confirman algunos entrevistados en el transcurso del presente estudio, pues parece ser una característica que poseen los victimarios del Malestar Docente, (a la que estuvieron sometidos en algún momento de su vida laboral), quienes manifiestan esa connotación de impotencia que enmascaran con apariencia de omnipotencia y agresividad. (Citado en Guerrero, 2003)

En la educación, como en otros ámbitos humanos, es importante planear, es necesario establecer estrategias y lograr objetivos, lo mismo que innovar y comprobar que esas innovaciones tienen relevancia y que el tiempo y el esfuerzo invertido tienen respuesta y eco en la comunidad en donde laboramos. Al estudiar el Malestar Docente se comprueba que los victimarios minimizan los logros de los docentes, pues una manera álgida ,para debilitar su resistencia y someterlos de alguna forma, y, por otra, de esconder su incapacidad frente a la víctima.

### 5. 3. EXPERIENCIAS GRATIFICANTES

El ser humano está marcado por numerosas experiencias que influyen en su sentir, en su pensar y en su comportamiento. Cuando se trabaja un fenómeno como el Malestar Docente, es necesario incursionar en el pasado de las víctimas. El visualizar su entorno y sus vivencias, ayuda a comprender este fenómeno. Lo que se obtuvo en el caso de los docentes, población objeto de esta investigación, es que desde la infancia se encuentran elementos y factores que influyen para permitir el maltrato o que dan elementos para salir de él.

Algo se considera experiencia cuando se concientiza, se analiza, se retoman los hechos y se repiensen para sacar conclusiones válidas en posteriores actuaciones como se deduce de las entrevistadas, de los sucesos negativos generalmente lo negativo es lo que más le permite reflexión y buscar conexiones y raíces.

*Bueno, desde muy pequeña, desde la educación familiar, comencé a recibir aportes importantes que me permitían reflexionar. Esos aportes los recibí como consecuencia de aspectos positivos o negativos que iban apareciendo en mis escasos años.*

*Generalmente, lo negativo es lo que más le permite a uno hacer una reflexión y buscar explicaciones, comprensiones y transformaciones que le sirven en su trasegar diario, a través de hacer reflexiones, conexiones, relaciones, imaginaciones y, todo aquello que le permite comenzar a aprender y a conocer el mundo en el que vive y con quien vive.*

*Toda la vida me sentí muy feliz de poder reflexionar alrededor de la educación que iba recibiendo, tanto en mi familia como en la institución educativa. Aun así, la que valoro como la más rica en aportes muy positivos es la de la maestría. ¡Qué sabios son aquellos maestros! Me hicieron tanto bien, que adquirí con ellos una deuda de gratitud impagable. (Entrevistada No. 1, comunicación personal, 3 de marzo de 2014)*

Experiencias como la que relata la entrevistada N° 2, en el que un en su infancia olvidó un trabajo y la respuesta de su padre, han permeado su vida laboral pues no entiende, ni acepta las relaciones y autoridades basadas en el asistencialismo y la dependencia que genera el paternalismo o maternalismo, de modo que procura que esas relaciones no primen en su cotidianidad respecto a

sus estudiantes, sean estos de colegio o de universidad, su opción es favorecer la autonomía.

*Tengo una anécdota: en una ocasión, cuando yo estaba en segundo de primaria, dejé mi carpeta en casa con un trabajo importante y, como vivíamos cerca, le pedí a mi papá que me la llevara, él con mucho gusto me la llevó pero cuando me la entregó me dijo: “Es la primera y última vez que usted me pide que le traiga algo”. Entonces, desde ese momento, que no olvidaré nunca, sé que la responsabilidad de las cosas que me pertenecen es totalmente mía y no del maestro, ni de mi papá, ni de mi mamá. Por tanto, si se me quedaban el problema era totalmente mío. (Entrevistada No. 2, comunicación personal, 5 de marzo de 2014)*

A la entrevistada N° 1 la marcó una experiencia en su infancia en donde atesora en un paquetico elementos sencillos (cauchos, frasquitos, etc.) que escondió, cosas que para un adulto no tienen la validez que le da un infante. Este hecho lo experimenta como una gran pérdida cuando su madre haciendo limpieza en la casa lo encuentra y lo arroja a al basura, esto hace que se prometa, que cuando sea adulta, “respetará las pertenencias de los niños”, así que esto define de forma temprana ,su futura interacción con los estudiantes que han pasado por su camino y a los cuales busca respetar íntegramente. En otra experiencia de la misma entrevistada, que consistió en que entre sus maestras y maestros, de los cuales la mayoría eran autoritarios y gruñones, hace referencia especialmente a una profesora, de quien no recuerda lo que le enseñó, pero sí que era una persona alegre y sonriente, que fue amable con sus estudiantes y, por eso, es de grata recordación para ella.

Esta maestra aunque ya es de edad, esta cieguita y vive en el sur de Colombia y ha hecho que ella, la docente entrevistada, la visite. Esta docente en su infancia se sintió tan agredida que como mecanismo de compensación creó un mundo imaginario, al que solo tenían acceso ella y sus amiguitos, no le permitía la entrada a ningún adulto, se refugiaba en él porque era un mundo feliz.

*Pero para defenderme de los adultos “y no morir en el intento” (risas) me fui creando un mundo, que era el mundo mío, que era un mundo interior al que nadie podía entrar. Ningún adulto podía entrar, si entraban eran mis amigos, otros niños o niñas como yo. Pero ningún adulto podía entrar a ese mundo. Me di la libertad de tenerlo. Allí hacía y deshacía, según mi propia manera de pensar.*

*En segundo lugar, estuvo el mundo con el que tenía que enfrentarme todos los días, Ahora que pienso, menos mal que había noche y en la noche, nadie se mete contigo. Esa realidad es muy dura, es dolorosa, pero justamente, también me ayudó a pensar.*

*Trataba de vivir mientras crecía; pero al mismo tiempo iba construyendo mi propio mundo en contraste con el otro. Haber creado dos mundos me sirvió muchísimo. Eso me ayudó a ser muy crítica con mi propia formación personal. Porque si yo no hubiera tenido este otro mundo mío, donde las cosas eran tan distintas y donde me sentía infinitamente feliz, creo que hubiera sido una persona supremamente frustrada, una persona amargada y hoy sería el mejor modelo de persona neurótica.*

*Tal vez, me hubiera puesto ante la vida con una actitud de víctima teniendo muchos victimarios, viendo que siempre me convertía en una persona muy muy... negativa, pero eso también me repugnaba.*

*Mi naturaleza tiene el principio del placer, de la búsqueda de la felicidad cuéstemelo lo que me cueste. Al final de cada día me refugiaba, me zambullía en mi mundo y, a allí, a partir de mis críticas arreglaba todo, y trataba de entender por qué me habían aplastado y por qué me dejaba aplastar por ese mundo que yo encontré cuando nací. Creo que eso fue un logro muy grande; no haberme dejado castrar hasta donde más pude, por ese mundo que yo encontré cuando nací, ¿sí? (Entrevistada No. 1, comunicación personal, 10 de marzo de 2014)*

La entrevistada N°1 después de haberse graduado se asoció con otras dos compañeras y emprendieron la aventura de crear un jardín infantil con un método especial, donde los niños no tenían propiamente clases, sino que se creaban espacios que estimulaban su curiosidad y a partir de sus preguntas se evolucionaba en su aprendizaje. Esta docente ha desempeñado varios roles en el ámbito educativo y en general en todos, así sea en el campo administrativo, así que utiliza un método con enfoque investigativo y declara que esta es una experiencia muy gratificante, que le ha ayudado incluso a solucionar conflictos, no solo en el ámbito laboral.

*En la parte administrativa, me he desempeñado como coordinadora, como asesora, como directora, etc., pero también he asumido mi trabajo con un enfoque investigativo, porque todos los*

*problemas que se presentan en los trabajos, si las directivas y los llamados “subalternos” los manejaran con un enfoque investigativo, la madurez de las personas sería impresionante, llegarían a tener, un altísimo grado de sensatez de calidad y calidez humana. Y en relación con los conflictos y la violencia, el conflicto se daría, pero no se llegaría a los niveles de violencia con los que la gente está acostumbrada a responder o a que les respondan. (Entrevistada No. 1, comunicación personal, 10 de marzo de 2014)*

La entrevistada N° 2 también, considera que lo más gratificante como investigadora es estar cerca de la gente y aprender muchísimo de ella. En este sentido la entrevistada N°1 afirma a raíz de su experiencia con semilleros de investigación que había logrado que los estudiantes fueran felices en su relación con la ciencia, con el pensamiento y con la creatividad, situación ésta, que la realizaba. Hay momentos estelares que destacan los docentes, como el haber ganado un premio a nivel nacional con su tesis de licenciada, como el participar en convocatorias para congresos a nivel nacional e internacional, el recibir manifestaciones de afecto cuando se ha acompañado un proceso académico como en el caso de estudiantes que realizan su proyecto de grado, el haber accedido a estudios de maestría cita N°26 que representan una gran riqueza académica y de desarrollo personal.

*Me había prometido que, si yo era docente, porque además nunca me imaginé llegar de esa manera a la docencia, no quería ser como habían sido mis profesores, entonces tenía que preguntarme: ¿Cómo quiero ser? ¿Qué tipo de maestra quiero ser? Al responderme esa pregunta, me di cuenta que tenía que comenzar a crear metodologías y didácticas y a conocer escuelas pedagógicas que me permitieran trabajar de una manera totalmente diferente, y así comencé.*

*Fue entonces cuando me encontré con autores como Paulo Freire con su Pedagogía del Oprimido, con el francés Jules Celma con su libro Diario de un Educastrador, con La Joda Educativa de Jorge Betancourt, con el libro Un espíritu libre no debe aprender como esclavo, con libros de filosofía de la educación, con filósofos y corrientes de pensamiento, y entendí que la sociedad se mueve de manera dialéctica. Encontré dos grandes líneas de pensamiento en filosofía de la educación. Todo esto me ayudaba a pensar que yo no estaba desfasada sino que, muy por el contrario, sin saber que esas líneas existían, ya pertenecía o, más bien, me inscribía en una de ellas.*

*Años más tarde fue cuando hice consciente por qué era que a mis estudiantes les gustaba tanto trabajar conmigo. Tuve grupos de estudiantes en las diferentes materias durante los diferentes semestres, a quienes les encantaba la manera como trabajábamos, cómo producían estos(as) muchachitos(as) de manera increíble, impresionante, eran felices con su relación con la ciencia, con el pensamiento, con la creatividad. (Entrevistada No. 1, comunicación personal, 10 de marzo de 2014)*

*Como investigadora, yo diría que lo que más me llena de emoción y nutre mi vida es poder estar cerca de la gente. Siempre he pensado que la labor de investigación debe servir no sólo para quedarse en un proyecto de desarrollo personal y su informe en una biblioteca, sino que debe tener un impacto fuerte y real en las personas. Yo diría que lo que más me llena de satisfacción ha sido poder acercarme a la gente, llámense comunidades de estudiantes, de docentes, grupos sociales, etc., pues a través de la investigación se puede aprender muchísimo. (Entrevistada No. 2, comunicación personal, 5 marzo de 2014)*

*Pensar que cuando empecé la maestría sabía tan poco, no sabía nada, realmente estaba tan..., bueno, pensaba que había logrado mucho, pero cuando entré a la maestría me di cuenta que no sabía nada. Por ejemplo, recuerdo mucho que llegué a un seminario en primer semestre, donde yo no sabía absolutamente nada del tema, no sabía nada y me sentía totalmente desubicada, el docente hacía preguntas y yo sólo pensaba: "No tengo ni idea"; por tanto, el reto para mí era: "Tengo que ponerme al día, tengo que ponerme a leer". Hacerlo fue frustrante, sentía que, a pesar de tener un nivel de pregrado, yo no estaba preparada para estar en ese espacio académico y que tenía que aportar algo. (Entrevistada No. 2, comunicación personal, 5 marzo de 2014)*

Como docentes, trabajando con comunidades en donde el método que se plantea inicialmente es rechazado, pero luego de un proceso en donde la comunidad lo aplica, quedan seducidos por sus bondades y, no solo, no lo rechazan, sino que su petición es implementarlo. La búsqueda y encuentro de métodos más ajustados a los ambientes en que laboran han tenido frutos que se consideran experiencias gratificantes en la medida que los han adoptado para trabajar con comunidades



Otra ganancia encontrada por el entrevistado N°4 al trabajar con comunidades es confrontar sus propios prejuicios y salir de ellos.

*Paralelamente al trabajo universitario comencé con el desarrollo comunitario. Trabajé con maestros, a raíz de que mi trabajo de grado en Sociología fue premio nacional de tesis, en el campo de la educación. Me comenzaron a llover las invitaciones a lo largo y ancho del país.*

*Entonces, comencé a preparar el trabajo con los maestros, de tal manera, que ellos asumieran un rol muy participativo y llegaran a descubrir sus propias contradicciones, sus propios prejuicios, sus propios vacíos, es decir, su propia pertenencia, en la medida en que iban avanzando en sus propias investigaciones sobre su metodología.*

*Eran maestros rurales, maestros de un pueblo muy pequeño y muy alejado de Bogotá. En la medida en que ellos se enriquecían con esos nuevos descubrimientos, yo también crecía intelectual y humanamente en esa interacción, donde lo que nos unía era una amistad y un cariño tan fuerte que hoy, después de 25 años sigue siendo más fuerte y el proyecto sigue produciendo excelentes resultados. Otras veces, trabajé con el gremio de las secretarías, o de miembros asociados a cooperativas, o asociados a fondos de empleados etc., hasta llegar a trabajar en Barrancabermeja, con los trabajadores del petróleo, con quienes tuvimos una muy bonita experiencia. La experiencia fue hecha, de tal manera que, al principio, se opusieron al método que mi compañero y yo les planteábamos. Ellos lo que buscaban era el debate, la discusión, las posiciones políticas arraigadas en su cultura etc.*

*Nosotros, con calma, les dijimos que negociáramos, que hiciéramos un trato, que nos dejaran terminar el primer ejercicio y que al final de ese ejercicio, ellos lo evaluarían. Que si no lo aprobaban, si no les parecía que esa debería ser la metodología, nosotros, con mucho gusto, recogeríamos la metodología, la guardaríamos en nuestro maletín y comenzaríamos a trabajar con la metodología que ellos plantearan.*

*Sucedió que, al finalizar el ejercicio, hicieron la evaluación y estaban supremamente admirados de que con un ejercicio tan sencillo, hubiéramos llegado a profundizar tanto en la problemática sociopolítica que el país vivía en ese momento.*

*Para hacer la evaluación del ejercicio les propusimos que nosotros, -mi compañero y yo-, nos saldríamos del salón y esperaríamos los resultados. Ellos nos avisarían cuando tuvieran la respuesta lista. Así que cuando nos llamaron nos informaron que por unanimidad habían decidido que siguiéramos con nuestro método. Esta fue la mejor evaluación que pudimos tener sobre el método y las personas que lo desarrollábamos. Pues, personas tan beligerantes y con tanta experiencia en su trabajo petrolero etc., etc., prefirieran dejar el método y renunciar a sus peticiones, era porque habían encontrado algo que les calzaba como anillo al dedo.*

*Aunque creíamos en el método construido por nosotros, pensábamos que sus prejuicios podrían impedir que lo aceptaran. Pero muy razonablemente, renunciaron a sus pretensiones y continuamos trabajando dentro de este enfoque.*

*¡Cuál sería nuestra sorpresa! cuando al mes de habernos regresado, llegó una carta a la institución con la cual trabajábamos, donde le solicitaban al director un nuevo taller y, como condición de la negociación, que enviaran a los dos docentes del taller anterior, argumentando que “esos docentes si les servían”. (Entrevistada No. 1, comunicación personal, 10 marzo de 2014)*

*(...)He logrado mostrar a los estudiantes que están aprendiendo la lengua portuguesa, las opciones de estudio en el Brasil y cómo pueden acceder a una beca, para después ver que ellos lograron transitar todo ese proceso y se constituyeron en estudiantes becarios de maestría y doctorado en el Brasil. (Entrevistado No. 4, comunicación personal, de 2014)*

La Entrevistada N°1 encuentra gratificante y comprometedor el darse cuenta de que la solvencia intelectual y moral son requisitos para ser reconocido como un buen maestro, pues logra procesos de transformación en sus estudiantes, el reconocimiento y admiración por parte de sus compañeros como lo manifiesta la Entrevistada N° 3. También es importante sacar adelante planes y renovación de programas en donde se trabaje.

*Comencé a encontrar que ellos se relacionaban con los estudiantes con base en la autoridad, pero en una falsa autoridad, porque la verdadera autoridad en el campo de la docencia viene dada por su solvencia intelectual y su solvencia ética. Es decir, tanto de su desarrollo intelectual como de su desarrollo humano.*

*Me fijé en eso y lo tenía en cuenta para reflexionar y poder ir creando un método que fuera diferente al que había tenido que soportar mientras era estudiante y había sido hija de familia.*

*Comencé a darme cuenta de que esas eran dos condiciones que un buen docente debía tener, si quería ser reconocido, respetado por los estudiantes si quería lograr procesos de transformación en ellos. Si un docente cumple con estos dos requisitos fundamentales, es un docente que sabe manejar el poder dentro un enfoque autónomo y con esto va a generar procesos de transformación en los estudiantes igualmente autónomos. Es que de estos dos puntos se derivan todos los demás.*

*En el principio, me iba repitiendo como maestra tradicional, el desventurado método estaba agazapado en mi ser. Pero me pesqué esa “pequeñita contradicción”. Si un estudiante decía una cosa distinta a lo que yo había dicho, trataba de defender mi punto de vista y argumentar mucho para “tratar de demostrarle al estudiante que yo tenía la razón y, de paso, mostrar el “poder del saber” frente a todos los estudiantes juntos.*

*Pero, si uno hace metacognición puede ir encontrando los vacíos y creando maneras de superarlos. Y justamente, en esa praxis cotidiana uno va reflexionando, va construyendo teoría a partir de la práctica y va aplicando la teoría a la práctica. Pero es una teoría que uno construye sobre la misma práctica.*

*Por ejemplo, comencé a entender que si un estudiante planteaba una discusión o planteaba algo diferente a lo que el maestro o la maestra decían, no, necesariamente, porque vayan en contra del docente sino porque tienen una mirada distinta, una cultura distinta, porque pueden tener prejuicios o juicios distintos a los del maestro, lógicas diferentes, inquietudes intelectuales diferentes, etc. Entonces, comencé a escuchar, a aceptar el diálogo con el estudiante, o sea, aceptar que el estudiante puede tener razón y escudriñar hasta dónde hay razón en el estudiante y hasta dónde en el maestro.*

*A partir de este momento me sentí feliz de darle la razón al estudiante siempre que él la tuviera y, si no, llevarlo, orientarlo, “con respeto y con cariño, dentro de una amistad abierta y sincera” hasta que resolviera su “disonancia cognitiva”. Entonces, descubrí que el*

*estudiante se sentía feliz de hacer sus propios descubrimientos y yo más feliz de tender puentes que unen al estudiante y al docente en la búsqueda del conocimiento. De esta manera, maestro y estudiante pueden crear conocimiento y enriquecerse mutuamente.*

*Esta postura lleva al cambio, a la transformación del estudiante, por supuesto que debe hacerse dentro de un proceso e libertad. De lo contrario, aunque el profesor le explique al estudiante, éste le podrá decir que sí, y le podrá repetir eso en la previa de tipo tradicional. (Entrevistada No. 1, comunicación personal, 10 de marzo de 2014)*

*Siempre que estuve trabajando con la coordinación electrónica fui la directora o la líder curricular de todos los procesos. Nosotros sacamos adelante planes y la renovación de ingeniería, la obtención del registro calificado de tecnología en soporte de telecomunicaciones y del registro calificado en tecnología de electrónica industrial, la renovación de registros calificados de técnica y el registro de alta calidad de las dos técnicas que había. Eso lo sacamos nosotros adelante, yo hice defensa del currículo, siempre defendí todo el modelo pedagógico y eso fue reconocidísimo en su momento. (Entrevistada No. 3, comunicación personal, 22 de junio de 2014)*

En general, cualquier descubrimiento que se realice es gratificante, como descubrir que muchas veces no son las palabras que se dicen, sino que también es muy importante respecto al ámbito educativo, la entonación y el peso que se le dé a lo que decimos, porque corresponden a expresión de sentimientos y su efecto es construir o destruir relaciones humanas y tejido social a través de una comunicación más asertiva y un reconocimiento como ser humano valiosos.

*Esos son de los primeros logros en este campo, aprender a hacer un reclamo, desde la parte afectiva, de forma asertiva. Empecé a darme cuenta que, cada vez, que actuaba con tranquilidad, con serenidad, dándole la razón a la gente, aceptaban con agrado la conversación y lograba que se hiciera una reflexión, mientras que con la agresividad no lograba sino que la otra persona me contestara más agresivamente, engarzarme en una pelea de la cual se podrían desprender consecuencias verdaderamente lamentables. (Entrevistada No. 1, comunicación personal, marzo de 2014)*

*Pero sí encuentro ese calor humano, en mis compañeros de trabajo, eso me parece tan bonito o sea, llegar allá y que mis compañeros me abracen y me reconozcan y te digan que te extrañe*

*o sea, a nivel laboral tú dejaste una estela, también dejaste una impronta en la facultad quieran o no quieran reconocerlo, como un ejemplo de postura real auténtica y eso marca también.* (Entrevistada No. 3, comunicación personal, 22 de junio de 2014)

Finalmente, como lo afirma la entrevistada N°3, para haber llegado al convencimiento de que la revolución se hace en el aula donde el pensamiento se toca, donde los estudiantes llegan a tener posiciones de vida respetables, es muy gratificante. Pues, ese es el ámbito de poder del docente y donde, según cita anterior, se tiene cercanía con los educandos y se interactúa con ellos. Allí también se pueden desalojar los prejuicios que surgen al trabajar con un grupo de personas, liberando al maestro de ellos y pudiendo trabajar de una forma más real y objetiva.

*(...) Pero convencida de que la revolución se hace en el aula de clase, donde el pensamiento se toca, donde uno hace que ellos piensen, donde tienen que ser críticos, donde tienen posturas de vida de peso, ahí se hace revolución, lo demás es carreta.* (Entrevistada No. 3, comunicación personal, 22 de junio de 2014)

*A nivel de investigación, sin lugar a dudas, el poder trabajar con comunidades afro-jóvenes fue muy interesante porque me ayudó a liberarme de muchos prejuicios que tenía al trabajar con comunidades muy específicas en este caso, afro, en el sentido de que uno piensa que tiene el conocimiento y el control. Esta experiencia cambió todo. Quienes daban la pauta eran las comunidades. Ellos indicaban qué y cómo se debía hacer. Simplemente, uno era un actor más. Entonces, en ese sentido me pareció muy interesante.* (Entrevistado No. 4, comunicación personal, 15 de marzo de 2014)

Para el entrevistado N° 4 es significativo el haber mostrado oportunidades a sus estudiantes para viajar a Brasil con una beca y que hayan tomado la opción de concretarla. Por eso recupera esta experiencia como muy gratificante.

*Pienso que la experiencia más gratificante es la que estoy pasando en este momento de poder mostrar a los estudiantes que están aprendiendo la lengua portuguesa las opciones de estudio en el Brasil como pueden acceder a una beca, y ya después ver que ellos lograron transitar todo ese proceso y ya son estudiantes becarios de maestría y doctorado en el Brasil me parece que es una experiencia*

*significativa.* (Entrevistado No. 4, comunicación personal, 15 de marzo de 2014)

Con todo esto se puede reflexionar sobre cómo, en general, siempre que el maestro constata que está obteniendo nuevas posibilidades para sus estudiantes se siente realizado.

## 6. EL MALESTAR DOCENTE

### 6.1 CONDICIONES EN QUE SE DA EL MALESTAR DOCENTE

La principal condición para que germine y se mantenga el Malestar Docente, es un ambiente totalmente opuesto al democrático, es decir, un contexto autoritario que niega la autonomía y la posibilidad de participación del docente, con lo cual se niega también la posibilidad de construirse como persona humana.

*(...) Lo anterior concuerda con lo que he venido repitiendo, a lo largo de la entrevista y es que: hay que mirar el desarrollo intelectual y el desarrollo humano. Ahí es donde está el meollo de la cuestión. Ahí es donde se es autónomo, heterónimo o mixto. Si se es heterónimo se cae en el campo del autoritarismo o de la sumisión o el servilismo. Éste no genera sino ambientes propicios para que uno aprenda y tenga que mentir, para que uno aprenda a ser hipócrita, a chismosear, a hablar mal de los demás y a no ser capaz de hablarles con respeto y con cariño para que ellos también puedan crecer humanamente hablando.*

*Todo ese sistema no lleva sino a eso. Mientras que la autoridad manejada dentro del respeto autónomo, genera responsabilidad autónoma, justicia autónoma y respeto autónomo. El otro, genera respeto heterónimo, responsabilidad heterónoma y justicia heterónoma.*

*Ahora, recuerdo una muy, muy clara, era tanto el sofocamiento del jefe hacia todo el grupo, que él mismo decía que si no pensábamos como él, no actuábamos como él no podíamos estar en ese grupo de trabajo. También decía vanagloriándose: todos Ustedes son mis esclavos y trabajan para mí. Yo llegué a presentar una alergia brutal. (Entrevistado No. 1, comunicación personal, 3 pde marzo de 2014)*

*Cuando sientes que para las personas que estás dirigiendo esos procesos tú estás por debajo, pues obviamente se siente malestar, la inconformidad es notable, o sea, el tema no es solamente de plata, es de respeto por la dignidad, es un tema de entender que estoy poniendo energía en esos procesos y tengo, por lo menos, que ser valorado en términos de respeto. No obstante, los colegas en vez de entender que la dignidad tiene que estar latente, lo*

*que hacen es arrodillarse porque es la forma en que ellos garantizan mantener su puesto (Entrevistada No. 3, comunicación personal, 22 de junio de 2014)*

Un ambiente generador de gran inseguridad y desequilibrio a nivel laboral y personal, donde se subvalora a la persona y se denigra de ella, intimidándola y desconociéndole cualquier derecho y sentido de dignidad, es decir, se le niega la posibilidad de pensar y de expresarse, pues se le niega la palabra, las preguntas carecen de respuestas, se niega el diálogo y “se deja a la gente con la palabra en la boca”, de forma repetida y sistemática cuando se intenta comunicar en el contexto laboral.

*Cuando los niveles de desarrollo intelectual y humano son tan desequilibrados y no se crea ese ambiente de comprensión y entendimiento, es difícil transformarse y crecer. (Entrevistada No. 1, comunicación personal, 3 de marzo de 2014)*

*Solamente, recién llegada me respondía las llamadas o los correos que le enviaba. A partir de la **tercera semana diría yo, ni me contestaba llamadas ni me respondía los correos. Más tarde descubrí que ni siquiera los leía.** (Entrevistada No. 1, comunicación personal, 3 de marzo de 2014)*

*Aparte de esto cuando debía ir al séptimo piso a hacer alguna diligencia, me miraban con “cara de cancerosa”. Nadie me miraba, nadie me saludaba, nadie me contestaba el saludo. (Entrevistada No. 1, comunicación personal, 3 de marzo de 2014)*

La razón de lo mencionado en los párrafos anteriores tiene que ver con un bajo nivel de desarrollo intelectual y humano, una inmadurez que no permite la comunicación asertiva y niega la posibilidad de trabajo en equipo, porque lo que prima es el temor a equivocarse, a no figurar como los *sabiondos*, a no competir y quedar fuera del trabajo y con ello del sustento de sus familias

*Pero, en la cotidianidad era todo lo contrario y aunque muchos en el diario transcurrir estuvieran de acuerdo conmigo, cuando se presentaban los problemas, la que andaba solita era yo, era la que ponía el pecho, porque los demás se escondían en el capacho, en la caparazón del miedo, de la mentira, de la hipocresía, y todo esto se hacía por el miedo que había, en el fondo, de ser maltratado por los directivos o los mismos compañeros, o a tener que salir finalmente, porque se perdía el trabajo.*



*La gente sabe que se les pueden venir momentos muchísimo más graves, sobre todo en una sociedad con tanto inestabilidad laboral y, por tanto social, como en ésta. Por ello prefieren replegarse en la hipocresía, la mentira, la adulación y la roncería. Y, ante esta situación, el autoritarismo y la represión encuentran el mejor de los amigos: La complicidad para la injusticia, la corrupción, el atropello y la barbarie. (Entrevistada No. 1, comunicación personal, 10 de marzo de 2014)*

Muchas veces, aunque los compañeros a nivel personal y en privado reconozcan que, su compañero, la víctima, tiene la razón en sus planteamientos y muestra su valor al disentir, son conscientes de que la crítica genera progreso y mayor bienestar, cuando están en grupo y delante del jefe autoritario y manipulador, se alían con él, en contra del compañero docente y también llegan a maltratarlo

*A lo anterior se añadió la vigilancia permanente, por parte de la secretaria del director y del director mismo, que bajaban a mirar si yo estaba o no estaba, si estaba haciendo o no estaba haciendo, pero esto no solamente lo hicieron conmigo, sino también con una compañera que compartía mi oficina y que estaba en etapa de acoso laboral, igual que yo.*

*No solamente nos hacían esto, sino que un día llegué, abrí el computador y me di cuenta que, de lo que yo había escrito, había desaparecido como la mitad. Entonces dije: bueno, bobita si no. Voy a hacer lo siguiente: antes de salir para la casa voy a enviar el documento a mi correo. (Entrevistada No. 1, comunicación personal, 3 de marzo de 2014)*

Permitir la situación descrita anteriormente, lleva a generar tensiones que ocasionan un ambiente adverso a la creatividad y a la solución de problemas, pues se profundizan y agudizan los conflictos. Éstos no se manejan y menos se resuelven, todo lo contrario, se tapan, se disimulan, se enmascaran, se encapsulan y aparentemente todo está bien. “El que no está bien es el docente que obra honestamente, se rige por unos principios éticos, por una lógica y por el conocimiento, por un compromiso real con la docencia y la investigación”.

En este estudio no se desconoce que deban existir unos controles, unos ajustes a las acciones humanas, que por serlo justamente, necesitan reflexionarse, encausarse, dialogarse para llegar a consensos, pero esto no implica presionar negativamente, ni intimidar ni atemorizar mediante amenazas y

estableciendo absurdos controles y espionajes como lo testimonia la población estudiada.

Un fenómeno que no se pensó encontrar, pero que lo menciona el 50 % de la población entrevistada y que hace parte de estas condiciones que propician o mantienen el Malestar Docente, es el “machismo” de algunos jefes inmediatos que no toleran a una mujer liderando procesos académicos o investigativos, aunque tengan toda la capacidad para hacerlo y haya demostrado conocimiento y experiencia en su desempeño. Menos la aceptan si es la única mujer en un grupo de docentes.

Además existen jefes que, por serlo, asumen que tienen toda la verdad y que su palabra es la última palabra y punto. Con el agravante de que en la cotidianidad de su ejercicio como jefes o administrativos demuestren irresponsabilidad con el horario y con las labores propias de su cargo, mostrando una gran contradicción entre lo que dicen y lo que hacen, entre lo que exigen y lo que promueven etc.

*Entonces llegó en un momento a la coordinación de electrónica un personaje que era muy amigo del rector, o sea, era el amigo del alma del rector, y el señor tenía varias posturas particulares. En la coordinación de electrónica éramos 12 docente de planta, de los cuales la única mujer era yo, y yo era la líder del área de matemáticas que es un tema un poquito fuerte en electrónica, entonces el primer choque que él tuvo fue mi existencia femenina pues él era un señor de mucha edad ya, posiblemente se preguntaba cómo puede ser que una mujer maneje ciencias duras, que crea que sabe, piensa, pueda opinar y, además, que ordene; con el agravante de que yo siempre que estuve trabajando con la coordinación electrónica fui la directora o la líder curricular de todo los procesos.*

*Pero sucedió que el señor llegó con sus ideas de lo que debía ser el currículo, entonces yo le preguntaba bajo qué modelos, con qué vamos a trabajar: “Deme parámetros, alinéeme en el asunto, ¿Usted cómo quiere que lo veamos?, si usted me define parámetros yo trabajo en esa línea, yo le sugiero este parámetro o mejor trabajemos esto”. Como el señor nunca había trabajado en temas pedagógicos, pues no tenía ni idea de lo que le estaba diciendo y le molestaba que yo le dijera: “Así no es. No, por ese lado no se puede hacer. No, porque eso no tiene soporte académico”. Entonces él decía que nosotros teníamos soberbia académica, yo le decía: “Bueno, es mi experiencia, es lo que he trabajado”. Llegó un momento en que yo*

*no decía nada. A mis compañeros si les expresaba: “Ustedes saben que eso que están haciendo está mal y ustedes lo saben, pero yo también entiendo que ustedes necesitan su trabajo y que tengan que arrodillarse ante lo que él dice, ¡está bien, háganlo! Yo no, a mí me parece que eso no es negociable”.* (Entrevistada No. 3, comunicación personal, 22 de marzo de 2014)

En general, en ambientes en donde no se reconocen ni examinan las causas de la inconformidad, en donde no se atienden inquietudes y, además, hay sobrecarga laboral con actividades impropias de la labor, en donde la filosofía de la institución es una en teoría y otra en la práctica contrariando los objetivos pedagógicos, porque no se privilegia la autonomía sino que se consiente y privilegia la heteronomía, en donde los directivos apuestan por la ganancia económica y los docentes por la ganancia académica, en donde la cantidad de estudiantes por curso no permite el acompañamiento pedagógico y humano necesario y, en donde los directivos no tienen ninguna experiencia pedagógica, se genera el caldo de cultivo por excelencia para permitir el malestar docente.

*Continué trabajando y comenzaron a torpedearme todas las actividades, a no darme presupuesto para poderlas realizar, etc. etc. Allí hice todo lo que pude. Los docentes estaban, como cosa rara, divididos entre ellos. Se “odiaban”, sí, así como lo oye, se detestaban a muerte. Hubo, inclusive, un atentado de un bando contra el otro. Fue hacia una profesora que estaba embarazada. Creo que basta con decir esto para que se puedan imaginar la belleza de ambiente, tan amable, tan humano, tan constructivo que había en esa institución*

*Al bando de los dos compañeros míos pertenecía, inclusive, el vicerrector de esa universidad. Los dos compañeros de trabajo comenzaron a imaginarse que yo estaba con el bando contrario al de ellos y, por tanto, en contra del vicerrector.*

*Estos compañeros comenzaron a hacerme la vida imposible, le hablaron mal de mí al vicerrector académico, ellos creían que yo no me daba cuenta, pero si me daba. Incluso, un día que estaban reunidos ellos con el vicerrector, hablando sobre mí, yo ya estaba saliendo de la Universidad para viajar. Pasé por la oficina del vice para despedirme. Ellos se sorprendieron mucho cuando vieron que la persona que entraba era yo, pero hice que no era conmigo, que no me daba cuenta.* (Entrevistada No. 1, comunicación personal, 3 de marzo de 2014)

*Tengo una anécdota: en una ocasión, cuando yo estaba en segundo de primaria, dejé mi carpeta en casa con un trabajo importante y, como vivíamos cerca, le pedí a mi papá que me la llevara, él con mucho gusto me la llevó pero cuando me la entregó me dijo: “Es la primera y última vez que usted me pide que le traiga algo”. Entonces, desde ese momento, que no olvidaré nunca, sé que la responsabilidad de las cosas que me pertenecen es totalmente mía y no del maestro, ni de mi papá, ni de mi mamá. Por tanto, si se me quedaban el problema era totalmente mío.*

*Esa idea con la que crecí era radicalmente contraria a la que me proponía el colegio, donde se me decía que como docente era responsable de que el niño almorzara o no almorzara, tuviese o no materiales completos, si se perdía el lápiz y el cuaderno o el niño no hacía la tarea era culpa del maestro. Esto es completamente contrario a la formación en autonomía y responsabilidad que se debía crear en los niños. Era muy complejo para mí tratar de complacer a los papás, si me estaban hablando de algo con lo que yo no estaba de acuerdo, había una gran discusión, además yo consideraba que las responsabilidades que nos hacían asumir dentro de la institución, excedían al desempeño que un docente normal debe asumir.*

*Se generó un ambiente de malestar frente a la directora del colegio, quien tenía como principal argumento (que a mí poco me agradaba), que mi poca experiencia como docente y mi corta edad era lo que hacía que yo actuara buscando que los niños desde pequeños (7 años) fueran haciéndose cada vez más responsables. Mi posición era totalmente contraria a sus planteamientos. Ella continuaba argumentándome que cuando yo tuviera cinco años más de la experiencia que ya tenía, iba a estar de acuerdo con su concepto de formación y autonomía. Han pasado más de cinco años y yo sigo pensando que la autonomía se construye en los seres humanos desde muy pequeños. Como evidentemente las posiciones eran totalmente contrarias y, por lo tanto, muy difíciles de conciliar, yo terminé renunciando a esa institución. (Entrevistada No. 2, comunicación personal, 5 de marzo de 2014)*

Fierro (1993) hace un análisis sobre esta situación de Malestar Docente a la que ven sometidos cada vez más docentes, advirtiendo la posición de vulnerabilidad a la cual se somete del docente por ser trabajador y pertenecer a un contexto tan específico

*En el análisis de la situación de las escuelas y del profesorado el malestar de los docentes ha pasado a constituir un lugar común, apenas hace falta decir que la principal base de este malestar es ambiental, ligado a las circunstancias mismas de los enseñantes, nunca como ahora habían estado sometidos a demandas tan intensas, complejas y a veces contradictorias, por parte de la administración, de los alumnos, de los padres de familia y de la sociedad en general*

*(...) Al observar ¿por qué impacta más a unas personas que a otras iguales o parecidas demandas y presiones? Algunos teóricos como Eysenck (1952), Yates en 1970 :Friedldin y Gall (1982); asumen que “ciertas características de personalidad constituyen factores disposicionales de vulnerabilidad a acontecimientos patógenos con el consiguiente incremento de riesgo de un cuadro de crisis psicopatológico.*

En este contexto es necesario conocer el concepto de personalidad que manejan los mencionados autores, ellos no dejan la concepción tradicional que afirma que es “el conjunto de disposiciones para la acción”, pero empiezan a variar al modelo de personalidad como patrón diacrítico de acción consistente en ciclos, de modo que se hace tres cuestionamientos en el siguiente orden:

1. Qué criterios hay para diferenciar psicológica o comportamentalmente –no social o moralmente- lo “normal” de lo “anómalo” disfuncional o patológico.
2. Qué procesos Psicológicos o comportamentales son los mismos en el concepto llamado normal y en el psicopatológico destacándose ahora la radical continuidad y generalidad de las leyes reguladoras de ambos tipos de comportamiento y
3. Cuáles son las condiciones de posibilidad de que en el decurso de la conducta ordinaria aparezcan anomalías, disfunciones, crisis y dramas que caracterizamos como patológicas. (Fierro, 1993)

Lo anterior para explicar cómo el comportamiento humano puede desarrollarse, entre otras posibilidades, de dos formas: una cíclica cerrada u otra en espiral abierta. La primera hace relación a conductas disfuncionales o anómalas y participan de distintos patrones comportamentales como:

- Compulsiones de repetición, los ceremoniales neuróticos, los estereotipos, los tics, el consumo y la dependencia de drogas.
- Ciertas conductas de evitación, en las que el comportamiento condicionado se mantiene gracias al hecho de la evitación misma,

previene la prueba de realidad que permitía experimentar que el objeto temido no es realmente temible.

- La conducta supersticiosa como comportamiento reiterado tras la causal y no contingente consecución de un esfuerzo.
- El auto-moldeamiento como repetición de una conducta, incluso en ausencia de una relación de contingencia con su recompensa y aun cuando precisamente llegue a excluir la recompensa como sucede en el auto-moldeamiento negativo (Willians y Willians 1969).
- La situación de conflicto en el desplazamiento dentro de un espacio dado, conflicto de acercamiento/ acercamiento de evitación de evitación o acercamiento cuando el sujeto va y vuelve sobre sus pasos alrededor de un punto fijo (Millet 1959)
- La situación de indefensión aprendida en la que la disminución y casi eliminación de toda actividad impide al sujeto percibir y aprender de las circunstancias, las relaciones de contingencia han cambiado y que ahora cierto género de conducta si sería instrumental (Soligman 1975).
- Los ciclos de interacción social que se perpetúan a sí mismos y que según Wachtel (1979) constituyen el fenómeno básico de la personalidad (fenómeno no solo manifiesto) sino propiamente constituyente de los procesos psicodinámicos.
- En general patrones de comportamiento auto-perpetuados en virtud de los esfuerzos y con el grave costo de una básica inadaptación y que sea por distorsiones perceptivas y cognitivas sea por frecuencia con que procuran el refuerzo o al contrario, por la influencia de los eventos y podrían llevar a su extinción, persisten como patrones disfuncionales duraderos y muy difíciles de modificar (Milton 1960).
- El individuo que anda por la vida de competidor y no de cooperador, queda atrapado en un círculo irrompible de interacciones, todas competitivas... (Raush 1965). La iniciativa agresiva, constituye, el primer eslabón de una sucesión de agresiones recíprocas, probablemente en escalado, que desde el punto de vista social, desarrolla no un círculo sino una espiral de violencia difícilmente refrenable. Si ninguno decide negarse a continuar jugando-conducta patológica: conducta circular ciclo de acción recurrente, entonces conducta sana "normal" adaptativa. (del agente al medio y del medio al agente- es necesaria una acción en curso- abierta-). (Fierro, 1993)

(...) Para el caso de la profesión docente deberían examinarse las recurrencias que pueden generar ciclos disfuncionales de acción. Blase documentó lo que denomina "ciclo" de ineficaz (degenerativo)

rendimiento “Dicho ciclo metafóricamente representado como proceso de combustión” del maestro, lo describe de este modo: se produce un conjunto de condiciones en las que el esfuerzo y la competencia del maestro son insuficiente para alcanzar lo que se supone han de ser las metas de su autoridad educativa. Ese conjunto aparece como productor de tensión, de “estrés” resultando en sentimientos negativos, de insatisfacción y decrecimiento, de las motivaciones por el trabajo en el maestro tales consecuencias negativas, a su vez aumentan la posibilidad de una posterior actividad ineficaz, fracasada, que conducirá a agravar la tensión y el sentimiento de inutilidad completa. De este proceso, calificado por Blase como cíclico y degenerativo, sale como producto final el maestro quemado que no ha podido sobrevivir a las iniciales problemas y que ha quedado incapacitado no tanto por un momentáneo fracaso cuanto por el impacto negativo, acumulado a lo largo plazo, de sucesivos y cada vez más profundas experiencias de fracaso del docente.

Queda claro, en el caso de este estudio, que las condiciones para que se dé el malestar docente están mediadas por la personalidad, un tanto patológica, de los victimarios de los docentes que abusan de su poder, por el ejercicio de un cargo, y en gran medida, por el ambiente en que desarrollan su labor educativa y por las condiciones mismas de contratación.

- Mucho de ese ambiente está determinado por la normatividad institucional, por intereses personales y por la modalidad de autoridad que manejen los jefes inmediatos en busca de sus intereses personales. (Fierro, 1993)

## 6.2 CONCEPTUALIZACIÓN FINAL DE MALESTAR DOCENTE

Este estudio obliga a aceptar que el contexto educativo también está permeado por la corrupción, la violencia, el autoritarismo, el machismo y el conflicto no manejado. En el capítulo precedente hay numerosas citas que lo atestiguan. En el presente apartado, se explicitan características de los sujetos que entran a participar del malestar docente, o sea del victimario y de la víctima, así como también se concreta la definición de Malestar Docente, construida a través de la narrativa de la población estudiada y del aporte teórico de algunos autores. El objetivo también es describir el proceso por el que alguien cosifica,

aliena y mengua a otro hasta destruirlo. La violencia siempre se da en la alteridad pues se necesita más de un individuo para llevarla a cabo, afectando de forma psicológica a la víctima, cayendo en una cifra más de uno de las peores enfermedades actuales, “se dice que la enfermedad mental es la enfermedad del s. XXI. Médicos, psiquiatras y psicólogos sospechan que detrás de los casos de ansiedad severa y detrás de cada caso de depresión exógena en la que no está presente el duelo por un familiar directo, hay un caso de hostigamiento psicológico prolongado o acoso moral” (López, 1999).

El hostigamiento o acoso moral que caracteriza al malestar docente se realiza a través de un proceso por el cuál un individuo o grupo de individuos aplica violencia –psíquica o física–utilizando acciones que bajen la autoestima de la víctima escogida, le bloqueen la capacidad para actuar de tal manera que se convierta en un ser sumiso y manejable que puedan ir destruyendo lentamente.

Como dice Edreida (2003). Es una violencia “limpia”, no hay huellas, los testigos no ven nada. El fin de esta violencia no es destruir al otro inmediatamente, sino someterlo poco a poco manteniéndolo a su disposición para poder utilizarlo. Es así que se cae en el acoso moral, tanto desde lo verbal como desde lo no verbal, afectando la dignidad e integridad de la persona.

El trato vejatorio y humillante tiene como objetivo acabar con el equilibrio y la resistencia psicológica del otro, provocando desgaste físico y emocional a tal punto que no descarta un intento de suicidio o el suicidio consumado como consecuencia.

Todas las relaciones humanas son complejas, el acoso también lo es, pues las interacciones entre acosador y víctima pueden variar notablemente de unas personas a otras, dado que es una vivencia subjetiva, no nos sentimos humillados por las mismas cosas, de forma que este acoso se puede dar de diversas maneras.

### **6.2.1 Perfil del acosador**

El acosador moral carece de las habilidades emocionales que sus víctimas tienen, piensa que:” al eliminar a las personas dotadas de empatía, se elimina esa habilidad del entorno y el psicópata se hace con el poder “(Edreira, 2003, p.134).

El acosador es un depredador moral que plantea su relación con los demás como un juego mortal, una partida de ajedrez en la que él mueve las piezas de los dos jugadores, lo primero que hace es atar las manos del otro jugador. Es una batalla desigual y asimétrica desde su inicio porque el otro no sabe que le han



declarado la guerra, pues una de las cosas que caracteriza al psicópata es su cobardía.

Dentro de los círculos académicos hay autores que en el acosador determinan rasgos de personalidad psicopática o antisocial (Adams y Crawford), personalidad narcisista (Hirigoyen<sup>4</sup>, Wyatt y Hare), mediocridad inoperante activa (González de Rivera) o psicópata organizacional (Piñuel y Zabala). Se habla de rasgos paranoides, en realidad, el perverso narcisista se aproxima mucho al paranoico, son parientes cercanos y se llevan bien, pero tiene sólo parte de sus características de personalidad. (Edreira, 2003)

El perfil psicológico tiene las siguientes características acuerdo con Edreira (2003):

**“Falta de empatía:** Ven al otro como amenaza y son incapaces de ponerse en el lugar de él.

**Irresponsables y carentes de sentimiento de culpa:** como les cuesta decidir le echan la culpa de sus errores al otro.

**Irresponsables y carentes de sentimiento de culpa:** Suelen mostrarse como víctimas para ganarse la confianza de los demás, no importa que digan grandes mentiras con las que dejan anonadadas a sus víctimas.

**Megalomanía y discurso mesiánico:** Generalmente se presentan como personas cívicas y religiosas

**Encanto personal:** les encanta seducir a otros por lo que es ponen como protagonistas de historias que generalmente no son las suyas.

**Vampirismo y estilo de vida parasitario:** En el trabajo consiguen que los demás les hagan el trabajo. Son incapaces de realizar tareas que otros harían sin la menor dificultad

**Paranoia:** se sitúa y se hace percibir por los demás como víctima de las personas a las que agrede, que supuestamente le han traicionado.

**Manipulación premeditada:** tiene un objetivo meditado y deliberado: el poder. La táctica sigue, siempre, el mismo patrón: fase de estudio y evaluación, fase de manipulación y fase de confrontación.”

La experiencia que adquiere en sus años de acoso le hace perfeccionar su técnica hasta convertirlo en un maestro de la inducción al suicidio. Se les considera asesinos psíquicos en serie. Necesita colaboradores.

### 6.2.2. Perfil de la víctima

No existe un perfil psicológico de víctima. Cualquier persona puede ser víctima de acoso moral. A veces la iniciativa puede proceder de la misma institución que desea evitar costos y ve en el hostigamiento la solución para que el trabajador salga por su cuenta, o también puede ser iniciativa del acosador moral quien escoge a sus víctimas. Evita, cuidadosamente, a víctimas que podrían ponerlo en peligro: busca preferentemente aquello de lo que él carece. Según Edreira y los investigadores coinciden con este autor, Entre sus características se suelen citar las siguientes:

Son personas ingenuas, con una gran capacidad de empatía, inteligentes y responsables, muy sensibles e incluso con un alto nivel de estética manejan una comunicación directa y son transparentes en este sentido, su nivel de compromiso hace que estén motivados para trabajar por móviles internos, no por sumisión a normas o por el qué dirán, evitan el conflicto y en general su estilo no es confrontativo, son optimistas y vitales por lo que suelen ser el blanco de envidias y persecución por parte de jefes incompetentes y compañeros mediocres. Si se leen con detenimiento las entrevistas se constata que estas personas que han sido víctimas de malestar docente tienen las características mencionadas en la enumeración anterior.

Todos los autores hablan de fases. Irigoyen habla de dos fases: fase de dominio (seducción perversa y manipulación) y fase de acoso (destrucción y violencia manifiesta). Garrido habla de tres fases: Estudio y evaluación, manipulación y confrontación. Nora Rodríguez habla de fase sutil de control, fase explícita de control y fase violenta de control. Aquí vamos a dividir el proceso en tres fases para ganar claridad en la exposición. Estas fases se solapan unas con otras porque el acosador necesita público, necesita a los demás para conseguir su objetivo

El proceso suele durar desde meses hasta años. El promedio detectado es de un año. Estas fases se establecen como:

**Primera. Inducción hacia la víctima:** En esta fase el acosador no tiene la certeza de manipular a su víctima, entonces la seduce, procura que la gente de la que se rodea le dé buena impresión de él a la víctima, de esta forma crea un área de influencia. Busca ser su amigo para más adelante tratar de manipularla y medir hasta donde la puede confundir y sorprender con sus mentiras, incluso apropiándose de la información que la víctima le ha proporcionado. Es una fase de

tanteo, donde el acosador aprovecha la presencia de espectadores para provocarla y averiguar si la víctima es confrontativa.

**Segunda. Sutil confrontación Psicológica:** El victimario se descara y ataca, satirizando, utilizando la burla y el escarnio para medir hasta donde su víctima responde o se revela en público y luego se retira. Posteriormente le niega la comunicación, la mayoría de las veces la víctima llega a pensar que es ella, la que tiene un anómalo proceso de comunicación. El objetivo del victimario es lograr bloquear a su víctima psicológicamente, por eso además del comportamiento anteriormente mencionado, da órdenes imprecisas y trata e inducir a su víctima a cometer errores, algunos entrevistados afirman que les prometían recursos que nunca llegaban para impedir el desarrollo de sus actividades y tener de qué inculparlos.

Como se demuestra en el material recogido, el acosador maneja la envidia, los celos y las rivalidades entre compañeros de trabajo, de modo que seduce mediante corrupción a una parte de los compañeros de trabajo de la víctima, pues detecta con facilidad a los más susceptibles de ser corruptos, les ofrece lo que quieren. Habla mal de la víctima a los superiores e inferiores jerárquicos: le atribuye errores, ineptitud, difunde calumnias sobre la víctima, y la difama.

Si la víctima se revela, se le llama la atención por su “agresividad y malignidad.” Esto es lo que instaura el proceso de dominación: la víctima debe actuar y pensar según las normas del perverso”. Un ejemplo claro es el de la Entrevistada No.1, quien tenía un jefe que decía: “Todos ustedes trabajan para mí, porque son mis esclavos. Yo soy el que mando y ustedes deben obedecerme”.

**Tercera. Abierta y de directa confrontación:** El acosador o victimario profundiza su desprecio hacia la víctima, en este caso “el docente”, y de forma directamente proporcional entre más se resista la víctima y trate de responder, más se la tiraniza, se le grita y ofende, es más, si responde se le tacha de agresiva en público. En privado se la aísla incluso físicamente, como llegó a suceder con la entrevistada N°1 a la que en una ocasión se le cambió de oficina a un sitio aislado, se le cortan comunicaciones como a la entrevistada N°3, se prohíbe incluso hablarle. Generalmente en estos casos lo que se comprobó es que los docente víctimas del maltrato somatizaron el problema y su salud se mermó. Pues, el sistema inmunológico no responde, tiene infecciones frecuentes, problemas de piel, cansancio generalizado, insomnio, crisis de ansiedad, fiebre de origen desconocido, etc. Cuando el cerebro no aguanta tanta presión, tanto estrés, la hormona de la depresión se activa para dar la alerta, funciona como un

mecanismo de supervivencia, si no se activase se produciría un fallo generalizado en el organismo con conclusión de muerte en pocos días.

Los factores que agravan el proceso y que pueden modificar su duración dependen del agresor, de la víctima y del entorno o ambiente en que se desarrolla el proceso. Se intensifican tanto el proceso como las posibles secuelas para la víctima, si ésta tiene una dependencia emocional alta, autoestima baja, es muy sensible, es adicta al trabajo, no tiene familia, etc.

Las auténticas víctimas suelen tener secuelas, desde fobias hasta cambios irreversibles de personalidad, la gravedad de las secuelas suele depender de la duración y la intensidad de la agresión. Algunos psiquiatras piden que se las considere “víctimas de guerra”. Hay víctimas que no consiguen rehacer su vida laboral. La víctima que sale del proceso en mejores condiciones físicas y psíquicas es la que identifica al agresor y al proceso en la primera fase, y toma decisiones adelantándose a la estrategia de asociación estímulo-respuesta del acosador. La víctima siempre pierde algo importante en su vida. En el trabajo si el acoso está institucionalizado o consentido hay que decidir entre el trabajo o la salud, aunque la víctima identifique al agresor, no se libra de él con facilidad. Las víctimas que salen del proceso sin secuelas psíquicas en la pareja, familia o escuela, son personas que han desarrollado naturalmente algo que ahora se conoce como “inteligencia emocional”.

En ninguno de los casos estudiados se detectó maltrato físico.

## 6.3 CONSECUENCIAS DEL MALESTAR DOCENTE

### 6.3.1 Consecuencias físicas

Cuando el docente está expuesto permanentemente a situaciones de malestar se evidencian trastornos en el organismo que son diversos y numerosos, pero que en el caso de los 30 docentes encuestados se resaltan entre las más comunes las siguientes:

Cuadro No. 2. Consecuencias físicas y fisiológicas del malestar docente

Enfermedades padecidas relacionadas con el ejercicio docente	Total
Estrés Osteomuscular	17%
Garganta osteomuscular	17%
Garganta	10%
Garganta, estrés	10%
Ninguna	30%
Osteomusculares	10%
Respiratoria	6%
Total general	100%

Enfermedades relacionadas con su ejercicio docente	Total
Estrés, osteomusculares	5
Garganta	5
Garganta, Osteomusculares	3
Garganta, osteomusculares, estrés	3
Ninguna	9
Osteomusculares	3
Respiratoria	2
Total general	30

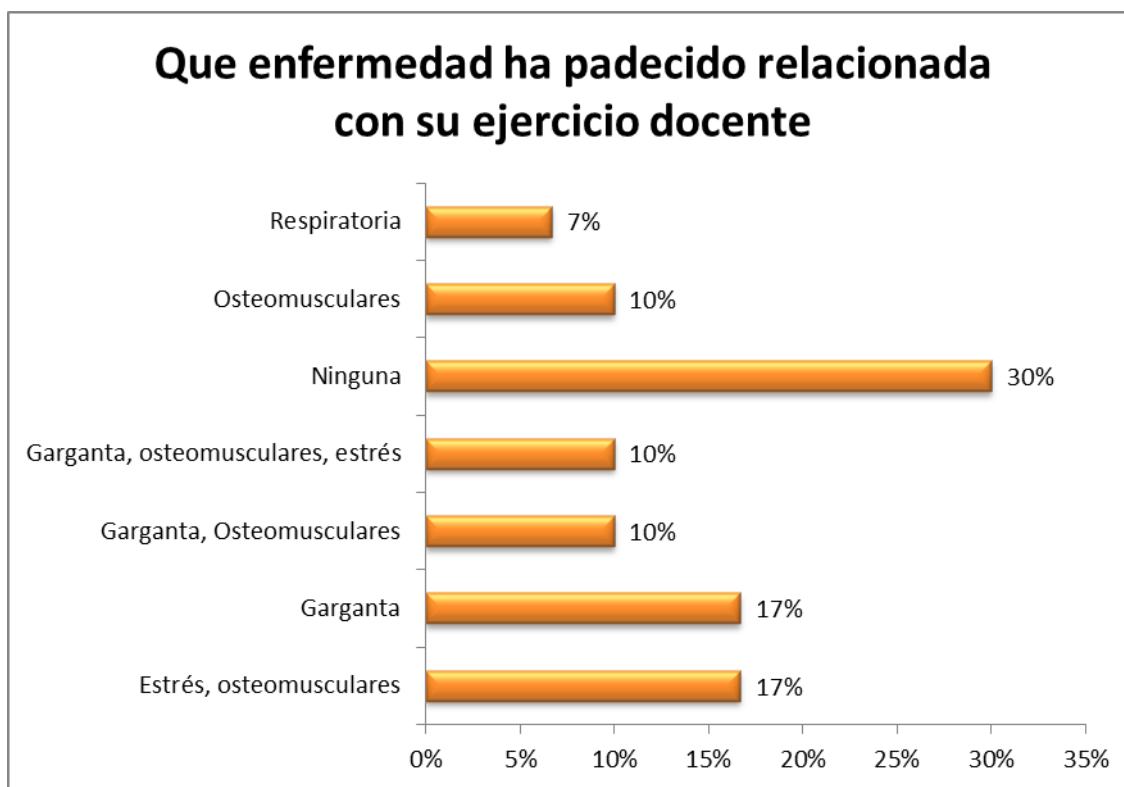
Al encontrar que una de las enfermedades más frecuentes es de la garganta con un 17%, evidencia que las patologías otorrinolaringológicas y concretamente en la afectación de la voz, que constituye el instrumento de trabajo puesto que determina la comunicación necesaria del profesor. Implica una atención prioritaria en este estudio.

En este sentido cabe señalar que tal patología es generada por el continuo uso y abuso obligado de la voz, lo cual es un riesgo laboral permanente. Dentro de este grupo de profesores encontró que los problemas de garganta están vinculados con otras enfermedades como: lesiones en nódos o los pólipos, que pueden generar intervención quirúrgica y reducción de la voz para llegar a la recuperación del paciente. El hecho más frecuente que desemboca en las afectaciones anteriormente mencionadas es el elevar continuamente la voz por encima del murmullo (o grito en las aulas).

Al respecto Steve menciona que “para enfrentar el deterioro del aparato foniátrico es necesario recibir una adecuada formación sobre el uso y proyección

de la voz, consumir agua frecuentemente y procurar no fumar, no consumir bebidas alcohólicas y no exponerse a cambios bruscos de temperatura y humedad ambiental” (1994, p. 81-107). Cabe señalar que actualmente en los colegios privados con certificación de calidad a través de COPASO (comité paritario de salud ocupacional), se realizan jornadas de prevención de enfermedades relacionadas con el trabajo docente.

Figura N. 1. Enfermedades relacionadas con el ejercicio docente.



En cuanto al segundo indicador significativo de patologías que afectan a los docentes se encuentra las enfermedades osteomusculares con una frecuencia promedio entre el 10% y 17% que evidencia una afectación alta en lo que algunos neurólogos y traumatólogos señalan es “la enfermedad de la civilización” y que Steve, en su libro *El malestar docente* (1994), en el capítulo dedicado a las enfermedades de los profesores, afirma: “se manifiesta con dolor de espalda, lumbalgias o lumbagos , producidos por malas posturas, o mantener durante largos periodos de tiempo una sola posición , problemas mecánicos degenerativos leves, como la artrosis. Estas complicaciones también son causadas por problemas del sistema nervioso, traumatismo o procesos metabólicos así como

patologías inflamatorias de articulaciones de columna vertebral” (Steve, 1994, p. 102-107).

Es innegable que son muchas las dolencias de tipo osteomusculares que afectan a los docentes, sin embargo es de resaltar que ante la relación enfermedad y ausentismo de los profesores, los colegios se preocupan actualmente en incentivar la práctica de las pausas activas, que son, según el *Manual de pausas activas* del profesor Almonacid (2011), "herramientas de la salud ocupacional que promueven actividad física enfocada a mejorar la movilidad articular, realizando estiramientos y ejercicios que propician cambios de posición y disminución de cargas osteomusculares por mantenimiento de posiciones prolongadas y los movimientos repetitivos durante la jornada laboral". Lo significativo de esta estrategia de prevención es que durante breves minutos en las horas de planeación intermedia de la jornada laboral se pueden realizar, algunos docentes afirman sentir mejoría y otros que no le dan la importancia del caso dicen ser ejercicios poco impactantes para sus dolencias e inclusive afirman es una manera facilista que tiene las instituciones para no hacer mayores inversiones en el bienestar de los educadores. Esto se da porque este tipo de actividades son dirigidas por la ARL en las jornadas pedagógicas.

### **6.3.2 Consecuencias Psicológicas**

Este nivel hace referencia la estructura emocional, mental y volitiva de los docentes. Según la autora Gómez (2009), los mecanismos de defensa frente a la situación que se percibe como agresora son: proyección, represión, conversión. Se manifiestan en:

- Trastornos emocionales: Inseguridad, ansiedad, depresión, irritabilidad, apatía, pasividad, frustración, agotamiento emocional (burnout)
- Alteraciones cognitivas: disminución de la capacidad de atención, disminución de la memoria, inhibición del pensamiento y del lenguaje.
- Alteraciones de la conducta: Conductas de evitación o huida (absentismo, adicciones,) conductas de ataque (agresión, quejas, sabotajes, robos), conductas pasivas indefensión, (falta de participación en actividades, no asunción de las responsabilidades, aislamiento).

En la recolección de información con entrevistados y a través de las encuestas, el equipo de trabajo constató varios de estos efectos, es más estaban ligados al proceso de malestar docente y pasaban por varios estadios: en un primer momento, las víctimas de Malestar Docente se revelaban; en un segundo momento se deprimían y optaban por una actitud pasiva; y, finalmente, desafortunadamente, algunos optaban por una actitud escapista y evasiva y otros sencillamente desertaron del trabajo.

También se encontraron como parte del malestar docente: Desorientación, baja autoestima, ansiedad permanente, olvidos temporales, desmotivación en el ámbito laboral, familiar y social, extremada sensibilidad, frecuente irritabilidad, interacciones hostiles, respuestas agresivas y aumento de conductas violentas, aumento de sentimientos negativos, comportamientos de alto riesgo e incluso consideración del suicidio, depresión, fatiga crónica, distanciamiento afectivo e incapacidad de vivir de forma relajada.

: Entre los entrevistados, se confirmó que a menudo, que el Malestar Docente se manifiesta inicialmente como una condición de inconformidad o de desagrado frente a algún aspecto que involucra el desarrollo profesional y, luego, “uno empieza a ponerse entre neurótico histérico y mamón cita”. Finalmente, se llega a una situación tal de desmotivación que le cuesta dificultad hasta pensar en levantarse para ir al sitio de trabajo.

*El malestar docente es un estado de la persona, como una condición de inconformidad o de desagrado frente a algún aspecto que involucra el desarrollo profesional, ocasionado por presiones de jefes o compañeros, por falta de recursos económicos para el desempeño de su labor, por ambientes malsanos que, aunque uno no quiera, van haciendo mella hasta que uno revienta con una buena enfermedad. (Entrevistada No. 2, comunicación personal, 5 de marzo de 2014)*

*Empieza uno a ponerse entre neurótico, histérico y mamón. (Entrevistada No. 3, comunicación personal, 22 de junio de 2014)*

*El malestar docente profesional refleja el estado actual de la sociedad, vivimos en un corre-corre para cumplir indicadores, además todo debe quedar escrito, el formato se usa para justificar todo, lo que nos va generando cuadriculizar nuestra práctica pedagógica, que va perdiendo fuerza y calidad, porque no queda tiempo sino para llenar formatos. Se evidencia una vez más que lo administrativo está por encima de lo académico y lo académico está subordinado a lo*



*administrativo, cosa que debería ser al contrario en una institución educativa. (Entrevistado No. 4, comunicación personal, 15 de marzo de 2014)*

La baja autoestima a niveles deprimentes es la orden del día. Al ser víctima del maltrato, estigmatización y exclusión por parte de jefes o compañeros es una consecuencia común. Éstas se constituyen en la necesidad de una psicoterapia costosa, para recuperarse de su imagen profesional deteriorada.

*Tuve que ir a esa terapia, que me ayudó muchísimo, hace un tiempo la terminé. No quiere decir que no pueda, o no quiera volver en cualquier momento, pero ya la termine. Quiero mucho a la terapeuta, la admiro y me parece una gran persona. Le agradezco muchísimo todo el apoyo que me dio porque fueron años de muchas experiencias, que como siempre digo, fueron maravillosas, pero dolorosísimas. Finalmente, fueron pasando. (Entrevistado No. 1, comunicación personal, 10 de marzo de 2014)*

*Mejor dicho, son ambientes destructores del ser humano, son ambientes que pasan, como pasaba Atila con todos los Hunos: aplastando y decapitando a quien se atravesara por delante, porque las formas de discriminación, de exclusión al interior de un grupo son múltiples, y van desde ignorar a la persona totalmente, pasando por mantenerla en el grupo a conveniencia, cosa que es bastante cruel, hasta destituirla, cosa que es brutalmente inhumana. (Entrevistada No. 1, comunicación personal, marzo de 2014)*

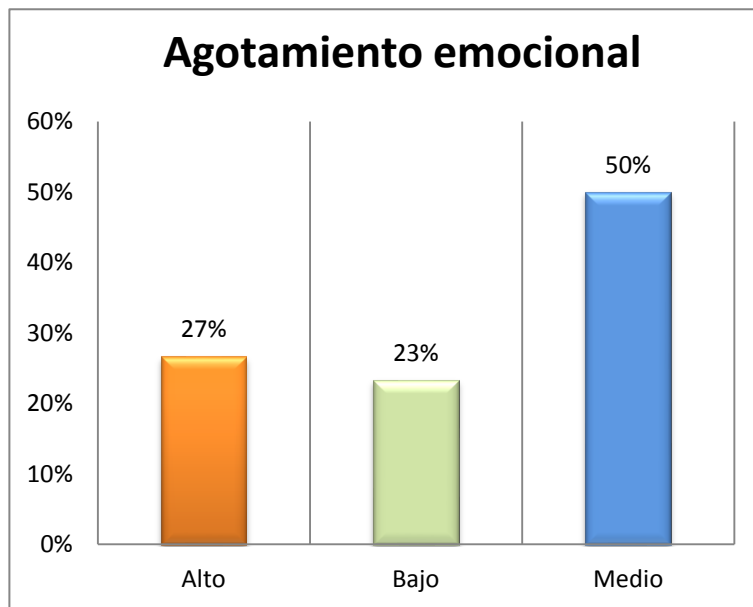
*En mi caso, esta situación personal no se mantiene en el tiempo, porque logro superarla, salir de esa experiencia negativa y, más aún, afianzar toda mi personalidad con lo cual mejora sustancialmente mi salud. Pero también hay personas a las que les faltan “antídotos” de diferentes clases y en distintas proporciones y, entonces, esta “enfermedad psicológica y social” va carcomiendo el alma y el cuerpo y termina por llevarlos a la depresión, a un hospital psiquiátrico y, en el mejor de los casos, al suicidio, a la muerte. (Entrevistada No. 1, comunicación personal, 10 de marzo de 2014)*

## **Agotamiento emocional**

Entendiéndose por agotamiento emocional laboral el desequilibrio entre la percepción de las capacidades de afrontamiento, recursos físicos y mentales de los trabajadores ante

las exigencias de su actividad (Lourdes María, Agotamiento emocional en el trabajo, 2001, artículo). Desde esta perspectiva los datos arrojados frente a este desequilibrio laboral evidencian que de los 30 profesores en escala de 0% a 60% el 27 % se sitúa en escala alto, 8 docentes en escala bajo 23%, 7 profesores y 50 % en escala media equivalente a 15 profesores. Lo cual implica que hay una afectación significativa de los profesores con esta patología. Esto se puede entender debido a las múltiples labores que el profesor desempeña como las horas de trabajo de las asignaturas correspondientes que llegan hacer de hasta nueve horas diarias, la dirección de grupo, la realización de planeadores, la atención a padres de familia, el acompañamiento en los descansos, las reuniones de área, de coordinación y de capacitación de gestión de calidad y demás, así como la entrega de boletines.

Figura No. 2 Agotamiento emocional



### Despersonalización

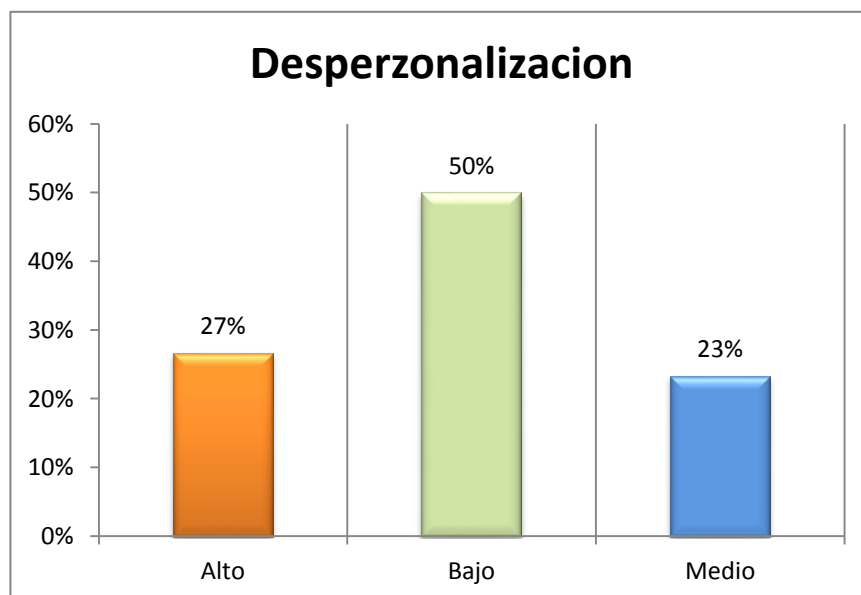
El trastorno de despersonalización se incluye dentro de los trastornos disociativos y se caracteriza por períodos repetidos en los que se experimenta una sensación de estar desconectado o separado del propio cuerpo y de los pensamientos. Las personas que padecen episodios de despersonalización, a veces los describen como que se

sienten observados desde fuera del cuerpo o como si estuvieran dentro de un sueño.

Las personas que tienen esta vivencia no pierden el contacto con la realidad, identifican claramente que las cosas no son como parecen. Un episodio de despersonalización puede durar desde unos pocos minutos a muchos años. La despersonalización suele ser un síntoma de otros trastornos, entre ellos el trastorno por estrés postraumático, algunas lesiones cerebrales, trastorno de pánico y algunas manifestaciones de la epilepsia.

Desde la luz que da el concepto de despersonalización para los 30 profesores encuestados cabe señalar que se identifica un 27% en alto, equivalente a 8 profesores, un 50% en escala bajo que dan cuenta de 15 profesores y medio 23% entiéndase, 7 profesores. En términos generales, implica que debido a esta patología no es muy frecuente entre los profesores o simplemente no se tiene una claridad de su significado o de sus manifestaciones y puede estar siendo confundida con afectaciones en la salud como migrañas permanentes, parálisis parcial o total, vértigo periférico, pánico por llegar al lugar de trabajo o derrame cerebral, lo cual si es frecuente escuchar de docentes que llegan a tener estas afectaciones.

Figura 3. Despersonalización



## Realización personal

Esta percepción tiene relación con las posibilidades de los logros en el tiempo de las metas planteadas, y que cuando se genera fracaso por las vivencias laborales repercute en baja autoestima que impactan en el rendimiento laboral. Desde la teoría socio cognitiva del yo se plantea que las cogniciones de los individuos influyen en lo que perciben y hacen, y de manera cíclica sus acciones se ven afectadas de manera negativa. El grado de seguridad que permite el empeño en el sujeto por alcanzar su felicidad se ve diezmado.

Cuadro N 3. Realización personal

Fuente: Los autores.

Cuenta de Realización personal	
Realización personal	Total
Bajo	60%
Medio	40%
Total general	100%
Cuenta de Realización personal	
Realización personal	Total
Bajo	18
Medio	12
Total general	30

Evidenciado lo importante que es para los educadores este aspecto en sus vidas, se resalta de manera preocupante que de los 30 profesores encuestados, consideraron aportante desde su profesión docente para su realización personal, que a través de su labor solo se alcanza un 40% equivalente a nivel medio que implica 12 de los profesores y en nivel bajo un 60% equivalente a 18 docentes, lo cual se interpreta que no consideran significativo que la profesión docente realmente aporte a su realización personal.

En este sentido es de establecer que cuando se trata el tema de realización personal se enmarca dentro del proceso mediante el cual uno

consigue ser todo lo que en potencia es. Sin duda alguna está vinculada a la autorrealización, que depende de sí mismo y define a la persona misma como elemento singular. Donde cada ser humano con una distinción cualitativa consigue a través del desarrollo personal e intencional de la libertad, cumplir con el proyecto de su existencia que es lo que hace que la persona alcance su plenitud.

El trabajo es parte de este proyecto de realización personal y para que esto suceda en lo que concierne al profesorado debe ser realizado en condiciones caracterizadas por: humanización del entorno, hecho en libertad, autonomía, con reconocimiento de su entrega, buenas condiciones salariales, horarios de trabajo justos que no acaparen los tiempos familiares, el apoyo logístico necesario entre otras condiciones que en suma dignifican la labor docente. Sin duda alguna el hecho que la percepción sea negativa es porque los profesores en estos colegios por diferentes circunstancias no tienen en su sentir que sus trabajos o estas instituciones estén aportando a su realización personal. Son otros ámbitos de la vida que aparecen como estímulo en este campo ; la familia, relaciones de amistad, diversiones y vida religiosa que hacen que algunos profesores actualmente mencionen que inclusive dejan a un lado un trabajo bien remunerado cuando este afecta negativamente las dimensiones de realización personal anteriormente señalados.

### **6.3.3 Consecuencias sociales y laborales**

Por esta dimensión se entiende lo que permea las relaciones e interacciones de los docentes. Según Gomez (2009) y de acuerdo con lo constatado en la población objeto, se deduce que el ser humano es un ser integral, de tal manera que si se afecta una de sus dimensiones sea física, psíquica o social, se afectan las otras. Aquí vale la pena resaltar ciertos factores:

Se presenta una inadecuación al trabajo que trae varias consecuencias como el absentismo y la evitación total o parcial, la disminución del trabajo en cantidad y en calidad. Laboralmente se está propenso a cometer muchos errores y por lo mismo a hacer menos productiva y efectiva la labor.

Otro factor que se presenta y permea la vida del individuo en todas sus dimensiones es estrés desde la perspectiva médico –laboral y que en caso extremo puede conformar el fenómeno llamado Burnout o síndrome del quemado, que presenta como síntomas: el agotamiento emocional o sea la sensación de no poder dar más de sí, sentimientos de inadecuación e incomodidad en el trabajo

porque el docente siente que las demandas laborales exceden sus capacidades, tendiendo a una autoevaluación negativa de sí .

También se presenta una afectación en las relaciones del docente con otros miembros de la comunidad educativa o familiar, incluso con el círculo de amigos que frecuenta, pues empieza a aislarse, o a tener conflictos con las otras personas a ser intolerante y en general a tener comunicación deficiente y superficial afectándose su vida familiar y social en general.

La exclusión del trabajo o del sitio de trabajo, con argumentos incoherentes o mejor sin argumentos razonables, haciendo eco de los chismes sin comprobar rumores, y corriendo el peligro de sacar de la institución a gente valiosa, es un riesgo frecuente en las instituciones estudiadas, pues después de comprobar la excelencia del trabajo del docente, los jefes inmediatos se sienten incompetentes y jalonados por procesos de cambio que les incomoda, entonces la opción más fácil es prescindir de un trabajador o de varios aunque sean muy buenos prospectos, pues es más fácil y muy cómodo permitir: la mediocridad, la falta de planeamiento, los defectos en la comunicación y la falta de compromiso. Realmente no se permite el trabajo en equipo y la comunicación transparente. Eso es suficiente para enredar el tiempo y que llegue un nuevo salario.

*(...) Hubo varias reuniones con el director y el día que me dio la noticia de mi salida, me dio la siguiente y “muy lúcida” explicación: “Su caso es como el de un partido de foot-ball, en el cual hay un jugador estrella, que, a pesar de haber trabajado mucho, aportado mucho, debe irse del equipo porque ha llegado al máximo estrellato”. Es algo así como que Asprilla, el Pibe, Higuera o James después de que aportaron mucho al foot-ball y al país tuvieran que irse, por eso mismo. (Entrevistada No. 1, comunicación personal, 3 de marzo de 2014)*

*“Usted aquí, no sólo ha alcanzado los objetivos institucionales, sino que ha ido más allá de ellos. Y como se salió del campo de juego ya no cabe en esta institución”. Por tanto, mis dos compañeros de equipo también se quedaron sin trabajo. Teníamos que irnos porque nos había ido bien. (Entrevistada No. 1, comunicación personal, 3 de marzo de 2014)*

*Hubo gente que apostó mucha energía, nosotros poníamos todo el tiempo a la universidad, desde las 8 de la mañana hasta las 10 de la noche y siempre estaba trabajando en función de la coordinación, para que todo estuviera mejor. El programa que hicimos*

*fue superestudiado, imagínate que directamente no tuvimos ningún problema ante el Ministerio de Educación, pues las dificultades no tenían que ver con el programa, sino con bienestar, investigación y otros estamentos distintos, pero con nosotros, con lo que habíamos hecho, no hubo nada que decir, nada.* (Entrevistada No. 3, comunicación personal, 22 de marzo de 2014)

*A partir de ese momento, se me volvió un problema que trascendió ya a nivel personal, el señor no me quería ni ver, ya no me convocaba a reuniones, puso quejas, me abrió un proceso que nunca supe por qué. Cuando me abrió el proceso y firmamos el documento, acta del proceso yo la leí y dije que el acta era toda una prueba de acoso laboral. Eso sucedió un lunes y empezó con mecanismos de presión y exclusión si, si, si. Además hicieron un juicio donde se dijo: “Usted es la conflictiva, ¿quién es la conflictiva? pues ella, ¿quién es la que pone problemas? pues ella”; bueno, todo era yo. Yo hice la defensa, me llamaron a hacer una conciliación, a responder las preguntas de un proceso que él me abrió, yo lo recibí y dije: “¡Guau! eso está bueno para hacer una demanda de acoso laboral”. Eso fue un martes, el miércoles me despidieron, basándose en carta de finalización del contrato sin justa causa.* (Entrevistada No. 3, comunicación personal, 22 de marzo de 2014)

Las relaciones familiares también sufren las consecuencias cuando el trabajo demanda tanto tiempo. En la recolección de información se encontró que muchos docentes abandonan un poco o mucho a sus familias, porque se entregan a sus estudiantes y descuidan a sus hijos.

*Una consecuencia positiva de salir de la institución en donde sufrí maltrato es que ahora mi hija tiene mamá, pues imagínate que yo trabajaba de 8 de la mañana a 10 de la noche, mi hija no me veía sino el fin de semana, ella tiene 6 años, claro, yo me la perdí durante mucho tiempo.* (Entrevistada No. 3, comunicación personal, 22 de junio de 2014)

## **Grado de Burnout**

Partiendo más a manera de repaso sobre el concepto de burnout y recordando que se define como el “Conjunto de síntomas inespecíficos que pueden aparecer en el ambiente laboral y que son el resultado de una demanda profesional excesiva” (Mayorga 2011, P, 23). Así como a Freudenberger ( 1997 ) el cual lo define como “sensación de fracaso y una existencia agotada o gastada ,

que resultaba de una sobrecarga por exigencias de energías , recursos personales o fuerza espiritual del trabajador” , donde se declinan tanto emociones como sentimientos del entorno laboral.

#### Cuadro 4. Grado de Burnout

Fuente: los autores

Grado de Burnout	Total
Alto	37%
Medio	63%
Total general	100%

Cuenta de Grado de Burnout	Total
Alto	11
Medio	19
Bajo	0
Total general	30

Este fenómeno se presenta en los profesores encuestados en nivel alto con un 37% equivalente a 11 profesores y en nivel medio con un 63% implicando afectación en 16 profesores, lo cual, en términos globales, todos los profesores han tenido que sufrir de este flagelo que está ligado a diversas patologías físicas y trastornos sicosociales.

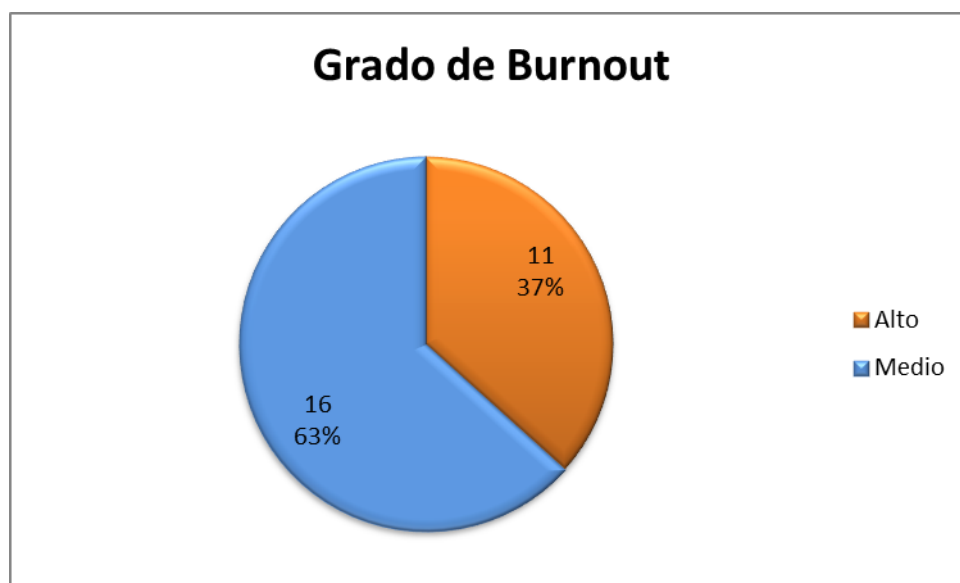
Respecto a cada uno de los componentes del Síndrome de Burnout y ligado a la categoría, del agotamiento emocional, sensación creciente de agotamiento en el trabajo, de no poder dar más desde el punto de vista profesional, se observó que los docentes que se ve más afectados son los que se encuentran en secundaria, debido a la gran cantidad de actividades extracurriculares que deben realizar y la indisciplina de los educandos así como el autoritarismo de sus jefes inmediatos.

Seguidamente es pertinente hacer mención de la categoría despersonalización que hace referencia a una serie de actitudes de aislamiento de carácter pesimista y negativo que surgen para protegerse del agotamiento emocional, donde el grueso de los educadores sufren por igual de esta anomalía, al punto que se evidencia en actitudes de total sumisión y tolerancia a maltratos de tipo psicológico o verbal ya se de sus propios compañeros, jefes o padres de familia y administrativos.



Ya en la realización personal, donde el profesor siente que las demandas laborales exceden su capacidad laboral, sintiendo insatisfacción con sus logros profesionales, y teniendo claro que a menor puntuación de realización o logros personales más afectado está el sujeto, las más afectadas son las profesoras quienes en muchos casos argumentan que aparte del duro trabajo en el colegio y aun situaciones de machismo, tienen que sufrir algunas casadas la frustración de no poder seguir estudiando para mejorar sus ingresos y opciones laborales por tener que estar al frente de muchas tareas del hogar en su papel de esposa y madre.

Figura 4.



Fuente: los autores

Teniendo en cuenta lo anterior no cabe duda que el fenómeno del burnout, si bien es cierto en los últimos tiempos y gracias a boom de matoneo en la escuela ha cobrado relevancia, por el grueso de los profesores no se conceptualiza adecuadamente pero si lo identifica, a través de las patologías y afectaciones que genera, al punto que no dudan en afirmar que cada día se exponen a este flagelo de manera silenciosa y sin el acompañamiento efectivo de instancias que tengan conocimiento de cómo tratar o apoyar al docente en la prevención del burnout.

## 7 .CONCLUSIONES

-En el caso de la población objeto de estudio, el malestar docente, proviene en el 100% de los casos de jefes inmediatos intimidantes. De ese 100% solo un 25%, de la población objeto declara que también proviene de compañeros que se alían con los jefes.

-Los elementos que intervienen en este fenómeno denominado malestar docente básicamente son tres: el ambiente laboral malsano, el victimario y la víctima.

- Las principales características del victimario son:

- Falta de empatía.(incapaces de ponerse en el lugar de otro y viven atemorizados por las capacidades de las personas que los rodean).
- Irresponsables y carentes de sentimiento de culpa.
- Utilizan la mentira compulsiva y sistemáticamente.
- Poseen discurso mesiánico.
- Desean seducir a los demás y presentar una buena imagen de sí mismos a costa de todo ( a veces para afirmarse tienen que destruir).
- En ocasiones se hace percibir de los demás como víctima.
- Manipula premeditadamente.

-Las principales características de la víctima son:

- Capacidad de empatía.
- Responsabilidad. Cuentan con escrúpulos y sentimientos de culpa.
- Transparentes y auténticos.
- Generalmente, son ingenuos y crédulos.
- Son vitales y optimistas.
- Su comunicación es directa y tienen gran sensibilidad.
- Comprometidos con lo que hacen. Sentido de responsabilidad.

-El malestar docente se define como un proceso de deshumanización, que se ha configurado en un contexto de violencia soterrada y se caracteriza por la intimidación, el acoso, el maltrato y la falta de respeto de forma permanente por parte de los victimarios, que generalmente son los jefes, en ocasiones aliados a algunos compañeros. Este proceso afecta la dignidad e integridad del docente y trae consecuencias a nivel: físico, psicológico y social. Esta situación afecta la eficacia y motivación en la labor educativa.

-Las condiciones en que se produce el malestar docente tienen que ver con el abuso de poder, que sobrecarga de trabajo al docente, subvalora el trabajo del mismo, intimida directa e indirectamente a sus colaboradores y ejerce el acoso moral. Factores estos, que generan un ambiente laboral inseguro y desestabilizante.

-Otras condiciones que se aprecian son: el bajo nivel de desarrollo humano e intelectual, el débil sentido de solidaridad entre compañeros, la incapacidad para llegar a consensos, el machismo, y en general, son ambientes en donde no se examinan las razones de inconformidad.

-Al analizar el fenómeno del malestar docente se encontró que Las consecuencias del mismo se dan principalmente en tres dimensiones:

- 1. **La dimensión física:** ocasionando trastornos digestivos, cardiovasculares, dermatológicos. Su sistema inmunológico no responde, tiene infecciones frecuentes, problemas de piel, cansancio generalizado, insomnio, crisis de ansiedad, fiebre de origen desconocido, principalmente cefaleas y, en casos extremos, el suicidio y la muerte.
- 2. **La dimensión psicológica:** el malestar docente es una de las principales causas de fobias hasta producir cambios irreversibles de personalidad, estrés, neurosis, baja autoestima y depresión.
- 3. **La dimensión familiar, social y laboral:** en ella, los indicadores que se presentan ocasionan fallas en la comunicación, en la productividad y eficacia en el trabajo. El malestar docente ocasiona evasiones y, finalmente, deserciones laborales.

- Todas las entrevistas muestran que las experiencias negativas, si se saben manejar, se convierten en generadoras de personas humanas muy maduras y dignas de admirar. Pero, esto no justifica que a los docentes se les tenga que someter a estos procesos para que avancen en su desarrollo científico y humano. Si bien es cierto, que las personas entrevistadas han mostrado una gran capacidad de resiliencia, no menos cierto es que trabajando en ambientes autónomos se avanza más rápidamente, se pierde menos tiempo y los logros.

- Los docentes reconocen las oportunidades brindadas por las instituciones y les dan un alto grado de valoración. Han integrado a su vida y, en consecuencia, a sus estructuras mentales, el cúmulo de experiencias obtenidas en su vida laboral, pero no aceptan los métodos heterónomos usados durante el ejercicio del poder de directores, de administrativos y hasta de rectores en contra de los trabajadores de la misma institución son muy insatisfactorios para toda la comunidad académica.

- Investigadores y entrevistados coinciden en plantear como alternativa de solución las siguientes:

- En el caso del malestar docente y, en muchos otros de la convivencia humana, está siendo prioritario construir solidaridad, generar un tejido humano suficientemente fuerte para erradicar ambientes inhóspitos.
- En los ambientes laborales debe haber una retroalimentación positiva a los logros de los trabajadores, así éstos hagan parte de su contratación.
- Motivar autonomía y trabajar por el destierro de la heteronomía.
- Encontrar y aplicar estrategias que generen desarrollo humano a nivel administrativo, investigativo, docente y, en general de toda la comunidad educativa.
- Recuperar el derecho a disentir en los espacios pedagógicos apropiados para ello.
- Investigar sobre las causas, la realidad, las funciones y consecuencias del miedo.
- La víctima que sale del proceso en mejores condiciones físicas y psíquicas es la que identifica al agresor y al proceso en la primera fase, que es la de seducción.
- Los apoyos de la familia, pareja, amigos y otros compañeros de trabajo son factores determinantes para la estabilidad psíquica de la víctima.
- Promover el desarrollo de la inteligencia emocional.

- El malestar docente es un proceso que implica ser consciente de que se está padeciendo, para luego tener la posibilidad de salir de él, de desprenderse de esa podredumbre (como le llama una de las entrevistadas) de revisar cómo empezó, cómo continuó y decidir que termine.

## 8. RECOMENDACIONES

Es interesante ver como los docentes iban aportando propuestas de solución para mejorar, a través de aproximaciones sucesivas, la presencia del malestar docente en las instituciones, en la medida en que avanzaba la resolución de la entrevista. Por esta razón, los investigadores piensan que nadie mejor que ellos, –los docentes–, son los más indicados para aportar a la solución de esta enfermedad social. Fueron quienes pasaron por esa experiencia y lograron recuperarse utilizando métodos parecidos entre sí, pero también, diferentes en algunos aspectos. Por esto se retoman, en este aparte del trabajo, una buena porción de las sugerencias planteadas a lo largo de las entrevistas. Dichas sugerencias están enriquecidas por la teoría reflexionada, que manejan los investigadores, a la altura del desarrollo de este trabajo.

Indiscutiblemente, es necesario plantear un proceso de integración que comienza cuando se es capaz de decir: “bueno, con qué normas queremos trabajar, cuáles nos sirven para llevar a cabo la tarea y, según yo he construido las normas con el grupo, el trabajo comienza. De forma que se deben recordar permanentemente, a través del seguimiento a la tarea”.

Cuando los docentes no están acostumbrados a trabajar con base en las normas, y éstas se han establecido, entonces, se olvidan fácilmente y comienzan a salirse de ellas. Cuando se están haciendo, debe quedar un compromiso que diga: “Cuando nos estemos saliendo de las normas cualquier miembro del grupo debe hacer un llamado para volver a ellas, reorganizarse y estar dispuestos a aceptar las decisiones del grupo”. Claro, esto resulta bien si los miembros del grupo tienen una visión compartida.

Ahora bien, cuando uno ya está acostumbrado a trabajar con normas, ya no tiene necesidad de poner otras con las cuales va a volver a retomar el proceso, porque en las personas que las van interiorizando se convierten en un comportamiento normal dado que las viven las 24 horas del día.

Cuando uno vive esas normas de esta manera, es cuando se ha logrado la transformación en ese ser humano, ya no le cuesta aplicar esa norma ya la practica con la normalidad y la tranquilidad más grande del mundo. Entonces, en un principio, en el equipo se pueden presentar dificultades, pero, si se han escrito deben tener un referente que hay que retomar, con el fin de abrir el espacio de reflexión para analizar lo que está pasando y encausar el trabajo del grupo, aprovechando lo sucedido y lo aprendido.

Lo más normal es que uno intente salirse de las normas, porque somos seres humanos, porque somos así. Bertalanffy por ejemplo, habla en su teoría general de sistemas, sobre cómo los sistemas se van degenerando, porque por naturaleza tienden a la degeneración. Por tanto, tiene que haber alguien que busque que el sistema se autorregule. Claro, esto puede hacerse arrasando con todo y volviendo a comenzar; o puede hacerlo a través de una sana interacción con base en una sabia comunicación.

Estos planteamientos son resultado de varias de esas experiencias negativas de discriminación, de segregación, de todo lo que se ha tenido que procesar con dolor, sufrimiento, alegría, comprensión, rabia y, muchas veces, impotencia, a pesar de saber que el problema tiene solución y cómo lograrla. Justamente, cuando a uno le gusta reflexionar, comparar formas de vida, de relación, etc., tiene una capacidad enorme de entender y soportar, hasta cierto punto, el ambiente odioso, fastidioso, hostil en el que está trabajando, pero, a largo plazo eso hace mucho daño. "He sufrido durante esos procesos, pero no han durado muchos años. Finalmente, he salido porque sé que no aguanto, que no soporto ese ambiente, y eso es muy sano. Además, me gusta disfrutar de lo que hago, siento un placer infinito trabajando, creando, escribiendo, investigando así tenga que superar muchos obstáculos. Precisamente, eso me hace más fuerte, más comprensiva, más humana, más sabia porque hago un acercamiento mayor al conocimiento de los seres humanos."

Evidentemente no es fácil lograr el cambio, pero cuando se asume la actitud de la cual se ha venido hablando, las ideas comienzan a rondar en la cabeza, y, a la larga, sin que las personas se den cuenta se van transformando aunque nunca vuelva a encontrarse con ellas. Los docentes tenemos que entender que no trabajamos para tener resultados inmediatos, sino a largo plazo y que un maestro debe ejercer la docencia para llegar a **SER INNECESARIO**.

En ese sentido" tengo varias personas con las que he vuelto a encontrarme varios años después y he sentido una gran emoción cuando me dicen: Ud., me cambió la vida. Mi vida dio un giro de 180 grados y, ahora, me siento bien. He dejado de estresarme y de sufrir por lo que no valía la pena." Estos cambios se han dado para bien, para mejores construcciones de personas humanas.

Tanto la entrevistada No.2 como el entrevistado No.4, hacen énfasis en que el directivo debe tener un perfil especial, es decir, debe combinar sus conocimientos con su desarrollo humano para poder acceder a un cargo directivo. Igualmente, debe manejar, a carta cabal, el contexto personal e institucional del docente para que pueda favorecer procesos autónomos en su equipo de trabajo.

Quizá la principal recomendación, la que llega al fondo del problema, es la que sugiere que se maneje un sistema de poder basado en la autonomía, generando procesos de transformación constante que lleven a superar la heteronomía.

Las entrevistas se desbordan en hechos y casos donde se muestra que se administra al pálpito diario, al genio con el que amanece cada día, el directivo, porque existe un marco de referencia escrito, pero muerto y no existe la vivencia personal necesaria que guíe la convivencia diaria. Por lo tanto, permanentemente, se cambian las decisiones a conveniencia, - se argumenta “porque se es joven” cuando conviene y se argumenta que “se es viejo” cuando conviene-. Esto muestra la doble moral en la que se cae cuando se ejerce el poder con perspectiva heterónoma. La consecuencia clara, es la creación de un ambiente de confusión, desconcierto, anarquía, barullo, es decir, el caos perfecto para que reine la heteronomía

Definitivamente, generar un proceso de formación científica y ética para docentes y directivos es la mejor solución para combatir los ambientes donde reine el malestar docente, sin pretender convertirlos en ángeles; tan sólo en reconocerlos como humanos dentro de un ambiente de sana libertad y autodeterminación.

Todos los entrevistados recomiendan que se trabaje en favor de ambientes autónomos porque con ellos se avanza más rápidamente, se gana mucho tiempo y los logros son muy satisfactorios para toda la comunidad académica. Es indispensable construir solidaridad, generar un tejido humano suficientemente fuerte que incluya el respeto y la responsabilidad autónoma para erradicar ambientes inhóspitos. Es decir, es imprescindible desarrollar la humildad entendida como la capacidad para el reconocimiento de la verdad sea propia o ajena y sea la que sea; valentía para impedir, de manera responsable, el cúmulo de irrespetos que se viven en las instituciones educativas; sentido de dignidad para contrarrestar los intentos de destrucción de la autoestima ante los maltratos, acosos e intimidaciones de las que son objeto los docentes, tanto de educación media como de educación superior y, sobre todo, reconocer el valor de las consecuencias positivas de su entrega al trabajo.

Generar ambientes más democráticos y participativos donde haya derecho a disentir, donde se pueda criticar las manifestaciones heterónomas que surjan como manifestaciones de una ideología que está en proceso de transformación. Entender que nadie tiene toda la verdad, que ésta se construye en aproximaciones sucesivas individuales y conjuntas. Que finalmente, se puede y se debe aprender

a escuchar, a reconocer el pedacito de razón siempre que el otro la tenga, tener cantidades infinitas de fe en el trabajo planeado y definido por el equipo.

Una vez más, se insiste en propiciar modelos autónomos a partir de la reflexión y la comprensión de formas de vida, de formas de relación, de tal manera que, se encuentre placer y felicidad en el quehacer diario dentro del trabajo docente. De modo que se logre: Desterrar la cultura del miedo y la intimidación hasta donde sea posible, buscando un equilibrio, a partir, del desarrollo intelectual y humano, generando un ambiente propicio para la creación y el trabajo en la seguridad relativa que pueden dar los seres humanos. Definir normas de comportamiento al interior de las instituciones y grupos y, al mismo tiempo, crear acuerdos y mecanismos para controlar que se cumplan hasta interiorizarlas y asumirlas como propias en la experiencia diaria de la institución. Ser consciente de que los sistemas vivos son proclives a la degeneración, y que para renovarlos y hacer viable la sociedad, se deben abordar no sólo las problemáticas, sino las alternativas de solución y valorar lo que cada institución, por negativa que sea, ha aportado.

Es también, recomendable hacer que, en círculos de docentes, este trabajo se estudie, se reflexione, se profundice, se sumen experiencias y se vaya creando el ambiente propicio para pasar de la heteronomía a la autonomía, con el fin de reconocer las propias realidades y tomar decisiones frente a sus “modus vivendi” con mayores grados de libertad y autodeterminación.

A la recomendación anterior, según la necesidad se pueden sumar talleres sobre manejo del conflicto, donde la comunidad académica se forme afectivamente, para construir acuerdos, cumplirlos y encontrar alternativas de control para que se cumplan dichos acuerdos, con el fin de controlar los ambientes hostiles que representen niveles de inseguridad e intranquilidad para el trabajo. También se pueden encontrar y manejar canales de comunicación directa y respetuosa para dirigirse a los compañeros, directores y a todos los miembros del equipo de trabajo sin caer en la melosería o la sensiblería. Así mismo es importante estudiar la ley de acoso laboral individual y colectivamente para aprender de ella y conocer los derechos que se tienen ante cualquier resquebrajamiento de la dignidad personal y de grupo.



## 9. BIBLIOGRAFÍA

- Abad, D. (1997). *El Método de casos*. Bogotá: Interconed editores.
- Báez, C. (2008). Incivismo entre compañeros de trabajo: el inicio de la violencia, *Revista rol de enfermería*, 31.
- Beltrán, E. (2003). *Módulo de pedagogía*. Bogotá: USB.
- Caireta S., M. y Barbreito, B. (2005). *Introducción de conceptos, paz, violencia, conflicto*. Barcelona: Universidad Autónoma de Barcelona.
- Cantor, H. y Castilla, F. (2009). *Relación entre factores de riesgo psicosocial y Burnout en docentes vinculados a la asociación de colegios del norte de Bogotá (A.C.N)* (Tesis de posgrado). INTESEG, Bogotá, Colombia.
- Carré, A. (2002). Acerca del malestar en las aulas de secundaria. Soluciones sociales a un problema social. *Cuadernos de pedagogía*, N°318T.
- Castro, J., Pulido, O., Peñuela, D y Rodríguez V. (2007). *Maestro: condición social y profesión docente en Colombia*. Bogotá: INDEP, Universidad Pedagógica Nacional.
- Clifford, L. (2007). *Para sobrevivir a la intimidación en el trabajo: Cómo defenderse y tener el control*. Bogotá: Ed. Panamericana.
- Colombia. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. (1994, 22 de junio). Decreto 1295, por el cual se determina la organización y Administración del Sistema General de Riesgos Profesionales. Diario Oficial no. 41405.
- Colombia. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. (2009, 7 de julio). Decreto 2566, por el cual se adopta la Tabla de Enfermedades Profesionales. Diario Oficial no. 47.404.

- DANE. (2005). "análisis de la consistencia y calidad de la información censual sobre asistencia escolar y nivel educativo, con base en el Censo general de población de 2005", Colombia.
- Edreira, M. (2003). Fenomenología del acoso moral. Revista LOGOS, Anales del Seminario de Metafísica, 2003, 36 131-151. Universidad Complutense de Madrid. Recuperado de <http://acoso-moral.blogspot.com/2008/12/fenomenologa-del-acoso-moral.html>
- El Sahili-González, L. F. A., y Kornhauser, L. (2010). Burnout en el colectivo docente. México: Universidad EPCA.
- Esteve, J. (1994). *El Malestar Docente* (3ª edición). Barcelona: Editorial Paidós.
- Esteve, J. (1999). *Cómo enfrentar el malestar docente*. España: Ediciones Octaedro.
- Fierro, A. (1993). El ciclo del malestar docente. OEI - Revista Iberoamericana de Educación, 2. Recuperado de: <http://www.rieoei.org/oeivirt/rie02a09.htm>
- Gómez R., C. et al. (2009). El docente, su entorno y el síndrome de agotamiento profesional (SAP) en colegios públicos en Bogotá (Colombia). *Revista Colombiana de Psiquiatría*, Vol. 38. No. 2. pp. 279-293.
- Guerrero, E. (2003). Análisis pormenorizado de los grados de burnout y técnicas de afrontamiento del estrés docente en profesorado universitario. *Anales de Psicología*, vol 3, 1, 145-158. Murcia: Universidad de Murcia. Recuperado de: [http://www.um.es/analesps/v19/v19\\_1/14-19\\_1.pdf](http://www.um.es/analesps/v19/v19_1/14-19_1.pdf)
- Krowatschek, D. (2011). Mobbing 2.0. Revista Mente y Cerebro 48. Consultado en <http://www.investigacionyciencia.es/mente-yerebro/numeros/2011/5/mobbing-2-0-8902>
- Lerma, H. (2004). Metodología de la investigación: Propuesta, anteproyecto y proyecto. 3º edición. Bogotá: Ecoe Ediciones.

- López G. (1999). Aspectos clínicos y prevención del psicoterror laboral. *Mapfre Medicina* 10, 1999, pp. 253-260. Recuperado de: <http://www.mapfre.com/documentacion/publico/i18n/consulta/registro.cmd?id=53617>
- Mayorga, L. (2011). Evaluación de la prevalencia del Síndrome de Burnout en trabajadores asistenciales en la prestación de servicios de salud de consulta externa de una EPS – sede Bogotá. Fundación universitaria agraria, especialización en seguridad industrial, higiene y gestión ambiental.
- Peiro, J. (2008). *Tratado de psicología del trabajo*. España: Universidad de Valencia.
- Quiceno, J. y Vinaccia, S. (2007). *Burnout: síndrome de quemarse en el trabajo*. Medellín: Universidad De San Buenaventura.
- Randall, P. (2001). *Bullyin entre adultos. Agresores y víctimas*. Recuperado de: <http://www.edescllee.com/pdfs/9788433024862.pdf>
- Restrepo, N. et al. (2006). Desgaste Emocional en docentes oficiales de Medellín, Colombia. *Revista de Salud Pública*, Vol. 8. pp. 63-73.
- Santos, J. (2004). *Motivación y adaptación ocupacional*. San Salvador.
- Varios. (2012). Boletín Salesiano de Colombia N°260-Vol 103
- Vargas G., J. (1997). *Tratado de Epistemología*. Bogotá: ed. San Pablo.
- Vásquez, F. (2000). *Oficio de maestro*. (5ª reimpresión) Bogotá: Pontificia Universidad Javeriana: Facultad de Educación
- Villalobos, G. (1999). Identificación y evaluación de los factores de riesgo psicosocial. 32vo Congreso de Seguridad Integral, Higiene y Medicina del Trabajo Consejo Colombiano de Seguridad.
- Zubiri, X. (1984). *Inteligencia sentiente*. Madrid: Alianza Editorial.

## ANEXOS

### ANEXO A. FORMULARIO GUÍA DE ENTREVISTA

#### EL MALESTAR DOCENTE EN LA EDUCACIÓN SUPERIOR Y MEDIA

#### GUÍA DE ENTREVISTA SEMIESTRUCTURADA

**INTRODUCCION:** El propósito de esta entrevista es caracterizar el Malestar Docente .Conocer las condiciones en que se produce y sus efectos.

**CARACTERÍSTICAS DE LA ENTREVISTA:** Esta es una entrevista semi-estructurada en donde se abordan preguntas relacionadas con la vida laboral en la docencia , las relaciones que se establecen a nivel de jefes, compañeros , estudiantes y padres de familia y temas ligados con la experiencia de malestar Docente. Esta entrevista será gravada.

#### DATOS GENERALES DE LA ENTREVISTA:

FECHA \_\_\_\_\_ HORA \_\_\_\_\_  
LUGAR \_\_\_\_\_ TELEFONO \_\_\_\_\_  
ENTREVISTADOR \_\_\_\_\_  
ENTREVISTADO \_\_\_\_\_  
EDAD \_\_\_\_\_ GENERO \_\_\_\_\_ ESTADO CIVIL \_\_\_\_\_  
DIRECCIÓN \_\_\_\_\_ TELEFONO \_\_\_\_\_  
OCUPACIÓN ACTUAL \_\_\_\_\_  
NIVEL EDUCATIVO \_\_\_\_\_

1. Su experiencia en el campo de la educación ha sido:

1.1.En Educación Superior: \_\_\_\_\_

1.2 En Educación Media: \_\_\_\_\_

2. En su experiencia profesional qué cargos ha desempeñado:

2.1 En la Docencia: \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

2.2 En la Investigación: \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

2.3En \_\_\_\_\_ el \_\_\_\_\_ ámbito  
administrativo: \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

---

**3. Años de experiencia en :**

**3.1 En la Docencia:** \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

**3.2 En la Investigación:** \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

**3.3 En el ámbito administrativo:** \_\_\_\_\_

---

**4. Cuáles han sido los principales logros académicos, institucionales y sociales que ha tenido durante su vida docente?**

**4.1.** \_\_\_\_\_

**4.2.** \_\_\_\_\_

**4.3** \_\_\_\_\_

**4.4** \_\_\_\_\_

**4.5** \_\_\_\_\_

**5.Cuál ha sido su experiencia más gratificante**

**5.1 Como docente:** \_\_\_\_\_

**5.2 Como investigador/a:** \_\_\_\_\_

**5.3 Como administrativo:** \_\_\_\_\_

**6. Como han sido sus relaciones laborales:**

**6.1 Con los jefes:** \_\_\_\_\_

**6.2 Con compañeros(as):** \_\_\_\_\_

**6.3 Con los estudiantes:** \_\_\_\_\_

**6.4 Con el personal administrativo:** \_\_\_\_\_

**6.5 Con padres de familia:** \_\_\_\_\_

**7.Cuál ha sido su experiencia menos gratificante (Más dolorosa, frustrante, intimidante, angustiosa) a causa de fenómenos como acoso laboral, Bournot y Bullying,**

**7.1 Como docente:** \_\_\_\_\_

**7.2** Como investigador/a: \_\_\_\_\_

**7.3** Como administrativo/a: \_\_\_\_\_

**8.** Cuéntenos la historia (en este espacio el entrevistado cuenta su experiencia de malestar docente y el entrevistador interviene (procurando no interrumpir para pedir aclaración y puntuar algunos aspectos según los objetivos y problemática del estudio)

**9.** ¿Qué tipo de enfermedades ha padecido, relacionadas con su ejercicio docente?

**10.** ¿Tiene conocimiento sobre la legislación que ampara las enfermedades laborales?(cuáles)

**11.** Consecuencias y efectos de su historia (Físico, Psíquico, Social, Laboral)

## ANEXO B. ENTREVISTA 1

### CARACTERÍSTICAS Y EXPERIENCIAS DE LA PERSONA N°1

*Un lluvioso día de marzo nos encontramos en la residencia de la entrevistada No. 01 que de ahora en adelante se llamará Docente No.1. Esta persona tiene una gran experiencia en el campo sociológico, educativo e investigativo. Se desempeñó durante más de 35 años en el campo de la investigación y la docencia. Esta entrevista semi-estructurada aborda preguntas relacionadas con la vida laboral de la docente, con las relaciones que ha establecido con jefes, con compañeros, con estudiantes y padres de familia. Por su experiencia laboral y por haber pasado por el “malestar docente” en repetidas ocasiones, fue seleccionada entre las 20 aspirantes para esta investigación. La docente entrevistada actualmente cuenta con 66 años, de los cuales lleva 43 en unión matrimonial. Vive al norte de Bogotá, es pensionada y se desempeña como investigadora en una de las mejores Universidades Públicas de Bogotá.*

*Ésta, como las demás entrevistas, fue grabada, luego transcrita y, en tercer lugar, se hizo la limpieza y la redacción final del texto.*

En la primaria sufrí mucho por los maestros que tuve, luego en la secundaria, a pesar de ser la mejor estudiante y tener el *primer puesto* en esa época, me expulsaron del colegio que era un internado. Posteriormente llegué a Bogotá a continuar el bachillerato y el primer año pasó normalmente, estaba contenta porque iba a finalizar bien, pero en septiembre me dijeron que no iba a tener cupo para el próximo año. ¿Pueden imaginarse mi angustia cuando debía llegar a la casa a contar esa noticia a mis padres que eran muy responsables con nosotros, aunque muy autoritarios? Bueno, así los percibía yo. Las monjas amigas mías, en sus reuniones internas discutían sobre el grave error que iban a cometer las otras monjas al tomar esa decisión. Finalmente, aquellas lograron convencerlas de que no debían retirar a estudiantes que, como yo, tenía 4 materias en las que había obtenido 5.0 durante todos los meses del año escolar –incluido el examen final- y todas las demás estaban sobre 4.4. Había compañeras mías que estaban en condiciones muy parecidas. Las religiosas amigas aducían que no podían quedarse con “las niñas menos inteligentes porque esto bajaría el nivel intelectual del colegio”. De esta forma nos volvieron a recibir con “matrícula condicional”, por lo que al menos ya no tenía que contar en mi casa y eso me daba un gran alivio.

Cuarto de Bachillerato debía ser el año perfecto, pues estaba anunciada por mis padres que, si llegaba a pasar algo, hasta allí llegaría mi formación intelectual. Por esta razón debía tener mucho cuidado con lo que decía y lo que preguntaba, pues por cualquier *desliz* me pondrían de patitas en la calle. Todo pasó bien, pero cuando llegué a matricularme en quinto de Bachillerato me dijeron que debía seguir con matrícula condicional. ¿Por qué? Nunca pude saber cuáles eran sus argumentos. En el último grado de bachillerato también me pusieron matrícula condicional, pero al fin y al cabo al término del año ya no necesitaba volver, así que felizmente me iría para siempre.

Me presenté en tres universidades y fui admitida en las tres, pero mis amigas del colegio se presentaron sólo a una y pasaron allí; entonces, ni corta ni perezosa, decidí quedarme en la universidad en la cual habían pasado mis dos mejores amigas. Las tres hicimos el pregrado en Sociología, pero cuando terminamos cuarto semestre nos enviaron una cartica en la que nos decían que no nos volvían a recibir en la universidad, así que fuimos expulsados, conmigo, 25 estudiantes. La desbandada fue grande. Cada cual cogió por su lado y yo, que tenía un préstamo del ICETEX, sólo pensaba “hasta aquí me trajo el río”. Sin perder tiempo pedí el traslado para otra universidad y en ese semestre me casé. Mi esposo me apoyaba incondicionalmente y logramos que en el siguiente semestre me volviera a recibir para continuar mis estudios de Sociología, aunque con matrícula condicional.

Al terminar mi pregrado hice una tesis que obtuvo el primer premio nacional de tesis en el campo de las Ciencias Sociales, seleccionado entre 76 trabajos de investigación participantes calificados por 5 jurados de excelente trayectoria. A la entrega del premio tuvo que ir el rector de la Universidad, el vicerrector y el decano de la facultad. ¿Yo, la niña expulsada y vuelta a recibir era la que le estaba dando *gloria* a la universidad? Esas son las dulces venganzas que tanto me gustan.

Pues con un premio nacional en investigación me sobraron ofertas de trabajo: la misma universidad que me había expulsado me llamaba para ser docente. Hasta ese momento odiaba a los maestros, por eso mi tesis fue en el campo de la sociología de la educación, pues me proponía ponerlos frente al espejo y hacerles ver a ellos y al país la podredumbre en que nadaba (y nada) el sistema educativo.

Pocos años después hice una especialización en comunicación. Esta pasó sin pena ni gloria. Paralelamente, seguía trabajando en educación y, desde el primer día que comencé, lo hice utilizando un método que había creado con el fin



de que los estudiantes que yo orientaba tuvieran verdadera libertad de pensamiento. Fue una experiencia inolvidable.

Yo era muy joven y sentía muchos miedos, creo que todos los que uno puede introyectar durante todos esos años de “educación bancaria”. Mira que no son pocos y superarlos me ha costado la vida entera. Cuando terminé estos estudios quería seguir estudiando, pero no quería ni volver a pensar en ser alumna. Cuando iba por la calle y veía estudiantes con libros y cuadernos bajo el brazo, sentía que todo mi cuerpo temblaba, me estremecía imaginándome que estaba sentada en un pupitre de esos y tenía ganas de quemarlos porque, tal como los diseñan, son un atropello al desarrollo intelectual y personal de los estudiantes.

Mientras seguí mejorando mi método y mi pedagogía, continuaba creciendo en desarrollo humano, porque, además de trabajar con las universidades, trabajaba con las comunidades de los sectores populares. Siempre a través de mi método y de mis mediaciones pedagógicas, logré excelentes resultados en **TODOS** los estudiantes, no sólo por el desarrollo de su intelecto sino por la interacción que lograba establecer con cada uno de ellos. Sentí como docente que, así el salario fuera de miseria, lo más gratificante estaba conformado por todos aquellos momentos en que veía cómo los estudiantes, “todos”, avanzaban y, casi siempre, los más retrasados daban grandes saltos cualitativos en su proceso y pasaban a estar al lado de los mejores; ese era el momento en que, dentro de un gran respeto y sentido de camaradería, me expresaban la bondad del método. Estaba feliz.

Pero me comencé a tropezar con el “currículo tradicional”. Descubrí que la mayor estupidez que existe en el sistema educativo actual es la forma como se estructura el currículo. Esta forma de trabajo no permite desarrollar la crítica, la reflexión, las relaciones y las distintas conexiones que se pueden hacer en la ciencia. Por supuesto, esto significa que al estudiante sólo se le permite repetir y todas las demás habilidades de pensamiento de orden superior se van mutilando. Luego, los docentes se preguntaban: “¿Por qué será qué...?”; y mientras los docentes se hacían estas preguntas yo seguía avanzado y me estrellaba definitivamente contra el currículo.

En una ocasión, en una universidad, al terminar el examen final los estudiantes me sacaron en hombros. Yo estaba feliz y muy pero muy triste. Al llegar a mi casa no pude más y dejé salir todas las lágrimas que tenía contenidas en mis sentimientos. Mi esposo me preguntó si me había ido mal y le contesté: “No, al contrario, me ha ido muy bien”, Entonces me preguntó por qué lloraba y le conté todo lo que había pasado, que mi inmensa tristeza era pensar que yo sabía

que los estudiantes sólo estaban dando entre el 10 y el 20% de lo que realmente podían aportar. Esto porque el currículo no permite que haya “investigación”, es prácticamente imposible que los estudiantes puedan hacer algo mucho más serio.

La crisis fue grande, muy grande, no quería ser docente, no quería volver a trabajar en las universidades, mientras que con las comunidades me fascinaba el trabajo. Cuando comparaba uno y otro trabajo, entendía que la libertad con la que se trabaja con las comunidades es muy grande, tanto para ellas como para el facilitador. Durante las vacaciones alcanzaba a medio desintoxicarme de ese ambiente universitario y coger fuerzas para continuar.

Unos añitos más tarde hice una maestría en desarrollo educativo y social que, creo, fue uno de los mejores regalos que me dio la vida, pues los maestros, esos sí que son “MAESTROS”, así, con mayúsculas, eran los más altos profesionales que todavía tiene hoy el país, en las diferentes áreas y disciplinas del conocimiento relacionadas con el plan de estudios. Aunque uno que otro ya partió para su encuentro definitivo con Dios, siempre diré que ante ellos me inclino para decirles de corazón: Mil gracias.

Durante todo este tiempo seguía construyendo el método del que he venido hablando. Mi tesis de la maestría consistió en un proyecto hermoso realizado en el Caquetá con 4 maestros, de los cuales me siento muy orgullosa. Tuvimos todos los obstáculos y dificultades del mundo. Entre las dificultades teóricas, encontramos maestros que no tenían ni idea de lo que era investigar, con muchos vacíos en lecto-escritura, sin ninguna motivación más que la de subir en el escalafón docente *a como diera lugar*.

Desde el punto de vista extrateórico, fueron miles de miles. Baste una muestra: el pueblo donde trabajábamos con los maestros era “zona roja”, había mucho seguimiento que se volvió hostigamiento por parte de la fuerza pública. Inicialmente, los partidos políticos nos esquivaban y muchos maestros les decían a sus compañeros que esas investigaciones que ellos estaban haciendo se iban a volver en contra del magisterio y, si esto sucedía, ellos –los maestros investigadores- pagarían con sus vidas el supuesto daño que le iban a hacer al sector del magisterio.

Fueron muchas las experiencias maravillosas que viví en el campo de la educación. En honor de verdad, también fueron varias y diversas las que fueron dolorosas hasta cierto punto, pues una característica mía es que siempre trato de sacarle a cada caso lo mejor que pueda tener, no sólo por lo que ocurre en sí mismo, sino por el significado que puede tener para mi formación como ser humano. Desde este punto de vista ninguna experiencia es negativa, porque todas

le aportan a uno, ¿verdad?. Sin embargo, el dolor y el sufrimiento por el que se pasa es muy duro, así la madurez que uno logre sea muy gratificante.

Desde muy pequeña, desde la educación familiar, comencé a recibir aportes importantes que me permitían reflexionar. Esos aportes los recibí como consecuencia de aspectos positivos o negativos que iban apareciendo en mis escasos años. Generalmente lo negativo es lo que más le permite a uno hacer una reflexión y buscar explicaciones, comprensiones y transformaciones que le sirven en su trasegar diario, a través de hacer reflexiones, conexiones, relaciones, imaginaciones y todo aquello que le permite comenzar a aprender y a conocer el mundo en el que vive y con quien vive.

Toda la vida me sentí muy feliz de poder reflexionar alrededor de la educación que iba recibiendo, tanto en mi familia como en la institución educativa. Aun así, la que valoro como lo más rico en aportes, muy positivos, es la de la maestría. ¡Qué sabios son aquellos maestros! Me hicieron tanto bien, que adquirí con ellos una deuda de gratitud impagable.

Cuando llegué a hacer la maestría, estos profesores vivían (teoría- práctica) el mismo enfoque que yo llevaba en mi desarrollo intelectual y humano. Esto no quiere decir que fuera perfecta, sólo que compartíamos el mismo enfoque. De esta forma, al confrontarme con ellos, encontraba primero que andaba bien de enfoque filosófico, epistemológico y pedagógico, y que debía seguir avanzando en el desarrollo de éstos. Segundo, admiraba profundamente sus valores humanos, siempre los vi realmente como modelos. Es decir, quería imitarlos con *estilo propio* y nunca ser una copia de ellos. Se trataba de tomar para mí lo que más me interesaba, procesarlo poniéndole mi propia impronta e integrándolo a mis estructuras psico-socio-afectivas y cognoscitivas.

En los talleres, las asesorías, las conferencias me enriquecía permanentemente y me entristecía al saber que no tenía más tiempo para continuar investigando y estudiando, pues en ese momento era esposa, mamá de 4 hermosos niños(as), trabajadora –tenía dos trabajos con el fin de poder pagar mis estudios– y estudiante. Dentro de este currículo encontré lo que es más importante para mí: la investigación. ¡La maestría tenía como eje curricular la investigación!

Esto logró en mí un avance fenomenal porque crecí enormemente en tan solo dos años. Cuando me gradué me eligieron como la “mejor alumna de la maestría”. Cuando me enteré de este reconocimiento me preguntaba por qué lo habrían hecho, si a mí me faltaba tanto camino por recorrer. Les agradecí en el alma porque eso aumentó mi autoestima, mi convencimiento de que lo que hacía

tenía mucho valor, así lo desconocieran, subvaloraran o negaran abiertamente en otros ambientes.

Después de mi grado, continué trabajando tanto con las comunidades como con instituciones de educación superior. Quiero resaltar que en todos los trabajos fui sincera, comprometida hasta el alma, dejé mi salud y, por tanto, buena parte de mi vida en ellos. En las instituciones traté de mantener un perfil *bajito* porque había observado que los perfiles altos atraen, como en las colmenas, muchos depredadores. Ya lo verán ustedes también.

Recién había terminado mi carrera de sociología, fui directora de mi propio Jardín Infantil “Arte y Vida”, en el que trabajamos con un método basado en la investigación. Los trabajos que hicimos con los niños fueron preciosos, siempre a partir de las preguntas que los niños se hacían en el jardín. Allí no había propiamente clases, sino que sencillamente habíamos creado un ambiente donde los niños tenían múltiples espacios, elementos, instrumentos y actividades, con los que podían actuar, reflexionar, hablar, jugar, compartir y pelear, por supuesto, con los otros niños. A partir de las preguntas que ellos se hacían dentro de esa vida de estar juntos, de compañerismo, de ver lo que hacía el uno con el otro, surgían preguntas supremamente interesantes, las que nosotros aprovechábamos para desarrollar las investigaciones que después los niños iban a socializarlas en otros jardines infantiles, haciendo una especie de *conferencia*.

Un día un niño estaba caminando muy pensativo por un corredor, a medida que caminaba muy despacio se iba sacando los mocos con el dedo, pasé por su lado y me di cuenta de que algo interesante iba a suceder. Él me vio pasar, me llamó y, como yo seguí, me dijo: “Mira, espera, ¿tú tienes mamá?”, a lo que le contesté: “Si yo tengo mamá”. Después de un momento, él volvió a preguntar: “¿Y esa mamá tiene otra mamá?” Le respondí: “Sí, esa mamá tiene otra mamá”. Así continuó haciéndome la misma pregunta y yo dándole la misma respuesta. Algunos niños que estaban cerca se unieron para seguirme haciendo la misma pregunta. Yo seguía dándoles la misma respuesta y observándolos a todos. Entonces el niño que hizo la pregunta la primera vez, se revolcó el cabello con la mano y dijo: “¡Ajhjhjhjhj! Entonces, ¿cuál fue la primera mamá?”. Todos los niños estaban muy interesados y querían saber cuál había sido la primera mamá. Les dije que esa era una historia muy bonita y un poco larga, y que estaba recogida en unos libros. Podíamos leer los libros e ir descubriendo cuál había sido esa primera mamá. Traigo a colación esta experiencia porque a través de ella se puede ver:

1. Que el niño estaba filosofando.
2. Que había descubierto el concepto de causa.

3. Que había descubierto el encadenamiento de causas.
4. Y que había descubierto la causa final.

¿No es acaso una maravilla acompañar a un niño que a sus 6 añitos es todo un filósofo? Esto sólo se pudo dar porque como docente:

1. Habíamos creado un ambiente de libertad de pensamiento, de respeto por todos y cada uno de los niños, y por un trabajo gratificante para ellos y para nosotros.

2. Me limité a responder su pregunta sin hacer más explicaciones hasta que ellos no las pidieran. Por eso quedaba un sabor en el ambiente no muy agradable, pues los niños sentían que no se había llegado al final de la respuesta.

3. Esa forma de respuesta, que permite que ellos pudieran volver a preguntar, hizo que a través de todas las preguntas que siguieron a la primera, llegaran a “la pregunta del millón”. A partir de ahí, comenzó la investigación.

4. Durante el proceso de investigación se entusiasmaron tanto que todos los niños del jardín entraron a participar de las actividades que siguieron. Estuvieron siempre muy comprometidos, activos y trabajadores, prepararon la conferencia y escogieron los expositores y los actores que harían la dramatización. Después de ir a los jardines –se presentaron en varios en una época–, volvíamos a charlar sobre cómo nos había ido y ellos, sin saberlo, hacían autoevaluación y coevaluación de una manera increíblemente democrática y respetuosa.

5. Nuestra evaluación era la siguiente: Si un niño de 6 años es capaz de hacer tales preguntas y reflexiones, y de llegar a tales conclusiones ¿qué hace haciendo como tarea planas obligadas como “mi mamá me mimó, el enano bebe o un bonete bonito”, sólo porque las deja el docente? ¿No es acaso esto comenzar a padecer la filosofía y la epistemología de una educación tradicional, en donde lo importante, no es sino repetir de la manera más exacta y fiel la muestra que le ofrece el profesor?

Otra pregunta que resultaba de nuestra evaluación era: ¿Qué significa el hecho de que los niños no necesiten un tiempo especial de *recreo* para salir, todos en manada a descansar? ¿Cómo es posible que quieran trabajar, intelectualmente hablando, por períodos bastante largos para su edad y que sean capaces de regular sus cambios de actividad sin que nadie les esté recordando e imponiendo

una determinada hora para hacerlo? ¿Por qué son capaces de trabajar en equipo y solidariamente? ¿Por qué su solidaridad se desborda ante una idea que hay que echar a andar? ¿Por qué aportan ideas y soluciones a los problemas de una manera sencilla, espontánea y creativa? ¿Por qué avanzaban tan rápido en su proceso de desarrollo intelectual y humano, y a los 4 años ya sabían leer y escribir? ¿Por qué lloraban mientras guardaban sus “Instrumentos de trabajo” cuando se terminaba la jornada escolar?

6. Dejo estas preguntas como evidencia de que el método que habíamos comenzado a crear y a aplicar con varios grupos, desde el comienzo mostró sus bondades.

7. Recordemos: Yo estaba dirigiendo mi propio jardín donde aplicaba la filosofía, la epistemología y la pedagogía que sostenía, porque creía que era la que debía ser. Por tanto, definíamos el currículum después de ponernos de acuerdo con el equipo de colaboradores.

Paralelamente, tuve una experiencia de trabajo en primaria y bachillerato que fue muy poco gratificante porque: primero, fue con monjas; segundo, la institución no era mía, yo era subalterna; y, tercero, había sobre todo una monja que no podía ver que la gente disfrutara con el trabajo, era tan rígida que no aceptaba que la gente se riera cuando estaba trabajando, ni que se saliera en lo más mínimo de las normas que ellas tenían establecidas, le decíamos “generala”. Entonces, cada rato, entre ella y yo teníamos discusiones, le hacía preguntas a la monja, lógicamente la monja me contestaba dentro de su orientación tradicional y autoritario; le cuestionaba precisamente esos enfoques y eso hizo que yo no fuera muy querida por ella. En ese año quedé embarazada y esto fue una razón más para que la monja me comenzara a perseguir, a montármela, a fastidiarme en todo sentido. Donde yo estaba, allá llegaba a molestar, a decir cosas, a mandar, a acabar, a veces, con las reuniones.

Las niñas me buscaban para que trabajáramos en álgebra pues decían que les gustaba la forma como yo les hacía perder el *miedo a la materia*. De modo que a lo anterior se unió el “quisquilleo” del profesor, pues decía que él era el profesor de algebra y nadie se podía meter con su materia. La monja colaboraba diciendo: “¿Qué están haciendo? -ella veía que estábamos trabajando- ¡Vayan al salón! Usted no puede enseñarles álgebra, porque usted es la profesora de sociales”. Mire usted, como era la profesora de sociales no podía enseñarles álgebra. ¿Quién ha dicho que la ciencia no puede ser manejada por quien sabe y puede manejarla? ¿Por qué prohibirle a alguien compartir su conocimiento con unas niñas que decían que les gustaba la manera como les explicaba y que por eso recurrían a mí? Parecía que no importara que las niñas entendieran, aprendieran y

podieran hacer buenas evaluaciones. Pero la monja seguía persiguiéndonos. Finalmente, terminaron cancelándome el contrato de trabajo a la mitad del año y mi embarazo iba para adelante.

Cuando uno es joven es muy ingenuo, y yo pensaba que se me había venido el mundo encima porque me habían cancelado el contrato, me dolía la cabeza y sentía que iba a perder el sentido, pero ya después, cuando pasan los años y va llegando una experiencia reflexionada, una comienza a decir bueno, si una vez me quedé sin trabajo y volví a conseguir, pues seguramente ahora va a ser algo parecido. Sin embargo, la parte emocional se siente en algún grado lastimada, se sufre bastante en esos momentos. Luego nace la ilusión, porque vuelve un nuevo trabajo, vuelve el entusiasmo, se piensa en los estudiantes, en las familias que pagan, en el país, etc.

A nivel universitario los ambientes son parecidos y diferentes al mismo tiempo. Parecidos porque finalmente las universidades en el fondo lo que utilizan es un enfoque educativo tradicional, diferente porque de todas maneras uno tiene “un poquitín”, y lo digo entre comillas, de mayor libertad para actuar. No es mucha, pero algo es algo.

Llegué a la universidad como docente, a la misma en la que me había graduado. Me llamaron para que asumiera una cátedra en el campo de educación y yo dije: “Bueno, si he sufrido tanto con los maestros que yo tuve, si sufrí tanto con la educación que me dieron en mi casa, si me echaban de los colegios cuando estaba en bachillerato, si fue toda una odisea terminarlo, porque me ponían matrícula condicional, me amenazaban permanentemente, diciéndome que me iban a echar, que no me iban a dar el cupo para el año siguiente, etc., etc., pues, ¡Ufff! Llegué a la universidad! Allá es donde hay libertad y puedo ir a clase o no ir, o puedo hacer lo que yo quiera. Eso es un engaño. La cosa sigue igual o peor en otros aspectos”.

Me acuerdo mucho de una profesora que, normalmente en la clase, hacía por lo menos (alguna vez le contamos) como 12 amenazas, todo relacionado, con su materia: Que si no estudian se van a rajarse, que aquí el que pasa es el que sabe, que aquí el que tiene buena nota es el que sabe, que el otro se va a rajarse, etc. Desde ese punto de vista, la cosa no es como tan distinta. La diferencia está en que finalmente, no le califican la conducta, la disciplina y la moral, aunque si se la pueden “montar” hasta sacarlo de la universidad.

De todas maneras, una con los compañeros logra mantenerse cuerdo y llegar a un cierto equilibrio, a una cierta madurez, una va alcanzando, poco a poco, cierto grado de sensatez en lo que hace. Pues bueno, ahí va pasando, pero

hasta que me echaron de la universidad también, porque nuestro grupo de estudio quería que nos enseñaran más de lo que nos enseñaban y que no nos enseñaran, por ejemplo, un solo filósofo, sino que nosotros queríamos ver diferentes posiciones filosóficas, diferentes escuelas, primero para conocerlas y segundo para poder escoger la que más le gustara y matricularse con esa escuela o saber que no hay ninguna que le guste, que tiene que crear la propia, pero siempre hay cosas que a una le gustan y con las cuales puede compartir y convivir. Pues sí, hasta de la universidad me echaron, pero finalmente me dejaron un semestre por fuera, me volvieron a recibir y terminé.

Hice mi tesis en el campo de la educación porque tenía muchas ganas de retomar las experiencias de los maestros, ponerlos frente a un espejo, para que se miraran y se reconocieran en ese que le digo yo, en ese caldo putrefacto que significa el autoritarismo, que significa represión, que significa la falta de libertad de pensamiento, la falta de libertad de ideas, la falta de poder, de poder salirse, como quien dice, del corral; pero de todas maneras el trabajo de tesis que hice participó en un concurso nacional y obtuvo el primer premio, esa tesis tiene como título “La Cultura de la Sumisión”, no me imaginé que fuera a tener tanto impacto. Después de que me gradué y recibí el premio, la misma universidad que me había echado, me llamó para que fuera docente de la universidad.

Me había prometido que, si yo era docente, porque además nunca me imaginé llegar de esa manera a la docencia, no quería ser como habían sido mis profesores, entonces tenía que preguntarme: ¿Cómo quiero ser? ¿Qué tipo de maestra quiero ser? Al responderme esa pregunta, me di cuenta que tenía que comenzar a crear metodologías y didácticas y a conocer escuelas pedagógicas que me permitieran trabajar de una manera totalmente diferente, y así comencé.

Fue entonces cuando me encontré con autores como Paulo Freire con su Pedagogía del Oprimido, con el francés Jules Celma con su libro *Diario de un Educastrador*, con *La Joda Educativa* de Jorge Betancourt, con el libro *Un espíritu libre no debe aprender como esclavo*, con libros de filosofía de la educación, con filósofos y corrientes de pensamiento, y entendí que la sociedad se mueve de manera dialéctica. Encontré dos grandes líneas de pensamiento en filosofía de la educación. Todo esto me ayudaba a pensar que yo no estaba desfasada sino que, muy por el contrario, sin saber que esas líneas existían, ya pertenecía o, más bien, me inscribía en una de ellas.

Años más tarde fue cuando hice consciente por qué era que a mis estudiantes les gustaba tanto trabajar conmigo. Tuve grupos de estudiantes en las diferentes materias durante los diferentes semestres, a quienes les encantaba la manera como trabajábamos, cómo producían estos(as) *muchachitos(as)* de



manera increíble, impresionante, eran felices con su relación con la ciencia, con el pensamiento, con la creatividad.

Estaban felices porque avanzaban en su desarrollo humano, como compañeros, como amigos, como personas solidarias, como equipo de trabajo. Realmente eran comprometidos, podían venir a mi casa a trabajar conmigo, etc. Al lado de este trabajo, yo iba avanzando en la creación del método con el cual toda la vida me desempeñé en la docencia.

### **Una mirada innovadora**

Una cosa que yo siempre hago en docencia, es trabajar con una mirada innovadora. “No dicto clases, no soy dictadora de clases”, yo trabajo con mi gente en proyectos, la materia puede ser la que sea, pero la metodología de la asignatura siempre ha sido una metodología que se hace con un enfoque investigativo, como se construye ciencia.

Eso hace que los estudiantes sean los que se proponen sus propios proyectos y los desarrollen con ese enfoque investigativo, con lo cual ellos están descubriendo por sí mismos, conocimientos permanentemente y eso es lo que nunca se les olvida y los hace muy felices, lo cual no quiere decir que no tengan obstáculos durante el desarrollo de sus proyectos, pero justamente, el solucionar esos obstáculos, es lo que los va formando y les va dando mucha madurez, mucha solidez teórica y práctica porque se sienten capaces tanto de resolver los problemas en la práctica, como de elaborar la teoría que corresponde a la explicación de sus problemas.

En la parte administrativa me he desempeñado como coordinadora, asesora, directora, etc.; pero también he asumido mi trabajo con un enfoque investigativo, porque todos los problemas que se presentan en los trabajos, si las directivas y los llamados “subalternos” los manejaran con un enfoque investigativo, la madurez de las personas sería impresionante, llegarían a tener un altísimo grado de sensatez de calidad y calidez humana. En relación con los conflictos y la violencia, aquellos se darían pero sin los niveles de violencia con los que la gente está acostumbrada a responder o a que les respondan. Así sean niveles de violencia muy sutiles, de los cuales podríamos hablar más tarde.

### **Algunos logros**

Los logros no son siempre totales, por eso existen resultados a corto, mediano y largo plazo. Además, casi siempre, cuando una cree que ha llegado a la meta, ésta se le escapa y le hace una nueva invitación. Así que una está

permanentemente viendo cómo llega a la meta y como nace otra que se ve muy lejos de alcanzar. Los logros son a veces chicos o grandes que se van trabajando poco a poco y, a veces, sin que uno se dé cuenta, el final llega. Los logros chicos, en contadas ocasiones se reconocen, pero sobre sus espaldas van cargando a los grades. Por eso mismo los logros chicos son tan importantes.

El descubrir la forma como se debe hacer un proceso, por ejemplo, también es un excelente logro igualmente que saber llevar un determinado proceso. Por ejemplo, me siento muy feliz de haber sido una persona supremamente crítica con la educación que me dieron en mi casa, pero para eso tengo que decir que tuve unos papás que eran de corte autoritario y que se preocuparon extraordinariamente porque todos sus hijos estudiaran, pero yo sí cuestionaba desde allá la forma como me educaban y, siendo muy pequeñita, hacía crítica a mi nivel, con mis palabras y sentía que llegaba a tener logros importantes.

Quisiera contarles una anécdota al respecto, tal vez una de las que más me han impactado. Yo tenía como aproximadamente cuatro años, cuando una está en la etapa de sentir que primero “yo soy yo y los demás son diferentes a mí” y que por yo ser yo y ser diferente a los demás, tengo derecho a tener mis propias cosas. Pero resulta que en mi casa, siempre mi mamá, andaba haciendo ordenar, hoy diríamos “haciendo mantenimiento administrativo”, por eso ella metía la mano en todo. Si yo tenía, por ejemplo un carrito, un carretel de madera que ella misma había desocupado de las costuras que hacía, yo lo recogía y lo quería para mí, entonces para poder sentir que “era mío” tuve que esconderlo, porque donde me lo encontrara ella lo empleada o lo botaban.

Una vez yo tenía en una bolsita, no puedo decir que plástica porque en esa época en mi pueblo no existía el plástico, de papel donde tenía guardada una tapa de caucho de un frasco de penicilina, el frasquito correspondiente, en el frasquito tenía un par de agujas, ¡ah! y algo muy gracioso, un pedazo de un globo de caucho, de una bombita de esas porque se había roto y había tomado los pedazos de caucho, porque me llamaba la atención poderosamente cómo el caucho podía estirarse y encogerse y cómo era diferente, por ejemplo, del frasco de penicilina que era de cristal, pero sí encontraba un parecido, un mediano parecido, entre la tapa del frasco de penicilina que era de caucho, con los pedazos de caucho que yo tenía de la bomba. Había corrido un mueble y puesto la bolsa detrás del mueble, luego lo corrí contra la pared para que nadie lo viera. Entonces, cuando veía que podía escaparme de la mirada de mi mamá, iba y visitaba mi bolsita, sacaba todo, veía que no faltara nada, jugaba con ellos y volvía a guardarlos allá detrás del mueble.

Un buen día, en una de sus limpiezas, mi mamá hizo que la empleada corriera el mueble mientras ella iba barriendo muy bien. De forma que mi mamá vio ese paquetico, lo abrió y comenzó a decir: “¿Y esto de quién es? ¿Y quién habrá hecho esto? Vamos a averiguar quién está guardando mugre”. Desde que vi que mi mamá estaba barriendo por el lado del mueble y que iban a correrlo, me puse triste y nerviosa, corría de un lado a otro, sentía que mi corazón se agitaba y palpitaba durísimo, sin poder decir nada pensé: “Me van a quitar mis cosas, si esas son mis cosas, mis juegos”. Estaba perdida, me habían quitado como la mitad de la vida. Sí, como el tesoro más grande del mundo. Por supuesto me las quitaron y las botaron, las echaron a la basura. Para los adultos eran basura, pero yo sufrí bastante esa noche y también pensé: “Cuando yo sea grande no le voy a quitar las cosas a los niños”. Esto lo estaba entre los 4 y los 5 años. ¿Por qué dije eso? Yo no sabía cuáles era los principios epistemológicos, pedagógicos o filosóficos que podía haber detrás de esa posición mía, pero ya desde ahí veo que estaba sentando una posición al decir que le iba a respetar a los niños lo que ellos tuvieran y que no se lo iba a botar así. Por supuesto, ese es un pensamiento de una niña de 4 o 5 años, pero sí creo que detrás de eso ya se ve un estilo de pensamiento que iba a tener en la vida.

Aparte de eso, pues hay muchísimas otras cosas que una pudiera comentar de su educación familiar que no fueron así como muy gratas, recuerdo que tenía cualidades de líder. En el pueblo no había carretera. En el año 58 llegó la carretera a este pueblo, por supuesto hubo una fiesta muy especial. El primer carro que llegó era un jeep destartado, viejito, vuelto nada, pero era el primer carro y llegaba al pueblo a prestar el servicio. Soy de las niñas que puede decir: “cuando yo conocí los carros...”. Después comenzaron a llegar las famosas chivas y un día yo vi una chiva que estaba desocupada al frente de una tienda, donde despachaban a esos carros con la gente que iba para la capital de la intendencia. Entonces me di cuenta que un conductor que estaba tomándose un tinto se levantó y dijo: “Bueno, me voy”, y se despidió de los compañeros. Él iba para el carro, yo me atravesé y le dije que si él iba a salir de viaje, a lo que respondió que sí. Entonces le pregunté: “¿Tiene puestos libres?”, “Sí”, “Le propongo una cosa, tengo unos amiguitos que quieren ir hasta el río”, sin dejarme terminar me dijo: “Claro, súbanse que yo los llevo”, y nos subimos. Éramos un grupito de entre 8 y 10 niños del pueblo que estaban esperando que yo les llevara la razón. Me sentía como la mamá de ellos porque los ayudé a subir, me subí de última y nos fuimos para el río.

Cuando llegamos al puente, todos teníamos que bajarnos porque era colgante y no podía pasar con toda la gente dentro del carro. Le dimos las gracias al conductor y comenzamos a devolvemos y a contar lo rico que era sentir el aire

que nos pegaba en la cara, sentir la velocidad del carro y ver los pájaros que pasaban, las cercas se movían y se iban quedando atrás, todos los árboles corrían y desaparecían, todos los postes también quedaban atrás, todo se iba yendo e iban apareciendo cosas nuevas. Cuando vi que mi papá iba bajando por la carretera con una mano atrás y otra metida en el bolsillo, dije: “Aquí la cosa no está buena”. Mi papá llegó hasta donde nos encontrábamos y de la mano que traía atrás sacó la correa, nos cogió a todos a fuate y nos iba llevando hacia el pueblo.

Hay una cosa bien interesante y es que en este pueblo -eso tiene su parte muy bonita-, todos los adultos se sentían, hasta cierto punto, papás de los niños de todos los niños, entonces cualquier adulto del pueblo tenía autoridad y derecho de, por ejemplo, si un niño andaba medio perdido, recogerlo y llevarlo hasta la casa porque, como era un pueblo pequeño, todo el mundo se conocía. También podían decirle que no, que no matara con cauchera a los pajaritos o que no tirara piedras a los animales, a las garzas, a las aves que pasaban, etc. Aunque así como tenía de bonito también tenía de feo, porque también tenían poder y autoridad para darnos fuate. Lo triste es que nos pegaban por cosas que considerábamos experiencias bonitas y que de pronto bastaba con una orientación o con una charlita que nos dieran para que nosotros enriqueciéramos nuestra experiencia y, la próxima vez, si la hacíamos, la hiciéramos con más seguridades para todos.

Ese tipo de experiencia era lo que me daba pie para dedicarme a pensar y a criticar. No solamente hacía la crítica del tamaño de mi edad, por supuesto, sino también a sacar la teoría, a hacer la conclusión, a partir de lo que hubiera sucedido. Y así así fui toda la vida.

Quiero resaltar otra cosa. En ese pueblo había una escuela donde íbamos a estudiar. Nos cuidaban mucho. Tuve una maestra que yo no sé si yo aprendí con ella o no aprendí pero la quiero mucho. Ella todavía vive, está ciega, pero todavía vive y he tenido la oportunidad de saludarla y de hablar con ella. Yo la quería mucho porque me parecía que era una persona y una maestra alegre y simpática que no nos maltrataba. Y aunque las maestras y los maestros de esa época tenían la autorización de todos los papás para darle fuate a los niños, yo no recuerdo que ella me hubiera castigado y le tengo un gran cariño.

También recuerdo una maestra que no había un día que no me diera fuate. En la escuela teníamos unas eras, donde cada quien sembraba lo que quería. Nosotros habíamos sembrado matas y flores de jardín, pero también algunas legumbres y verduras, como repollo y lechuga, y a partir de las 4:00 p.m., cuando salíamos de la escuela, podíamos ir a cuidar nuestras matas. Un día se quedó una

amiga cuidando sus matas y me quedé yo, porque vi que esa era una cosa buena, pero, de pronto, la maestra salió y nos cogió a fuate. Esa era una persona a la que yo todavía, a mi edad, siendo tan vieja y con el nivel de madurez que tengo, cuando pienso en ella, aunque he superado muchas cosas y la comprendo, a nivel de sentimientos todavía no puedo reconciliarme del todo con ella.

Esa experiencia se quedó siempre conmigo. Cuando yo me acordaba de ella, sentía que la odiaba, que no la quería, pero ni por nada del mundo, porque no solamente nos hablaba fuerte sino que vivía castigándonos: que arrodílese en granos de maíz, que arrodílese con los brazos en cruz, que arrodílese con una piedra en cada mano, y con los brazos abiertos, además le daba a una coscorrónes y pellizcos. Yo nunca me dejé pellizcar, pues no sé por qué siempre consideré que los pellizcos eran muy humillantes, a veces prefería que me diera un fuetazo y no me pellizcara, de modo que siempre que intentaba pellizcarme, no sé cómo me soltaba y salía corriendo y no me podía pellizcar. Por supuesto, ¡qué la voy a querer! Además, no podía contar con mi papá y mi mamá porque ellos estaban de acuerdo con la maestra y cuando me iban a matricular, por ahí derecho firmaban una autorización para que ella me diera fuate. Así que: “coma callada y aguante”.

Luego, en el bachillerato pues también tuve otras experiencias alrededor de los pellizcos, porque además mi bachillerato, por lo menos como ya dije, la primera mitad de mi bachillerato fue interna entonces, la cosa era como más dura todavía. Al mismo tiempo puedo decir que fui muy feliz, aunque no por los maestros, ellos no me hicieron feliz, tal vez uno o dos maestros podría yo salvar de todos los maestros que tuve entre primaria y bachillerato, pero los que sí me salvaron o, mejor dicho, mi salvación fue el hecho de que con las amigas nos queríamos mucho, éramos muy solidarias, muy compañeras en todo sentido. Con ellas sí pude desarrollar la solidaridad, el cariño, el respeto y eso sí me hizo muy feliz. Agradezco también a esos poquísimos maestros que realmente tuve, que eran como especiales conmigo, no porque fuera la niña preferida, sino porque ellos me explicaban, me enseñaban, me hablaban, se comunicaban, no me gritaban, no me maltrataban, etc.

### **Energía positiva a granel**

Creo que ese torrente de energía positiva es lo que ha hecho que no me haya dejado “domesticar” durante el proceso educativo. Esto lo digo hasta cierto punto, entre comillas, porque la ideología nos la juega a cada momento, como lo verán más adelante. A la larga, una también va descubriendo modelos que corresponden a cosas, a acciones, a actividades, a formas de pensar autoritarias, pero es que justamente gracias a que no comulga con ellos, puede ir

descubriéndolos y trabajando para superarlos. Esos sí podrían llamarse antimodelos.

La verdad es que la alegría, la satisfacción que se siente es grande, después de que ha superado un obstáculo de éstos, se descubre que sí se pueden superar. Entonces siempre decía: “Actuemos así y esperemos el resultado. Cuando éste aparezca, veremos cómo se sigue”.

Pero para defenderme de los adultos “y no morir en el intento” (risas) me fui creando un mundo, que era el mundo mío, que era un mundo interior al que nadie podía entrar. Ningún adulto podía entrar, si entraban eran mis amigos, otros niños o niñas como yo. Pero ningún adulto podía entrar a ese mundo. Me di la libertad de tenerlo. Allí hacía y deshacía, según mi propia manera de pensar.

En segundo lugar, estuvo el mundo con el que tenía que enfrentarme todos los días, Ahora que pienso, menos mal que había noche y en la noche, nadie se mete contigo. Esa realidad es muy dura, es dolorosa, pero justamente, también me ayudó a pensar.

Trataba de vivir mientras crecía; pero al mismo tiempo iba construyendo mi propio mundo en contraste con el otro. Haber creado dos mundos me sirvió muchísimo. Eso me ayudó a ser muy crítica con mi propia formación personal. Porque si yo no hubiera tenido este otro mundo mío, donde las cosas eran tan distintas y donde me sentía infinitamente feliz, creo que hubiera sido una persona supremamente frustrada, una persona amargada y hoy sería el mejor modelo de persona neurótica.

Tal vez me hubiera puesto ante la vida con una actitud de víctima teniendo muchos victimarios, viendo que siempre me convertía en una persona muy negativa, pero eso también me repugnaba. Mi naturaleza tiene el principio del placer, de la búsqueda de la felicidad, cuéstemelo lo que me cueste. Al final de cada día me refugiaba, me zambullía en mi mundo y allí, a partir de mis críticas, arreglaba todo, y trataba de entender por qué me habían aplastado y por qué me dejaba aplastar por ese mundo que yo encontré cuando nací. Creo que eso fue un logro muy grande, no haberme dejado castrar hasta donde más pude, por ese mundo que yo encontré cuando nací.

Repito, mis papás me querían, me quisieron mucho y me dieron todo, nos daban a todos lo que necesitábamos y se mataron porque nosotros estudiáramos, llegáramos a ser profesionales. Pero siempre dentro de un enfoque que fue poco grato para nosotros, donde uno sabía “teóricamente” que lo querían, pero sentía que no lo querían. Lo mismo pasó en la escuela, aunque creo que sinceramente fue peor. Lo mismo pasó con las monjas.

Los logros que yo iba teniendo me confirmaban que yo tenía que estudiar, porque oía hablar a mi mamá de la ignorancia como uno de los problemas más graves que había en la sociedad. Entonces yo pensaba que tenía que estudiar mucho porque, cuando fuera grande, tenía que hacer algo para que en mi pueblo pudiera mejorar, cambiar esa situación de violencia intrafamiliar, económica, política y social que carcomía. Mi ideal era que yo debía estudiar para poder ayudar a transformar esa cantidad de enfermedades sociales que había en mi pueblo. Obviamente no las llamaba así, era muy chica. La verdad fue que al final pude aportarle a mi pueblo varias cosas que han sido muy positivas que más adelante las comentaremos.

Con todo, el bachillerato también fue muy doloroso. Como alumna sufrí los castigos, la persecución, la molestia y el fastidio a toda hora de las monjas. Siento que en el internado era una niña que vivía castigada, pero, al mismo tiempo, sentía que no me gustaba cómo actuaban las demás compañeras del internado. Si ellas hubieran sido sinceras hubiese resultado que todo el internado iba a estar castigado. Sentía que ahí no había sinceridad, que las niñas eran lo que nosotros llamamos tapadas, mentirosas, hipócritas de esas que “tiran la piedra y esconden la mano”; porque cuando las monjas preguntaban: “¿quién está hablando, quien está por fuera del salón?”, contestaba: “Yo” y me ponía de pie. Esa era la costumbre. Nunca acusaba a las otras, ni mucho menos, pero si el ruido era muy grande, me preguntaba si era yo la única que está conversando con la de al lado.

Por supuesto, siempre recibía el castigo. Pero miren lo interesante: cuando uno es muy castigado y aunque sea poco castigado, llega un momento en que uno dice: “¡A mí que me importa! Si me sacan del comedor, pues que me saquen, después cuando salgan, me mandan a comer sola, pues entro y como sola y con eso ¿qué pierdo?, no pierdo nada; entonces no me importaba que me castigaran. Llegó el momento en que, como decían las mamás, “perdía hasta la vergüenza”, aunque yo nunca supe lo que querían decir con eso. Lo cierto es que a mí no me importaba que me castigaran.

Por otro lado, estando entre las mejores estudiantes del colegio, las monjas siempre decían que, aunque tuviera muy buenas notas, que aunque mis calificaciones fueran excelentes, me iban a echar porque yo era una niña insoportable, no lo decían todas las monjas, más que todo lo decía una que era la que hacía la vida imposible y la que parecía “informante”, me seguía a toda hora y vivía poniéndole quejas a la directora del colegio. Había otras que eran pasables. Finalmente, la monja que siempre estaba castigando, los sábados se veía feliz, cuando tenía que leer la lista de las niñas castigadas; esto se hacía porque a las niñas internas nos llevaban, a lo que se llamaba una caminada. Muchísimas veces yo estuve en “la lista de las niñas castigadas”. A mí me daba risa porque las

monjas, en el último momento, preferían llevarnos a todas que dejar a algunas en el colegio, porque si algunas poquitas se quedaban, decían: cuando volvamos no va a haber internado. Terminaban diciendo que nos perdonaban (no sé qué nos perdonaban), pero nos hacían prometer que nos íbamos a portar muy bien en la semana siguiente. Yo nunca prometí nada, porque creía que la promesa era una forma de chantaje.

Fui muy feliz también por alguna que otra monja que admiraba, sobretodo porque eran las más cultas, las que más habían estudiado. Me educó con monjas italianas y allí había de todo, había monjitas que se dedicaban a coser los hábitos de los curas, de las mismas monjas y las ropas de las iglesias, a limpiar los altares y todo eso, y había otras que eran las intelectuales y eran las que “dictaban las clases”.

Como ya les había dicho, de ese colegio me echaron a mitad de año, finalmente me echaron con una nota que primero le mandaron a mi mamá y a mi papá. Una nota con las calificaciones que decía: “si su niña no mejora la disciplina en el colegio, el beneficio de la beca aunque sobresalga en el estudio”. En junio me sacaron, me dijeron que no volviera, yo a veces pienso que definitivamente este mundo es totalmente dialéctico, porque hay que ver las cosas que se tuvieron que dar para que yo llegara a estudiar a Bogotá, a continuar mi bachillerato y a conocer a mi esposo. Si no me hubieran expulsado de ese colegio, nunca lo hubiera conocido porque lo conocí en este colegio. Como me “echaron” del colegio y mi familia había tomado la decisión de emigrar a Bogotá, por falta de posibilidades de educación, yo me vine con ellos y aquí en Bogotá, seguí estudiando. En ese año se acabaron los internados, pues yo había estudiado hasta medio año de tercero de bachillerato e iba a ser externa. Para matricularme no podía decir que venía echada del colegio, eran tiempos más “mojigatos”. Sencillamente dije que había estado enferma y que el año anterior no había estudiado, presentando mis notas de segundo de Bachillerato.

La verdad no entiendo porque creo que no era tan indisciplinada en las clases, porque a mí me gustaba atender, porque había descubierto que si atendía entendía, y que si entendía no tenía mucho que estudiar, sólo repasar una o dos veces, porque me aprendía las cosas de una vez en la clase. Entonces, no entiendo mucho que era lo malo que nosotras hacíamos, tal vez preguntas, tal vez jugábamos, tal vez molestábamos. Finalmente ese año me dijeron en septiembre que me avisaban de una vez que fuera buscando cupo en otro colegio, porque ahí no me iban a volver a recibir. Yo que venía echada del otro colegio dije: “¡Ahora sí me llevó el putas! Me van a contramatar en mi casa!”. Siendo adolescente tenía que enfrentar la adolescencia, teniendo presente esa inmensa soledad con que había pasado la infancia, porque no tenía a nadie adulto con quien pudiera



compartir y reflexionar sobre lo sucedido y tomar decisiones al respecto. Es decir, las únicas cómplices eran las amigas, las compañeras de curso y con ellas era que compartíamos, “todos los secretos” y todo lo que a una le pasaba. Así que pensaba que me tocaba afrontar el problema en mi casa, decir que no me iban a volver a recibir en el colegio. Enfrenté el problema contándole a una hermana mayor, quien, de una manera muy sabia que nunca imaginé y que nunca olvidaré, cuando le dije que no iba a tener cupo para el año siguiente, me respondió: “En Bogotá hay muchos colegios y si no le sirven los colegios de Bogotá, Colombia tiene muchos colegios, y si no le sirven los colegios de Colombia, en América Latina existen muchos colegios, alguno le ha de servir, pero si no le sirven, en el mundo hay muchísimos colegios y ahí sí alguno tendrá que servirle”. Con esta respuesta me sentí tan feliz, tan infinitamente que saqué fuerzas para seguir estudiando, pues sufrí mucho pensando en lo que me iban a decir en mi casa y, sobre todo, que me fuera a quedar sin seguir estudiando.

Posteriormente pasó algo interesante, pues finalmente dentro de las monjas no todas estaban de acuerdo con el mismo enfoque educativo y, por lo menos, la directora de mi curso y otras monjas muy jóvenes que había, dieron una discusión al interior de la comunidad, y uno de los argumentos que ellas esgrimían era que ese año estaban dejando sin cupo a las mejores niñas, a las mejores estudiantes del curso y que, por tanto, ellas no entendían cómo se iban a quedar, con las estudiantes regulares y malas, que el nivel del colegio iba a bajar muchísimo, frente a los otros colegios de la misma clase social. Ese argumento parece que convenció a las monjas del bando opuesto y lograron levantarnos, voy a decirlo de una manera muy actual en este país, el *boleteo* que nos habían hecho, así que nos avisaron que si queríamos podíamos volver. Me alegré infinitamente porque ya no tenía que enfrentar el problema en mi casa con mi papá, mi mamá y mis hermanas(os), sino que podía llegar a decir: “Mire aquí está el cupo para el año entrante”. Sin embargo se dio, por lo menos, mes y medio que estuvimos *boleteadas*, sufriendo mucho por la exclusión de la que seríamos nuevamente presas muy apetecidas.

Siento que ese comportamiento de nosotras -mis amigas y compañeras-, responde a que definitivamente, teníamos una manera de mirar el mundo y nuestras educadoras, (las monjas), tenían otra que respondía a enfoques educativos completamente opuestos. Esas precisamente eran las contradicciones que se presentaban, y ellas, que eran las que manejaban el poder, podían castigarnos, rebajarnos la disciplina y la conducta, hasta buscar que nos dejaran sin cupo. Nosotras no podíamos hacerles nada.

Finalmente, cuando llegamos a sexto, de alguna manera yo estaba muy triste, porque pensaba que era mi último año de colegio, y que, por lo tanto, era mi

último año para estar con mis amigas, las compañeras y con todas las niñas del salón que nos queríamos mucho, pero al mismo tiempo feliz de saber que ya podíamos salir del “dominio y potestad de las monjas”, que ya las monjas no tenían autoridad sobre nosotras y que iba a entrar a una universidad.

En este colegio, siempre tuve la fama de que era comunista. La verdad es que, en ese tiempo ni siquiera sabía que era ser comunista. Lo que sí hacía era vender el periódico “Frente Unido” cuyo director era el padre Camilo Torres Restrepo, que al poco tiempo se fue a la guerrilla y lo mataron. También, me gustaba mucho todo lo que tenía que ver con el existencialismo y leía a Gonzalo Arango, Jota Mario y a Sartre. Con las compañeras nos gustaba discutir sobre esos temas, e pronto nos dio por leer libros de santos. Entonces, leíamos el libro del hermano Pedro y hubo unos santos que a mí me gustaron mucho: Santa Juana de Arco y Santa Catalina de Siena, porque veía que eran mujeres que en su tiempo fueron unas *duras*, muy capaces de aportarle mucho a sus sociedades. Todas esas lecturas me daba una esperanza, todo eso me alegraba y me hacía ver que, de pronto, sí iba a aportar a la transformación de esta sociedad.

Hoy, reconozco que si he hecho unos aportes que han servido, que han tenido unas consecuencias muy positivas, pero al mismo tiempo, me sonrío, porque es que en esa época pensaba que iba a transformar el mundo y, resulta que lo primero que tenía que hacer era transformarme yo y lograr liberarme, por lo menos, hasta donde más pudiera, toda esa porquería que había recibido y que iba a comenzar, a limpiar mi cuerpo. Como quien dice: a ducharme intelectual y espiritualmente, para poder salir de la ducha, un poco más fresca y mirar las cosas de otra manera.

En la universidad, junto con dos amigas del mismo colegio donde habíamos terminado el bachillerato y otros compañeros hicimos un grupito de estudio muy agradable. Trabajábamos todas las tardes, pero un buen día nos dimos cuenta de que no sabíamos estudiar. Lo habíamos venido haciendo de memoria. Entonces, buscamos un pedagogo y le expusimos la situación: Consistía en que queríamos llegar a ser buenos sociólogos, estar entre los mejores del país, pero que nos dábamos cuenta que, de un semestre a otro, aun teniendo buenas notas, se nos había olvidado todo lo que habíamos estudiado y que eso nos tenía muy preocupados.

Él nos aportó un método de estudio que incluía estudio individual y estudio en grupo. Esto fue muy agradable porque comenzamos a aplicar ese sistema y nos dimos cuenta que avanzábamos mucho, que ya las cosas no se nos olvidaban tan fácilmente, que hacíamos aportes, críticas, reflexiones, que podíamos aplicar la teoría a casos concretos etc. Esa etapa fue muy bonita...,

hasta que llegó un cura, que era infinitamente neurótico. Siempre que llegaba a clase, se acercaba a mi silla y me decía: “Usted que hace aquí”, “las mujeres no deben estudiar”, “Ud. por qué no se sale y se casa más bien”. Conmigo había 57 estudiantes en el grupo y cerca de treinta y cinco mujeres, él se acercaba a dos o tres, entre ellas yo, para decirnos cosas de ese estilo. En todas las clases decía algo, pero, a mí siempre me escogía, las demás eran variaditas.

Tenía que aguantármelo con el fin de no tener que repetir la materia con él y, entonces tener que soportarlo durante dos semestres. Por eso estaba callada en mi silla, lo miraba solamente. Él se enfocó en la persona que planteaba y defendía a brazo partido que: primero, las mujeres eran las que más se tenían que educar porque, finalmente, eran las que educaban a los hombres, y entonces, había que educarlos como seres humanos no machistas. Al mismo tiempo, pensaba que no me iba a casar nunca, que no había nacido para casarme. Tenía unos ideales completamente diferentes y siempre el “neuro-cura” andaba mandándome a casar: “Usted porque no se sale y se casa con su novio” me decía, yo lo miraba con una infinita rabia, pero me quedaba ahí sentada y callada. Hasta que un día el cura llegó a clase más neurótico que siempre y me dijo “Sálgase del salón” y puedo jurar que **no estaba haciendo absolutamente nada.**

Estaba sentada en mi pupitre, amanecida, porque habíamos estado haciendo un trabajo de estadística que teníamos que entregar en la clase siguiente. Tenía mi trabajo listo, y a decir verdad, siempre que hacía un trabajo, al terminarlo, tenía un sentimiento muy gratificante, de muchísimo placer, porque me quedaba como extasiada mirando mi trabajo y pensaba: mi trabajo es lindo, mi trabajo es limpio, mi trabajo está bien presentado, mi trabajo está bien hecho, yo sé de ese tema ¿sí? Entonces, ese día estaba sencillamente pensando en la felicidad que me producía mi trabajo de estadística, pero callada y quieta, cuando él cura se paró de donde estaba, fue rápido y se paró al lado de mi pupitre. Manoteó encima de la silla universitaria y, gritándome, me dijo: ¡Sálgase del salón!

Sin decir una sola palabra, recogí mis cosas, me paré y me fui saliendo del salón. Por dentro pensaba: ¡Qué dicha que me sacó. En este momento termina mi tortura.

Afuera, me encontré con una compañera y le conté lo que había pasado. Nos pusimos a conversar allí en el corredor. Estábamos esperando a nuestras respectivas amigas hasta que se terminó la clase y.....de pronto, ellas salieron del salón y nos pusimos a cantar. Ya había finalizado la clase. Pues salió, el cura, con un palo de escoba a pegarnos y a callarnos en pleno ámbito universitario porque cantábamos. Como ya habíamos terminado la clase, podíamos cantar porque no estábamos interrumpiendo a nadie. Y cómo les parece que mientras en las

demás asignaturas tenía notas de 4.5 en adelante, esa fue la única materia que perdí en todo el transcurrir de mi vida universitaria. La materia se llamaba cultura teológica.

La verdad era que a mí me interesaba mucho. Cuando oí el nombre de la materia estaba contenta, pensé que realmente íbamos a ver qué era eso de la teología, que era eso de Dios algo diferente al catecismo Astete y me parecía interesantísimo. Pero, cuando vi la forma como se desarrollaba la materia y los contenidos que desarrollaba ese cura, pues perdí todo mi interés. Para las previas, estudiaba, estudiaba, aprendía de memoria, iba y repetía y repetía. Cuando ya salía de allá, decía ¡uff! ¡Qué fastidio! y ¡qué dicha! Ya no tengo que volverlo a ver. ¡Que por qué perdí la materia?

El cura nos pasó una pregunta, que decía ¿Quién es para Ud. Jesucristo? Entonces, yo contesté que Jesucristo para mí era un personaje histórico, supremamente interesante que había creado toda una filosofía de vida que me parecía excelente para la convivencia humana y nada más. Cuando salimos del examen, comentamos como nos había ido y qué había contestado cada una(o) de nosotras(os) en esa pregunta. Resulta que encontré que mis amigas habían sido mucho más estratégicas que yo, porque ellas contestaron que Jesucristo para ellas era el único ser que las guiaba, el ser que las orientaba, mejor dicho era el amor de sus vidas, que era maravilloso, que se sentían muy mal cuando no comulgaban etc. Ellas sacaron 5 y yo saqué 2.5. Entonces dije: no, yo esta materia no la voy a repetir con ese mismo cura, ni porque me maten.

Dejé pasar un año y me inscribí para tomarla en otra facultad. El profe era un civil, que se había retirado de sacerdote, y con ese Señor, tengo que agradecer la cosa, porque fue muy respetuoso con mis planteamientos y, en mis tareas siempre tuve una nota de 5.0. Con este tipo si me interesé por aclarar cuál era mi posición frente a la vida, podía plantear mis interrogantes, mis cuestionamientos, mi búsqueda, etc.

¿Qué más les puedo decir de la universidad? Pues llegó un momento en que también nos echaron de la universidad: salimos 25 estudiantes porque queríamos que no solamente nos enseñaran la filosofía de la edad media, de Santo Tomás específicamente, sino que queríamos conocer filósofos de otros siglos, de otros años, que nos parecían muy interesantes y que tenían que ver con la carrera que estábamos estudiando y, que sin embargo, en la U nos los veíamos ni por el forro.

También queríamos que los profesores no llegaran tarde a clase porque en esa época llegaban tarde y como siempre, no pasaba nada, pero si era el

estudiante le ponían falla y podía “perder” la materia. Me acuerdo mucho que logramos sacar a un profesor o no llegaba o llegaba cuando faltaban 15 minutos para terminar la clase.

Un buen día decidimos que cuando él llegara nos iba a encontrar sentados afuera del salón y que no íbamos a entrar a clase. Llegó, entró y cuando vio que no entrábamos salió y nos dijo que siguiéramos, le dijimos que no íbamos a entrar porque no queríamos seguir en clase con él. Finalmente, cambiaron al profesor. Él renunció. Llegó otro profesor y comenzamos a estudiar bien con él. ¡Ahh! la clase era a las 7 de la mañana y el anterior se daba el lujo de hacernos madrugar para que él no llegara o lo hiciera cuando ya estaba a punto de terminarse la clase.

Creo que éramos muy conscientes y juiciosos porque lo que estábamos pidiendo era que nos pusieran un profesor que fuera responsable y que queríamos estudiar más de lo que nos estaban enseñando. Creo que eso es raro en un grupo de estudiantes.

Fuimos 25 los excluidos. Hubo una desbandada. Todos mis amigos tomaron diferente rumbo. A muchos les hizo mucho bien la salida de ese nido, remante de la inquisición. Finalmente, yo pude terminar mi carrera, me gradué, pero con todo este tipo de cosas que yo veía: método tradicional, método de memoria, no había posibilidad de preguntar, no había posibilidad de discutir sino con uno que otro profesor, pero no lo hacíamos en clase, sino que iba a la cafetería a tomarse un tinto y mientras estaba ahí sentado podía conversar con el profe. Allí, en la cafetería, se hacían las mejores clases.

¿Qué más le cuento? Me daba perfecta cuenta de la represión que había con la nota. No sufrí en carne propia este punto, pero sí mis compañeros. Siempre pensaba que tenía que estudiar para saber y no para sacar una buena nota. Si yo sabía “dentro de la lógica del profesor”, pues siempre iba a sacar buena nota, menos con aquellos como el “neuro-cura”. Que siempre iba a sacar una buena nota, mínimo sobre 4.0 y muchas veces cinco. ¡Detestaba tanto! la idea de apuntarle a un 3.0, como la de irle a rogar a los profes que me subieran la nota. Me sentía mendigando y muy miserable. Y siempre me sentí orgullosa de mis notas. Había que apuntarle al 5.0, pero no como desesperada sino para saber. Mi ideal siempre fue ser buena profesional, ser culta, viajar por el mundo, quería hacer muchísimas cosas y creía que saber me iba a servir para eso.

¡Ahh! Una vez, saqué 1.0 en el primer parcial de psicología. Era muy pobre y no tenía las conferencias del cura-profesor. Las tenía una “parcera” mía. Pero su neuro-mamá no la dejó ir a estudiar conmigo en mi casa. Aquí si tengo que decir

que **tenía que sacar** 50 en el segundo parcial y en el examen final. Y saben lo que pasó: Saqué 5.0 tanto en el segundo como en el examen final. Esa nota si me quedó en 3.5 al final del semestre. Pero, como ven, no fue por ser vaga.

### **Repercusiones de estas experiencias en la vida de Docente y de Investigadora**

Bueno, como decía hace rato, pensaba que no podía ser una docente igual que los maestros que yo tanto criticaba, entonces me puse a pensar y a partir de la tesis con la que ya me había graduado analicé cuáles eran los mayores vacíos que había visto en los maestros que había tenido y comencé a encontrar varias cosas. Comencé a encontrar que ellos se relacionaban con los estudiantes con base en la autoridad, pero en una falsa autoridad, porque la verdadera autoridad en el campo de la docencia viene dada por su solvencia intelectual y su solvencia ética. Es decir, tanto de su desarrollo intelectual como de su desarrollo humano.

Me fijé en eso y lo tenía en cuenta para reflexionar y poder ir creando un método que fuera diferente al que había tenido que soportar mientras era estudiante y había sido hija de familia.

Comencé a darme cuenta de que esas eran dos condiciones que un buen docente debía tener, si quería ser reconocido, respetado por los estudiantes si quería lograr procesos de transformación en ellos. Si un docente cumple con estos dos requisitos fundamentales, es un docente que sabe manejar el poder dentro un enfoque autónomo y con esto va a generar procesos de transformación en los estudiantes igualmente autónomos. Es que de estos dos puntos se derivan todos los demás.

En el principio, me iba repitiendo como maestra tradicional, el desventurado método estaba agazapado en mi ser. Pero me pesqué esa “pequeñita contradicción”. Si un estudiante decía una cosa distinta a lo que yo había dicho, trataba de defender mi punto de vista y argumentar mucho para “tratar de demostrarle al estudiante que yo tenía la razón y, de paso, mostrar el “poder del saber” frente a todos los estudiantes juntos.

Pero, si uno hace metacognición puede ir encontrando los vacíos y creando maneras de superarlos. Y justamente, en esa praxis cotidiana uno va reflexionando, va construyendo teoría a partir de la práctica y va aplicando la teoría a la práctica. Pero es una teoría que uno construye sobre la misma práctica.

Por ejemplo, comencé a entender que si un estudiante planteaba una discusión o planteaba algo diferente a lo que el maestro o la maestra decían, no,

necesariamente, porque vayan en contra del docente sino porque tienen una mirada distinta, una cultura distinta, porque pueden tener prejuicios o juicios distintos a los del maestro, lógicas diferentes, inquietudes intelectuales diferentes, etc.

Entonces, comencé a escuchar, a aceptar el diálogo con el estudiante, o sea, aceptar que el estudiante puede tener razón y escudriñar hasta dónde hay razón en el estudiante y hasta dónde en el maestro.

A partir de este momento me sentí feliz de darle la razón al estudiante siempre que él la tuviera y, si no, llevarlo, orientarlo, “con respeto y con cariño, dentro de una amistad abierta y sincera” hasta que resolviera su “disonancia cognitiva”.

Entonces, descubrí que el estudiante se sentía feliz de hacer sus propios descubrimientos y yo más feliz de tender puentes que unen al estudiante y al docente en la búsqueda del conocimiento. De esta manera, maestro y estudiante pueden crear conocimiento y enriquecerse mutuamente.

Esta postura lleva al cambio, a la transformación del estudiante, por supuesto que debe hacerse dentro de un proceso de libertad. De lo contrario, aunque el profesor le explique al estudiante, éste le podrá decir que sí, y le podrá repetir eso en la previa de tipo tradicional, pero, jamás se transformará el estudiante, porque nunca aceptó la argumentación del maestro y, por tanto, nunca pudo reestructurar su conocimiento. Por esto se pierde tanto tiempo y los resultados son tan “escandalosamente pobres” con los procedimientos habituales.

¿Y qué fue sucediendo en la medida en que fui organizando el método? Paralelamente al trabajo universitario comencé con el desarrollo comunitario. Trabajé con maestros, a raíz de que mi trabajo de grado en Sociología fue premio nacional de tesis, en el campo de la educación. Me comenzaron a llover las invitaciones a lo largo y ancho del país.

Entonces, comencé a preparar el trabajo con los maestros, de tal manera, que ellos asumieran un rol muy participativo y llegaran a descubrir sus propias contradicciones, sus propios prejuicios, sus propios vacíos, es decir, su propia pertenencia, en la medida en que iban avanzando en sus propias investigaciones sobre su metodología.

Eran maestros rurales, maestros de un pueblo muy pequeño y muy alejado de Bogotá. En la medida en que ellos se enriquecían con esos nuevos descubrimientos, yo también crecía intelectual y humanamente en esa interacción, donde lo que nos unía era una amistad y un cariño tan fuerte que hoy, después de

25 años sigue siendo más fuerte y el proyecto sigue produciendo excelentes resultados. Otras veces, trabajé con el gremio de las secretarías, o de miembros asociados a cooperativas, o asociados a fondos de empleados etc., hasta llegar a trabajar en Barrancabermeja, con los trabajadores del petróleo, con quienes tuvimos una muy bonita experiencia. La experiencia fue hecha, de tal manera que, al principio, se opusieron al método que mi compañero y yo les planteábamos. Ellos lo que buscaban era el debate, la discusión, las posiciones políticas arraigadas en su cultura etc.

Nosotros, con calma, les dijimos que negociáramos, que hiciéramos un trato, que nos dejaran terminar el primer ejercicio y que al final de ese ejercicio, ellos lo evaluarían. Que si no lo aprobaban, si no les parecía que esa debería ser la metodología, nosotros, con mucho gusto, recogeríamos la metodología, la guardaríamos en nuestro maletín y comenzaríamos a trabajar con la metodología que ellos plantearan.

Sucedió que, al finalizar el ejercicio, hicieron la evaluación y estaban supremamente admirados de que con un ejercicio tan sencillo, hubiéramos llegado a profundizar tanto en la problemática sociopolítica que el país vivía en ese momento.

Para hacer la evaluación del ejercicio les propusimos que nosotros, -mi compañero y yo-, nos saldríamos del salón y esperaríamos los resultados. Ellos nos avisarían cuando tuvieran la respuesta lista. Así que cuando nos llamaron nos informaron que por unanimidad habían decidido que siguiéramos con nuestro método. Esta fue la mejor evaluación que pudimos tener sobre el método y las personas que lo desarrollábamos. Pues, personas tan beligerantes y con tanta experiencia en su trabajo petrolero etc., etc., prefirieran dejar el método y renunciar a sus peticiones, era porque habían encontrado algo que les calzaba como anillo al dedo.

Aunque creíamos en el método construido por nosotros, pensábamos que sus prejuicios podrían impedir que lo aceptaran. Pero muy razonablemente, renunciaron a sus pretensiones y continuamos trabajando dentro de este enfoque.

¡Cuál sería nuestra sorpresa! cuando al mes de habernos regresado, llegó una carta a la institución con la cual trabajábamos, donde le solicitaban al director un nuevo taller y, como condición de la negociación, que enviaran a los dos docentes del taller anterior, argumentando que “esos docentes si les servían”. Para nosotros fue muy gratificante y esto nos hacía sentir mucho más comprometidos con ellos y con el conocimiento. Así que continuábamos con



mucha ímpetu avanzando en “edad y sabiduría delante de Dios y de los hombres” .....Ja, Ja, ja,.....

Entonces, fijémonos que todas esas experiencias autoritarias, negativas, por las que uno pasa, si son reflexionadas, si son estudiadas, si son investigadas pueden llegar a ser muy creativas y productivas. Y viene una pregunta de reflexión: ¿Qué tal que nos hubiésemos negado a cambiar el método?!!

### **Experiencias Gratificantes:**

Bueno, la verdad es que es muy difícil para mí escoger una como “**la más gratificante**”. Considero que, en el momento en que estoy viviendo cada caso, la experiencia se convierte en la más gratificante porque cada una de esas etapas que forman la cadena de mi vida tiene sus logros y obstáculos, a veces superables y a veces insuperables, pero toda la vivencia junta es deliciosa de vivir porque se aprende, se sufre y se goza intensamente y por eso mismo es que todo ese aprendizaje en lo intelectual y en lo socio-afectivo queda inscrito en nuestro ser, se integra a nuestras estructuras mentales y nos va transformando. Esto es tan válido, tanto para los docentes como para los estudiantes, incluidos los muy niños.

De la misma manera, si se hace metacognición puede descubrir lo que faltó, lo que se había podido hacer mejor, lo que sobró, lo que nunca se debió hacer o lo que en la próxima oportunidad puede cambiar la manera de hacer las cosas, etc. incluso, para manejar el conflicto.

Otra cosa que fui aprendiendo fue a hacer aportes, reflexiones conjuntas, recibir y hacer críticas a otros. Muchas veces no son las palabras que se dicen, sino cómo se dicen incluido el peso de la entonación. Esto responde a los sentimientos con los que uno habla. Por eso puede ayudar a destruir o construir a una persona.

Yo comencé a revisar, no solamente el vocabulario con el que hablaba, sino también, la entonación. Empecé a cambiar de tal manera que incluso, cuando he tenido alguna problemática que resolver por la calle, relacionada con los niños, aprendí que no hay que hacerla de mala manera, sino que hay que actuar mostrando a la gente mucho respeto y cariño. Realmente, sintiendo ese cariño, que lo que uno está diciendo, no lo está haciendo para ofender o hacer un daño sino para aportar positivamente y en bien tanto del niño como de los padres.

Voy a dar un ejemplo de las dos cosas: tanto de cuando mi reclamo era justo, pero, lo hacía de una manera agresiva, o cuando el reclamo era justo pero lo hacía de una manera cariñosa, tierna, agradable para la persona que yo interpelaba.

En un caso, iba a hacer mercado en una de las plazas de Bogotá y ¡oh sorpresa! Qué vi? Un papá que tenía la puerta del carro abierta y con su cinturón empezó a hacer subir al carro a sus 4 hijos, a punta de fuate. Le vi y comencé a gritar : Ud. es un negrero, Ud. no puede pegarle a los niños. Edúquelos para que no tenga que pegarles.

De todas maneras, logré mi cometido, porque el señor dejó de pegarles a los niños Tal vez le dio pena. Todos se subieron al carro rápido y juiciosos y el tipo dejó de pegarles con esa horrible correa.

Me fui reflexionando: Yo no he debido decirle “Ud. es un negrero” tal por cual. Solamente decirle: Señor esa no es la manera de educar a los niños, mire, hábleles, explíqueles, póngase de acuerdo, negocie limpiamente con ellos, discuta, pero no les pegue, porque son tan inteligentes que no hay necesidad de pegarles para que se suban al carro. Esa pues, fue una manera.

Después de esta experiencia, he tenido otros momentos. Una vez vi a una mamá, que estaba en un sitio de recreación dándole de comer a un niño. Yo había observado que el niño, había permanecido comiendo una galleta, un dulce o qué se yo, una colombina o cualquiera de esas cosas durante la mañana. Pensé va a llegar el almuerzo y el niño no va a querer almorzar.

La mamá lo sentó en sus piernas y comenzó a darle el almuerzo. El niño pataleaba porque realmente, no quería y la mamá insistía e insistía en que tenía que comer. Entonces, le dije: Señora si me permite quiero decirle que no tiene que obligar al niño, ni tratarlo mal para que coma. Si Ud. lo deja libre el niño va venir a comer sin presiones. Para ello es necesario que tenga una disciplina, que tenga unas horas de comida, que se respeten esas horas y dejar al niño libre y tranquilo que ellos saben comer, y, mientras tengan qué comer no se dejan morir de hambre.

El esposo que estaba al lado dijo: Vieja metida, no se meta que a Ud. no le importa. Y le contesté con mucha tranquilidad: Señor, tiene Ud. toda la razón, soy una “vieja metida”, y seguiré siendo metida siempre y cuando se trate de aportar y ayudar en la educación de los niños. Pero, si Ud. quiere podemos charlar un ratito. El señor y la señora accedieron a hablar. Estuvimos una media hora compartiendo y terminaron diciéndome: muchas gracias.

Esos son de los primeros logros en este campo, aprender a hacer un reclamo, desde la parte afectiva, de forma asertiva. Empecé a darme cuenta que, cada vez, que actuaba con tranquilidad, con serenidad, dándole la razón a la gente, aceptaban con agrado la conversación y lograba que se hiciera una reflexión, mientras que con la agresividad no lograba sino que la otra persona me

contestara más agresivamente, engarzarme en una pelea de la cual se podrían desprender consecuencias verdaderamente lamentables. Porque puede llegarse al punto en que uno le diga al otro: bueno, entonces contrate sicario, o voy a contratar sicario. De eso tenemos muchos ejemplos en Colombia.

Hemos sido tan reprimidos, tan violentados que cuando vamos haciéndonos más viejos, no tenemos ningún problema en seguir por esa línea, en repetir lo mismo, millones de veces, como en el mito de Sísifo.

Lo que hago lo hago con tanto gusto, con tanto placer y por eso al final me siento muy gratificada. También reconozco que durante muchísimos años, muchos, muchos, nunca expresé el placer que sentía al hacer las cosas y tampoco el sentimiento de gratificación que me envolvía al finalizar una actividad por sencilla o compleja que fuera. Me declaraba, a mí misma, “gocetas vergonzante”. Esto viene de las veces en que mostré placer, alegría con algo y, los adultos, cuando me castigaban, me negaban la posibilidad de disfrutar algo que a mí me gustaba. Entonces, me acostumbré a esconder mis sentimientos de tal manera que llegué a sentir vergüenza no solo por mostrarlos sino por sentirlos. Dicha contradicción me hizo mucho daño.

Ese placer que he sentido en hacer las cosas cuando me comprometo con lo que hago, también me ha traído algunas veces cierta tristeza, ciertos dolores. Y así como mi compromiso, mi alegría y mi placer es profundo, de cuerpo entero, mi tristeza la vivo con la misma intensidad.

Voy a contarles otra experiencia: Después de haber hecho la tesis de pregrado pensé que era muy necesario trabajar con maestros. Una vez tuve la oportunidad de hacer un proyecto porque trabajábamos con una ONG. De ese trabajo resultaron: 5 investigaciones: 4 con maestros y la quinta fue la mía.

Utilizamos un enfoque de investigación acción participativa, de “conocer para transformar” y eso lo hicimos durante 5 años. Trabajábamos una vez al mes, durante tres días. Pero si se necesitaba más tiempo, como ocurrió alguna vez, nos quedamos hasta 15 días.

Las investigaciones resultaron muy bien, pero ya empezaba a tener dificultades con la ONG, porque me daba cuenta de que no había planeación, no existía. Cada una de las personas que trabajamos allá, íbamos haciendo lo que buenamente se nos ocurría. Parecía que sólo importaba el dinero que llegaba de ONG's internacionales y los informes, muchas veces, mentirosos que se enviaban.

Pero no había reflexión, no existía una teoría ni chica ni grande que apoyara el trabajo práctico que se hacía con diferentes comunidades. Lo poco que se tenía era demasiado empírico.

Yo empecé con el ánimo de hacer equipo y de construir colectivamente, cuestionando el trabajo que hacíamos. Ya había pasado por la experiencia de que me criticaran y, al mismo tiempo, de responder a la crítica al momento en que la recibía o reflexionar posteriormente. Dicha experiencia fue muy dura para mí inicialmente. Pero, pasé la prueba y me sentía feliz. A mí se me olvidó que mis compañeros no habían pasado por ese proceso y comencé a criticar con la misma frescura que lo hacía normalmente. Sucedió que empezaron a mirarme con cara de “cancerosa”, en la época en que tener cáncer era motivo de exclusión, de confinamiento, o con cara de sidoso, que llevaba a la misma condición. Eso significaba que lo que decía, lo respondían hablando de otro tema, o fruncían el ceño o torcían la boca como diciendo: Pero ésta que dice? Está loca? Está fantaseando? De qué nos habla? etc.

No sé por qué no caía en cuenta de que eso lo veían muy mal y no me callaba. Cuando tenía que hacer una crítica la hacía, la cosa se fue poniendo cada vez más color de hormiga, latosa, soporífera, inaguantable. En ese momento, estaba trabajando en la investigación con los maestros, la que se denominó “Conocer para transformar” que a la larga fue mi tesis de maestría. Era feliz, tenía un equipo pequeñito, de dos personas: Una compañera que no viajaba al campo de estudio, pero me ayudaba a reflexionar aquí en Bogotá. Y tenía un compañero que en más del 95% de las veces me acompañó a trabajar con los maestros y a orientar la investigación.

Sucedía que, cada vez, que iba a viajar para reunirme con los maestros, la secretaria comenzaba a entorpecer todo aquello que pudiera: la entrega de los viáticos, la consecución del pasaje, las fotocopias, etc. Finalmente, me entregaban todo a última hora, pero me extrañaba que lo hicieran con mucha alegría. Era porque me iba y ellos se quedaban “tranquilos”. Esto no lo expresaban con palabras, pero sí con gestos, con miradas, con actitudes, con formas de ser etc.

Yo llegaba y saludaba. Había gente que no me respondía. Especialmente, una persona que era realmente, insoportable para mí. Formaba parte de las “directivas” de la institución. Nada de lo que yo decía, le satisfacía, le servía, siempre estaba excluyéndome de las conversaciones o de las reuniones, o haciéndolas cuando yo no estaba, para que no pudiera participar etc. Sin embargo, era la más “religiosa” de todas(os).

¿Y cómo terminó ese mal ambiente? Algunas personas se alinearon con las directivas, porque sabían que estando con ellas no los iban a sacar de la institución. Dos o tres personas me daban la razón, pero no podían hacerlo público. Las entendía. La necesidad del trabajo para satisfacer las necesidades básicas es más fuerte que la solidaridad en muchos casos. Y de eso se valen los que manejan el poder. Por supuesto, las personas se alejaban, cada vez, más de mí. La verdad, eso no me afectaba mucho.

Cuando finalizamos el proyecto con los maestros el éxito fue abrumador, tanto que a nivel departamental, desde la gobernación, escribieron al director de la institución solicitando que se repitiera la experiencia de una forma más amplia, más formal, etc.

Igualmente, nos felicitaban por el éxito que habíamos tenido en el evento, porque cuando terminamos las investigaciones e hicimos la socialización de las experiencias, en un sitio tan apartado como éste, era muy difícil esperar más de 50 personas y, si éstas llegaban ya era un triunfo. Fueron muchos, inclusive se movilizó gente de Bogotá, llenaron un bus de 40 pasajeros y viajaron; también llegaron del Putumayo, del Cauca, fue gente del Tolima y del Huila y, finalmente, nos reunimos 250 personas. La experiencia fue sumamente exitosa. Cuando regresé a la institución a nadie le importó si me había ido bien o si me había ido mal, si tenía o no resultados.

Fui la última en exponer, cuando terminé, me aplaudieron durante 5 minutos y llorando pasaron en fila a felicitarme. Nunca olvidaré a una maestra no muy entrada en años que me abrazó llorando y me dijo: “Doctora, hoy he vuelto a creer que tengo Patria”. Estas palabras se grabaron en mi alma y para mí formaron parte de la evaluación del proyecto.

Para ese momento, los informes de investigación estaban, prácticamente, listos porque eran las ponencias tanto de los maestros como la mía, que se expusieron durante tres días, a lo largo del encuentro. De todas maneras, elaboré las memorias e instalé como parte central las de las memorias, las ponencias de todos nosotros. Las memorias del evento comprendían desde su preparación hasta la evaluación final. De aquí salió un libro de unas 700 a 800 páginas, unas 400 hojas.

Teníamos un video que habíamos gravado con muchísimas dificultades, es decir nada técnico, por decir lo menos. Yo estaba un día mirándolo en la salita de audiovisuales. Quería verlo y reflexionar sobre él. Estando allí, llegó el director de la institución con otros compañeros de trabajo averiguando qué se estaba pasando y quién estaba allí. Apenas se dieron cuenta de que era yo, la que estaba

mirando el video, se quedaron completamente en silencio, dieron la vuelta y fueron saliendo.

Todo esto me hacía sentir que mi desarrollo intelectual y humano había avanzado bastante; pero, también, era consciente de que me iban a sacar de la institución. Después de esto, hubo varias reuniones con el director y el día que me dio la noticia de mi salida, me dio la siguiente y “muy lúcida” explicación: “Su caso es como el de un partido de foot-ball, en el cual hay un jugador estrella, que, a pesar de haber trabajado mucho, aportado mucho, debe irse del equipo porque ha llegado al máximo estrellato”. Es algo así como que Asprilla, el Pibe, Higueta o James después de que aportaron mucho al foot-ball y al país tuvieran que irse, por eso mismo.

“Usted aquí, no sólo ha alcanzado los objetivos institucionales, sino que ha ido más allá de ellos. Y como se salió del campo de juego ya no cabe en esta institución”. Por tanto, mis dos compañeros de equipo también se quedaron sin trabajo. Teníamos que irnos porque nos había ido bien. .

Lo curioso era que los objetivos de los que me hablaba, no estaban escritos, nunca los vi, nunca los conocí, nunca supe dónde estaban. Solamente se decía que la organización se dedicaba a hacer un trabajo con sectores populares, no más. Cómo, cuándo, de qué manera, con qué proyectos, con qué tipo de planeación, con qué enfoque metodológico, nadie sabía.

En alguna reunión no pudieron decirme cuál era la metodología que privilegiaba la institución para su trabajo con sectores populares. Las metodologías que se podían mostrar eran las que había creado con mis dos compañeros, eran las trabajadas por nuestra cuenta, eran aplicadas por mí, pero no existía un trabajo institucional que tuviera unos resultados concretos y tangibles, etc.

Ésta ha sido una de las cosas en que yo siempre me quedé pensando y reflexionando en la torpeza de estas personas. Había pensado proponer la creación de la “Universidad Campesina” y, de pronto fuimos excluidos, discriminados, de pronto se nos niega el derecho al trabajo, a pesar del éxito obtenido, sin razón alguna para ello, sino todo lo contrario.

Esta experiencia, como siempre digo, me sirvió para algo muy positivo que fue el abordar una reflexión acerca de las formas de hablar, de la entonación al decir las cosas, de ser estratégico o de alguna manera, diplomático para decirlas. Yo venía acostumbrada a ser clara, directa, sincera, de ir al punto y, luego, escuchar las respuestas que me podrían dar. Esperaba que también ellas(os) fueran clara(o)s, abierta(o)s, sincera(o)s etc. y eso nunca se dio.

Porque parece que a la gente le molesta la verdad, la sinceridad. Tener una comunicación así, sin subterfugios, parece que la mayoría de la gente no la aguanta.

A propósito, quiero recordar un pasaje del evangelio que me parece precioso, sin que yo sea cristiana, creo en Dios y me encanta el evangelio o ciertas partes del evangelio, porque ahora sé que ni los evangelistas eran los que están ahí, ni tampoco los apóstoles fueron los que escribieron los evangelios. Pero bueno, este pasaje sea lo que sea, y venga de donde venga, me parece que enseña mucho.

Dice: Una vez iba Jesús con los discípulos en una barca y se descuaja una tormenta, ni la hijuemadre, la barca comenzaba a zozobrar. Entonces Jesús se salió, comenzó a caminar sobre las aguas y a llamarlos, para que los discípulos vinieran con él. Pero, ellos no se atrevían a lanzarse, porque creían que el único que podía caminar sobre las aguas era Jesús. Entonces Pedro le decía a grito pelado: ¡sálvanos, Jesús, que nos ahogamos!! Jesús les dio la mano y los sacó a la playa, a la vez que les decía: Son hombres de poca fe. A mí me encanta eso porque: Ante el problema Jesús no les dice: estamos emproblemados, ahora qué hacemos, yo me voy y Ustedes sálvense como puedan o déjense hundir. No, no los dejó solos. Les dio la mano, al tiempo que les hacía una crítica: son hombres de poca fe. Jesús los hace caminar por el agua que es como lograr un imposible, que eso sólo se logra con mucha tenacidad, con mucho esfuerzo, con mucha fe, es decir, creyendo en lo que uno está haciendo. Eso fue lo que ellos no hicieron y, por eso, Jesús los reúne y les habla de frente, o sea los enfrenta, les dice la verdad, pero, no con insultos, sino tal cual es la cosa y al mismo tiempo se solidariza con ellos y les ayuda.

A partir del problema con mi institución y recordar este pasaje, comencé a reflexionar sobre el cuento y veo que a la gente no le gusta que le digan las cosas cara a cara, pero claro, cómo les va a gustar si es que, generalmente, no se las sabe decir y dentro de su proceso educativo, aprendieron todo lo contrario.

Además, hemos sido educados en un sistema en donde tenemos que andar tapando, como los gatos, todo lo que hacemos. Entonces, llega el momento en que cuando alguien nos tiene que decir algo, nos lo dice en forma de señalamiento, de crítica negativa, de regaño, hasta con insultos.

Nosotros nos pegamos el susto más berraco, nos da miedo, nos come el miedo, tratamos de defendernos de alguna manera, bien sea con mentiras, con enredos y hasta “culpabilizamos al otro”. Y si nos ponemos igualmente agresivos, pues es peor –sobre todo si tenemos un grado de autoridad menos- porque nos

va a caer encima todo el mundo y la cosa puede llegar a una expulsión y hasta la muerte. A mí nunca me “ echaron ” por grosera, solo porque digo las cosas claras y desde hace años las digo con cariño, con respeto y, por tanto, con una entonación que responde a esas características.

De todas maneras he tenido, no una, sino muchas experiencias negativas y muchas positivas, pero todas muy enriquecedoras, muy gratificantes.

### **El miedo nos amedrenta, atemoriza, acobarda e intimida:**

Sí , el miedo es una de las causas de las cuales se aprovecha el que tiene la máxima autoridad en la institución. Ahora, el origen del miedo de cada uno de nosotros es diverso.

Voy a poner solamente uno o dos ejemplos, porque son muchos los casos, los tipos y las formas de miedo, como también las formas como enfrentamos nuestro propio miedo. Aquí, por ejemplo, hay uno que es éste: yo me doy cuenta que cuando en un grupo que comienza a trabajar, cada persona trata de dar a conocer y darle a saber a los demás, que él o ella es más sabio que los demás, ¿por qué? Porque en el fondo sabe que no es tan sabio, pero le interesa mostrar que sí, para que no vaya a sufrir esa exclusión, ese maltrato, esa segregación dentro del grupo, y así permanezca en el grupo está siendo excluido dentro de la inclusión.

¿Eso por qué se da? Porque siempre creemos que tenemos que saberlo todo, que tenemos que tener la razón, que tenemos que “ser los chachos del paseo”, que para ser aceptados debemos demostrar poder. Y como realmente no somos los chachos del paseo, comenzamos a hacer un sobreesfuerzo para mostrar que sí somos.

Y en ese sobreesfuerzo que hacemos vienen otras personas que de pronto son más chachos que nosotros. Entonces, nos comienzan a aplastar a segregar con sus comentarios, con sus respuestas, con sus formas de ser. En cambio deberíamos crear un ambiente en donde tengamos derecho a la ignorancia, sin que nadie nos señale, nadie nos condene, nadie nos critique con maledicencia aunque ellos tengan la razón.

Precisamente, si “el otro” tiene la razón es él precisamente el que tiene que tomar la iniciativa de compartir la verdad apoyando al equivocado, al ignorante o al que tiene tan sólo un pedacito de verdad. Por eso es tan hermoso el pasaje evangélico del que le hablaba antes. Cuando ya se estaba hundiendo la barca, Pedro comenzó a gritar ¡sálvanos que perecemos! Jesús, le da la mano, -símbolo de inclusión- pero al tiempo le hace la crítica: clara, directa, sencilla., símbolo de



reflexión y de invitación a la transformación. También veo en ese momento de la relación a Jesús con sus compinches, que la idea es crear el ambiente, ser solidarios, darnos la mano, no dejarnos hundir, pero no dejemos al otro en la ignorancia, permitamos que el otro pueda ampliar su horizonte de posibilidades. Para esto se necesita mucha valentía. Claro que para ser humildes se necesita mucha valentía de las dos partes. Alguno de los dos debe ser capaz de decir: Oiga Ud. tiene, por lo menos, parte de la razón, por lo menos un pedacito y el compañero tiene otro pedacito y que juntando esas dos porciones, podamos ir construyendo una razón más fuerte, más poderosa, más íntegra.

Que nos pueda convencer a todos de que por ahí es la cosa, pero como lo que estamos buscando es el poder, la presidencia, la dirección, que a mí me den toda la razón, por lo tanto, en esas construcciones colectivas empiezo a demeritar al otro y a demostrar como el otro no tiene la razón, el otro no ha leído tanto como yo, o, no ha reflexionado tanto como lo he hecho yo. Así, le niego al otro la posibilidad de hacer ese proceso, pero también me la niego yo. Eso es lo que comienza a dañar el ambiente a volverlo inhóspito en relación con lo que se busca construir.

Saltan entonces, las enemistades, comienza la gente a subir la voz, a manotear, a tener gestos de inconformidad, de malestar, de rabia, de desmotivación, de querer retirarse o de imponerse así sea por las malas. Porque no encuentra ese ambiente propicio, para la construcción colectiva.

Ahora, es interesante ver que ese ambiente se puede crear, aunque las personas tengan diferentes niveles de desarrollo intelectual y humano. Y si se logra crear ese ambiente, las diferencias en los niveles de desarrollo intelectual y humano se pueden superar. Pero, si no se da el ambiente, el grupo se vuelve totalmente insoportable, se acaba, vienen las peleas, vienen las enemistades, vienen los odios etc., etc., etc. Y el desastre es total. ¿Quién pierde? No sólo todos los incluidos en el grupo, sino el trabajo, la institución, las comunidades y hasta el país.

### **Superar el problema es admitir las diferencias**

Finalmente, los temores de uno y otro lado terminan sacándolo del grupo porque no fue el genio del paseo. La repercusión es tan grande que por no ser el genio del paseo, lo menos que le puede pasar es que no lo vuelvan a llamar cuando termine ese trabajo y esto lo pone en de nuevo a conseguir trabajo y en una situación de incertidumbre, de angustia hay unos hijos que diariamente hay que alimentar, vestir, educar, amar, etc., es decir, continuar día a día solucionando las necesidades básicas a la familia.

Todo esto es el caldo de cultivo perfecto para que se generalice la hipocresía, la doble moral, la mediocridad. Porque para no perderse el trabajo y el salario se entra en el campo de la aceptación sumisa al poder del otro, o a depender del halago, de la adulación permanente de ese “otro” que en algún campo de la vida tiene más poder.

Pero también se está disminuyendo, subvalorando o infravalorando al que menos sabe, o al que menos grita, porque éste, aunque no lo reconozca conscientemente, siente que su puesto, entre todos los miembros del grupo, es el del bastardo, el disminuido, al que lo tienen ahí por compasión, etc. Pero al que frecuente la adulación o la lisonja, y que se siente con tanto poder, por estar al lado del “gran poderoso”, no recibe sino la “vil utilización, de parte de sus jefes”, pero cuando ya no lo necesitan, también lo excluyen del grupo o de la institución sin el menor reparo al estilo de “perro sacado a patadas”.

Éste, por lo general, recibe toda la malquerencia, el desprecio de sus compañeros, que lo saludan, pero tratan de no hablar “de ciertas cosas” delante de él. Éste también se está destruyendo. Pero como el salario está de por medio, nadie dice nada, nadie se atreve y se busca la acomodación dentro de ese ambiente putrefacto, que lleva a los seres humanos a deteriorarse, deterioro que va haciendo mucho daño, tanto a nivel directivo como profesional o institucional. Cada vez el deterioro es mayor y la degradación de la autoestima puede llegar hasta el suicidio, como ha sucedido en varios casos. Por estas razones la gente lucha por no “quedar nunca por debajo del otro”.

Cuando hay un ambiente de seguridad, de equilibrio, de gente madura, de ambiente propicio para el trabajo, propicio para poder preguntar, para poder dialogar, para poder crear, para poder proponer, para poder participar, no se dan esas cosas, porque todo el mundo sabe que se puede equivocar, que tiene derecho a equivocarse, que tiene derecho a no saberlo todo, a su porción de ignorancia, pero también a aprender del otro y el otro del uno.

Además, es muy gracioso porque ¿cómo vamos a saberlo todo? Nunca nadie lo sabe todo y en el mundo de hoy, es imposible. Pero, he visto que cuando los niveles de desarrollo intelectual y humano son tan desequilibrados y no se crea ese ambiente de comprensión y entendimiento, es difícil transformarse y crecer.

Porque la pregunta iba a ¿cómo transformar ese ambiente? pues uno de los logros y de las cosas que he descubierto, a partir de volver las experiencias negativas en positivas, es que para crear ese ambiente, una de las cosas que hay que hacer es pensar en cómo se conforma un grupo. Un grupo o equipo no se

conforma a dedo. Porque el director diga: A, B, C y D tienen que conformar un grupo. Hay que pensar cuáles son los objetivos, las funciones o actividades o tareas de cada miembro, el tiempo dedicado a la tarea, la cualificación del grupo desde el aspecto técnico y el socio-afectivo, etc.

Si las personas que van a conformar el grupo ya son equipo, es decir, ya están integradas, entonces se comienza desde ahí a trabajar, pero si no ha habido una integración previa, que continúa en la medida en que se desarrolla el trabajo, se debe comenzar por ahí. Se debe tener en cuenta con qué normas se va a comenzar a trabajar y éstas deben ser construidas y aprobadas por el grupo y revisadas cada vez que sea necesario.

Además, tenemos la tendencia a salirnos de las normas. En esos momentos tenemos que añadir una norma que diga, cuando nos estemos saliendo de las normas, cual es la mejor manera de retomar a ellas.

Cuando ya se está acostumbrado a trabajar con normas, ya no tiene necesidad de escribir la forma de regresar a la norma, porque ya uno las aplica y se convierte en un comportamiento permanente para las personas, en una forma de ser, en una forma de vida porque las han interiorizado.

En ese momento las normas se viven las 24 horas del día. Cuando esto sucede es cuando se ha logrado una gran transformación en cada uno de los miembros, a nivel personal y grupal.

Entonces, al comienzo del trabajo se pueden presentar dificultades en el equipo. Pero, se retoman las normas, se abren los espacios de reflexión para el análisis, los miembros del grupo hacen los ajustes y se sigue avanzando.

Lo más normal es que tienda a salirse de las normas, porque somos seres humanos, porque somos así y Berthalanffy, habla en su teoría general de sistemas, cómo los sistemas se van degenerando, como una característica propia de ellos. Entonces, tiene que haber alguien o varias personas que caigan en cuenta de lo que está pasando en el sistema y reaccionar para hacer los ajustes necesarios y que éstos se apliquen.

Es lo que la sociedad Colombiana no ha logrado hacer, ese ajuste. Si los ajustes no se hacen, el sistema se encarga de su propia eliminación, se auto-elimina. Y cuando esto sucede nos vamos a morir todos, porque la sociedad se volvió inviable. Si logramos hacer los ajustes bien hechos, la sociedad avanza. A este proceso de reconstrucción es que Berthalanffy denomina Neguentropía.

## **Relaciones laborales como investigadora, con los compañeros con los jefes, con los jefes, con las comunidades, con esa red de relaciones que se establecen a través del trabajo investigativo y docente**

¿En cuánto a las relaciones laborales? Creo que se pueden ver en todo lo que he venido diciendo. Es difícil separarlas porque están imbricadas en todo tipo de relaciones.

Soy totalmente dialéctica y me encanta vivir el proceso de transformación. ¿Qué pasa con las relaciones laborales? Tengo que diferenciar dos tipos de relación laboral, la que uno tiene con los compañeros, con sus pares y la que tiene con los directivos. Todas ellas están enmarcadas dentro de la autonomía o la heteronomía.

Una educación en la heteronomía, no conduce a formar seres humanos autónomos, críticos y responsables. A mí me tocó vivir en la heteronomía, luchando por la autonomía. En el fondo, por eso era que yo me oponía a todo lo que no sintiera como autónomo.

A lo largo de los años pude armar el rompecabezas y ser consciente de la existencia de esas dos tendencias educativas y poder entender y verbalizar, a través de un discurso, lo que había pasado y sobre todo, por qué había pasado.

Cuando llegué a la época laboral todavía sentía que el directivo era mi enemigo número uno, y, entre mis compañeros, siempre había varios que no compartían la forma como el directivo manejaba el poder. En el fondo era una búsqueda constante de autonomía, de libertad, de democracia, de participación, de buscar un lugar digno en el mundo, para aportar y recibir, desde ahí a y de los demás.

Pero, en la cotidianidad era todo lo contrario y aunque muchos en el diario transcurrir estuvieran de acuerdo conmigo, cuando se presentaban los problemas, la que andaba solita era yo, era la que ponía el pecho, porque los demás se escondían en el capacho, en la caparazón del miedo, de la mentira, de la hipocresía..... y todo esto se hacía por el miedo que había, en el fondo, de ser maltratado por los directivos o los mismos compañeros, o a tener que salir finalmente, porque se perdía el trabajo.

Eso es una de las cosas más vulnerables que tienen las personas, porque cuando se tocan, es algo así como “darle la estocada final al toro”. Y la gente sabe que se les pueden venir momentos muchísimo más graves, sobre todo en una sociedad con tanto inestabilidad laboral y, por tanto social, como en ésta.

Por ello, prefieren replegarse en la hipocresía, la mentira, la adulación y la roncería. Y, ante esta situación, el autoritarismo y la represión encuentran el mejor de los amigos: La complicidad para la injusticia, la corrupción, el atropello y la barbarie.

Aparte de esto, el autoritario usa su inteligencia para implantar muros de contención que crea con mecanismos muy sutiles. Hay que reconocer que es inteligente. Entonces, la pregunta es: ¿Si es inteligente por qué crean esos mecanismos y no se soluciona humana y sabiamente el problema?

Lo que encuentro al respecto es que, a la gente autoritaria, si le quitan el poder se siente absolutamente desnuda ante el otro, humillado, no es capaz de razonar lógica y coherentemente, es incapaz de reconocer su ignorancia y busca a cualquier precio imponer sus sutiles y endeble razones. Esto, no pasa solamente en nuestros países subdesarrollados, sino en todo el mundo, pero aquí lo vivimos con mucho énfasis.

Entre mis compañeros tenía gente que, por un lado, me aceptaban y, por otro, me dejaban sola. De todas maneras, había alguien que estaba conmigo, algún compañero de trabajo. Mirando en retrospectiva, casi siempre coincidía con el que a mí me parecía que tenía un mayor grado de desarrollo intelectual y humano.

Lo anterior concuerda con lo que he venido repitiendo, a lo largo de la entrevista y es que: hay que mirar el desarrollo intelectual y el desarrollo humano. Ahí es donde está el meollo de la cuestión. Ahí es donde se es autónomo, heterónimo o mixto. Si se es heterónimo se cae en el campo del autoritarismo o de la sumisión o el servilismo. Éste no genera sino ambientes propicios para que uno aprenda y tenga que mentir, para que uno aprenda a ser hipócrita, a chismosear, a hablar mal de los demás y a no ser capaz de hablarles con respeto y con cariño para que ellos también puedan crecer humanamente hablando.

Todo ese sistema no lleva sino a eso. Mientras que la autoridad manejada dentro del respeto autónomo, genera responsabilidad autónoma, justicia autónoma y respeto autónomo. El otro, genera respeto heterónimo, responsabilidad heterónoma y justicia heterónoma.

Un ejemplo de éste es cuando uno le dice a un compañero: camine, lo invito a tomarnos un café y él le contesta: ¡No! porque el jefe viene y me regaña. Esa es una perfecta respuesta heterónoma. Pero, es más heterónimo quien impone esa norma, porque a nadie se le puede ocurrir que una persona no se pueda mover del puesto si no hay circunstancias muy especiales, de tipo laboral.

Por ejemplo: Una persona no se puede mover del puesto sin dejar un reemplazo. Fíjese que hay formas de manejar las cosas. Lo absurdo es decir que “no se puede mover del puesto”, porque tendrá que ir al baño, por lo menos. Hay que mirar la relatividad de las cosas para poder juzgar, para poder hacerse responsable, para poder ser respetuoso y lograr ese respeto autónomo del que ya hablamos.

### **Experiencias autoritarias en las instituciones**

Sí, el miedo es una de las causas de las cuales se aprovecha el que tiene la máxima autoridad en la institución. Ahora, el origen del miedo de cada uno de nosotros es diverso.

Voy a poner solamente uno o dos ejemplos, porque son muchos los casos, los tipos y las formas de miedo, como también las formas como enfrentamos nuestro propio miedo. Aquí, por ejemplo, hay uno que es éste: yo me doy cuenta que cuando en un grupo que comienza a trabajar, cada persona trata de dar a conocer y darle a saber a los demás, que él o ella es más sabio que los demás, ¿por qué? Porque en el fondo sabe que no es tan sabio, pero le interesa mostrar que sí, para que no vaya a sufrir esa exclusión, ese maltrato, esa segregación dentro del grupo, y así permanezca en el grupo está siendo excluido dentro de la inclusión.

¿Eso por qué se da? Porque siempre creemos que tenemos que saberlo todo, que tenemos que tener la razón, que tenemos que “ser los chachos del paseo”, que para ser aceptados debemos demostrar poder. Y como realmente no somos los chachos del paseo, comenzamos a hacer un sobreesfuerzo para mostrar que sí somos.

Y en ese sobreesfuerzo que hacemos vienen otras personas que de pronto son más chachos que nosotros. Entonces, nos comienzan a aplastar a segregarse con sus comentarios, con sus respuestas, con sus formas de ser. En cambio deberíamos crear un ambiente en donde tengamos derecho a la ignorancia, sin que nadie nos señale, nadie nos condene, nadie nos critique con maledicencia aunque ellos tengan la razón.

Precisamente, si “el otro” tiene la razón es él precisamente el que tiene que tomar la iniciativa de compartir la verdad apoyando al equivocado, al ignorante o al que tiene tan sólo un pedacito de verdad. Por eso es tan hermoso el pasaje evangélico del que le hablaba antes. Cuando ya se estaba hundiendo la barca, Pedro comenzó a gritar ¡sálvanos que perecemos! Jesús, le da la mano, -símbolo de inclusión- pero al tiempo le hace la crítica: clara, directa, sencilla., símbolo de reflexión y de invitación a la transformación. También veo en ese momento de la

relación a Jesús con sus compinches, que la idea es crear el ambiente, ser solidarios, darnos la mano, no dejarnos hundir, pero no dejemos al otro en la ignorancia, permitamos que el otro pueda ampliar su horizonte de posibilidades. Para esto se necesita mucha valentía. Claro que para ser humildes se necesita mucha valentía de las dos partes. Alguno de los dos debe ser capaz de decir: Oiga Ud. tiene, por lo menos, parte de la razón, por lo menos un pedacito y el compañero tiene otro pedacito y que juntando esas dos porciones, podamos ir construyendo una razón más fuerte, más poderosa, más integra.

Que nos pueda convencer a todos de que por ahí es la cosa, pero como lo que estamos buscando es el poder, la presidencia, la dirección, que a mí me den toda la razón, por lo tato, en esas construcciones colectivas empiezo a demeritar al otro y a demostrar como el otro no tiene la razón, el otro no ha leído tanto como yo, o, no ha reflexionado tanto como lo he hecho yo. Así, le niego al otro la posibilidad de hacer ese proceso, pero también me la niego yo. Eso es lo que comienza a dañar el ambiente a volverlo inhóspito en relación con lo que se busca construir.

Saltan entones, las enemistades, comienza la gente a subir la voz, a manotear, a tener gestos de inconformidad, de malestar, de rabia, de desmotivación, de querer retirarse o de imponerse así sea por las malas. Porque no encuentra ese ambiente propicio, para la construcción colectiva.

Ahora, es interesante ver que ese ambiente se puede crear, aunque las personas tengan diferentes niveles de desarrollo intelectual y humano. Y si se logra crear ese ambiente, las diferencias en los niveles de desarrollo intelectual y humano se pueden superar. Pero, si no se da el ambiente, el grupo se vuelve totalmente insoportable, se acaba, vienen las peleas, vienen las enemistades, vienen los odios etc., etc., etc. Y el desastre es total. ¿Quién pierde? No sólo todos los incluidos en el grupo, sino el trabajo, la institución, las comunidades y hasta el país.

### **Superar el problema es admitir las diferencias**

La experiencia en mi trabajo popular con los maestros no era con una institución de educación superior sino con una ONG. También, hubo experiencias en instituciones de educación superior.

Ahora, recuerdo una muy, muy clara, era tanto el sofocamiento del jefe hacia todo el grupo, que él mismo decía que si no pensábamos como él, no actuábamos como él no podíamos estar en ese grupo de trabajo. También decía vanagloriándose: todos Ustedes son mis esclavos y trabajan para mí. Yo llegué a presentar una alergia brutal. En todo el cuerpo, de las rodillas hacia arriba me

empezaron a salir unas ronchas rojas y grandes, espantosas. La rasquiña me desesperaba. Pero, las ronchas no aparecieron en el cuello ni en la cara. ¿Qué estaba haciendo yo? Buscando la forma de esconder el problema para que no me fueran a sacar de la institución y al mismo tiempo escondiendo el problema donde nadie pudiera identificarlo. Mi mamá estaba muy enferma y yo era la que la cuidaba..... necesitaba el dinero de mi trabajo para poder ofrecerle cierta calidad de vida.

Cuando el director me llamaba, era terror lo que sentía porque no quería ir a recibir frases terribles, insultantes, frases hirientes y conociéndome como hasta ese momento me conocía, no sabía hasta cuando iba a soportar esa situación.

Comencé a sentir que le tenía “alergia al jefe”. Yo estaba desesperándome. A más cantidad de días que pasaban más cantidad de ronchas y de rasquiña. Tuve que ir al médico, me mandaron inyecciones, cremas, etc., etc. Además de eso, vomitaba, cuando en ¡mi vida había vomitado! Y creo que estoy en el grupo de los que menos han vomitado en la vida.

Sin embargo, en esa época que duró unos 7 meses, porque finalmente, el jefe también me sacó, vomitaba, por lo menos, una vez a la semana. Salí de allá, me pasó la alergia, nunca más me volvió a dar y desapareció por completo el vomito. Lo que tenía era terror a esa persona, fastidio, repugnancia por todo lo que nos hacía, es decir, por su forma de manejar el poder.

Y esto era en las reuniones, con los trabajos..... Recuerdo que había que escribir una circular una vez a la semana y los viernes había que dejarla en la tarde, sobre el escritorio del jefe para que él viera que era lo que uno le decía a los estudiantes. No confiaba en nadie. Parecía un espía, pero un espía que lo hacía abiertamente.

Él leía la circular y la leía para que, en la reunión de cada lunes, a las personas que hubieran escrito frases, ideas o cosas que no estaban de acuerdo con él, cogerlos y volverlos papilla con sus insultos, con sus sátiras, con sus subvaloraciones, con sus críticas ridiculizantes.

Además de aborrecerlo, eso me servía para pesar, contrastar sus planteamientos con los de mi propio método, para estar más clara, para tener más argumentos en favor de mi método y en contra del otro, para poder afirmar que para uno crear un ambiente amable no tiene que hacer ese tipo de cosas: ni la ridiculización, ni la subvaloración, ni la negación de la palabra, ni rapar la palabra a las personas cuando están hablando y menos cuando es el director, etc.



Finalmente, un día me llamó y me presentó verbalmente, una especie de memorial de agravios porque en mi circular de cada semana, yo había hecho todo lo posible “por darle gusto” haciendo la circular como a él le gustaba. Por eso hoy creo que uno no debe darle gusto a la gente, no, lo que tiene es que hablar con ella abiertamente, sinceramente y de frente. Hice todo lo posible por darle gusto con las tales circulares incluso cuando él alababa algunas circulares de compañeros y compañeras, yo después cogía esas circulares y escribía la mía imitándolas, lógicamente, diciendo lo que tenía que decir, pero imitándolas en el estilo. Pues aunque las hiciera así, tampoco le caían bien a él.

En la reunión siguiente, me hacía sentir muy mal con los comentarios acerca de mis circulares. Me decía que aunque yo intentara regañar a mis estudiantes, - porque eso era lo que yo trataba de imitar de las circulares de las(os) compañeras(os) que él alababa-, no lo hacía bien, porque era una persona incapaz de regañar. Por supuesto, que él tenía toda la razón. Yo era y soy incapaz de regañar. Para mí no es necesario regañar para educar. Sí ayudar a reflexionar, hablar comunicar, etc.

Y si les ponía una frase que fuera un poco tierna, amable, o hasta graciosa, decía que “perdía autoridad ante los estudiantes”. Cuando les escribí la última carta, donde ya sabía que me tenía que retirar, les decía que la relación de trabajo que habíamos creado había sido tan bonita, que me habían enseñado tanto, que yo quería, de una forma muy especial, decirles que el nombre de cada uno de ellos lo había escrito en un rinconcito de mi corazón. A su vez, les pedía que ellos también pusieran mi nombre en sus agendas, para que pudiéramos continuar la relación a pesar de tener que salir de la institución.

Esto, por supuesto, fue un absoluto escándalo para el señor, esto fue la tapa, la aberración más grande. ¡Ojalá! hubiera podido hacer mi trasteo en ese mismo momento. La verdad es que sufrí mucho porque en esa época -fue el último año de vida de mi mamá-, y yo trabajaba sobre todo para proveerle a ella, lo que necesitara, para que pudiera tener un último tiempo, con una cierta calidad de vida.

El director insistía en que “Ustedes trabajan para mí, simplemente trabajan para mí y tienen que hacer lo que yo mande, lo que yo diga. Yo pensaba que yo no trabajaba para una persona sino para buscar un ideal, para una idea, para un proyecto.

Él era el que diseñaba absolutamente todos los materiales que se usaban en esas especializaciones y no se podía decir mayor cosa, ni hacer crítica o proponer que se hiciera otra cosa. Pero, si la crítica, era buena el inmediatamente

se robaba las ideas y las desarrollaba como si fueran de él, porque nunca puso unas comillas en los materiales que vi, cuando yo misma reconocía los aportes que había hecho y que, por supuesto, si uno hacía la confrontación entre la manera de ser de él y lo que él había plasmado en el documento, podía concluir: Este señor es una maravilla de persona es extraordinario. Entonces, lo que se lograba ver era la contradicción que había entre lo que él predicaba en sus documentos y la forma de comportarse con las demás personas.

Pensaba: si me echan de aquí, -y por eso fue que aguanté tanto- como siete meses, me voy a quedar sin con qué comprarle los pañales a mi mamá que ya había perdido el control de esfínteres. Eso me dolía mucho.

No creo en las iglesias, no creo en ninguna religión, no la acepto, no la vivo pero sí creo en Dios, y creo en el evangelio. Es más, puedo decir que no creo en Dios, porque no necesito creer en Dios, yo vivo a dios, y ¡vivo tanto a Dios! que siento que Él vive en mí. Como vivo con él no siento la necesidad de creer, pues para mí es una certeza. No sé si esto se puede entender, pero, siento tanto que dios vive conmigo, que mire el caso que le estoy contando: De ese trabajo salí triste pero, infinitamente alegre. Antes de terminar allí, ya tenía dos trabajos nuevos que los podía hacer porque no se interferían.

Salí de ahí a hacer lo que más quería, que era seguir investigando. Investigar con maestros. Me fui a asesorar a la Universidad del Atlántico cuando estaba empezando su proceso de autoevaluación, con fines de acreditación y, por otro lado, comencé a trabajar en una universidad de Bogotá que tiene un alto nivel y donde los compañeros con los que iba a trabajar eran personas bastante maduras, bastante equilibradas y que manejaban estilos de poder muy distintos a los que había estado acostumbrada.

Fueron experiencias infinitamente agradables las que viví a partir de ahí y, por supuesto, dándole gracias a Dios. A mi mamá, aunque pasé momentos difíciles, nunca le faltó el pañal, o la medicina o lo que ella necesitara para vivir.

Incluso tengo un ejemplo, que antes de comenzar a recibir el salario de estos dos trabajos y, ya habiéndome acabado el dinero con el que había salido de la otra institución, llegó el día en que realmente no tenía pañales, pero ese día pasó algo que lo considero milagroso.

Mientras le pedía a Dios que pudiera conseguir pañales para el próximo cambio, llegó a mi casa una persona del barrio donde yo vivo. Timbró, yo salgo, y me dice: Mire, yo sé que su mamá está muy malita. Hace tres meses se murió mi mamá y a mí me quedaron estos pañales, quiero compartirlos con Ud., pero no quiero que se sienta mal. Le contesté: no, no, no, por supuesto que no me siento

mal. Es más, en el fondo de mi alma decía: gracias Dios mío porque esto sucedió justo en el momento en que más lo necesitaba. Por miles de cosas como ésta y muchas otras es que realmente siento que vivo a Dios y que Dios vive en mí.

De todas manera, recuerdo mucho que a partir de mi salida de ese trabajo volví a ser feliz, me fue divinamente bien en la universidad de la costa Atlántica, espectacularmente bien con todos los profesores.

Cuando yo llegué había una división, que también correspondía a los manejos de poder que se hacen en todas las instituciones y que no se aprovechan para crecer, porque somos de lo más desperdiciadores, ya que son esos momentos los que más nos permiten reflexionar y educarnos para salir siendo lo más amorosos del mundo.

También, soy consciente que hay personas que no se pueden entender, no porque sean malas. Ninguna de las dos es mala-gente. Sencillamente, son personas diferentes y no hemos aprendido a vivir con la diferencia.

Aquí, en Bogotá, en el otro trabajo que tenía, también con otra Universidad también me fue muy bien. ¡Qué ambiente tan autónomo!! ¿Saben qué? Ganaba el triple de lo que me pagaban cuando trabajaba con el neuro director. Aprendí mucho de estos dos trabajos. Salí porque terminamos los proyectos con mucho éxito y pasé a tener otras experiencias poco gratificantes.

En síntesis, se podría decir que hay, por lo menos, dos formas de relacionarse con la gente: una de manera autoritaria y, otra, no autoritaria, muy placentera. Mientras que la primera es muy dolorosa y destructiva, la segunda es muy placentera y constructiva. De las dos se puede aprender. Se dice que cada quién escoge la forma de aprender, pero no se debe olvidar que los niños y niñas que van al jardín, lo encuentran organizado de cierta manera, que no es ajena a la ideología que los docentes adultos, de manera más inconsciente que consciente, organizan para desarrollar su labor.

Pero, si observáramos a los niños desde que nacen, nos daríamos cuenta que cada niño tiene un enfoque especial para aprender. Y si les apoyáramos esa manera de aprender otros resultados exitosos tendríamos. Ahora bien, de niño no se tiene la libertad para escoger el método de aprendizaje, pues debe hacer lo que la profe o el profe le señalan. Tampoco tiene libertad cuando trabaja, es decir, la libertad suficiente para decir que puede escoger cómo va a aprender en el trabajo, pero con la libertad interior que uno se puede dar, puede escoger la manera de aprender y, aunque le toque vivir en ambientes poco saludables, si puede aprender muchísimo y sacarle muchos conocimientos a la vida aunque las experiencias sean dolorosas.

Ahora, mi gran pregunta es: ¿Será que para aprender hay que soportar ese tipo de experiencias? ¿Por qué tenemos que educarnos sin razones, sin argumentos, o con argumentos poco consistentes sin lógica y sin visión de futuro?

Tal vez, si esos ambientes odiosos se hicieran como ejercicio para comparar, reflexionar, comprender formas de vida, de relación etc., se podría entender su presencia en la sociedad y, desde ese punto de vista, podrían llegar a ser valiosos para la comunidad educativa.

Quizás si se entendiera que se está viviendo una experiencia “indispensable” para crecer humanamente, el que la padece podría ayudarse a soportar el ambiente odioso, fastidioso, hostil en el que está trabajando, pero a largo plazo eso hace mucho daño, pero muchísimo daño.

He sufrido durante esos procesos, pero gracias a Dios, no puedo decir que duraron muchos años. Creo que ya se han dado cuenta que disfruto de lo que hago, siento un placer infinito trabajando, creando, escribiendo, investigando y me encanta superar obstáculos. Dejé de ser “gocetas vergonzante” y ahora soy “descaradamente gocetas” soy “gocetas de tiempo completo”.

Trato de vivir cada momento de mi vida con muchísimo placer, por eso, cuando se presentan momentos dolorosos: Primero, sé que tengo que manejarlos y, a veces, puedo hacerlo mejor que otras. Sí, los sufro, me relajo y dejo que todo fluya, pero si se demora mucho tiempo, tengo que poner punto final a la situación y salir.

Cuando salgo, siento un descanso inmenso, una alegría infinita, pero por otro lado, siento el nuevo problema: ¿Ahora, qué voy a hacer? ¿En qué voy a trabajar? Tengo esta necesidad, tengo estos compromisos económicos con los bancos que para mí son los otros “esclavistas de la sociedad moderna”, son los encargados de la “esclavitud financiera”: vivir endeudado y morir endeudado, como en el libro: “Don Simeón Torrente ha dejado de deber” –RIP- Descanse en paz.

Los salarios no alcanzan, les alcanzan a los ministros y a gerentes que pueden ganarse 30 o 40 millones de pesos mensuales, mientras que los trabajadores se ganan un pinche salario mínimo e \$616.000 pesos.

Es hasta graciosos cuando le dicen a uno que no gaste más de lo que gane, que ahorre, pero es que lo que gana no le alcanza ni para los gastos mínimos. El transporte es una cosa que se lleva en este momento muchísimo dinero, la gente que tiene que pagar un arriendo y se gana un sueldo mínimo, ¿qué hace? Es irrespetuoso no sólo decir no gaste, sino ahorre. Ese es un en escupitajo que se le da a la gente en la cara.

Tal vez suena raro, pero sólo una vez en la vida he tenido que ir a ofrecer mi trabajo, en los demás casos he tenido el privilegio de que me llamen.

Bien, el caso siguiente sucedió en otra universidad, donde trabajé en la oficina de investigación. Cuando llegué, comencé un trabajo como coordinadora de semilleros de investigación. Hay que contar que en ese momento me asignaron esa función, porque no la creían importante, sino todo lo contrario. “Las otras funciones, las importantes, fueron escogidas y asignadas entre los hombres”. En honor a la verdad, yo tampoco quería esa función. Hacía muchos años que no trabajaba con jóvenes adolescentes de estratos altos es y, por todo lo que había oído hablar, me negaba internamente a trabajar con “esos jóvenes a los que no les importaba sino la rumba, el sexo, el trago y la marihuana”.

Yo quería dedicarme a investigar de otra manera, a hacer otro tipo de investigaciones, pero desafortunadamente no pude estar en una reunión el día que distribuyeron las funciones. ¿Entonces, Uds., se pueden imaginar qué pasa si uno no está presente el día que distribuyen las funciones? Pues a esa persona le dejan lo que nadie más quiere coger, lo que no le gusta a nadie. No pude estar ese día porque estaba enterrando a mi primer nieto que nació prematuro y murió.

Al día siguiente, cuando regresé a la universidad, me informaron que a mí me había quedado la coordinación de los semilleros de investigación. Y como había oído hablar tan mal a los maestros de estos jóvenes universitarios yo me decía: No, no yo no quiero trabajar con gente que no sea estudiosa, que no sea comprometida, que no quiera aprender. Pero me acordé que venía de una experiencia maravillosa, venía de trabajar con muchachos de la calle con los cuales habíamos tenido una experiencia extraordinaria, en la realización audiovisual.

Con ellos hicimos siete películas de una manera increíble. Entonces, también tenía mi prejuicio frente a los estudiantes de la Universidad porque “pensaba” que no querían trabajar y me decía: ¡¿qué voy a hacer con ellos?!

Bueno, si fuimos capaces de realizar el proyecto “Visajes” y corría por ese tiempo el proyecto “Utopías Visuales” que, sin lugar a dudas fueron proyectos mucho más difíciles, en todos los sentidos, porque se trataba de trabajar con muchachos de calle y terminamos con tanto éxito, que nos ganamos varios premios a nivel nacional e internacional, ¿Por qué no voy a ser capaz de trabajar con jóvenes institucionalizados? ¿Cómo no voy a ser capaz de trabajar con éstos?

En ese momento pensé en mi amigo, Dios y le dije: Hola, si me tienes aquí, sé que es por algo. Así que voy a aceptar por ti, porque sé que tú vas a presidirlo. Luego, me devolví hacia el director y le dije: bueno, voy a ser todo lo posible por

trabajar con ellos a ver cómo me va, acepto por este semestre, porque si esto no funciona, el próximo semestre le pediría que me dejara ponerme a investigar.

Y arranqué con ellos. En esa Universidad no había ni un solo semillero de investigación. Me dije: Tengo una filosofía de trabajo, tengo una filosofía de vida, voy a empezar a aplicarla y efectivamente eso hice. Comencé a presentar en todas las decanaturas las opciones que tenía para trabajar con los estudiantes y otras dependencias de la Universidad. Presentaba mi propuesta y me iba. Cuando los estudiantes llegaban a mi oficina, les decía: El primer principio que aplicamos aquí es el de la libertad. Es de libre asociación y de libre retiro. Ustedes pueden trabajar un tiempo conmigo y si les gusta y quieren seguir, ¡Adelante! y si se quieren retirar pueden hacerlo con toda tranquilidad. Por eso no vamos a pelear, al contrario, vamos a seguir siendo amigos. Luego, establecíamos cómo iba a arrancar el proceso y, nuestra primera cita, llegaba hasta allí, poniendo la fecha, hora y sitio para la próxima.

Yo pensé que no iban a llegar, pero efectivamente empezaron a caer graneaditos, graneaditos y, más adelante, ya llegaban grupos de 10, de 15 estudiantes que querían armar su semillero de investigación.

Les iba ayudando poco a poco a que asumieran el primer principio: La libertad, nadie les iba a constreñir, les iba a obligar. Así comenzamos a trabajar e hicimos cosas maravillosas. Para concluir esta etapa quiero decir que en diez años, comenzando sin un solo semillero, tuve la oportunidad de entregar el cargo con 1050 estudiantes que participaban en los semilleros de investigación de manera activa, 75 Semilleros conformados y 147 proyectos de investigación. Además, durante ese tiempo obtuvimos 25 reconocimientos por el trabajo de los estudiantes, tanto a nivel nacional como internacional.

El trabajo fue ¡tan bonito! Que cuando esta universidad estaba haciendo su acreditación institucional fueron 13 pares académicos a mirar la investigación incluidos los semilleros.

La parte de investigación llamada “propiamente dicha” la desarrollaban los hombres, que tenían las “funciones importantes”. Ellos eran varios. Yo era la única que trabajaba con los semilleros.

Durante la visita de los pares, hicimos nuestra exposición, tanto de los trabajos realizados por los estudiantes, como de toda la estructuración y organización del trabajo con los semilleros etc.,

Todo ello lo pusimos a disposición de los pares y los mismos estudiantes de semilleros fueron los que atendieron la visita.

Los pares académicos quedaron muy contentos y finalmente cuando llegó el concepto a la universidad, por unanimidad, habían puesto una nota muy alta a semilleros de investigación (5.0). Para la investigación propiamente dicha, la evaluación había sido muy baja y, supe esto porque nos invitaron a una reunión, a todo el claustro universitario y, allí, en esa reunión, el rector dio el informe del concepto de los pares académicos. Fue en ese momento donde apareció que el resultado de los semilleros había sido el programa mejor calificado. Yo, que estaba en esa reunión me sentía muy contenta de cierta manera, pero comencé a sufrir por la otra, porque dije:

Bueno, aquí ya comenzó el momento. ¿Por qué digo esto? Porque, primero, cuando llegué a esa universidad no existían semilleros y nadie creía en la investigación, si todavía no se cree, con mayor razón, hace como 10 años se creía muchísimo menos. Entonces, nadie le paraba bolas a los semilleros. Hacían comentarios como éste: “a ésta la tienen aquí por tenerla, por pagarle el sueldo sin que trabaje mucho. Eso es un invento, es un cuento para decir que hay investigación”. Los comentarios se hacían en todos los estamentos.

Quiero contarles que, una vez, fui 8 veces a pedir cita a una facultad y recuerdo mucho ese número porque como soy investigadora soy de las que miden el tiempo, de las que miran la hora de llegada y de salida, para poder hablar con propiedad cuando se necesita. De las 8 veces que fui, jamás me facilitaron una cita con el decano. La reunión era para explicarle en qué consistía el programa de investigación.

La gente se reía, la gente lo miraba con risas y gestos que se interpretan normalmente como: ¿De qué nos está hablando, eso qué es? No, el doctor no está. Entonces, me puede dar una cita? No, lo que pasa, es que el doctor está muy ocupado. No tiene agenda libre sino en dos o tres meses. Otra respuesta muy común era: El doctor está fuera del país en un evento muy importante y no vuelve sino en un mes. Me puede dar una cita para dentro de un mes? No, él nos tiene prohibido dar citas sin consultar antes con él. Después de la octava vez que recibía este tipo de respuestas dije: No más. Y el “importantísimo doctor” va a tener que ir a mi oficina a pedirme que trabaje en semilleros con los estudiantes de su facultad. No se olviden, yo soy mujer, soy socióloga y, mi campo no es el de las ciencias exactas, aunque tengo encima 10 demestres de matemáticas y estadísticas.

Continué trabajando con los jóvenes y, como les comentaba, me iba muy bien. Ahora bien, durante todo ese tiempo lo que recibía de parte de los profesores era su desprecio.

En el fondo me sonreía, porque estábamos super-gozando el trabajo, disfrutábamos con los chicos. Trabajábamos bastante, en varias ocasiones nos reuníamos por fuera de la universidad, en otras en mi propia casa hasta altas horas de la noche, nos repartíamos el trabajo, nos dábamos un tiempo para hacerlo individualmente y, luego hacíamos plenaria donde analizábamos, escribíamos, concluíamos, era muy lindo porque, además, invité a los muchachos dormir en mi casa, les facilitaba sus camas sus cobijas, sus sitios para dormir y, al día siguiente, entre todos armábamos el desayuno, mientras uno traía el pan, otros hacían los huevos, otro barría la mugre que habíamos dejado en el comedor y lo dejaban organizado para servir el desayuno. Era algo hermoso, supremamente agradable. Yo les dejaba que participaran porque me parecía muy educativo, muy pedagógico, una experiencia muy solidaria, tanto para las niñas como para los muchachos.

A la hora del desayuno seguíamos comentando sobre las discusiones del día anterior. Uno comenzaba a decir: ¡Sabe que fulanito tiene razón en lo que dice!. Creo que podemos seguir el trabajo por ese lado. Otro comentaba en broma: a fulanita no la volvemos a traer, porque se duerme pronto: a las 5:00 de la mañana. En fin.....¡tantas cosas tan humanas y tan bellas!

Por estas razones, no me importaban los desplantes que recibía de algunos profesores de cualquier disciplina. Si acaso me sonreía, pero no me molestaba ni un poquito. He desarrollado mucha paciencia y comprensión. Además tenía trabajo muy importante por hacer. Pero, sí se siente, el irrespeto por tanta ignorancia, la superficialidad de los comentarios, el machismo, también, las risas, cuando les contaba alguna cosa agradable de los semilleros, algún pequeño triunfo, alguna pequeña victoria que se hubiera obtenido etc., etc. Ellos se sonreían con cierta condescendencia. ¡Cómo juega de rico con los niños!, me dijo un compañero alguna vez.

Lo hacía como un comentario soez, pero, no entendía que el juego de los niños es supremamente serio e importante. Allí se están poniendo las bases intelectuales para todo lo que tiene que ver con matemáticas, con lógica, con física, con la comprensión, con la atención, con todas aquellas facultades intelectuales y sociales, que se deben desarrollar a lo largo de toda la vida del ser humano. El personaje aludido, lo único que estaba haciendo era mostrando su ignorancia crasa.

Yo estaba trabajando con jóvenes universitarios y hacíamos lo mismo, desarrollábamos habilidades de pensamiento, por supuesto, elaborando propuestas y trabajos de investigación que ellos, finalmente, concretaban con más o menos dificultades, que finalmente, llevaban a feliz término.



Al finalizar los 09 primeros años puede decirse que los resultados tanto cuanti como cualitativos, se habían logrado en un ambiente en donde, por ser una actividad extracurricular, no había tiempos específicos para reunirnos, las reuniones eran cuando los muchachos podían ponerse de acuerdo. Eso hacía el trabajo más complicado, porque a veces unos podían, únicamente, el lunes de 8:00 a 9:00 mientras los otros sólo podían el miércoles de 10:00 a 11:00. Así se fue trabajando, como se podía y dentro de las circunstancias que teníamos.

Un día logré conseguir una sala donde había una mesa y sillas y ahí comenzamos a reunirnos. Había que solicitarla con tiempo. Así lo hacía. Allí nos alcanzamos a reunir como dos o tres veces, cuando ¡Oh sorpresa! Después de la tercera o cuarta vez, fui a separar la sala y la secretaria me dijo: No, doctora, no hay sala. Le contesté: ¡Ay, caramba! está ocupada. ¿Entonces, en qué momento está libre? Me volvió a contestar: Lo que pasa es que.....es que..... Y cuando la vi con tanto titubeo, le pregunté ¿qué pasa? ¿Es que no me la van a volver a prestar? Así es doctora. Me dijeron que no se la volviera a prestar. ¿Por qué no me la van a prestar?, si esta sala está desocupada durante muchas horas y podemos trabajar allí, en lugar de estar sentados en el piso de los corredores trabajando.

La secretaria, con cierta pena me comentó: Es que dicen que ustedes se ríen bastante, eso hace ruido y molesta a las oficinas siguientes. Le di las gracias y me fui pensando: Es la mejor evaluación que me habían hecho. Porque si nos reíamos cuando estábamos trabajando, es decir, en relación con la ciencia, era porque estábamos muy felices y eso era lo que me había propuesto, hacer que los jóvenes se sintieran muy contentos, que amaran la investigación, que es algo a lo cual mucha gente le tiene aversión. Estábamos, imagínese, en algo tan grande y maravilloso como es “aprender a pensar”. Para eso no había un espacio donde trabajar. Volvimos nuevamente al frío piso de los corredores de la universidad.

Bueno, ese tipo de cosas las sufríamos cada rato, a veces, nos sacaban de la universidad por la noche, nos mandaban para otro lado, no había tiempo, los estudiantes en tiempos del primer corte y segundo corte y exámenes finales, lógicamente se “perdían”. Tenían que responder, no por lo que sabían, sino por una nota. Por tanto, tenían que invertir el tiempo en sus materias, hacer un pare en el proceso que llevábamos y dejar de lado el avance en los procesos de investigación. Aun así, fuimos trabajando ¡tan bien! y ¡tan contentos! que ya le conté cuales fueron los resultado finales con esos jóvenes.

Yo pensaba: ¿Éstos son los jóvenes de los que los profesores se viven lamentando porque “no hacen nada, no sirven, no estudian, han perdido sus valores y sólo les gusta la rumba”?

De todas maneras, al final de cada semestre había una invitación al consejo superior para exponer lo que se había producido. Me llamaron a que expusiera los resultados de mi trabajo y yo, que siempre trataba de incluir en todo a los jóvenes, para que ellos tuvieran la oportunidad de foguearse en distintos escenarios, iba con dos o tres estudiantes a exponer los resultados. Ellos eran los que hacían la presentación, yo sencillamente los acompañaba. Además de la exposición, todos los miembros del consejo superior, los decanos y demás, podían preguntar y lo hacían. Algunas veces contestaban los estudiantes y otras contestaba yo.

Lo cierto es que cuando llegó el concepto de los pares académicos a la universidad y este programa salió calificado con una nota tan bonita, tan alta, yo dije: aquí comenzó mi desgracia. Pero como así, me decía cierto amigo. Si la universidad, ahora, la debe tener en un pedestal por ese trabajo tan grande y tan fortalecido que está, tan organizado, tan bien llevado etc. etc. Eso no es así, le contestaba.

A la semana siguiente, comencé a recibir los resultados: Algunos pasaban y me decían: ¿Hola, Doctora, cómo está? ¿Cómo le va? Esa era la gente que, antes de la evaluación de los pares, ni se percataba de que yo existía. Gente, que antes no me había saludado nunca. Claro, eso a mí no me molestaba, no sé por qué, pero no me ofende que alguien no me salude. No estoy dentro de ese nivel de bobadas. Pero, sí tiene que tener algún significado el que después de que se supo la nota del programa de semilleros, pasaran y nos saludaran con tanta amabilidad y aparente aprecio.

Otra forma era la siguiente: ¿Doctora, cuándo nos reunimos, cuándo pasa por la facultad, cuándo se deja invitar. Mientras tanto, otros les decían a los muchachos: Bueno, pero eso que has aprendido ¿dónde lo has hecho: en semilleros o en las clases? Eran preguntas maliciosas, capciosas y como esas salían muchas más. Luego de soportar con paciencia esta lluvia de preguntas y comentarios, comenzó a correr el siguiente rumor: “la coordinadora de los semilleros de la investigación ya debería dejar ese cargo y si es el caso, salir de la universidad”. Con este comentario llegaron otros, a través de los cuales expresaban críticas y molestias.

Yo tenía organizado el trabajo, de tal manera que, había días enteros en la semana en que me dedicaba a recibir a los miembros de los semilleros, a personas que querían hablar conmigo, a solucionar los problemas que me planteaban, pero también tenía unos días en que no atendía a nadie, porque me encerraba a escribir, a organizar el trabajo a reflexionar a hacer todo lo que tuviera que hacer desde el punto de vista administrativo, a revisar las cuentas, desde el punto de vista financiero y a hacer otras funciones que con frecuencia me

asignaba el director, etc., etc. Pues empezaron a decir que iban a la oficina y no me encontraba, que yo para quien trabajaba, que qué hacía y se comenzó a sentir una presión muy fuerte.

Por otro lado, el director del departamento de investigación decidió llamarme, para decirme que como yo había hecho un trabajo muy bueno, era mejor que pasara a hacer otro tipo de cosas en el campo de la investigación. Tuve que entregar el cargo de la coordinación de los semilleros a una persona de una facultad que no se había graduado todavía, que estaba en ese proceso de graduación y que tenía cero experiencia tanto en el manejo de los semilleros como en el campo de la investigación misma. Así que me tocó dar un paso al lado y asumir la función que me acababan de señalar. Era la investigación formativa y me puse a trabajar en ese campo.

Yo quería avanzar un poco más en el tema de semilleros, pero no peleé ni por dinero ni por trabajo y el tema para nada me disgustaba.

Pero, comenzaron las intrigas de la gente y de los profesores porque empezaron a decir que como se les ocurría haber puesto a esa persona tan joven por encima de ellos, a coordinar y dirigir a los investigadores, a una persona que todavía no había recibido el grado y que por supuesto no tenía ninguna experiencia en el campo de la investigación, escasamente, el trabajo de grado que esa persona había hecho para graduarse y no más, que no tenía ninguna madurez. Los comentarios llegaron a oídos del director del Departamento que creyó que yo era la que había creado ese mal ambiente.

Esta persona comenzó a tratar a los semilleros y a los profesores de una manera autoritaria y, por supuesto, el trabajo se fue derrumbando, los semilleros poco a poco se fueron acabando, quedaron algunos para demostrar que sí había semilleros en la universidad y que sí se estaba trabajando.

Finalmente, conmigo comenzó la persecución más directa. Me sacaron del puesto de trabajo donde yo estaba. En esa oficina quedó la persona que me reemplazó. A mí me mandaron de un séptimo a un segundo piso que era muy solo y muy frío, me dieron una oficina sin llave, sin computador y yo tenía que tener un documento escrito para mitad de año. Hice varias solicitudes verbales, pero no lo logré. Luego, envié una solicitud escrita y más me demoré en enviar el mensaje por internet que en tener un computador en la oficina.

Es que cuando las cosas quedan por escrito, inmediatamente se mueve la gente porque les da miedo. Me entregaron uno cuyo cable no alcanzaba a llegar a la toma eléctrica y sin internet, pero se demoraron en instalarlo como otros 15 días. A mí me tocó comprar unas extensiones para hacer las instalaciones que se

necesitaban y “rogarle”, halagar, cosa que odio tener que hacer, sí, tal como lo oye, a la persona de sistemas para que me instalara el computador. Esperar varios días más y hasta la hora en que la persona quisiera ir a hacerlo. Por fin pude trabajar allí.

A lo anterior se añadió la vigilancia permanente, por parte de la secretaria del director y del director mismo, que bajaban a mirar si yo estaba o no estaba, si estaba haciendo o no estaba haciendo, pero esto no solamente lo hicieron conmigo, sino también con una compañera que compartía mi oficina y que estaba en etapa de acoso laboral, igual que yo.

No solamente nos hacían esto, sino que un día llegué, abrí el computador y me di cuenta que, de lo que yo había escrito, había desaparecido como la mitad. Entonces dije: bueno, bobita si no. Voy a hacer lo siguiente: antes de salir para la casa voy a enviar el documento a mi correo.

Con esto podía preservar mi trabajo y poder comparar con lo que yo dejaba en el computador de la U. Aunque, yo puse esto por escrito y en conocimiento del director, no pasó nada, no se dijo nada, nunca se supo. Solo sospechaba quien había sido, pero al final del año pude comprobar quien lo había hecho. Era la secretaria del director junto con la persona que me había reemplazado en el cargo de semilleros pues eran muy amigas.

En reuniones que teníamos del departamento, cuando tenía que exponer algo, inicialmente la gente se salía de la reunión, el director era el primero que se salía, decía: me llamó el vicerrector académico, tengo consejo, etc. Todas eran excusas creíbles pero no posibles. La pregunta que internamente me hacía y se hacían algunos, que veían el ambiente deteriorado que ya existía para esa época, era: ¿Por qué siempre que yo voy a exponer, da “la casualidad” de que el vicerrector u otros directivos le llaman para reunirse? ¿Acaso no hay reuniones previamente agendadas y, como sé que así es, me pregunto: ¿Por qué tenemos que hacer esta reunión cuando hay otras con las cuales se cruza ésta? ¿Por qué no hay tiempo para mis exposiciones y las de mi compañera y sí lo hay para los demás?

Por supuesto, después de que se salía el director, se salían las demás personas, hasta que algunos compañeros que veían que la situación era demasiado evidente, me plantearon en la siguiente reunión en que yo tenía que exponer: Mire, no exponga porque sabemos que es una cosa muy buena, muy importante para el departamento y que está bien hecha. Por eso es de vital importancia que la escuchemos todos y que seamos respetuosos, porque Ud., nunca se ha ido y siempre se ha quedado hasta el final cuando los demás

exponen. Entonces, lo mínimo que podemos hacer es comportarnos de la misma manera. Vamos a hablar con el director y vamos a decirle que en la próxima reunión Ud., va a exponer y nadie se va a salir. Va a exponer en el primer turno.

Me puse de acuerdo con ellos. Ante todas estas cosas no ponía mala cara ni hacía comentarios insidiosos, porque si yo respondía de esa manera, estaba poniéndome al mismo nivel de las personas que se comportaban de una forma que no compartía. Por lo tanto, ¿cómo iba a actuar de la misma manera? Me mantuve tranquila, contenta, aprovechaba esta oportunidad para ejercitarme en no dejarme afectar y sobre todo en aprender a no manifestar lo que estaba sintiendo.

Aparte de esto cuando debía ir al séptimo piso a hacer alguna diligencia, me miraban con “cara de cancerosa”. Nadie me miraba, nadie me saludaba, nadie me contestaba el saludo. Era como si dijeran: Ud., ya no es de aquí. Ud., estorba. Váyase para su segundo piso. A la otra compañera le pasaba lo mismo y cosas peores, porque ella si peleaba con la gente del séptimo piso. Yo les decía: buenas tardes, ¿cómo están? Vengo a tal o cual cosa. Lógicamente, cuando iba a la oficina de la secretaria del director, ella no me atendía, por tanto, a través de ella, de ese conducto regular, no podía solucionar las cuestiones relacionadas con mi trabajo, pero me cuidaba de dejar alguna evidencia de que había seguido el conducto regular. Luego, me iba y solucionaba el problema, por otro lado, de tal manera que, si me decían algo, tuviera como explicar lo que había pasado.

También, iban a ver a qué horas llegaba por la mañana. Mandaba el director a la secretaria y cuando no iba la secretaria, iba él mismo a ver si yo si estaba en mi puesto y si estaba trabajando o no. Cuando mi compañera no estaba, me averiguaba por ella.

A mí me dolió mucho este problema de los semilleros de investigación. Pero, me dolía más por la forma en que se había hecho. Y además, había una cosa muy especial, había adquirido una experiencia inmensa en el campo de los semilleros de investigación, en el campo de la pedagogía de la investigación y del desarrollo humano, -me volví una especialista en adolescentes- tenía mucho que decir y mucho que escribir al respecto.

Quería hacer una serie de documentos, que me parecía muy importante que quedaran escritos, para que los semilleros siguieran funcionando con esa pedagogía y filosofía. Pero esos documentos no me los permitieron escribir, porque me pasaron al cargo de investigación formativa.

Yo comencé a trabajar en el documento de educación formativa que tenía que entregar. Entonces, fue cuando pasó todo lo que ya le he contado. Lo que me dolía era no acabar de construir ese trabajo tan bonito que se venía haciendo.

Sin embargo, a uno la experiencia y la capacidad de reflexión nadie se la quita, por lo tanto, esa capacidad seguía conmigo, como también el saber que había logrado construir una experiencia con los jóvenes que, estoy segura, que los impactó y afectó muy positivamente, por el resto de sus vidas. Con varios de ellos todavía mantenemos muy buenas relaciones. También yo había crecido intelectual y afectivamente.

De otra parte, iba a hacer algo que a mí me gustaba y, por tanto, desde ese punto de vista, no me dolía. Lo que si me dolía era la forma como estaban tratando a los profesores, la forma como estaban tratando a los estudiantes y a los profesores que como consecuencia comenzaron a protestar y los semilleros no tardaron en comenzar a disolverse. Ellos podían hacerlo porque era una actividad extracurricular. Todo eso era una forma de evaluar el trabajo que había hecho. Ya estábamos llegando a los 950 estudiantes en semilleros de investigación, y luego llegamos hasta 1050 cuando entregué el cargo. En la siguiente ronda bajaron a 800 y en el siguiente levantamiento de las estadísticas solo aparecieron 500. Parece ser que la persona encargada ya no se interesaba por nada de lo que tuviera que ver por semilleros y los dejó a la deriva. .

Al finalizar ese año, entregué el trabajo sobre investigación formativa. Me llamó el director del departamento en noviembre para decirme si continuaba o no al año siguiente en mi trabajo.

Ya había tomado la decisión de retirarme y el director me hizo también una precisión de fallas que había tenido en mi trabajo. Le pregunté si podía responderle. Me dijo que sí. Respondí punto por punto. Reconocí en qué puntos él tenía razón y argumenté a favor de mi verdad, con evidencias.

Luego, comenzó a hablarme con un “lenguaje laberíntico” o más bien “cantinflesco”. Al verlo titubear tanto al final, le dije: Si lo que Usted me está diciendo es que no está de acuerdo con que yo continúe el próximo año en el departamento de investigación, yo estoy totalmente de acuerdo con Usted, porque no quiero estar no solamente en el departamento sino en la universidad.

A esto también se suma lo siguiente: Además del trabajo con los semilleros y a raíz de que las directivas aprovechaban cualquier momento para enfatizar en el hecho de que la investigación sólo producía gastos y que tenía que comenzar a facturar hice eco a esas palabras. Comencé a relacionarme con una institución que nos podía proveer proyectos que tenían una fuerte argumentación para ser desarrollados, pues con ellos ganaban: la Universidad, los directivos de la otra institución, nuestro equipo de trabajo, porque generaríamos nuestros propios salarios, muchos trabajadores colombianos y sus familias.

Esos proyectos, si se sabían dirigir podían generar de \$450 millones en adelante. La idea era que comenzáramos con el más pequeñito. En la medida en que este avanzara, se iría ampliando cada año y vendrían contratos de 600, 800 y más de 1000 millones de pesos. Y se había podido hacer algo muy positivo en favor de los trabajadores colombianos y sus familias.

De mi bolsillo había gastado millón y medio en todos los egresos que habíamos tenido para preparar el momento en que las directivas de una y otra institución se encontraran para negociar.

Esto no fue posible. Las directivas de la universidad no aprobaron ese proyecto y yo doy testimonio de que el proyecto era muy serio, muy interesante, dentro de los marcos legales y totalmente transparentes de parte y parte.

Duramos 10 meses haciendo y presentando propuestas, ajustándolas a los objetivos del trabajo, realizando reuniones, estudiando para la construcción de los proyectos, etc.

De la decisión final que tomó la universidad me enteré, no porque el comité financiero de la universidad me hubiera respondido a través de una comunicación que no se había aprobado, ese era el conducto regular, sino porque en el mes de diciembre del 2010, en los pasillos de la universidad, me encontré con una persona que formaba parte de dicho comité y que me dijo: ¿Qué pasó con tu proyecto, ya te comunicaron? Le dije no, no sé nada hasta el momento. ¿Tu sabes algo? Me dijo: ese proyecto no fue aprobado, ese proyecto el comité no lo aprobó.

Bien, yo entiendo que los dueños de la universidad son otros, que ellos son los dueños del aviso, pero también entiendo que así como las directivas exigen unos canales de comunicación hacia ellos, también debe haber canales de comunicación hacia las otras personas que deben ser respetadas, aunque no signifiquen nada para ellos.

Por todos esos resultados fue cuando le dije al coordinador de investigaciones que no estaba interesada en continuar en la universidad.

Durante todo este tiempo al que le llamo etapa de acoso laboral, me enfermé, me dolía todo el cuerpo: desde la piel de la cabeza, me dolía el pelo, me dolían los oídos, me dolía la garganta, me dolían los hombros, me dolían los brazos, las piernas, la digestión se dañó por completo, la gastritis era impresionante, comencé a padecer de colon irritable, tuve que ir al médico alternativo, me tocó pagar todo ese tratamiento, yo no entendía muy bien que era

lo que me estaba pasando, me tuvieron que hacer terapia neural, me hicieron muchas cosas con las que logré soportar hasta que se terminó ese tiempo.

Si se analiza se ve claro que se comenzó con el acoso laboral cuando se me cambió de trabajo, sacándome de la oficina a una bastante insalubre, bajándome mi contrato de tiempo completo a medio tiempo y, por tanto, mi salario.. Duré todo el año contratada de medio tiempo. La verdad es que yo lo único que deseaba con toda mi alma era 1) que se llegaran las 12 del día para poder salir corriendo de esa institución. 2) que los días se pasaran lo más rápido que se pudiera, que se llegara el día de diciembre en que terminaba el contrato para poder salir de esa universidad.

¿La verdad? fue muy doloroso. Pero como siempre les he dicho e insisto, una vez más, de todas esas experiencias salen reflexiones, posiciones, nuevas ideas, nuevos proyectos. Sale una muy fortalecida, pero el proceso es muy duro, sobre todo si se hace totalmente solo. Creo que deberían existir grupos de profesionales que acompañaran estos casos.

Salí de la universidad y ¡Oh sorpresa! A mediados de febrero comenzaba a sentirme mejor y en marzo ya estaba bien. Ya no sentía los dolores, ya no sentía que me dolía la cabeza, la gastritis se me había disminuido enormemente, mi sistema nervioso había mejorado de manera significativa, ya no brincaba, ni saltaba con cualquier ruido, ya estaba otra vez llevando el control de mi vida.

Antes de completar 2 años de mi retiro ya había salido tanto el director como la persona que me reemplazó en semilleros y más de 5 personas de ese departamento. Prácticamente no quedó piedra sobre piedra.

Llegó, por supuesto, un director nuevo, que fue sacando persona por persona. Primero, las explotó, las exprimió para que le hicieran los trabajos que él no hacía, porque no los sabía hacer. Cada vez que escribía o hacía un documento, se tenía que rehacer. Era una persona muy nueva en el campo de la investigación. Se valía de los compañeros que habían quedado y que sí manejaban la investigación. Cuando ya elaboraron estos documentos, los sacó de la universidad para traer gente “nueva”: sus amigos.

Quiero agregar una cosa más: gracias a los amigos, a la familia que tengo, gracias a mi esposo con el cual tenemos muchos intereses compartidos en lo pedagógico, en lo investigativo, en lo filosófico, epistemológico, sociológico, todo este peso tan duro de llevar he logrado siempre superar la situación. Gracias a él, gracias a mis hijos, gracias a las amistades que tengo como grandes amigos y amigas se han podido procesar todos estos momentos tan difíciles. Aun así, tuve que comenzar una psicoterapia que duró desde el año 1998 hasta el 2013, porque



la verdad, mi cuerpo y mi alma ya no soportaba tanta molestia en los diferentes trabajos que tuve en ese período de mi vida.

Esto no quiere decir que no tuve trabajos, incluso en la misma universidad de la que les acabo de hablar, tuve una etapa en donde tuve un jefe y un ambiente de trabajo maravilloso, pero eso fue en otros espacios. Allí desarrollé un proyecto utilizando la investigación como método de trabajo para crear salidas a diferentes problemas.

Esto se hizo con más de 500 estudiantes que estaban en diferentes regiones a lo largo y ancho del país. De esta experiencia, además de lograr transformaciones personales, grupales y comunitarias, se escribió un libro que está sin editar. No hay dinero. Igualmente, resultaron empresas, de las cuales hoy existen algunas todavía. Para este tipo de directores siempre tengo y tendré una gran admiración, una deuda de gratitud y un grato recuerdo.

Por supuesto que al confrontar todas estas experiencias entre sí, se da una cuenta de los estilos de poder y autoridad que manejamos las personas y que cuando son directivas tienen una gran influencia en todos los miembros del grupo y el contexto. Esto es lo que hace que los ambientes de la organización, los ambientes del equipo puedan ser placenteros o puedan ser totalmente amenazadores, aniquiladores de las personas y de la construcción de conocimiento.

Mejor dicho, son ambientes destructores del ser humano, son ambientes que pasan, como pasaba Atila con todos los Hunos: aplastando y decapitando a quien se atravesara, por delante, porque las formas de discriminación, de exclusión al interior de un grupo son múltiples y van desde ignorar a la persona totalmente, pasando por mantenerla en el grupo a conveniencia, cosa que es bastante cruel, hasta destituirla, cosa que es brutalmente inhumana. En mi caso, esta situación personal no se mantiene en el tiempo, porque logro superarla, salir de esa experiencia negativa y, más aún, afianzar toda mi personalidad con lo cual mejora sustancialmente mi salud. Pero también hay personas a las que les faltan “antídotos” de diferentes clases y en distintas proporciones y, entonces, esta “enfermedad psicológica y social” va carcomiendo el alma y el cuerpo y termina por llevarlos a la depresión, a un hospital psiquiátrico y, en el mejor de los casos, al suicidio, a la muerte.

Ven como la única violencia no es la guerrillera?. Mi hipótesis es que la cultura autoritaria de este país con todas sus consecuencias fue creando el caldo de cultivo mejor sazonado para que aparecieran los grupos mal llamados “al margen de la ley”. Hoy la misma cultura autoritaria culpabiliza a la guerrilla –

comportamiento normal de esa cultura, pero no se detiene ni un momento en estudiar la deuda social impagable que los gobiernos, el Estado y el Pueblo, en general, tienen con la misma sociedad.

Ahora, quiero contarles la última experiencia que he tenido en este campo. Había salido de esta universidad cuando trabajé un año en otra. Allí, no tuve acoso laboral, no tuve nada de esto, al contrario me sentía una persona muy querida por todos, me reconocían como una persona que aportaba mucho al grupo. Los demás también contribuían porque todos estábamos comprometidos. Quiero a todos los compañeros de trabajo que he tenido en la vida, que veo que han sido personas mucho más maduras que las que se proponen utilizar el poder y la autoridad dentro de un enfoque heterónimo.

Estuve un año en esa universidad y ya había mejorado de todas las enfermedades que tenía en mi cuerpo, tanto físicas como psicológicas. Fui a una psicoterapia de años. Al iniciar no tenía muchas esperanzas, no creía que fuera a encontrar nada que me pudiera servir, sin ser pretenciosa, sin embargo, recuerdo mucho que me preguntó la terapeuta: ¿Ud. qué espera de esto? Le contesté: nada. ¿Entonces, por qué está aquí? Porque es mejor no esperar nada y, por el camino, encontrar algo, y es muy triste esperar mucho y no encontrar nada. Con terapeutas anteriores había llegado con toda la esperanza y la ilusión de salir de mi depresión y las experiencias fueron tan o más dolorosas como las ya vividas. De todas las anteriores tuve que retirarme para que no me hicieran más daño.

Pero aquí, por hacerles caso a unas amigas que quiero con el alma, acepté volver. Ni siquiera volví por decisión mía. Volví para que no me dijeran más tarde: “Es que Ud. no hace nada por Ud., Ud. no se deja ayudar. Entonces, me dije: vamos a aprender a recibir, porque toda la vida, sobre todo las mujeres, entre ellas yo, hemos estado en el plan de darnos a los demás, de servir, de apoyar a los demás, pero no pensamos en nosotras.

Nos cuesta mucho recibir, por eso cuando muchas veces se le hace un regalo a una mujer, se pone a llorar, porque nos cuesta mucho recibir, pero eso también tiene sus explicaciones sobre todo en una cultura tan machista, como la que tenemos todavía, a pesar de que se han hecho pequeños progresos.

Bueno, mis amigas me dijeron que fuera a la terapia e inclusive, ellas pagaban la terapia por lo menos inicialmente. Decidí “aprender a recibir” de mis amigas y a aprender a recibir algo de la terapia. Por todo esto le respondí a la terapeuta: No espero nada, absolutamente nada. He tenido experiencias muy negativas y prefiero no esperar nada y, de pronto, encontrar algo. Eso ya me sube el ánimo y no esperar cosas maravillosas y, nuevamente, volverme a desilusionar.

Tuve que ir a esa terapia, que me ayudó muchísimo, hace un tiempo la terminé. No quiere decir que no pueda, o no quiera volver en cualquier momento, pero ya la termine. Quiero mucho a la terapeuta, la admiro y me parece una gran persona. Le agradezco muchísimo todo el apoyo que me dio porque fueron años de muchas experiencias, que como siempre digo, fueron maravillosas, pero dolorosísimas. Finalmente, fueron pasando.

Y llegó el año 2012. Estando en mi casa, sin trabajo y con deudas, me llamaron de una universidad que tiene una sede fuera de Bogotá. Me ofrecieron el cargo de directora del departamento de investigaciones. Estaba muy feliz porque dije: directora del departamento de investigación y, allá, en ese sitio, sería el preciso para cerrar mi ciclo de trabajo. Porque eso lo venía buscando. Tener un proyecto grande, robusto, fortalecido, potente, fuerte desde todos los puntos de vista. Que sea humano, lleno de afecto, de sinceridad. Que sea fuerte por la forma como se resuelven los problemas, fuerte desde la forma de tratarse la gente, fuerte desde el deseo de ser cada día mejores personas y fuerte desde el deseo de saber cada día más para poder decir con sano orgullo y mirando hacia atrás: Me siento feliz de haber podido aportar a mi país, a los colombianos todo lo que soy desde todos los puntos de vista.

Y acepté feliz. Daba gracias a Dios por llegar a ese trabajo en ese momento. Iba a tener una entrada adicional a mi pensión, con lo cual podría responder a las obligaciones económicas que tenía y, quizás, ahorrar un poquito. Llegó el momento de posesionarme me recibieron con bombos y platillos, cosa que no me gustaba, ni me gusta porque siempre he preferido entrar con un perfil más bien bajito, no de mucho alarde y más bien de esperar que en las obras, en los hechos, en la realidad se pueda reconocer lo que uno ha hecho. De todas maneras no podía eximirme. Decían que yo era “la directora del centro de investigaciones de la universidad” y trataban de llenarme de ínfulas.

El vicerrector académico me pidió que trabajara muy de la mano con él, que trabajáramos en equipo, que trabajáramos muy de cerca. Que él quería que yo fuera su mano derecha. Hasta ahí me sentía bien. Siempre me gustó trabajar con un buen equipo y trabajar bien.

Lo que nunca se precisó era qué entendía él y qué yo por trabajar en equipo. Las relaciones se fueron deteriorando sin que yo me diera cuenta, hasta que un día me llamó y gritándome y manoteando, insultándome, me dijo que yo había destruido el centro de investigaciones, que yo no servía para nada, que era mejor que me fuera.

Le respondí: Si Ud. quiere tomar la decisión yo me voy. Pero mientras Ud. no tome la decisión no me voy. Como esa situación se presentó en dos ocasiones, le dije: Mire, director, si Ud. quiere que me vaya en sus manos está la decisión. La respuesta fue: Yo le pediría que renunciara.

No, respondí, porque no veo por qué tengo que renunciar, cuando yo tenga mis argumentos para renunciar, entonces renuncio. Su posición fue: Ahora la voy a degradar, porque de directora del departamento de investigación, en adelante, no va a hacer sino una coordinadora del departamento. Nunca precisó que era dirigir, qué era coordinar, como tampoco habíamos hablado qué era trabajo en equipo.

Desde mi enfoque, que es un enfoque bueno, porque me ha dado muy buenos resultados a lo largo de mi vida. He obtenido, tanto premios nacionales como internacionales trabajando desde ese enfoque, en mi carrera como investigadora. Pero siempre que he obtenido un premio es porque he trabajado desistitucionalizadamente. Pregúntense por qué.

Continué trabajando y comenzaron a torpedearme todas las actividades, a no darme presupuesto para poderlas realizar, etc. etc. Allí hice todo lo que pude.

Los docentes estaban, como cosa rara, divididos entre ellos. Se “odiaban”, sí, así como lo oye, se detestaban a muerte. Hubo, inclusive, un atentado de un bando contra el otro. Fue hacia una profesora que estaba embarazada. Creo que basta con decir esto para que se puedan imaginar la belleza de ambiente, tan amable, tan humano, tan constructivo que había en esa institución.

Al bando de los dos compañeros míos pertenecía, inclusive, el vicerrector de esa universidad. Los dos compañeros de trabajo comenzaron a imaginarse que yo estaba con el bando contrario al de ellos y, por tanto, en contra del vicerrector.

Como soy una persona que trabaja por principios y mis principios están tan interiorizados como los tiene cualquier otra persona, que también tiene principios, pero los maneja de manera inconsciente. La diferencia está en que hice un trabajo muy consciente buscando actuar por argumentos que atendieran no sólo a mi razón sino también a mis sentimientos, de manera lógica y coherentemente. Ya no tengo necesidad de pensar en dichos principios porque actúo de acuerdo con ellos, y están tan interiorizados que no tengo necesidad de pensar expresamente ni en el principio ni en si lo voy a cambiar o no, pues ellos rigen mi vida normalmente.

Pero, comencé a darme cuenta de que cada uno de mis dos compañeros, había tomado su camino y no me colaboraban en el trabajo que les solicitaba.

Siempre sacaban disculpas. Nunca les reproché sus respuestas. Si no pueden no hay problema. Yo lo hacía o, si no tenía tiempo, conseguía a alguien que lo hiciera y le pagaba de mi bolsillo, con el fin de que el trabajo estuviera a tiempo y bien hecho a la hora que se necesitara.

Estos compañeros comenzaron a hacerme la vida imposible, le hablaron mal de mí al vicerrector académico, ellos creían que yo no me daba cuenta, pero si me daba. Incluso, un día que estaban reunidos ellos con el vicerrector, hablando sobre mí, yo ya estaba saliendo de la Universidad para viajar. Pasé por la oficina del vice para despedirme. Ellos se sorprendieron mucho cuando vieron que la persona que entraba era yo, pero hice que no era conmigo, que no me daba cuenta. Como me habían contratado por medio tiempo tenía que viajar todas las semanas. Ese día, me citó el vice, para que a la semana siguiente nos reuniéramos con los dos compañeros y él a las 8:00 de la mañana.

Cuando llegué, se decía que el departamento de investigaciones no servía para nada. Que allí no se hacía nada, no se producía nada, que la gente que estaba allí estaba perdiendo el tiempo. Mi llegada estuvo precedida de la salida de dos o tres personas que habían pasado por allí y también las habían sacado con el mismo cuento de que no se producía, ni se hacía nada. Entones, cavilé sobre lo primero que tenía que hacer: Se debe mostrar que el departamento de investigaciones sí produce. Me propuse hacer una encuesta inicial para saber quiénes eran los profesores de las diferentes facultades que tenían un trabajo investigativo. Hice ese trabajo, recogí esa información, la procesé, hice el documento. Encontré que allá la gente vive con una sobrecarga de trabajo impresionante, es decir con una explotación al máximo.

Mientras estuve allá hubo gente que sufrió infartos, gente que le ha tocado cambiar de universidad porque ya no soporta más las enfermedades físicas y psicológicas generadas por sobrecarga de trabajo y ambiente inhóspito. Hay y había gente que se vanagloriaba por permanecer en la universidad porque sabía insultar, porque sabía menospreciar, porque sabía tiranizar a los compañeros o a las personas que trabajaban con él o ella. Existía competencia y rivalidad de la manera más impresionante.

Mi metodología trata de crear trabajo en equipo, colaboración, solidaridad, no competencia. Aunque haya gente que diga que la competencia es buena, que es sano que la haya, que los que compiten pueden dar buenos resultados. Para mí, podrá dar buenos resultados, pero no puede ser sana para las personas, porque en definitiva y a través del tiempo, eso marca fisiológica, psicológica y espiritualmente. Mientras que la colaboración y la solidaridad también marcan,

pero de una manera totalmente opuesta a la forma como lo hace la competencia y la insolidaridad, la envidia y el odio.

Después de que hice esa encuesta constaté el ambiente “putrefacto, en proceso permanente de desintegración, la sobrecarga laboral, los jóvenes totalmente desorientados, o más bien orientados por unos valores tan superficiales como dañinos, cuyo “ethos” era y es el dinero por encima de todo las cosas del mundo, incluidos sus propios padres.

¿Qué buscaba? Yo buscaba hacer un trabajo participativo a partir de los resultados de la encuesta. Con los docentes relacionados con la investigación, durante unos dos o tres días de planeación, elaborar el plan de trabajo para el semestre. La finalidad era lograr el compromiso de todos para que, dentro de las funciones que cada uno tenía, con los recursos que había, (prácticamente nada) y el tiempo de dedicación de ellos, lograr, al final del semestre, un avance sencillo, pero significativo y poder comenzar a mostrar resultados en el campo de la investigación.

Al finalizar el semestre haríamos un nuevo encuentro para socializar los resultados, recibir los primeros avances por escrito y mostrarle a toda la comunidad académica, incluido el mismo equipo de investigación, que sí era posible avanzar con disciplina, con esfuerzo y compromiso en la construcción de un departamento de investigación, cuyos resultados fueran hechos con sentido y con significado. Igualmente, se haría una nueva planeación y un nuevo compromiso para el semestre siguiente. Todo esto debía estar precedido de un acompañamiento y asesoramiento, tanto en el campo científico como en el humano, pues no se pueden separar, ya que es un sujeto, un ser sentí-pensante el que está al frente de un proyecto de trabajo, como del de su propio proyecto de vida.

¿Qué pasó después de tener listo el taller para hacer la planeación? Le comuniqué al vicerrector académico que ya estaba todo listo. Sólo faltaba la fecha.

La comunicación con él fue muy difícil. Solamente, recién llegada me respondía las llamadas o los correos que le enviaba. A partir de la **tercera semana diría yo, ni me contestaba llamadas ni me respondía los correos. Más tarde descubrí que ni siquiera los leía.** Pero lo peor es que comenzó a faltar muchísimo a la universidad: una semana, dos, tres. Más tarde supe que ese era su estilo. Pero cuando iba estaba de 8:00 a 12:00 y decía que volvía a las 4:30 de la tarde. Pero el vicerrector ponía citas desde las 4:00, pero o no llegaba o llegaba a las 4:30 o casi 5:00 de la tarde y atendía hasta las 6:00 p.m.

Como todo el mundo estaba necesitado de hablar con él para continuar los trabajos, les daba la cita a ellos, pero no a mí. El acoso laboral fue tan claro que un día me puso una cita a las 11:00 de la mañana y me atendió a las 5:45. Mientras estuve sentada al frente de su oficina, pasó a todo el mundo por encima de mí turno y no me atendía ni me decía váyase. Creo que llegó a olvidársele que yo estaba allí o a pensar que me había ido porque pasaban las horas y no me atendía. A las 5:45 ya se iba a ir y cuando salió se dio cuenta de que lo estaba esperando. Dijo: ¿Usted está allí todavía? Pase, pero rápido porque sólo tengo 15 minutos para atenderla.

Mi respuesta fue: Si podemos evacuar dos puntos de la agenda, ya es algo. Ese día me enteré que un compromiso que él tenía conmigo, no lo había cumplido y hacía más de un mes se había vencido la fecha para su cumplimiento. Por supuesto, a mí me tocó salir urgentemente a arreglar el entuerto. Ese pequeño problema me costó \$350.000 pesos que tuve que poner de mi bolsillo.

La gente me decía: ¿Por qué no entra? ¿Por qué no protesta, por qué no pelea? Les contestaba: Porque esa no es mi forma de actuar, mi forma de actuar es hablar con él, decirle ¿qué le pasa conmigo? ¿Qué podemos hacer para mejorar estas relaciones?

Podemos ver como los días pasan, las clases se “dictan” y ya. Al final del semestre y del año se supone que se da una nota que es la que dice quién pasa y quién no. Los estudiantes, actualmente, evalúan a los profesores aún sin tener conocimientos sobre lo que significa el programa, el currículum, la materia y la pedagogía. Sin embargo, ellos son los que dicen si el profesor sirve o no sirve, esto lo hacen porque les gusta o no les gusta, al palpito medido por el “gustómetro” y, en la mayoría de los casos, se termina cancelándole el contrato al profesor. No estoy diciendo que los estudiantes no tengan razones. Lo que estoy diciendo es que una institución de educación superior debería tener una línea de investigación sobre la evaluación.

Si bien es cierto que hay profesores, de los cuales me atrevería a decir, que nunca han debido ser profesores. Pero a los seres humanos se les debe tratar con respeto y dignidad. Y si los estudiantes tienen dificultades con un profesor esto se debe resolver durante el año escolar y no al final, cuando ya no hay nada que hacer. Para eso es buena parte de la ciencia.

Hay diversidad de métodos para solucionar los conflictos. No hay que temerles porque son momentos maravillosos para superarlos como seres humanos, para perfeccionar, para llegar a acuerdos, para aprender a hacer

consensos, para aprender a ceder en nuestras pretensiones ya que debemos vivir con el otro y el otro debe vivir conmigo.

Pero vivimos desperdiciándolos porque lo que hacemos con esos momentos es manejarlos como no se debe, con lo cual estamos ahondando en los problemas y llegando hasta crear algunos más graves, tan graves que terminan afectando la vida de los seres humanos, a la institución, a la familia, a la comunidad etc., y como les decía, pueden llegar a ser capaces de hacerse atentados, de poner trampas, de poner zancadillas, de desprestigiar al otro, de destruir al compañero de la manera más asquerosa del mundo.

En investigación se trabaja lento, es decir, lo más rápido es lento, si lo comparamos con “dictar clases” o con la “producción industrial” y más si es tecnologizada, pero se produce. Esto es lo que hace que a veces no se entienda el trabajo de los investigadores. Porque se cree que investigar es como dictar una clase o producir un par de zapatos.

Entonces, este director que no me atendía, que no me respondía correos, que no me respondía llamadas, que no iba a la universidad, que tranquilamente faltaba semanas y semanas, que de pronto uno decía bueno ya volvió, pero no me daba cita o si me la daba no me atendía, logré decirle que ya tenía el diagnóstico listo para hacer el taller con los profesores, me dijo que qué maravilla, que eso era excelente, que debíamos salir de la universidad y hacer el encuentro en un hotel, que el encuentro iba a ser de tres días.

Fijamos una fecha y comencé a hacer todo para que estuviera listo, ¡Oh sorpresa! un día antes me llamó y me dijo que no había dinero para hacer ese trabajo, que cambiáramos la fecha para más adelante, que él me avisaba. Al acercarse la segunda fecha, nuevamente la cambió y, nuevamente se hicieron los preparativos, etc. La fecha se postergó y en esa oportunidad no me dijo si era por plata o por qué era.

Como éste era un trabajo que se tenía que hacer en vacaciones de mitad de año o por tarde, recién entrados a la universidad para que se pudiera planear todo el semestre y que los profesores pudieran tener el tiempo que se necesitaba para establecer los compromisos con los cuales ellos iban a trabajar, pues entonces, pasó el tiempo y y si se hacía el encuentro a mitad de octubre o algo así, pues ya sería para el siguiente semestre, porque a esas alturas del calendario, en lo que todos centramos la atención es en terminar semestre, por lo tanto, ese trabajo no se pudo continuar.



Vean Ustedes, yo, con mi idealismo, tenía la esperanza de hacer el mejor proyecto del mundo. Ahora, uno entiende que tiene que contar con los dueños del aviso para tomar las decisiones, que uno sabe que se deben tomar y que son buenas, pero que sin esa bendición no se debe avanzar, por tanto las cosas no se hacen. Luego, se habla de responsabilidad y se busca un culpable.

La otra manera de trabajar que tienen, es que no miran hacia dentro, hacia el interior de cada uno, ni al interior de la universidad para arreglar las cosas por dentro y luego sí....

Viven buscando negocios por fuera de la universidad: investigaciones, contratos, convocatorias etc. Viven detrás de estas cosas, por eso la universidad nunca tiene un plan organizado, ni mucho menos un programa de investigación. No deciden en que van a investigar porque no son capaces de establecer cuáles son las líneas con las cuales pueden investigar, ni hacer que esas líneas se desarrollen.

¿Qué hacen, entonces? Viven detrás de esas convocatorias para lo cual fui testigo de todas las trampas y la corrupción que hay detrás de ellas, pero al mismo tiempo, sienten que sin ello no pueden hacer nada en investigación. Muchos profesores no son capaces de saber qué problemas vale la pena investigar, sobre qué se debe investigar, porqué y para qué se debe investigar y cómo se debe investigar. Es decir la cultura alrededor de la investigación es casi, casi nula.

Entonces, como en las convocatorias les dicen mire Ud. está contratado para esto, Ud. debe presentar un proyecto sobre esto y la plata que se le va a dar es ésta, es allí, en ese modelo donde se sienten como pez en el agua.

Como yo luchaba por establecer una investigación que fuera: no de la universidad para la universidad, ni de afuera para adentro, sino de adentro hacia afuera y de afuera hacia adentro, en una relación dialéctica, eso tampoco les sirvió, tampoco lo vieron con buenos ojos. La verdad es que el vicerrector académico que me había pedido que trabajara muy unida a él, que iba a ser su mano derecha, que le encantaba lo que yo hablaba, lo que planteaba, que no hacía sino hablarme y pedir mi punto de vista en las primeras reuniones, terminó por no hablarme y marginarme totalmente. Quedé sola y trabajando de medio tiempo.

Entonces, decidí que iba a trabajar tiempo completo (sin pedir aumento de salario, por supuesto), porque lo que venía organizando quería entregarlo completo y, como ya he dicho, no quería volver al año siguiente. Es que en agosto

de ese año ya tenía la decisión de no volver a trabajar al año siguiente, pero, debía terminar el año 2012.

Mi compañera y compañero seguían tratando de desprestigiar me. Una vez me llamó a reunión el vicerrector, fui, estuve con mis compañeros y tuve la oportunidad de ser muy clara. Les dije que quería compartir unas reflexiones que había escrito sobre lo que estaba pasando.

Hice un reconocimiento de la problemática que había, pero también les hablé de mi manera de solucionarla, ellos seguían pensando que yo estaba de acuerdo con el otro bando. No estaba de acuerdo con ningún bando, estaba de acuerdo con que todos debíamos superar las dificultades, que ellos tenían entre ellos y que yo les podía ayudar a eso, que podíamos hacer un trabajo en conjunto, que en cambio de perder el tiempo en tanta “quejetería”, en tanta “reunionitis” que es un millón de veces más pesado, y terminan maltratados entre ellos, maltratados por las directivas, maltratados los estudiantes por los profesores y los profesores por los estudiantes, deberíamos aprovechar el tiempo aprendiendo a ser mejores seres humanos. Hice un discurso que todavía lo guardo.

Al final del semestre se hacía una evaluación con todos los decanos(as) de las distintas facultades, departamentos y directivas de la universidad. En síntesis voy a expresar los resultados de dicha valoración: Cada uno hablaba de la cantidad de actividades que había realizado y se veía la competencia por ser el que más actividades había acumulado. Después de esa ronda, el rector preguntaba: ¿Cuál es la conclusión de cada uno de Ustedes sobre este semestre? ¿Cómo se sintieron?

Y comenzaba la segunda ronda: Cada profesor decía, palabras más, palabras menos: Me siento con el deber cumplido, estoy muy feliz de poder pertenecer a esta institución. No tengo cómo agradecer a los directivos el que me hayan permitido formar parte de este selecto grupo de profesores. Doy gracias a Dios por haberme bendecido con este trabajo. Desde que entré a esta universidad me he sentido como en mi casa. Al directivo equis, le estaré eternamente agradecida(o) por sus enseñanzas y sus orientaciones para mi vida profesional. El estar en esta ilustre institución me ha hecho avanzar y sentirme muy profesional etc.,

No había una sola afirmación que valiera la pena. No había quién pusiera el “cascabel al gato”. Salí de allí totalmente asqueada. No podía creer que hubiera tanta hipocresía. Oía esas afirmaciones y pensaba en las múltiples veces que había oído a uno u otro haciendo juicios muy poco constructivos, hechos con

maledicencia, totalmente mordaces, llenos de odio, de rabia y de impotencia. A otros, resignados esperando el día de su pensión, etc. .

¿Qué buscaba yo? Buscaba hacer un trabajo participativo tener siquiera unos dos días de planeación, máximo tres con ellos donde entre todos planeáramos dentro de las funciones que cada uno tenía hasta donde se comprometía con las metas que se pusieran, con los recursos que había y el tiempo de dedicación de ellos, para lograr las metas a final de semestre.

Al final del semestre se haría un nuevo encuentro donde se socializarían los avances de cada proyecto y se entregarían resultados concretos por escrito, para que así se viera cómo iba avanzando el trabajo de investigación dentro de la universidad.

Finalmente, dentro de esta mirada de no responderme, también me comencé a enfermar, soy muy sensible y muy mala para trabajar en ambientes muy poco cordiales, que no son amables, que no son afectuosos que no son claros, no hablo de la afectividad como una forma de hipocresía, no, con afecto sincero y claro dentro de los cánones del respeto, de la responsabilidad y de una amable cordialidad.

Entonces, me fui enfermando y realmente lo único que esperaba era que se llegara el 15 de diciembre que era cuando se terminaba el contrato de trabajo. En una reunión del 14 de diciembre, donde cada persona que tenía un cargo directivo tenía que dar un informe de su trabajo, yo lo di.

El rector de la universidad dijo que no se había visto el trabajo del departamento, que no se había trabajado, que lo que había hecho no servía.

Le dije: trabajo sí hice, y el trabajo que hice sirvió, pero lo que no sirvió fue el ambiente, ni el trabajo en equipo que me propusieron al iniciar el período, porque no definimos el concepto y, por lo tanto, cada quien entendió por tal lo que le parecía o lo que ya venía entendiendo. Este fue mi caso. No había condiciones externas para trabajar en equipo y, por tal razón, comencé a trabajar sola.

Además, en la primera reunión les dije: estoy acostumbrada a trabajar de manera participativa, y lo primero que pienso hacer es un diagnóstico para elaborar un plan de trabajo. Arrebatándome la palabra me dijo: ¿Entonces, por qué no se dedicó a hacer eso? Le respondí: Eso fue una de las cosas que hice. Me puse de pie, cogí el documento que lo tenía muy bien presentado, muy bien empastado, muy bien organizado y se lo entregué.

Agregué: El documento consta de dos tomos. En el primero está el diagnóstico de la situación de la investigación en la U y, en el segundo, hay una

planeación de las actividades que haría cada investigador, cada coordinador, cada director de investigación y cada decano y los tiempos que va a dedicar dada docente a su trabajo. Es decir le entregaba un presupuesto sustentado detalladamente. Todos estaban en mucho silencio y admirados de que yo le hablara así. Le entregué el par de documentos delante de todos delante de todos. Allá nadie entrega nada, todo el mundo habla y no entregan documentos, a nadie le consta nada de lo que el otro habla o dice. Entonces, se quedó callado, no me dijeron nada y el 15 cuando hicieron una fabulosa fiesta de despedida, me llamó el vicerrector académico para decirme que él rector había tomado la decisión de liberarme de mi cargo para nombrar a otra persona. Le dije que en ningún momento a mí se me había ocurrido volver a la U.

No deseo volver a trabajar en una institución de educación superior, porque mi experiencia me habla de que el 99% de todas las instituciones de educación superior, participan de las mismas condiciones en sus concepciones, en sus métodos, en sus niveles culturales, en sus niveles de desarrollo personal interno. Es que en esas instituciones, sabiendo de las condiciones que caracterizan a los seres humanos que mezcladas con la cultura propia del medio se pueden obtener unos cocteles verdaderamente sorprendentes. Y no hay nadie que se preocupe, ni nadie encargado, de mejorar esas condiciones humanas.

Lo que busco es que se reconozca el medio en donde se está trabajando y, que de acuerdo con ello, se planeen las formas de ir mejorando dicho ambiente. Y me refiero no sólo a las materiales sino también y principalmente a las de la cultura inmaterial, las espirituales, etc.

Cuando me refiero a las espirituales no hablo de rezar, ni me refiero a curas ni a monjas, ni me refiero a iglesias, me refiero a la espiritualidad que hay en todo ser humano que puede construirse bellamente o que puede ser un desastre total.

En el llamado bienestar universitario, hoy caben todos los estamentos de la universidad, pero no existe con la concepción que acabo de expresar, es otra cosa, pero de ahí a que haya una preocupación o que se trabaje como se debiera trabajar, es demasiado pedir.

La concepción no es solamente dejarle la carga al coordinador, al director de bienestar universitario, sino que debe ser preocupación de los decanos, de los equipos de profesores, de los equipos de estudiantes etc. etc., que entre todos se haga esa labor de bienestar. Esa concepción no existe sobre todo en la mente de los directivos, además, y lógicamente en Colombia, el bienestar se traduce en la fiesta del día del trabajador, en celebrar el día del docente, así los docentes se estén matando entre ellos, pero en ese momento somos la gran familia, en ese

momento se habla del concepto de familia que está totalmente prostituido, de la fiesta fin de año donde le dan una ancheta al profesor y a todos los trabajadores por estar laborando durante todo el año en la institución, inclusive a los que sacan de la institución que, por supuesto, no van a esa fiesta. Si se sacaran de otra manera, así salieran de la universidad, hasta irían a la fiesta, pero, como son tan maltratados tanto cuando están en la U como cuando los sacan lógicamente ellos no van a esas fiestas.

Entonces, esa es la manera de entender el bienestar universitario, también, el deporte se ha ido convirtiendo en el remedio que tapa, no se hace ejercicio por una necesidad sentida, porque se reconozca la necesidad del deporte y del ejercicio en los seres humanos sino porque tapa los conflictos, tapa los momentos.

Pero muchas veces, del partido futbol o volibol o de lo que sea, se sale con más problemas de los que se tenían al entrar al evento deportivo. También, han inventado los viernes culturales donde van los que vayan, los que tocan, los cuentistas, los maromeros, cuando hablo de esto, lo digo con todo respeto por las personas que manejan el arte, el cuerpo de una forma tan maravillosa como lo es una persona de circo, por ejemplo, a recrear a los estudiantes.

Lleva a todas estas personas que recrean para decir que la universidad se preocupa por el estudiante, por los docentes, por los administrativos, por las personas de servicios generales, etc. Entonces es donde uno ve el concepto que tienen de bienestar universitario y es probable que lo hagan con buenas intenciones.

Finalmente, enferma como estaba fui a la fiesta de navidad, pero no veía la hora de venirme, me quedé un ratito no más, reunida con algunos compañeros y amigos. Luego, a una profesora que también habían maltratado y despedido, le propuse que nos fuéramos. Llegamos a la casa de ella, comimos, nos tomamos unos vinos, conversamos un rato y nos despedimos con el “Feliz Navidad”.

Viajé al día siguiente, muy triste y muy feliz al mismo tiempo. Triste porque habiendo tanto trabajo por hacer no logré concretar mis proyectos y mis ideales. Muy feliz por haber salido de ese ambiente nauseabundo y sentir que estaba comenzando otra etapa de mi vida.

Llegué a mi casa y comencé a desprenderme de ese malestar, de todo ese odio, de ese fastidio, de todo ese ambiente corrupto, podrido, pestilente, de ese antidesarrollo humano, al mismo tiempo que me posesionaba nuevamente de mi casa a organizar la navidad, pero me sentía mal y terriblemente estresada aunque poco a poco me iba desprendiendo de todo ese pasado reciente.

Al finalizar el mes de febrero me enfermé terriblemente y estuve en cama, no podía levantarme, no podía salir tuve que ir al médico varias veces, y hacer un tratamiento médico serio. Para el mes de junio ya me sentía bien. Había botado toda la porquería que traía dentro debido al maltrato, la subvaloración, las diferentes formas que se puedan imaginar de acoso laboral.

También, hay que decir que hubo personas y profesores que se daban cuenta de todo eso y que siempre me trataron con respeto y con dignidad y a esas personas les sigo teniendo un gran aprecio y a las otras, lo que les deseo es que ojalá alguna vez en su vida tengan la oportunidad de crecer humanamente para que logren superar esos niveles de miseria humana.

## ANEXO C. ENTREVISTA 2

### **CARACTERÍSTICAS Y EXPERIENCIAS DE LA PERSONA N°2**

Esta entrevista se llevó a cabo el día 5 de marzo de 2014 hacia las 10 a.m. en las instalaciones de la universidad en donde labora la entrevistada. Ella tiene 25 años y en sus palabras dice: “yo me he desempeñado tanto en el campo de la educación básica primaria, como en la secundaria y en el de la educación superior. En la primera, hice un recorrido desde segundo hasta quinto de primaria. En secundaria, estuve 4 años con grupos de sexto a décimo grado aproximadamente, y, en el ámbito de la Educación Superior un año como docente-investigadora, orientando a los estudiantes en la asignatura de inglés. En este momento curso una maestría”.

“Aunque ya había tenido una responsabilidad en la docencia en el 2009, como practicante, me desempeñé de auxiliar. En investigación me formé más que todo a lo largo de mi proceso profesional, desde el mismo pregrado, pasando por todos los espacios académicos dedicados a la investigación y durante el desarrollo del proceso de tesis. Los espacios se fortalecieron más en los últimos semestres, sobre todo a partir del séptimo”.

“Ya en el proceso de la Maestría, que fue a partir del 2012, se profundizó un poco más en la investigación. Actualmente, se complementa con las funciones que desempeño donde laboro. Diría que, en investigación, aproximadamente desde que inicié mi proceso de pregrado he estado involucrada de manera formal”.

### **MIS LOGROS**

El que yo considero “mi primer gran logro” fue el de tener título de pregrado, de licenciada en Idiomas y, también, poder realizar un proyecto de investigación con una comunidad de estudiantes. Creo que es un logro importante sacar adelante un proyecto. El segundo gran logro fue poder hacer a temprana edad un proceso de Maestría.

Hacia la parte laboral, poder apoyar el trabajo sobre unos lineamientos, mucho más concretos para orientar el proceso de investigación en el programa en el que trabajo.

Es también, un logro institucional y personal, poder dirigir al primer pequeño semillero de investigación de un grupo de estudiante en el programa universitario en el que actualmente me encuentro, logro importante, porque gracias a esto pudimos participar a nivel nacional, tanto en ponencias, como en compartir la experiencia investigativa y docente en diversos eventos. De la misma manera, he gestionado la participación en redes académicas, contactos en otras universidades

y, específicamente, en este semestre liderar un proyecto que busca, o que tiene como finalidad, la creación de un producto muy específico. Este proyecto está participando en varias convocatorias internacionales, de movilidad estudiantil y docente, en adquisición de productos importantes.

Yo diría que el encontrarme con algunos estudiantes que son personas que han pasado por mis aulas y que me saluden con cariño, o leer en sus proyectos de grado los agradecimientos al proceso que yo les he dirigido, ha sido un logro muy importante para mí.

En cuanto a la metodología de enseñanza, creería pues que soy una docente muy comprometida con la investigación, con la actualización, la lectura y trato siempre de estar aplicando lo que veo en esos procesos. Entonces, primero que todo, trato de “contagiarle” a mis estudiantes un sentido muy social y un ambiente muy real desde mi quehacer docente durante el proceso de aprendizaje.

Los métodos que utilizo son muy dialógicos y siempre mirando hacia una realidad, que es lo que permite hacer investigación. Mis métodos se basan en el contexto al que llegué a enseñar, siempre tratando de que sean significativos, cercanos a los estudiantes, pero lo más importante, es que les permitan mantenerse con los pies en el mundo real y no abstraerse en la academia que no se conecta con la vida.

## **EXPERIENCIAS MÁS GRATIFICANTES**

En este oficio de docente, hay momentos, en que uno se siente muy bien, pero otros en que uno se siente muy mal. Hubo uno que me marcó, lo recuerdo bastante y fue después de haber dirigido un seminario inter-semestral de estudiantes que optaban por su grado del ciclo técnico. Fue después de haberles dirigido sus trabajos y verlos graduarse. Recuerdo que al finalizar la ceremonia de graduación uno de estos estudiantes, se me acercó, me tomó de la mano y me llevó hasta donde estaban sus papás, me presentó con mucho orgullo, diciéndoles que yo era la persona que había dirigido su proceso durante el desarrollo de su trabajo de grado. Fue una experiencia muy gratificante porque, además había sido un proceso de cinco semanas bastante estresante, donde yo tenía a cargo 18 proyectos de grado, el reto fue muy fuerte hasta para mantener la cordura. Lo más gratificante fue ver que el estudiante aunque fuera el único reconocía el proceso por el que todos habíamos pasado.

Este momento era un logro especialmente para el estudiante, y yo hacía parte de ese momento de alegría inmenso para el estudiante. Ese logro fue vital para mí, porque pensaba que, realmente, mi labor había sido significativa, ayudando a cumplir una meta anhelada que hoy se convertía en una realización.



Como investigadora yo diría que lo que más me llena de emoción y nutre mi vida es poder estar cerca de la gente. Siempre he pensado que la labor de investigación debe servir no sólo para quedarse en un proyecto de desarrollo personal y su informe en una biblioteca, sino que debe tener un impacto fuerte y real en las personas. Yo diría que lo que más me llena de satisfacción ha sido poder acercarme a la gente, llámense comunidades estudiantes grupos sociales, etc., a través de la investigación y poder aprender muchísimo.

¡Y pensar que cuando empecé la maestría sabía tan poco!, no sabía nada, realmente estaba tan... bueno, pensaba que había logrado mucho, pero cuando entré a la maestría me di cuenta que no sabía nada, por ejemplo, recuerdo mucho que llegué a un seminario, en primer semestre, donde yo no sabía absolutamente nada del tema, no sabía nada y me sentía totalmente desubicada, el docente hacía preguntas y yo solo pensaba : no tengo ni idea, por tanto, el reto para mí era: “Tengo que ponerme al día, tengo que ponerme a leer, hacerlo fue frustrante, sentía que a pesar de tener un nivel de pregrado, yo no estaba preparada para estar en ese espacio académico y que tenía que aportar algo.

Como administrativa, de pronto no he estado mucho en labor administrativa, pero algunos alumnos acuden a mí, por ser la persona que les dirige procesos académicos, y es muy alentador ver cómo estudiantes que ni siquiera conozco, me buscan porque quieren que les revise sus ideas de investigación o que les asesore en qué sería mejor para ellos. Creo que esa labor tiene que ver con dones administrativos.

## **EXPERIENCIAS Y COONDICIONES DEL MALESTAR DOCENTE**

A mí, en general, no me gusta mucho la parte administrativa y he tenido algunas diferencias que podrían llamarse: “diferencias de perspectiva”, es decir que con la otra u otras personas tenemos maneras diferentes de mirar las cosas. Esto me ha pasado sobre todo con los administrativos, con las personas que administran normalmente los espacios en que trabajo. Con ellos sí he tenido experiencias francamente desagradables.

He tenido la fortuna, desde antes de estar graduada, de tener siempre un buen trabajo, tengo compañeros que han buscado algo para hacer y no encuentran. A pesar de ello, recuerdo que mi primer trabajo formal como docente fue en una institución privada en la sabana de Bogotá, municipio de Chía. Fue enriquecedor por la integración con los estudiantes, por la responsabilidad y, además, por el trabajo que demandaba gran esfuerzo, pero recuerdo que con la directora del colegio la relación no fue para nada exitosa y terminé renunciando a esa institución.

Lo que voy a contar es desde mi perspectiva. La inconformidad inicial que sentía, no era solamente mía, sino también de los compañeros. Primero, las clases que yo tenía, que eran semanales, duraban 40 minutos cada una. A la semana, solamente tenía dos horas libres para hacer planeación de curso, era directora de un grado. De hecho, ese tiempo no alcanzaba ni para eso, pero la señora pedía que atendiera a una gran cantidad de gente que siempre llegaba por diferentes motivos. Por tanto, debía dejar de lado la atención al grupo y, por supuesto, la planeación se quedaba para hacerla en mi casa.

Aparte de esto, era un colegio que quedaba bastante lejos y, además de eso los docentes nos veíamos obligados a cumplir otra función: ser monitores de ruta, trabajo que también se sale del que desempeña un profesor en un colegio normalmente. Ese trabajo no corresponde a la formación que uno tiene como docente, además había que acompañar a los estudiantes a la hora del almuerzo o sea alimentarlos.

Tengo una anécdota de cuando yo estaba en segundo de primaria, dejé mi carpeta en mi casa, con un trabajo importante y como vivíamos cerca, le pedí a mi papá que me la llevara, él con mucho gusto me la llevó, pero cuando me la entregó me dijo: “Es la primera y última vez que Ud. me pide que le traiga algo”. Entonces, desde ese momento, que no lo olvidaré nunca, sé que la responsabilidad de las cosas que me pertenecen es totalmente mía, y no del maestro, ni de mi papá, ni de mi mamá. Por tanto, si se me quedaban, el problema era totalmente mío.

Esa idea con la que crecí era radicalmente contraria a la que me proponía el colegio, que me decía que como docente era responsable de que el niño almorzara o no almorzara, tuviese o no materiales completos, si se perdía el lápiz y el cuaderno y el niño no hacía la tarea era culpa del maestro. Esto es completamente contrario a la formación en autonomía y responsabilidad que se debía crear en los niños. Era muy complejo para mí tratar de complacer a los papás, si me estaban hablando de algo con lo que yo no estaba de acuerdo, había una gran discusión, y lo otro era que yo consideraba que las responsabilidades que nos hacían asumir dentro de la institución excedían al desempeño que un docente normal debe asumir.

Un ambiente como de malestar frente a la directora del colegio, quien además tenía como principal argumento, que a mí poco me agradaba, que mi poca experiencia como docente y mi corta edad era lo que hacía que yo actuara buscando que los niños desde pequeños (7 años) fueran haciéndose, cada vez, más responsables. Mi posición era totalmente contraria a sus planteamientos. Ella continuaba argumentándome que cuando yo tuviera cinco años más de la

experiencia que ya tenía, yo iba a estar de acuerdo con su concepto de formación y autonomía. Han pasado más de cinco años y yo sigo pensando que la autonomía se construye en los seres humanos desde muy pequeños. Como evidentemente las posiciones eran totalmente contrarias y, por tanto, muy difícil de ponernos de acuerdo, yo terminé renunciando a esa institución

. Después, estuve en un colegio mucho más grande en donde, incluso mi juventud y mis ideas fueron tomadas de una manera muy positiva y donde apliqué el mismo criterio de autonomía y me resultó todo muy bien.

Luego, en esa misma institución, aunque bueno, pasé a bachillerato y ahí la cuestión es un poco diferente, pero digamos que siempre manejaba la misma filosofía, inclusive en el ámbito universitario, en donde en la semana de parciales los estudiantes deben llegar con tiempo a sus salas de clase y llegan hasta media hora retardados.

Hoy por hoy , los estudiantes llegan tarde, muy tarde, piden que uno se quede más tiempo en el colegio o en la universidad para hacerles los parciales, sin entender que con tantas funciones que tenemos, debemos movernos milimétricamente con el tiempo para medio alcanzar a cumplir con las funciones que tenemos. Yo les digo que si llegan tarde no podemos hacer el parcial en ese momento, porque cuando uno llega temprano puede pedir uno que otro favor, pero si uno llega tarde no puede exigir lo mismo. Digamos que sigo manejando la misma filosofía.

Creo que he tenido una buena relación con mis compañeros. En el ámbito de la educación básica me ha parecido un poco compleja la relación con las compañeras y, hablando desde mi perspectiva, no entiendo porque en los colegios privados donde yo he trabajado los rectores deciden que todos los maestros de básica deben ser mujeres. No sé el porqué de esa filosofía. Además, siento que los docentes no se preocupan por mantenerse actualizados, cosa con la que estoy absolutamente en desacuerdo. Son personas que trabajan para una filosofía “pater-maternalista”, asistencialista, de lástima y conmiseración o de castigo y represión con los estudiantes con la que yo evidentemente no estoy de acuerdo. Porque yo voy a enseñar, obviamente no voy a consentir que ese paternalismo, maternalismo, asistencialismo y todo lo demás, sea el valor supremo dentro del aula de clase, aunque sé que eso se puede dar.

Además, me siento entre docentes que llevan muchos años siendo maestras en el mismo lugar, y han permanecido mucho tiempo en el mismo colegio, con la misma rutina y que yo veía que su aspiración era simplemente eso, continuar con su estatus, sin tener que hacer nada que pudiera desestabilizar y propiciar un

mejor estar. El ambiente ahí era como: ¡Ay! viene la profe con ideas nuevas, a ponernos más trabajo. Porque claro la idea nueva buscaba implicar a todas en el cambio y para qué, si “exige un esfuerzo adicional a lo que yo estoy haciendo y eso no me parece”. Entonces, me molestaba ese ambiente, era un ambiente que podría llamar de mediocridad

Sí, esa mediocridad es una generalidad. Realmente veo que se invierte mucho tiempo y esfuerzo y recursos en mantener una “imagen” en hacer que las personas de fuera de la institución, perciban la labor docente como algo perfecto y maravilloso. Sí, los maestros buscan ese estilo, esa acomodación.

Dicen: Yo llevo 15 – 20 años trabajando en el mismo curso. Uno va a ver y es lo mismo, entonces hay una acomodación al sistema, crean toda una rutina. Es para sentirse seguras es como algo muy tranquilo, lo tengo seguro, lo tengo fijo, no hago nada que lo pueda modificar simplemente que a “mí no me toquen”... Yo estoy en contra de eso.....

Con los estudiantes siempre he tenido muy buena relación, tanto con los pequeños como con los grandes, aunque son dos mundos muy diferentes. Con los pequeños, a pesar que sentía que robaban toda mi energía vital, siempre ha habido una conexión muy bonita con los niños, una buena relación. Procuero comprometerme mucho con su proceso de formación integral, no sólo que aprendan la asignatura que yo les doy. Y con los grandes, el proceso es muy interesante porque siempre me acerqué como una docente joven para ellos, lo cual permitía que tuviera una relación cercana, pero también tratando de actuar como una persona que pudiera, no necesariamente, dar ejemplo, pero sí que los estudiantes encontrarán en mí a una persona coherente dentro de lo que pensaba y lo que estaba haciendo frente a ellos.

Entonces creo que la relación con los estudiantes siempre ha sido abierta, de escucha, flexible, pero también con la intención de formar un criterio propio cualquiera que sea, pero propio y responsable. Eso es lo que me parece más importante.

Respecto a los administrativos he sentido algunos derechos vulnerados. Vea, Usted: A nivel de los elementos que proveen porque muchas instituciones, incluyendo en la que trabajo en la actualidad, hay una exigencia frente a la calidad académica que no concuerda con los instrumentos que son dados por parte de la administración, en cuanto a salones, recursos audiovisuales, fotocopias, impresiones.

Creo que ahí hay una vulneración, una falencia porque se supone que como docente tengo derecho al acceso a materiales que puedan optimizar mi proceso

de enseñanza y más con la exigencia que se hace de la calidad. En la parte económica también porque creo que a veces se presentan retrasos significativos en los pagos por mi labor, y con eso la molestia sí es bastante porque el compromiso más importante es para los administrativos de las instituciones poder estar al día con la gente que trabaja. Con mayor razón, cuando uno tiene que hacer inversiones en pago de fotocopias por aparte y comprar otros materiales que salen de mi salario, pues, al menos, deberían pagar a tiempo. Entonces, sí creo que se han visto vulnerados algunos de mis derechos que fallan sobre todo en la falta de procesos claros y bien establecidos que son netamente administrativos

Bueno pues, con los padres de familia creo que ha habido una relación positiva siempre tratando de mostrarles argumentos que sean lo suficientemente fuertes como para presentar lo que yo considero que es pertinente. Sin embargo, también ha habido como un choque entre la manera en que ellos piensan que debe ser la formación de sus hijos, en los colegios y lo que yo brindo como docente.

Un ejemplo claro, es el de la madre que cree que yo soy responsable como docente de empacarle el cuaderno a su hijo para que pueda hacer la tarea, lo cual yo no concibo porque es un niño de 8 o 9 años que debe estar pendiente de él, de guardar sus cuadernos. O el padre, que lo busca a uno para que le dé una oportunidad más a su hijo, o sea que le quita responsabilidades a su hijo, y hace que el docente se entienda directamente con el padre de familia, con lo cual no estoy de acuerdo y aunque no sea directamente, es igual. Son cosas que percibo a mi alrededor, como el caso cercano que tengo en este momento de una compañera docente, que dirige un proyecto de tesis y se entiende con la mamá del estudiante para organizar tiempos y todo esto y no directamente con el estudiante. Caso que me parece totalmente insólito, porque es un estudiante universitario, entonces, creo que choco con la forma con la que los padres de familia asumen con sus hijos una relación heterónoma.

Donde no hay autonomía entro en choque con el ambiente. Creo que todo viene desde mi propia formación que fue totalmente autónoma. Yo vivo en una ciudad diferente a la que viven mis padres. Así que en mi proceso de pregrado nunca hubo nadie ni siquiera que me levantara para ir a la universidad a estudiar, sino que yo misma tenía que asumir todas mis responsabilidades... entonces, todo eso es realmente una formación totalmente contraria con la que me ha tocado lidiar en todos estos años.

Entiendo que existen otras dinámicas diferentes, pero hay algunas que sí considero que no son formativas sino muy dañinas para el estudiante. Creo que es

totalmente contraproducente no trabajar en la formación de los niños y jóvenes en edades muy tempranas. Porque ahora que trabajo a nivel universitario veo claramente actuar a los estudiantes y puedo diferenciar con qué enfoque está actuando si con uno autónomo o con uno heterónimo. Entonces, los miro y pienso: ya sé de dónde está partiendo y a dónde quiere llegar y allí ubico mi acción pedagógica

## **EXPERIENCIA DE MALESTAR DOCENTE A PARTIR DEL TRATO CON DIRECTIVOS**

Mi experiencia menos gratificante fue la del colegio que ya le conté en donde la directora trataba de desacreditar mi trabajo argumentando mi juventud y falta de experiencia.

Bueno, aunque no estoy muy segura de aplicar el concepto de “BURNOUT” a esa experiencia, creo que fue en ese primer colegio, donde el argumento de la rectora era mi corta edad y poca formación, para tomar decisiones reflexivas y de calidad, para tomar decisiones acertadas, entonces creo que eso fue totalmente injusto.

En realidad refiriéndome al primer colegio en que trabajé, el caso que se manejó fue de un prejuicio porque la rectora que me contrató sabía exactamente cuántos años tenía, examinó mi hoja de vida, averiguó sobre mis referencias y tomó la decisión de contratarme. Creo que fue un argumento del momento para zafarse de su propia ineficiencia. Además, porque creo que no tenía más argumentos. Estaba todo al día, no tuvo ni un solo argumento frente a mis funciones, como exámenes, notas informes etc., entonces qué es lo más fácil: decir que si eres más viejo, que por viejo no eres flexible y si eres joven, que no eres lo suficientemente maduro.

La desacreditación es un recurso de conveniencia para ella y al que recurren las personas cuando no tienen ningún otro argumento.

Donde laboro actualmente, como investigadora, una de mis funciones es la dirección de trabajos de grado, recuerdo que hubo una experiencia bastante incómoda. Yo tenía varios grupos a los que dirigía pero recuerdo uno de ellos: eran 4 estudiantes que no avanzaban en su proceso, con un nivel de compromiso bastante bajo. Cuando yo expuse el caso frente a mi jefe, el coordinador del programa, recuerdo que me echó del trabajo argumentando que yo sólo le traía problemas y no soluciones. Cuando yo consideraba que en ese momento la mediación de él era necesaria, porque yo ya había aplicado los elementos de mediación directamente con los estudiantes.

Las insinuaciones de él eran: “su trabajo no me satisface, su trabajo no me sirve”. Su única respuesta era decir que mi trabajo no le satisfacía, porque cuando yo le preguntaba qué era lo que no estaba bien hecho de mi parte, simplemente me decía: “es que Ud. me trae más problemas que soluciones. Entonces, yo sentía que menospreciaba todo el trabajo de un año con base en un evento específico. Así que sentir que todo el trabajo que has hecho en un año se cae y, además, la amenaza: “Si pudiera prescindir de Usted en este momento, lo haría, pero es que no puedo, porque su contrato va hasta febrero del próximo año, pero ya vamos en noviembre, si pudiera de una vez le diría que no venga más....” Eso te hace pensar incluso, en renunciar, porque es que si me va a tener todo el tiempo bajo la amenaza de que el otro año no voy a contar con mi trabajo, no me sirve. Si me está hablando en serio, dígamelo seriamente, porque después él toma una actitud “como si no hubiera pasado nada”. Entonces, a uno le queda esto sonando en la mente, se convierte en una tortura permanente, es horrible, porque eso predispone y enferma. ¿Acaso los docentes tenemos que saber y poder todo? ¿Y si él sabe cómo se solucionan el problema, en cambio de perder tiempo en crear incertidumbre, por qué no lo podemos solucionar juntos, para que la próxima vez, yo ya sepa cómo solucionarlo?

### **CONCEPTO DE MALESTAR DOCENTE**

Finalmente, “el malestar docente” es un estado de la persona, como una condición de inconformidad o de desagrado frente a algún aspecto que involucra el desarrollo profesional ocasionado por presiones de jefes o compañeros, por falta de recursos económicos para el desempeño de su labor, por ambientes malsanos, que aunque uno no quiera, van haciendo mella hasta que uno revienta con una buena enfermedad, entonces, para cerrar el círculo, los directivos buscan la manera de “salir de la persona” y que, ella, allá en su casa se las arregle como pueda. Bonitos valores éticos los que están viviendo, a cambio, hacen un discurso bellísimo sobre los mismos.

### **ALTERNATIVAS DE SOLUCIÓN**

Yo creería que la actitud agresiva e intimidante es por falta de preparación para ciertos cargos. Considero que los cargos administrativos son cargos de mucho cuidado, que deben nombrar personas que estén muy bien preparadas en los diferentes campos que implica la dirección de una institución escolar y que deben ser liderados por personas que conozcan el contexto de las personas que están dirigiendo.

## ANEXO D. ENTREVISTA 3

### **CARACTERÍSTICAS Y EXPERIENCIAS DEL DOCENTE ENTREVISTADO 3**

Estudié en la Universidad Pedagógica Nacional Ingeniería electrónica y en este momento estoy por terminar la tesis de maestría en una de las mejores universidades de Bogotá, tengo 43 años de edad, de los cuales 17 los he dedicado a la docencia. En educación media trabajé durante tres años y en educación superior 14 años. En educación media trabajé en tres colegios diferentes, uno de estrato alto en Chía, otro de estrato bajo en Soacha con personas distintas y en un colegio con población de recicladores, una población de alta vulnerabilidad con un proceso bastante interesante en la forma en que los muchachos asumen el mundo. En educación superior ocupé diferentes cargos: desde docente de cátedra hasta coordinadora encargada y Vicerrectora de educación abierta y a distancia, además fui representante de docentes durante muchos años. Desde septiembre del año pasado trabajo con una importante universidad en nuestro medio. Adicionalmente he trabajado como docente de docentes, en otra universidad dicté un diplomado y en la Escuela de Artes y Letras dicté otro y, pues, he sido docente en postgrado en electrónica durante muchos años.

En el área de investigación pertencí a un grupo que se llamaba “Fundación Ideas”, era un grupo de investigación pedagógica que fueron aplacando porque desafortunadamente la pedagogía no era un campo de interés para la institución donde trabajaba en ese momento. Actualmente estoy trabajando en mi tesis de grado (para maestría) con una prestante universidad, enfocada en la construcción de los cursos y en dos investigaciones que se están generando alrededor de este tema en la especialización, respecto a la forma de abordar un modelo como el Blem que es lo que vamos a hacer.

En cuanto a experiencia administrativa, estuve como coordinadora encargada en diversas ocasiones mientras estuvo el coordinador con el que yo empecé, pues quedé encargada de las funciones varias veces cuando él se fue, pero también fue una cosa complicada su salida pues me quedé como coordinadora encargada. Trabajé además en educación abierta y a distancia, donde desarrollaba funciones entre administrativas y académicas, pues tenía mucho que ver con generar los lineamientos de la educación abierta y a distancia, entonces, por un lado tenía mucho que ver con lo administrativo porque había que presentar informes, teníamos que estar pendientes de lo que la norma decía, de lo que la universidad planteaba, de lo que el ministerio nos pedía y estar pegados a la ley, pero por otro lado también muy académico porque tenía que ver con todos



los modelos pedagógicos que iban incluidos en toda la mirada curricular y con todo lo que significaba el tema académico propiamente dicho.

Toda esta experiencia me ha hecho reflexionar sobre el papel y la realidad del docente. Una de las consideraciones importantes que hay que tener en cuenta, es la forma en que los docentes abordan su función pedagógica, lo cual tiene que ver con que ser docente no es una profesión sino un modo de vida y, desde ese modo de vida, uno asume su labor diaria, su trabajo académico, su relación con los demás desde su mirada personal. Entonces, el compromiso tiene que ver con su bienestar, con su posibilidad de estar en los ambientes que tiene que estar. La docencia implica una forma de ver el mundo.

Hay que entender que el individuo, independientemente de que sea docente o no, tiene unas condiciones de vida y necesita ser reconocido y respetado por lo que es, entonces, si yo como individuo independiente de la labor de profesor, soy reconocida por lo que soy y por mi posibilidad de plantear posturas soy respetado, pues obviamente yo tengo una forma de entender el mundo, pues voy a ser respetuosa, amable, chévere y voy a pasarla bien. Sin embargo, afecta si yo estoy mentalizada en que soy menos que cualquier persona en términos de respeto, pues la dignidad docente tiene sus virtudes, o sea, uno no es docente sólo por lo que ha estudiado, sino que se han develado procesos, se tiene certezas, está convencido de muchas cosas, ha puesto mucha energía, mucho dinero y mucho tiempo en su posibilidad de formarse y mejorar.

Cuando sientes que para las personas que estás dirigiendo esos procesos tú estás por debajo, pues obviamente se siente malestar, la inconformidad es notable, o sea, el tema no es solamente de plata, es de respeto por la dignidad, es un tema de entender que estoy poniendo energía en esos procesos y tengo, por lo menos, que ser valorado en términos de respeto. No obstante, los colegas en vez de entender que la dignidad tiene que estar latente, lo que hacen es arrodillarse porque es la forma en que ellos garantizan mantener su puesto. Por ejemplo, a mí me contaban sobre dificultades en la universidad, ante lo cual llegado su momento les dije: “Cuando yo enfrenté las cosas, porque yo era representante docente, llevaba la información: no queremos esto, pasa esto, resolvamos esto. Pero cuando tuve que poner la cara yo lo hice y ustedes me dejaron sola, cuando les pedí respaldo lo que hicieron fue *embalarme*, ustedes no necesitan mi ayuda y yo no necesito que ustedes me traigan problemas a mí”, y se acabó el asunto. Es así porque uno termina por cansarse, ya que la gente que lo rodea son peores que las mismas directivas, o sea, el tema ahí no es solamente los que están arriba sino de los pares, no nos respetamos, cualquiera es docente, cualquiera puede dictar su clase, cualquiera pasa al tablero a decir una retahíla, a

llevar información; entonces nosotros como docentes no dignificamos nuestro trabajo, nadie hace que eso se respete.

Realmente cuando la educación es para uno su pasión, su vocación y su forma de vida, es doloroso, por lo menos en un primer momento, ser testimonio del malestar docente. Yo lo conceptualizo como un estado emocional de un docente cuando se enfrenta contra la posibilidad de hacer un trabajo bien hecho y en un ambiente tranquilo. Es el resultado de las actitudes que toman algunas personas de ciertas instituciones, que consideran que la labor docente se rige por tiempos de estadía y no entienden que el trabajo académico trasciende.

### **MIS LOGROS:**

Afortunadamente para mí, durante mi trayectoria como docente he tenido logros que me satisfacen y han equilibrado mi vida profesional. Por ejemplo cuando los estudiantes generaron un movimiento de rechazo frente a lo que había pasado (me echaron de una institución, más adelante le describo esta situación), hablaron con los profesores, hablaron con los directivos, ¡hicieron una cosa tan bonita! Ellos me preguntaban: ¿Por qué si usted es la mejor profesora que tenemos, uno no sabe cómo miércoles aprende, uno *bultea* con usted pero uno aprende? Fue muy bonito, entonces hicieron una reunión con el coordinador y dijeron que no estaban de acuerdo. Yo a los estudiantes los amo, es lo mejor que me ha pasado en el mundo, los mismos estudiantes, en alguna forma, son los que me han levantado el ánimo en los momentos en que he tenido ese tipo de presiones, porque ellos sí reconocen esas peleas tuyas por ser mejor.

Siempre que estuve trabajando con la coordinación electrónica fui la directora o la líder curricular de todos los procesos. Nosotros sacamos adelante planes y la renovación de ingeniería electrónica, la obtención del registro calificado de tecnología en soporte de telecomunicaciones y del registro calificado en tecnología de electrónica industrial, la renovación de registros calificados de técnica y el registro de alta calidad de las dos técnicas que había. Eso lo sacamos nosotros adelante, yo hice defensa del currículo, siempre defendí todo el modelo pedagógico y eso fue reconocidísimo en su momento.

Hubo gente que apostó mucha energía, nosotros poníamos todo el tiempo a la universidad, desde las 8 de la mañana hasta las 10 de la noche y siempre estaba trabajando en función de la coordinación, para que todo estuviera mejor. El programa que hicimos fue *superestudiado*, imagínate que directamente no tuvimos ningún problema ante el Ministerio de Educación, pues las dificultades no tenían que ver con el programa, sino con bienestar, investigación y otros estamentos

distintos, pero con nosotros, con lo que habíamos hecho, no hubo nada que decir, nada.

El semestre pasado trabajé con la Escuela de Artes y Letras como docente de un diplomado de didáctica universitaria, de modo que fui profesora en la institución de la que acababa de salir de un diplomado en docencia universitaria. Allá trabaja una amiga y me llamaron, ella me recomendó cuando yo iba allá pero el vicerrector me dijo: “Bueno, pero es que esta es una escuela artística, aquí todo es arte, y como así que usted va a venir a dar una charla o una exposición de pedagogía. Usted no tiene experiencia en este campo, usted es matemática y tiene experiencia es como matemática”. Ante esto le contesté: “Mira, yo tengo dos pasiones en mi vida, una es obviamente mi electrónica, mi matemática y mis ciencias puras, pero otra cosa que me mueve muchísimo es la pedagogía y los temas de la docencia, a mí eso me apasiona. Yo estoy enamorada de lo que hago y, si tú crees que es mucho inconveniente pues nada que hacer, pero yo sé que lo puedo hacer bien”. Me dijo: “Bueno sí, intentémoslo contigo a ver”. Él asistió a la primera clase, estuvo sentado conmigo todo el tiempo, salió encantado y me dijo: “No, esto es una cosa *superchévere*”, porque mi dinámica de clase siempre es una dinámica muy constructivista, a mí me gusta que los demás hagan, participen, digan y cerramos las ideas, yo abro el espacio para que expresen ideas de forma respetuosa, respetando así estén diciendo algo inconveniente, uno lo que hace es interpelarlos diciendo por ejemplo: “Usted no ha considerado que esto pueda ser así, usted no ha pensado...”. Allí había una profesora que se llama Hilda y otra llamada Claudia. Claudia hizo un doctorado en educación y a pesar de haber estado haciendo el doctorado asistía a clases conmigo, me dijo: “Yo fui el primer día, me pareció fabuloso y me quedé en el diplomado contigo”, le respondí que no había ningún problema. Cuando acabo el diplomado siempre les digo a mis profes que uno debe sentir que eso que les está trabajando a los muchachos ellos lo sienten, si tú no les haces entender eso ellos no lo van a lograr, no lo van a sentir, no lo van a amar. Entonces si les digo a los profes que la didáctica es cheverísima ¿quién me va a creer ese cuento tan malo?, hay un cambio si yo me muestro entusiasmada y les digo miren encontré esto, miren este video, porque no me gustan clases tradicionales, me gustan los videos, las conferencias, las cosas y hagamos actividades.

Al finalizar el diplomado me mandó un correo Hilda, una profesora que ya es una señora *grande*, en el que me decía que me agradecía mucho que yo hubiese sembrado en ella la curiosidad por saber más de pedagogía, que eso era lo que nunca nadie había hecho, que ella estaba superfeliz, que encontraba cosas que estaba aplicando y que los muchachos lo sentían y lo percibían; yo dije ¡Guau! eso es una de las cosas que uno quiere lograr, es decir, hacer que lo que

hace uno tenga sentido, pues yo les decía: en un salón de clase tiene que tocar mentes y corazones, para eso es la docencia, para que toques mentes y corazones y, aunque uno no lo logra siempre con todo el mundo, cuando tú lo logras con un docente la transformación es importante, eso es lo más valioso, es una de las cosas bonitas que me han pasado en la vida, que los estudiantes me llamen.

La vez pasada estaba en el trabajo y los profesores se reían porque un muchacho mandaba un mensaje donde me decía: “profe, tú no sabes lo que te extrañamos, tú no te imaginas la falta que nos haces”. A mí se me escurrieron las lágrimas y los profesores de la institución me preguntaban qué pasaba, les conté: son chicos que fueron estudiantes míos, se acuerdan de mí y mandan mensajes como estos. Esa vaina le toca a uno el corazón, porque esto uno lo hace porque está convencido de que es la opción. Les digo a mis compañeros: yo soy de la Universidad Pedagógica Nacional entonces soy revolucionaria por naturaleza, pero convencida de que la revolución se hace en el aula de clase, donde el pensamiento se toca, donde uno hace que ellos piensen, donde tienen que ser críticos, donde tienen posturas de vida de peso, ahí se hace revolución, lo demás es carreta.

## **EXPERIENCIA DE MALESTAR DOCENTE**

Cuando salí de la institución universitaria donde laboré por espacio de 13 años por culpa, no, digamos que por influencia del coordinador en ese momento, se dio un evento muy particular, porque cuando tú llevas mucho tiempo haciendo procesos académicos, tú tienes ya en tu cabeza qué se puede hacer, qué no se puede hacer y qué es académico, y, aunque obviamente uno está siempre abierto a escuchar a los demás para ver qué mejora puede tener, uno también sabe que hay cosas que no se pueden manejar así como *a la topa tolondra*, pues existen unos lineamientos que hay que seguir. Entonces llegó en un momento a la coordinación de electrónica un personaje que era muy amigo del rector, o sea, era el amigo del alma del rector, y el señor tenía varias posturas particulares. En la coordinación de electrónica éramos 12 docente de planta, de los cuales la única mujer era yo, y yo era la líder del área de matemáticas que es un tema un poquito fuerte en electrónica, entonces el primer choque que él tuvo fue mi existencia femenina pues él era un señor de mucha edad ya, posiblemente se preguntaba cómo puede ser que una mujer maneje ciencias duras, que crea que sabe, piensa, pueda opinar y, además, que ordene; con el agravante de que yo siempre que estuve trabajando con la coordinación electrónica fui la directora o la líder curricular de todo los procesos.

Pero sucedió que el señor llegó con sus ideas de lo que debía ser el currículo, entonces yo le preguntaba bajo qué modelos, con qué vamos a trabajar: “Deme parámetros, alinéeme en el asunto, ¿Usted cómo quiere que lo veamos?, si usted me define parámetros yo trabajo en esa línea, yo le sugiero este parámetro o mejor trabajemos esto”. Como el señor nunca había trabajado en temas pedagógicos, pues no tenía ni idea de lo que le estaba diciendo y le molestaba que yo le dijera: “Así no es. No, por ese lado no se puede hacer. No, porque eso no tiene soporte académico”. Entonces él decía que nosotros teníamos soberbia académica, yo le decía: “Bueno, es mi experiencia, es lo que he trabajado”. Llegó un momento en que yo no decía nada. A mis compañeros si les expresaba: “Ustedes saben que eso que están haciendo está mal y ustedes lo saben, pero yo también entiendo que ustedes necesiten su trabajo y que tengan que arrodillarse ante lo que él dice, ¿está bien, háganlo! Yo no, a mí me parece que eso no es negociable”.

A partir de ese momento, se me volvió un problema que trascendió ya a nivel personal, el señor no me quería ni ver, ya no me convocaba a reuniones, puso quejas, me abrió un proceso que nunca supe por qué. Cuando me abrió el proceso y firmamos el documento, acta del proceso yo la leí y dije que el acta era toda una prueba de acoso laboral. Eso sucedió un lunes y empezó con mecanismos de presión y exclusión si, si, si. Además hicieron un juicio donde se dijo: “Usted es la conflictiva, ¿quién es la conflictiva? pues ella, ¿quién es la que pone problemas? pues ella”; bueno, todo era yo. Yo hice la defensa, me llamaron a hacer una conciliación, a responder las preguntas de un proceso que él me abrió, yo lo recibí y dije: “¡Guau! eso está bueno para hacer una demanda de acoso laboral”. Eso fue un martes, el miércoles me despidieron, basándose en carta de finalización del contrato sin justa causa.

Lo que sucede con las personas, sobre todo con las mujeres que tenemos algún nivel de temperamento, es que para algunos hombres que tienen una connotación machista, no deberían existir las mujeres que trabajen fuera del hogar, o sea, está bien que existas como mujer pero como mujer sumisa, callada, por debajo de un rango, que haga caso, que lleve el tinto, no más. Entonces, debes agachar la cabeza. Pero mi condición no me lo permite, yo por naturaleza no puedo ser así. Mi condición académica me permite decir cosas con certeza, o sea, no es porque sea peleona, sino porque tengo una formación que respalda lo que digo, tengo una experiencia que respalda lo que hablo y, en asuntos académicos, soy absolutamente profesional, imparcial, académica y probablemente tendría errores, es probable que tenga que mejorar mil cosas en aspectos académicos, pero no puede pensarse que estoy equivocada sólo porque soy mujer.

## CONSECUENCIAS DEL MALESTAR DOCENTE

Con el ejercicio docente he tenido una serie de enfermedades como gastritis, que es la típica enfermedad, pues digamos que la gastritis está muy ligada con el ejercicio docente. Cuando uno apuesta a esos estados de angustia las cosas no son como uno considera, ya que uno apuesta a lo académico y los demás miembros de la institución apuestan a lo económico, esta situación se convierte en una tensión permanente. Esta enfermedad fue muy agresiva conmigo durante un tiempo. Claro, es lo que pasa cuando uno está muy chiquito uno está apasionado y uno todo lo quiere hacer bien, todo lo quiere resuelto ya, como decía una amiga: todo lo quiere listo, rápido perfecto y a mi modo; o sea, no hay nada que hacer, ¡*juepucha!*, y es muy difícil que se consigan las cosas así. Entonces yo me estresaba, me ponía de mal genio, peleaba sola y alegaba con todo el mundo.

Creo que la profesión del docente es la que exige mayor nivel de madurez y equilibrio en una persona, es de las cosas que te exige, porque tú no estás trabajando con una máquina que le vas a cambiar el tornillo, ni lo puedes arreglar solamente apretando la tuerca, o sea, si tú te tiras el proceso de un *chino*, te lo tiraste y te jodiste la vida del chino. Sí, es una cosa así de sencilla. Entonces yo pienso que la profesión del docente requiere, exige, quiere y debería tener una condición donde las personas tengan la posibilidad de ser tan autocríticas como para ir remediando esas cosas por el camino.

Hubo un momento en que yo me senté y dije: “Bueno, no puedo luchar toda la vida contra el sistema porque me voy a matar. Entonces, ¿qué voy a hacer?, ¿voy a potenciarme?, ¿voy a hacerle fuerza a lo que yo sé que tiene sentido? No me puedo pelear contra el modelo económico, no puedo pelear contra los intereses que tienen ellos; entonces, ¿yo que hago? Yo proveo el mejor espacio de reflexión académica, personal y social en mi aula de clase. Sencillo, no me voy a matar dándome contra el mundo todos los días, porque el sistema no funciona como debería funcionar, no es el ideal, uno sabe que eso no funciona; entonces, no tiene sentido que uno se vaya a dar contra el mundo al darse mala vida. Entonces ¿por qué?, no soy superman, no puedo cambiar el mundo, voy a resolverlo con las herramientas que tengo de alguna manera o esto me produce más gastritis. Yo quiero pensar que soy una mujer inteligente y ese convencimiento me ha llevado a que sea muy auto-reflexiva y esa clase de cosas como que todo el tiempo han estado circulando en mi labor académica, eso de: no nos compliquemos, no puedo cuando las leyes como el Decreto 230 de

evaluación ya se tiró muchas cosas, tenemos una generación de analfabetas funcionales ¿qué le voy a hacer si los chinos, no saben sumar? Después de la reflexión como que uno ya cambia la postura de estrés y la gastritis ya empezó a desaparecer. O sea, yo tengo gastritis, pero si se eleva el punto de estrés se me alborota y molesta. Regularmente hago lo que se me da la gana y no tengo problema, tomo el tinto que quiera, puedo tomar la Coca-Cola que desee y estoy tranquila, mientras esté tranquila puedo hacer lo que quiera y no pasa nada.

Entonces encontré la forma, entendí que me estaba haciendo daño y ya, lo resolví. Tengo un problema típico de los docentes que es el problema del *manguito rotador*, ¡esa vaina es una cosa muy complicada! Encima uno se carga el bolso que pesa treinta kilos, ¡qué horrible que uno ande así, todo descuadrado!, pues tras de que escribe se lo cuelga, entonces es una cosa difícil. Yo cómo lo resuelvo: les llevo guías a los muchachos para que trabajen en clase y cuando puedo hacer presentaciones con sentido pues las hago, cuando no, les doy ejemplos cortos y los pongo a trabajar sentados conmigo en la mesa en forma individual, dentro de lo que se puede, o trabajo por grupos para no tener el brazo levantado mucho tiempo. Además, tuve un accidente de trabajo cuando trabajaba en la vicerrectoría de educación abierta, me enredé con una silla y caí sobre el brazo izquierdo, el hueso se salió, tuve una luxación de codo muy pero muy dolorosa, eso duele hasta el alma. De eso tengo secuelas, no puedo estirar completo mi brazo izquierdo, me duele cuando hace mucho frío, no puedo cargar mucho peso. Sin embargo, eso fue un accidente de trabajo .

A nivel psicológico yo estuve deprimida, muy bajita de nota, pues en enero del 2013 el coordinador me dijo: “Voy a hacer lo imposible para que a usted le cancelen el contrato “. Yo salí el 23 de junio del año 2013 de la institución, con amenaza incorporada, hice todo lo que tenía que hacer y la universidad no me respondió, por eso digo que allá no vuelvo, porque el problema no es esa persona, el problema es el sistema que ellos tienen, pues le conté a todo el mundo lo que estaba sucediendo y mandé cincuenta mil correos diciendo lo que estaba pasando, porque yo no estaba a favor de lo que estaba pasando, y de todos modos él tuvo la razón. Entonces esto que te voy a decir va a sonar pedante, muy pedante pero lo voy a decir: “Yo siento que soy muy buena en lo que hago, susceptible de ir mejorado a todas luces, pero aún así soy muy buena en lo que hago.”

Cuando mi directora de tesis me dijo: “Yo te quiero trabajando conmigo en la universidad en donde entré a trabajar”, en ese momento me dije que para esto fue que me sacaron, es mi directora de tesis la que me dijo: “Fulana te tengo a ti en la mira, pásame los documentos, te hago la entrevista y listo”. Ese día entendí por qué había salido de mi querida institución y entendí que me habían hecho el

favor de sacarme de allí. Sin embargo sí tuve un estado depresivo, ya que es que es muy difícil que tú le entregues tanta energía y amor a una institución y que ellos respondan de esa manera, o sea, es frustrante, duele y es complicado. Uno no puede negar que no se es una máquina, tiene apegos y emotividad, además que yo solamente trabajaba en esa institución porque sentía que tenía todo mi valor afectivo ahí y yo amaba a mis estudiantes, todavía voy a verlos y me encanta que ellos me abracen y me saluden *superbonito*: “Profe la hemos extrañado”, aunque obviamente hay unos que me quieren y otros que no me quieren tanto, pero eso es normal.

Una consecuencia positiva de salir de la institución en donde sufrí maltrato es que ahora mi hija tiene mamá, pues imagínate que yo trabajaba de 8 de la mañana a 10 de la noche, mi hija no me veía sino el fin de semana, ella tiene 6 años, claro yo me la perdí durante mucho tiempo, ya que llegó un momento en el que para mí estar en la casa era deprimente, empieza uno a ponerse entre neurótico, histérico y mamón. Pero cuando salió lo de los Andes, el trabajo allá tiene la ventaja de que lo puedo hacer en mi casa, o sea, si me pagan por estar en la casa con mi hija me parece fabuloso, entonces me ha permitido llevar a mi hija al colegio y recibirla para que almuerce, a veces me siento a hacer tareas con ella y nos sentamos a leer juntas, es una bendición.

## **ALTERNATIVAS DE SOLUCIÓN AL MALESTAR DOCENTE**

Hay una cosa que he aprendido en mi vida, pero es una cosa muy personal: “Lo que no te mata, te hace más fuerte”, del maltrato sufrido no me iba morir.

Me sirvió mucho pensar lo que tenía que agradecerle a la universidad de donde salí, y es que ahí pude ser, aprender y crecer, pues de todos modos esa experiencia que tuve en la institución me ayudó a ser la clase de profesional que soy ahora, o sea, gracias a todas esas posibilidades que tuve y que ellos me permitieron: ser docente de cátedra, ser representante docente, ser coordinadora encargada, ser profesora de planta, pertenecer a vicerrectoría de educación abierta, trabajar en investigación, ¿si me entiendes? La institución me permitió hacer muchas cosas y yo eso lo valoro de una forma bárbara, porque es que yo no sería ni la mujer, ni la profesional que soy en este momento si no hubiese tenido la experiencia que he tenido y todo el recorrido, absolutamente todo, eso es muy valioso para mí. Yo no puedo cerrar los ojos y hablar únicamente de lo malo, ya que eso fue a lo último que pasó, porque antes hay una historia muy importante, de modo que por eso regreso aún a la institución con cariño, tengo apegos y me da pesar que los procesos se dañen, además me da embarrada que la gente se vaya, pues hay gente de la que se ha ido que es muy buena, que le metía el alma



a esta vaina y los dejaron ir. Lo importante es que la experiencia no te la quita nadie, así como eso que aprendiste, el camino que recorriste y los errores que cometiste, pues “*lo bailado nadie te lo quita*”

Siempre una alternativa de solución es uno mismo, demostrando que la dignidad no tiene precio, hablando a tiempo y con las terminales correctas, por ejemplo, aunque no fue a tiempo, yo hablé con el rector y le dije: “Mira fulano, tú puedes pensar lo que quieras, pero es malo eso que a mí me hicieron y me dijeron. Aquí todo se maneja en forma de chisme, no hay información veraz, todo te lo mandaron a decir. Aquí todo es el mayor chisme posible”. Obviamente él estuvo molesto conmigo mucho tiempo, en este momento ya no, porque entendió lo que estaba pasando, pero ¡ya qué, ya no me importa! En ese momento le dije que le habían venido a decir cincuenta mil cosas más, pero que no había tenido la delicadeza de confrontarme para preguntarme sobre lo que pasó. Le dije: “En esa medida todo lo que te digan de mí es verdad, punto, yo no te lo voy a rebatir, yo sólo te quiero dejar algo claro, primero, quiero volver a la universidad porque aquí tengo grandes amigos y necesito que tú entiendas que yo no vengo a hacerle daño a nadie, quiero saludar a mi gente y quiero tener las puertas abiertas. Segundo, tú estás en una dirección equivocada, no mires a los profesores, mira más arriba pues el daño está un poquito más arriba y tú lo vas a entender algún día”. Me refería al coordinador, porque era su *choquiamigo*, entonces él ni siquiera dudaba de lo que él le decía, ni siquiera existía la duda, él podía decir de mí lo que quisiera y eso era cierto. En ese momento a mí me pagaron y yo salí de allí, más o menos a las tres semanas de que yo salí, salió el señor coordinador y él demandó la universidad. Yo hablaba después con el rector y le decía que si él me hubiera llamado en ese momento yo habría venido a hablar por la universidad, porque además tenía todo el soporte que yo le envié a un administrativo, demostrando que no era una persona idónea para el cargo que estaba ocupando.

## ANEXO E. ENTREVISTA 4

### **CARACTERÍSTICAS Y EXPERIENCIAS DEL ENTREVISTADO N°4**

*El entrevistado tiene 26 años, es de sexo masculino y soltero. Los primeros 4 años de experiencia laboral los trabajó con la Secretaría de Educación Distrital en las localidades de Bosa, San Cristóbal y Ciudad Bolívar, como profesor de ciencias sociales, filosofía y humanidades, desde primaria hasta grado noveno en bachillerato, aunque en algunas ocasiones le asignaban otras asignaturas diferentes a humanidades. En el ámbito universitario ha trabajado como docente, consultor, investigador y, últimamente, como administrativo. En resumen, la experiencia del entrevistado n°4 contabiliza 4 años en colegios, 3 años en docencia universitaria, 2 años en investigación en Brasil y 2 años en administración.*

En investigación trabajé 2 años, en un proyecto de investigación sobre educación para poblaciones escolares indígenas y afro, que implementaba material educativo para que los jóvenes hablaran acerca de la tradición política en su región. Este momento, pienso, constituye la experiencia más gratificante porque he logrado mostrar a los estudiantes que están aprendiendo la lengua portuguesa, las opciones de estudio en el Brasil y cómo pueden acceder a una beca, para después ver que ellos lograron transitar todo ese proceso y se constituyeron en estudiantes becarios de maestría y doctorado en el Brasil.

A nivel de investigación, sin lugar a dudas, el poder trabajar con comunidades afro jóvenes fue muy interesante porque me ayudó a liberarme de muchos prejuicios que tenía al trabajar con comunidades muy específicas, en este caso afro, en el sentido de que uno piensa que es el que tiene el conocimiento y el control, esta experiencia cambió todo. Quien daba la pauta era la comunidad, ellos indicaban qué se debía hacer y cómo. Simplemente uno era un actor más, de modo que en ese sentido me pareció muy interesante.

Otro aporte que experimenté en mi vida laboral fue cuando trabajé con chicos reinsertados, bueno, ellos no estaban todo el tiempo en la jornada, tenían unas horas de acompañamiento psicopedagógico y estaban en la sala de clase 2 o 3 horas máximo, tenían una hora de terapia diaria y el resto estaban en la casa de ellos. En el momento que estaban en clase, era un poco complicado porque uno tenía que diseñar actividades particulares para ellos, uno no podía ubicarlos con los otros muchachos porque estaban en otros niveles de formación, entonces

no sabían leer, no sabía escribir, no sabían los números, el reconocimiento por ellos mismos no existía, ya que no se identificaban por sus nombres de registro civil sino por sus apodos. Desde ahí se empieza a complejizar todo, pues siempre eran muy violentos con sus otros compañeros y la actitud de ellos al entrar a la clase, al estar con los demás, siempre era muy diferente, entonces el acompañamiento era muy particular; sin embargo, siendo realista, uno nunca alcanzaba a tener el acompañamiento que se requeriría con un estudiante de esos, porque eran 40 estudiantes de los cuales 3 a 5 son reinsertados, así es imposible hacer un acompañamiento particular significativo a nivel personal.

## **MIS LOGROS**

Como experiencia significativa principalmente pienso que está el participar en redes de estudios internacionales en materias de juventud sin educación, en el área educativa propiamente. Además el haber participado con el distrito en aceleración del aprendizaje, donde en un año los niños cursaban toda la primaria, eran niños de diferentes edades y podían acelerar la primaria y parte del bachillerato.

## **EXPERIENCIA DE MALESTAR DOCENTE**

Tanto en lo universitario como en lo escolar es muy característico que los jefes no son docentes de profesión, no tienen título de licenciaturas o nunca han sido profesores; pueda que sean profesionales y que se desempeñen en la rama educativa, lo cual es muy aceptable pero, en el caso mío, los jefes que he tenido nunca han tocado un salón de clase. Entonces ellos orientan todo el quehacer de lo educativo como si estuvieran manejado otros tipo de espacios diferentes a los escolares y universitarios, lo que resulta tensionaste porque lo manejan con un aspecto gerencial y de producción en línea, esto hace que no se comprendan los procesos de los estudiantes, no se entienda que hay que dedicar tiempos para preparar clases y proyectos de investigación, piensan que es como una producción en línea, de la misma manera que se asemeja una producción en fábrica, entonces, la relación con los jefes se hace más complicada en ese sentido.

Recuerdo una experiencia con un jefe respecto al malestar docente, que me marcó y que considero fue donde más lo sentí. Se inicia con la existencia de un problema administrativo previo a mi arribo al actual trabajo, había que resolver el problema y me cogieron a mí de “conejillo de indias” para solucionarlo, eso tenía que salir bien o mal, pero tenía que iniciar. Afortunadamente salió bien, pero a costa de muchas cosas como por ejemplo mi salud. El problema de desorden administrativo previo habría sido la primera causa de malestar y la segunda creo

que fue porque mi jefe es una persona emocionalmente muy inestable. Él fluctúa permanentemente entre diferentes estados anímicos, uno no sabía con quien realmente estaba trabajando, ni a qué tipo de persona tenía que comunicarse.

En el caso de los compañeros docentes en la escuela, siempre hay como un cierto grado de complicidad y de ayuda mutua. Entonces, cuando uno trabaja en la escuela por lo general encuentra esa ayuda de los compañeros con sus respectivas excepciones, claro está. Mientras que a nivel universitario no siempre hay tanta ayuda, a veces existe la cultura de mirar “¡cómo yo estoy encima de tall!”, se instaura el “¡sálvese quien pueda!” e impera el hacer todos los méritos con el jefe para poder estar ahí, por lo que se vuelve un poco cansón. En el día a día se revelan dos ámbitos claramente definidos: el escolar que es de fraternidad y ayuda mutua, y el universitario que tiende a ser más darwinista, pues el que tenga mayor cercanía con el jefe es el que va a sobrevivir.

En cuando a los estudiantes y, más concretamente, al trato con los padres de familia en los colegios en que laboré, que eran de un estrato muy bajo y había un proyecto con chicos reinsertados, recibí en dos ocasiones amenazas de muerte por parte de los padres.

Estos son riesgos que se corren y es mucho el malestar que se ocasiona a partir del trabajo que uno desempeña. Recuerdo el caso concreto de un niño de esos que le contaba que era desmovilizado, aunque él no estaba directamente con el grupo armado, sino que su tío era un actor armado y ellos vivían juntos yendo de campamento en campamento con el muchacho, quien nunca estuvo armado, hasta que finalmente el señor se desmovilizó con toda su familia y llegaron a la ciudad a la localidad de San Cristóbal. Allí estaban viviendo y se vincularon al colegio, los niños participaban, pero siempre llevaban la carga social de grupo armado. El niño empezó a consumir drogas, llegó drogado al colegio, esos son colegios antiguos que tienen barandas y el techo de las tejas gruesas como las que habían antes, el niño empezó a balancearse y yo le dije que se bajara, no me hizo caso y le volví a repetir que se bajara y se bajó, me dijo que me cuidara, que a la salida nos veíamos. Yo dejé ese tema *quieto* y a la salida efectivamente me estaba esperando en una esquina con más o menos 6 personas más y al lado de la esquina quedaba un caño, una bajada enfrente de un parque interno. Ese estrés fue complicadísimo para mí durante un año y medio, vigilando que nunca se fueran a aparecer para que no me hicieran nada, yo siempre salía en grupo acompañado de más alumnos y con los profes, pero siempre era complicado eso.

El otro caso que recuerdo, es uno de cuando trabajaba con el distrito, fue el de un padre de familia que me amenazó de muerte. El señor era reciclador, en un descanso el niño se cayó cuando estaba jugando fútbol, se raspó la pierna y el

señor pensó que yo le había hecho eso al hijo; el papá me dijo que me iba a matar si yo no iba ese día a hablar con la coordinación, así que me preocupé mucho. Eso siempre lo marca a uno y no deja de estresarse durante el tiempo que uno está en esa institución, porque uno está siempre pendiente de que a uno no le vayan a hacer nada, se vive con esa angustia esperando que le pueda pasar algo en el día o en cualquier momento. Afortunadamente nunca paso nada físico, pero psicológicamente el estrés tiene su impacto a nivel físico.

## **CONCEPTO DE MALESTAR DOCENTE**

Pienso que malestar docente o profesional, como para englobar los 3 campos de los que hablamos: docencia, investigación y administración, en términos sociológicos podríamos enunciarlo como un “hábitus”, porque el malestar llega a convertirse en un hábito cotidiano, producto de un trabajo que tensiona. La teoría del “hábitus” dice que uno empieza a adquirir o a asumir comportamientos y discursos de un ente dominante, en este caso el ente dominante es el jefe para el caso del malestar profesional. Uno empieza a creer todo lo que el jefe dice a uno, si él afirma que uno no produce y que uno es un mal trabajador entonces uno se cree un mal trabajador y se baja su autoestima. Ese es el resultado inmediato de ese malestar profesional o laboral, obviamente se ve afectada la salud física, hay apropiación de todos los discursos negativos que está generando el jefe, lo que es tensionante en la medida en que son diversas variables las que empiezan a jugar ahí. Las disyuntivas que se presentan son:

1. Por un lado me quiero ir, pero necesito el trabajo.
2. ¿Por qué me voy a ir si estoy haciendo lo mejor que puedo?
3. ¿Si me voy a mitad de semestre en dónde conseguiré trabajo?

## **CONSECUENCIAS DEL MALESTAR DOCENTE**

Físicamente el malestar me ocasionó varios efectos, en primer lugar el cabello se me empezó a caer. En mi apartamento el piso es blanco y las paredes son blancas, entonces ahí se ve el producto del malestar, en el piso veía todos los días más cabellos, también me enfermé del colon tan fuerte que hasta tengo secuelas de eso, aunque afortunadamente ya logré controlarlo. Ahora, el otro punto es que uno piensa que lo está controlando, pero lo que está haciendo es reprimiendo el odio y la rabia, lo cual se revirtió en un problema del colon y del sistema digestivo. Además, hasta hace una o dos semanas tenía problema de acidez y la migraña hasta hace un mes más o menos, porque hasta entonces me acompañó permanentemente.

Otra consecuencia psicológica que sufrí fue la falta de motivación, un indicador que presenté y que nunca me había pasado, pues fue nuevo eso de levantarse un día y pensar “¡qué *mamera* tener que ir a trabajar!”, pues yo siempre tengo el deseo de ir al trabajo y hacer las cosas mejor, pero ese mes no me sentí a gusto, sentía fastidio por ir a verle la cara (se refiere al jefe), escucharlo o ver el correo desde donde jodía; también era esa falta de disposición de estar allá relacionándome con esa clase de gente.

El malestar docente profesional refleja el estado actual de la sociedad, vivimos en un *corre-corre* para cumplir indicadores, además todo debe quedar escrito, el formato se usa para justificar todo, lo que nos va generando *cuadriculizar* nuestra práctica pedagógica, que va perdiendo fuerza y calidad, porque no queda tiempo sino para llenar formatos. Se evidencia una vez más que lo administrativo está por encima de lo académico y lo académico está subordinado a lo administrativo, cosa que debería ser al contrario en una institución educativa.

## **CONOCIMIENTO DE LEGISLACIÓN QUE FAVORECE A LA VÍCTIMA DE ACOSO LABORAL**

Sí tuve conocimiento de la legislación sobre acoso laboral, incluso escribí una carta de renuncia teniéndolo como referente, de modo que para escribirla tuve que leer esa legislación o, por lo menos, una parte de ella.

## **ALTERNATIVAS DE SOLUCIÓN AL MALESTAR DOCENTE**

Pues en vista del problema que tuve, a finales de ese último mes decidí hacer una carta de renuncia, la cual argumenté sustentando el código de acoso laboral, lo leí y las partes en lo que yo consideraba que estaba siendo víctima las tomé para sustentar mi carta de renuncia sobre eso. Desafortunadamente no llevé esa carta a las instancias legales que debí, porque el asunto se terminó, el jefe no siguió molestando y la situación finalizó en buenos términos. Pero sí tuve conocimiento del código.

Al terminar ese mes infernal que tuve hablé con mi jefe, dejamos las cosas muy claras y establecimos un nuevo itinerario de trabajo. Afortunadamente él fue consciente de lo que estaba pasando, en una de sus etapas de lucidez que fluctúan como ya le he comentado, justo fue el día que él estuvo lúcido y planteó el asunto, así que concordé con él. Eso a nivel de profesional.

A nivel de lo personal opté por tranquilizarme, no sólo por este caso sino en los demás. Traté de controlarme, tener calma y no botarle tanta energía a esos asuntos estresantes, porque en la medida que uno se concentra en eso se va a afectar cada vez más. Básicamente comencé a serenarme, tranquilizarme, tomar el control de las cosas y tratar de hacer todo sin el mayor estrés posible, muy calmado, muy tranquilo, eso me ha ayudado bastante a estar más saludable y a producir en mi trabajo más efectivamente.



UNIVERSIDAD DE  
SAN BUENAVENTURA  
BOGOTÁ, D.C.

UNIVERSIDAD DE SAN BUENAVENTURA  
FACULTAD DE EDUCACIÓN  
MAESTRÍA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN  
INVESTIGACIÓN SOBRE EL MALESTAR DOCENTE EN LA EDUCACIÓN  
SUPERIOR Y MEDIA

### ENCUESTA ESTRUCTURADA

**INTRODUCCIÓN:** El propósito de esta encuesta es caracterizar el Malestar Docente y conocer las condiciones en que se produce y sus efectos.

**CARACTERÍSTICAS DE LA ENCUESTA:** Es una encuesta estructurada que contiene 22 preguntas relacionadas con el fenómeno del malestar docente.

Datos generales de la Encuesta

Fecha: \_\_\_\_\_ Hora: \_\_\_\_\_

Lugar: \_\_\_\_\_

Encuestador \_\_\_\_\_

Encuestado: \_\_\_\_\_

Edad: \_\_\_\_\_ Género: \_\_\_\_\_ Cargo: \_\_\_\_\_

**ESTADO CIVIL:**

CASADO \_\_\_\_\_ UNIÓN LIBRE \_\_\_\_\_ SOLTERO \_\_\_\_\_

Cargo o desempeño laboral actual:

\_\_\_\_\_

### Indicaciones

*Contesta frente a cada una de las 22 preguntas, en función a la siguiente escala de frecuencia:*

*0 Nunca*

*1 Pocas veces al año o menos*

*2 Algunas veces, una vez o menos al mes*

*3 Algunas veces, una vez o menos a la semana*

*4 Pocas veces a la semana*

*5 Todos los días*

- Contesta las preguntas indicando la frecuencia con que se experimenta ese sentimiento
- Se usa el término estudiante y otros miembros de la comunidad educativa para señalar a los sujetos que influyen sobre el fenómeno de malestar del encuestado.





**PREGUNTA ABIERTA:**

**23.** ¿tiene conocimiento sobre la legislación que ampara las enfermedades laborales? (¿Cuáles?)

---

---

---

**24.** ¿Qué tipo de enfermedades ha padecido relacionadas con su ejercicio docente?

---

---

---

**25.** ¿Ha planteado usted alguna estrategia para superar los efectos del malestar docente en su vida?

---

---

---

## ANEXO G. NORMATIVIDAD

### LEY 1010

(23 enero 2006)

Diario Oficial No. 46.160, de 23 de enero de 2006

### CONGRESO DE COLOMBIA

Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.  
<Resumen de Notas de Vigencia>

#### NOTAS DE VIGENCIA:

Corregida por el Decreto 231 de 2006, publicado en el Diario Oficial No. 46.164 de 27 de enero de 2006, "Por medio del cual se corrige un yerro de la Ley 1010 de enero 23 de 2006 <sic> por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo"

#### EL CONGRESO DE COLOMBIA, DECRETA:

**ARTÍCULO 1o. OBJETO DE LA LEY Y BIENES PROTEGIDOS POR ELLA.** La presente ley tiene por objeto definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana que se ejercen sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral privada o pública.

Son bienes jurídicos protegidos por la presente ley: el trabajo en condiciones dignas y justas, la libertad, la intimidad, la honra y la salud mental de los trabajadores, empleados, la armonía entre quienes comparten un mismo ambiente laboral y el buen ambiente en la empresa.

**PARÁGRAFO:** La presente ley no se aplicará en el ámbito de las relaciones civiles y/o comerciales derivadas de los contratos de prestación de servicios en los cuales no se presenta una relación de jerarquía o subordinación. Tampoco se aplica a la contratación administrativa.

**ARTÍCULO 2o. DEFINICIÓN Y MODALIDADES DE ACOSO LABORAL.** Para efectos de la presente ley se entenderá por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo.

En el contexto del inciso primero de este artículo, el acoso laboral puede darse, entre otras, bajo las siguientes modalidades generales: 1. Maltrato laboral. Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como empleado o trabajador; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral.

2. Persecución laboral: toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado o trabajador, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral.

3. Discriminación laboral: todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.

4. Entorpecimiento laboral: toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador o empleado. Constituyen acciones de entorpecimiento laboral, entre otras, la privación, ocultación o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.

5. Inequidad laboral: Asignación de funciones a menosprecio del trabajador.

6. Desprotección laboral: Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador.

**ARTÍCULO 3o. CONDUCTAS ATENUANTES.** Son conductas atenuantes del acoso laboral:

- a) Haber observado buena conducta anterior.
- b) Obrar en estado de emoción o pasión excusable, o temor intenso, o en estado de ira e intenso dolor.
- c) Procurar voluntariamente, después de realizada la conducta, disminuir o anular sus consecuencias.
- d) Reparar, discrecionalmente, el daño ocasionado, aunque no sea en forma total.
- e) Las condiciones de inferioridad síquicas determinadas por la edad o por circunstancias orgánicas que hayan influido en la realización de la conducta.
- f) Los vínculos familiares y afectivos.
- g) Cuando existe manifiesta o velada provocación o desafío por parte del superior, compañero o subalterno.
- h) Cualquier circunstancia de análoga significación a las anteriores.

**PARÁGRAFO.** El estado de emoción o pasión excusable, no se tendrá en cuenta en el caso de violencia contra la libertad sexual.

**ARTÍCULO 4o. CIRCUNSTANCIAS AGRAVANTES.** Son circunstancias agravantes:

- a) Reiteración de la conducta;
- b) Cuando exista concurrencia de causales;
- c) Realizar la conducta por motivo abyecto, fútil o mediante precio, recompensa o promesa remuneratoria,
- d) Mediante ocultamiento, o aprovechando las condiciones de tiempo, modo y lugar, que dificulten la defensa del ofendido, o la identificación del autor partícipe;
- e) Aumentar deliberada e inhumanamente el daño psíquico y biológico causado al sujeto pasivo;
- f) La posición predominante que el autor ocupe en la sociedad, por su cargo, rango económico, ilustración, poder, oficio o dignidad;
- g) Ejecutar la conducta valiéndose de un tercero o de un inimputable;
- h) Cuando en la conducta desplegada por el sujeto activo se causa un daño en la salud física o psíquica al sujeto pasivo.

ARTÍCULO 5o. GRADUACIÓN. Lo dispuesto en los dos artículos anteriores, se aplicará sin perjuicio de lo dispuesto en el Código Disciplinario Único, para la graduación de las faltas.

ARTÍCULO 6o. SUJETOS Y ÁMBITO DE APLICACIÓN DE LA LEY. Pueden ser sujetos activos o autores del acoso laboral:

- La persona natural que se desempeñe como gerente, jefe, director, supervisor o cualquier otra posición de dirección y mando en una empresa u organización en la cual haya relaciones laborales regidas por el Código Sustantivo del Trabajo;
- La persona natural que se desempeñe como superior jerárquico o tenga la calidad de jefe de una dependencia estatal;
- La persona natural que se desempeñe como trabajador o empleado. Son sujetos pasivos o víctimas del acoso laboral;
- Los trabajadores o empleados vinculados a una relación laboral de trabajo en el sector privado;
- Los servidores públicos, tanto empleados públicos como trabajadores oficiales y servidores con régimen especial que se desempeñen en una dependencia pública; Los jefes inmediatos cuando el acoso provenga de sus subalternos. Son sujetos partícipes del acoso laboral:
- La persona natural que como empleador promueva, induzca o favorezca el acoso laboral;
- La persona natural que omita cumplir los requerimientos o amonestaciones que se profieran por los Inspectores de Trabajo en los términos de la presente ley.

PARÁGRAFO: Las situaciones de acoso laboral que se corrigen y sancionan en la presente ley son sólo aquellas que ocurren en un ámbito de relaciones de dependencia o subordinación de carácter laboral.

ARTÍCULO 7o. CONDUCTAS QUE CONSTITUYEN ACOSO LABORAL. Se presumirá que hay acoso laboral si se acredita la ocurrencia repetida y pública de cualquiera de las siguientes conductas:

- a) Los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias;

- b) Las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona, con utilización de palabras soeces o con alusión a la raza, el género, el origen familiar o nacional, la preferencia política o el estatus social;
- c) Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo;
- d) Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo;
- e) Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios;
- f) La descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo;
- g) las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público;
- h) La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona;
- i) La imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales, las exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor encomendada y el brusco cambio del lugar de trabajo o de la labor contratada sin ningún fundamento objetivo referente a la necesidad técnica de la empresa;
- j) La exigencia de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada o legalmente establecida, los cambios sorpresivos del turno laboral y la exigencia permanente de laborar en dominicales y días festivos sin ningún fundamento objetivo en las necesidades de la empresa, o en forma discriminatoria respecto a los demás trabajadores o empleados;
- k) El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales;
- l) La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor;
- m) La negativa claramente injustificada a otorgar permisos, licencias por enfermedad, licencias ordinarias y vacaciones, cuando se dan las condiciones legales, reglamentarias o convencionales para pedirlos;
- n) El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social.

En los demás casos no enumerados en este artículo, la autoridad competente valorará, según las circunstancias del caso y la gravedad de las conductas denunciadas, la ocurrencia del acoso laboral descrito en el artículo 2o.

Excepcionalmente un sólo acto hostil bastará para acreditar el acoso laboral. La autoridad competente apreciará tal circunstancia, según la gravedad de la conducta denunciada y su capacidad de ofender por sí sola la dignidad humana, la vida e integridad física, la libertad sexual y demás derechos fundamentales.

Cuando las conductas descritas en este artículo tengan ocurrencias en privado, deberán ser demostradas por los medios de prueba reconocidos en la ley procesal civil.

**ARTÍCULO 8o. CONDUCTAS QUE NO CONSTITUYEN ACOSO LABORAL.** No constituyen acoso laboral bajo ninguna de sus modalidades:

- a) Las exigencias y órdenes, necesarias para mantener la disciplina en los cuerpos que componen las Fuerzas Públicas conforme al principio constitucional de obediencia debida;
- b) Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos;
- c) La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad empresarial e institucional;
- d) La formulación de circulares o memorandos de servicio encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia laboral y la evaluación laboral de subalternos conforme a indicadores objetivos y generales de rendimiento;
- e) La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la empresa o la institución, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de la empresa o la institución;
- f) Las actuaciones administrativas o gestiones encaminadas a dar por terminado el contrato de trabajo, con base en una causa legal o una justa causa, prevista en el Código Sustantivo del Trabajo o en la legislación sobre la función pública.
- g) La solicitud de cumplir los deberes de la persona y el ciudadano, de que trata el artículo 95 de la Constitución.
- h) La exigencia de cumplir las obligaciones o deberes de que tratan los artículos 55 a 57 del C.S.T, así como de no incurrir en las prohibiciones de que tratan los artículos 59 y 60 del mismo Código.
- i) Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo.
- j) La exigencia de cumplir con las obligaciones, deberes y prohibiciones de que trata la legislación disciplinaria aplicable a los servidores públicos.

**PARÁGRAFO.** Las exigencias técnicas, los requerimientos de eficiencia y las peticiones de colaboración a que se refiere este artículo deberán ser justificados, fundados en criterios objetivos y no discriminatorios.

**ARTÍCULO 9o. MEDIDAS PREVENTIVAS Y CORRECTIVAS DEL ACOSO LABORAL.**

1. Los reglamentos de trabajo de las empresas e instituciones deberán prever mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral y establecer un procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo para superar las que ocurran en el lugar de trabajo. Los comités de empresa de carácter bipartito, donde existan, podrán asumir funciones relacionadas con acoso laboral en los reglamentos de trabajo.
2. La víctima del acoso laboral podrá poner en conocimiento del Inspector de Trabajo con competencia en el lugar de los hechos, de los Inspectores Municipales de Policía, de los Personeros Municipales o de la Defensoría del Pueblo, a prevención, la ocurrencia de una situación continuada y ostensible de

acoso laboral. La denuncia deberá dirigirse por escrito en que se detallen los hechos denunciados y al que se anexa prueba sumaria de los mismos. La autoridad que reciba la denuncia en tales términos conminará preventivamente al empleador para que ponga en marcha los procedimientos confidenciales referidos en el numeral 1 de este artículo y programe actividades pedagógicas o terapias grupales de mejoramiento de las relaciones entre quienes comparten una relación laboral dentro de una empresa. Para adoptar esta medida se escuchará a la parte denunciada.

3. Quien se considere víctima de una conducta de acoso laboral bajo alguna de las modalidades descritas en el artículo 2o de la presente ley podrá solicitar la intervención de una institución de conciliación autorizada legalmente a fin de que amigablemente se supere la situación de acoso laboral.

PARÁGRAFO 1o. <Parágrafo corregido por el artículo 1 del Decreto 231 de 2006. El nuevo texto es el siguiente:> Los empleadores deberán adaptar el reglamento de trabajo a los requerimientos de la presente ley, dentro de los tres (3) meses siguientes a su promulgación, y su incumplimiento será sancionado administrativamente por el Código Sustantivo del Trabajo. El empleador deberá abrir un escenario para escuchar las opiniones de los trabajadores en la adaptación de que trata este parágrafo, sin que tales opiniones sean obligatorias y sin que eliminen el poder de subordinación laboral.

<Notas de Vigencia>

Parágrafo corregido por el artículo 1 del Decreto 231 de 2006, publicado en el Diario Oficial No. 46.164 de 27 de enero de 2006.

<Legislación Anterior>

Texto original de la Ley 1010 de 2006:

PARÁGRAFO 1. Los empleadores deberán adaptar el reglamento de trabajo a los requerimientos de la presente ley, dentro de los tres (4) meses siguientes a su promulgación, y su incumplimiento será sancionado administrativamente por el Código Sustantivo del Trabajo. El empleador deberá abrir un escenario para escuchar las opiniones de los trabajadores en la adaptación de que trata este parágrafo, sin que tales opiniones sean obligatorias y sin que eliminen el poder de subordinación laboral.

PARÁGRAFO 2o. La omisión en la adopción de medidas preventivas y correctivas de la situación de acoso laboral por parte del empleador o jefes superiores de la administración, se entenderá como tolerancia de la misma.

PARÁGRAFO 3o. La denuncia a que se refiere el numeral 2 de este artículo podrá acompañarse de la solicitud de traslado a otra dependencia de la misma empresa, si existiera una opción clara en ese sentido, y será sugerida por la autoridad competente como medida correctiva cuando ello fuere posible.

ARTÍCULO 10. TRATAMIENTO SANCIONATORIO AL ACOSO LABORAL. El acoso laboral, cuando estuviere debidamente acreditado, se sancionará así:



1. Como falta disciplinaria gravísima en el Código Disciplinario Único, cuando su autor sea un servidor público.
2. Como terminación del contrato de trabajo sin justa causa, cuando haya dado lugar a la renuncia o el abandono del trabajo por parte del trabajador regido por el Código Sustantivo del Trabajo. En tal caso procede la indemnización en los términos del artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo.
3. Con sanción de multa entre dos (2) y diez (10) salarios mínimos legales mensuales para la persona que lo realice y para el empleador que lo tolere.
4. Con la obligación de pagar a las Empresas Prestadoras de Salud y las Aseguradoras de riesgos profesionales el cincuenta por ciento (50%) del costo del tratamiento de enfermedades profesionales, alteraciones de salud y demás secuelas originadas en el acoso laboral. Esta obligación corre por cuenta del empleador que haya ocasionado el acoso laboral o lo haya tolerado, sin perjuicio a la atención oportuna y debida al trabajador afectado antes de que la autoridad competente dictamine si su enfermedad ha sido como consecuencia del acoso laboral, y sin perjuicio de las demás acciones consagradas en las normas de seguridad social para las entidades administradoras frente a los empleadores.
5. Con la presunción de justa causa de terminación del contrato de trabajo por parte del trabajador, particular y exoneración del pago de preaviso en caso de renuncia o retiro del trabajo.
6. Como justa causa de terminación o no renovación del contrato de trabajo, según la gravedad de los hechos, cuando el acoso laboral sea ejercido por un compañero de trabajo o un subalterno.

PARÁGRAFO 1. Los dineros provenientes de las multas impuestas por acoso laboral se destinarán al presupuesto de la entidad pública cuya autoridad la imponga y podrá ser cobrada mediante la jurisdicción coactiva con la debida actualización de valor.

PARÁGRAFO 2. Durante la investigación disciplinaria o el juzgamiento por conductas constitutivas de acoso laboral, el funcionario que la esté adelantando podrá ordenar motivadamente la suspensión provisional del servidor público, en los términos del artículo 157 de la Ley 734 de 2002, siempre y cuando existan serios indicios de actitudes retaliatorias en contra de la posible víctima.

ARTÍCULO 11. GARANTÍAS CONTRA ACTITUDES RETALIATORIAS. A fin de evitar actos de represalia contra quienes han formulado peticiones, quejas y denuncias de acoso laboral o sirvan de testigos en tales procedimientos, establézcanse las siguientes garantías:

1. La terminación unilateral del contrato de trabajo o la destitución de la víctima del acoso laboral que haya ejercido los procedimientos preventivos, correctivos y sancionatorios consagrados en la presente Ley, carecerán de todo efecto cuando se profieran dentro de los seis (6) meses siguientes a la petición o queja, siempre y cuando la autoridad administrativa, judicial o de control competente verifique la ocurrencia de los hechos puestos en conocimiento.
2. La formulación de denuncia de acoso laboral en una dependencia estatal, podrá provocar el ejercicio del poder preferente a favor del Ministerio Público. En tal

caso, la competencia disciplinaria contra el denunciante sólo podrá ser ejercida por dicho órgano de control mientras se decida la acción laboral en la que se discuta tal situación. Esta garantía no operará cuando el denunciado sea un funcionario de la Rama Judicial.

3. Las demás que le otorguen la Constitución, la ley y las convenciones colectivas de trabajo y los pactos colectivos.

Las anteriores garantías cobijarán también a quienes hayan servido como testigos en los procedimientos disciplinarios y administrativos de que trata la presente ley.

PARÁGRAFO. La garantía de que trata el numeral uno no regirá para los despidos autorizados por el Ministerio de la Protección Social conforme a las leyes, para las sanciones disciplinarias que imponga el Ministerio Público o las Salas Disciplinarias de los Consejos Superiores o Seccionales de la Judicatura, ni para las sanciones disciplinarias que se dicten como consecuencia de procesos iniciados antes de la denuncia o queja de acoso laboral.

ARTÍCULO 12. COMPETENCIA. Corresponde a los jueces de trabajo con jurisdicción en el lugar de los hechos adoptar las medidas sancionatorias que prevé el artículo 10 de la presente Ley, cuando las víctimas del acoso sean trabajadores o empleados particulares.

Cuando la víctima del acoso laboral sea un servidor público, la competencia para conocer de la falta disciplinaria corresponde al Ministerio Público o a las Salas Jurisdiccional Disciplinaria de los Consejos Superior y Seccionales de la Judicatura, conforme a las competencias que señala la ley.

ARTÍCULO 13. PROCEDIMIENTO SANCIONATORIO. Para la imposición de las sanciones de que trata la presente Ley se seguirá el siguiente procedimiento:

Cuando la competencia para la sanción correspondiere al Ministerio Público se aplicará el procedimiento previsto en el Código Disciplinario único.

Cuando la sanción fuere de competencia de los Jueces del Trabajo se citará a audiencia, la cual tendrá lugar dentro de los treinta (30) días siguientes a la presentación de la solicitud o queja. De la iniciación del procedimiento se notificará personalmente al acusado de acoso laboral y al empleador que lo haya tolerado, dentro de los cinco (5) días siguientes al recibo de la solicitud o queja. Las pruebas se practicarán antes de la audiencia o dentro de ella. La decisión se proferirá al finalizar la audiencia, a la cual solo podrán asistir las partes y los testigos o peritos. Contra la sentencia que ponga fin a esta actuación procederá el recurso de apelación, que se decidirá en los treinta (30) días siguientes a su interposición. En todo lo no previsto en este artículo se aplicará el Código Procesal del Trabajo.

ARTÍCULO 14. TEMERIDAD DE LA QUEJA DE ACOSO LABORAL. Cuando, a juicio del Ministerio Público o del juez laboral competente, la queja de acoso laboral carezca de todo fundamento fáctico o razonable, se impondrá a quien la formuló una sanción de multa entre medio y tres salarios mínimos legales mensuales, los cuales se descontarán sucesivamente de la remuneración que el quejoso devengue, durante los seis (6) meses siguientes a su imposición.

Igual sanción se impondrá a quien formule más de una denuncia o queja de acoso laboral con base en los mismos hechos.

Los dineros recaudados por tales multas se destinarán a la entidad pública a que pertenece la autoridad que la impuso.

ARTÍCULO 15. LLAMAMIENTO EN GARANTÍA. En los procesos relativos a nulidad y restablecimiento del derecho en los cuales se discutan vicios de legalidad de falsa motivación o desviación de poder, basados en hechos que pudieran ser constitutivos de acoso laboral, la parte demandada podrá, en el término de fijación en lista, llamar en garantía al autor de la conducta de acoso.

ARTÍCULO 16. SUSPENSIÓN DE LA EVALUACIÓN Y CALIFICACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL. Previo dictamen de la entidad promotora de salud EPS a la cual está afiliado el sujeto pasivo del acoso laboral, se suspenderá la evaluación del desempeño por el tiempo que determine el dictamen médico.

ARTÍCULO 17. SUJETOS PROCESALES. Podrán intervenir en la actuación disciplinaria que se adelante por acoso laboral, el investigado y su defensor, el sujeto pasivo o su representante, el Ministerio Público, cuando la actuación se adelante en el Consejo Superior o Seccional de la Judicatura o en el Congreso de la República contra los funcionarios a que se refiere el artículo 174 de la Constitución Nacional.

ARTÍCULO 18. CADUCIDAD. Las acciones derivadas del acoso laboral caducarán seis (6) meses después de la fecha en que hayan ocurrido las conductas a que hace referencia esta ley.

ARTÍCULO 19. VIGENCIA Y DEROGATORIA. La presente ley rige a partir de su promulgación y deroga o modifica todas las que le sean contrarias o incompatibles.

La Presidenta del honorable Senado de la República,  
CLAUDIA BLUM DE BARBERI.

El Secretario General del honorable Senado de la República,  
EMILIO RAMÓN OTERO DAJUD.

El Presidente de la honorable Cámara de Representantes,

JULIO E. GALLARDO ARCHBOLD.

El Secretario General de la honorable Cámara de Representantes,  
ANGELINO LIZCANO RIVERA.

REPUBLICA DE COLOMBIA GOBIERNO  
NACIONAL

Publíquese y cúmplase.  
Dada en Bogotá, D. C., a 23 de enero de 2006.

ÁLVARO URIBE VÉLEZ

El Ministro de la Protección Social,  
DIEGO PALACIO BETANCOURT.