

## EXPLORANDO EL TRABAJO Y LA TRAYECTORIA DOCENTE A TRAVÉS DEL PORTAFOLIO \*

LUIS SIME POMA

Resumen:

Este trabajo pretende validar otras aproximaciones al estudio del trabajo docente que incluya una reconstrucción de su trayectoria laboral como otros aspectos de su vida. Para ello utiliza el Portafolio como un espacio para que el docente pueda desarrollar una autorreflexión de su práctica profesional, trayectoria de carrera y vida personal. A su vez la reflexión escrita del docente a través del Portafolio constituye una fuente para el estudio más integral del desarrollo profesional docente. El texto parte de la premisa de concebir al docente como un profesional reflexivo y saludable; luego presenta las características y resultados del Portafolio, haciendo énfasis en el estrés docente, para luego presentar algunas conclusiones y recomendaciones.

Eje temático: Metodologías para investigación sobre el trabajo docente.

### 1. El docente como profesional reflexivo y saludable

Existe un creciente consenso respecto de la influencia del desarrollo profesional sobre la calidad educativa. El docente cumple un papel insustituible para propiciar los climas y procesos necesarios que faciliten el aprendizaje. Definitivamente, el profesionalismo de los docentes es uno de los factores que inciden con mayor fuerza en los logros de aprendizaje.

Visto desde la perspectiva del sistema educativo, además del *desarrollo profesional docente*, también constituyen variables significativas para la mejora de la calidad educativa el *desarrollo curricular* y el *desarrollo* institucional. Desde un enfoque más sistémico, la interacción confluyente de estos tres tipos de desarrollo es indispensable para el progreso de la educación. Complementando a García (1999), entendemos el desarrollo profesional docente como el proceso protagonizado por los profesionales de la educación en los niveles individual y colectivo para comprender y mejorar su práctica docente y las condiciones laborales, orientado por un proyecto institucional y de sociedad.

En este artículo queremos proponer algunas ideas y planteamientos que ayuden a explorar el desarrollo profesional integral de los docentes desde sus propias voces. Ciertamente, en las últimas décadas se ha ido profundizando un nuevo paradigma de la profesión docente que busca *superar la visión tecnocrática* de la docencia presente en ciertas tendencias de formación inicial y desarrollo

---

\* Ponencia presentada en el VI Seminario de la Red Latinoamericana de Estudios sobre Trabajo Docente. Rio de Janeiro, Brasil. 6 Noviembre 2006  
<http://www.redestrado.org/>

profesional. En este enfoque el educador es convertido en un simple operador del currículo y de las metodologías definidas y sistematizadas por otros. Se trata de una "profesionalidad ampliada" y no una "profesionalidad restringida" según Hoyle (citado por Imbernon 1994). Este tipo de práctica profesional restringida implicaba una baja en la autoestima, escasa motivación y poca capacidad de repensar el sentido de la profesión, y una actitud de dependencia ante lo planteado por los expertos. Nuevos enfoques han contribuido a resaltar el protagonismo del docente, sustentado en sus potencialidades como «intelectual crítico» (Giroux 1990), «profesor investigador» (Stenhouse 1987) o «práctico reflexivo» (Elliot 1993).

Pero es sin duda Schön (1992) uno de los autores que más ha contribuido a valorar y descubrir los problemas y potencialidades de los profesionales como *profesionales reflexivos*. Según su punto de vista, los profesionales aprendemos a ser más inteligentes en nuestros trabajos a través de la reflexión sobre los dilemas de la práctica. El profesional reflexivo requiere de ambientes que faciliten su reflexividad; de lo contrario su desarrollo profesional será arrastrado por una racionalidad excesivamente técnica que prescinde de la reflexión sobre la acción.

Nosotros queremos agregar a esta perspectiva de profesionales reflexivos, dos aspectos adicionales. En primer lugar, se trata de motivar una reflexividad del docente no solo en torno a su práctica inmediata, sino también en torno a su trayectoria profesional y a su vida como persona (Goodson 2003). Ello nos permite indagar más sobre los dilemas que enfrentan los docentes a lo largo de su carrera, así como la evolución de su satisfacción y creatividad profesional. En nuestro caso apelaremos a un acercamiento evolutivo, biográfico y subjetivo de la carrera docente, superando con ello una visión que reduce la carrera a una sucesión cronológica de roles y cargos (Kelchtermans y Vandenberghe 1994).

La idea que se enfatiza desde un enfoque subjetivo de las carreras profesionales es reconocer las visiones personales que tienen los sujetos sobre su propia historia laboral. Esta perspectiva ayuda a complementar los enfoques más cuantitativos sobre las carreras basadas en métodos de encuesta igualmente valiosos para construir imágenes diversas sobre el mundo de los profesionales y contribuyen a visualizar cómo los sujetos se relacionan con los mercados laborales con su capital biográfico. Esta aproximación desde la subjetividad presta especial consideración a las motivaciones, creencias, percepciones que subyacen en el sujeto profesional: cómo la gente construye su visión de carrera es una interrogante clave en esta perspectiva (Roberts en Killeen 1996).

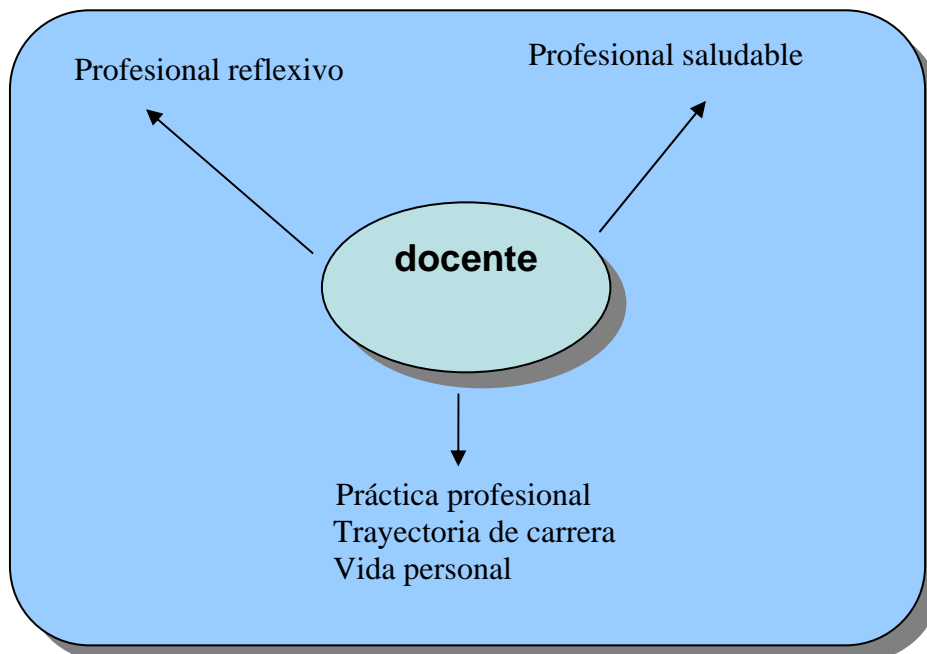
En segundo lugar, es necesario además de promover profesionales reflexivos, también promover *profesionales saludables*. Lo cual nos abre a mirar el trabajo docente desde otras vertientes vinculadas a su salud psicofísica y necesidades ergonómicas. Esta vertiente legitima el estudio del estrés laboral docente como experiencias de emociones negativas y desagradables (enfado, frustración, ansiedad, depresión, nerviosismo) procedentes de algún aspecto

del trabajo docente que se manifiestan también en el plano fisiológico (Kyriacou 2003). Este enfoque que se interroga sobre la salud del docente es el que nos revela Robalino en uno de los recientes estudios sobre el tema en América Latina (2005: 18):

*Especial énfasis tuvo la reflexión con los docentes acerca del tema, el cual está ausente en su propio imaginario. En esta medida la investigación fue, en sí misma, un proceso de sensibilización y formación para pensar estrategias que a muy bajo costo podrían implementarse en las mismas escuelas. Es cierto que este es un tema de política nacional y requiere intervenciones más integrales y con múltiples responsables, pero también hay un ámbito que les compete directamente a los docentes y que pasa por la autoestima, el autocuidado y la protección. Estrategias que pueden contribuir al ejercicio saludable de la profesión, a valorar el "polo positivo" del trabajo y asumir corresponsablemente su bienestar y calidad de vida.*

Nuestro horizonte conceptual busca por un lado complementar estas dos tendencias para reconocer al docente como un profesional reflexivo y saludable; así como ampliar los ámbitos de estudio en tanto sujeto de una práctica, de una trayectoria y de una vida.

Gráfico 1 INTEGRANDO PERSPECTIVAS Y ÁMBITOS PARA EL ESTUDIO DEL DOCENTE.



## 2. El Portafolio Profesional Reflexivo

El portafolio en el campo del desarrollo profesional es un organizador sistemático de información y materiales que sirven para documentar la experiencia profesional en general o en aspectos específicos de ella para diversos fines, siendo muy utilizado con fines de evaluación del personal (Seldin 1997). Nosotros adaptaremos esta técnica en función de nuestro interés por brindar instrumentos que faciliten la reconstrucción narrativa, la reflexión autobiográfica y proyectiva del docente y que no está asociada a un proceso de evaluación para el ingreso a un trabajo o promoción laboral (Sime 2004). En ese sentido, el portafolio que proponemos implica desarrollar en el docente la capacidad de *narrar, describir, graficar, proyectar y reflexionar*. En suma, el sentido de nuestro planteamiento es el de provocar procesos de autoconciencia del propio sujeto docente, siendo a la vez el portafolio una evidencia para quienes se acercan a este instrumento como investigadores del trabajo y trayectorias docentes. Esta tendencia de portafolios “reflective portfolio” se ha ido expandiendo en diversas profesiones demostrando su potencialidad para el crecimiento del desarrollo profesional ( Tigelaar et al 2006).

La propuesta de portafolio que presentamos consta de 9 ejes que articulan la composición de este instrumento en 13 secciones. Este instrumento ha sido aplicado a un total de 75 docentes, hombres y mujeres, de escuelas públicas y privadas de Lima entre 25- 55 años durante los años 2002, 2004, 2005 y actualmente (2006) en aplicación en el contexto del curso de Liderazgo Educativo y Desarrollo Profesional Docente de la Maestría en Gestión de la Educación de la Pontificia Universidad Católica del Perú. Durante aproximadamente cuatro meses los docentes responden a las preguntas contenidas en cada una de las trece secciones. La naturaleza de los ejes y secciones, así como un contenido sumario de ellas se puede apreciar en el siguiente cuadro.

Tabla 1. EJES Y SECCIONES DEL PORTAFOLIO

Ejes	Secciones Internas	Objetivo
1. Trayectoria profesional	1. Mi Currículum Vitae 2. Los hitos de mi carrera profesional 3. Mis dilemas profesionales: ser o no ser	Elaborar un currículum vitae; también línea de tiempo que permita visualizar una periodización. Narración y reflexión de dilemas.
2. Satisfacción Profesional	4. ¿Cómo anda mi satisfacción profesional?	Valorar aspectos que a lo largo de la carrera hayan dado mayor y menor satisfacción.
3. Creatividad profesional	5. Mi creatividad profesional	Evocar momentos de mayor creatividad profesional.

4.Saberes profesionales	6.Reconociendo mis habilidades, actitudes y conocimientos (h-a-c)	Reconocer fortalezas y limitaciones en h-a-c a través de incidentes críticos
5.Salud docente	7.El estrés y yo 8.Mi alimentación y salud 9.Mi actividad psicofísica	Reflexionar sobre estilo de vida personal e indagar sobre alternativas más documentadas.
6.Visión institucional	10.Preguntas desde la institución	Explorar sobre diversos aspectos de la institución actual donde labora.
7.Influencias profesionales	11.Huellas en mi camino	Valorar la influencia de personas, autores, etc. durante la trayectoria.
8.Proyecto Profesional	12.Memorias del futuro	Proyectar el futuro profesional personal en diversos periodos de tiempo.
9.Evaluación del Portafolio	13. Evaluando mi portafolio	Revisar la experiencia de haber hecho este portafolio.

La guía del Portafolio presenta las secciones internas y al interior de ellas preguntas que manejan temporalidades distintas: remiten tanto a su trabajo actual como a recordar su trayectoria previa o proyectarse hacia el futuro. También hay preguntas que invitan al uso y mezcla de diferentes lenguajes: gráficos, descriptivos sumarios, narrativos, reflexivos y metafórico. El lenguaje narrativo es exigido a través de la reconstrucción de incidentes críticos para ciertas preguntas. En ciertos casos la pregunta exige un nivel de documentación bibliográfica de la respuesta.

### 3. Resultados del Portafolio.

Como instrumento para facilitar el camino de aprender desde la trayectoria profesional personal; reconstruir críticamente la experiencia profesional acumulada y sus influencias; descubrir sentidos sobre el desarrollo profesional, el portafolio ha sido reconocido por los docentes luego de finalizarlo y emitir una evaluación cualitativa. En la siguientes expresiones de los docentes se advierte la valoración al portafolio como un espacio en medio de un activismo laboral que no da tiempo para la autorreflexión; también se recurre a la metáfora del “espejo” para valorar la potencialidad del portafolio para ayudar a reflejarse; así como su valor como estrategia metacognitiva de recuperar experiencias previas para reintegrarlas más concientemente:

*“El portafolio es un espacio para la autorreflexión profesional que muchas veces no lo hacemos por falta de tiempo”.*

*“Un enfoque muy interesante para hacer conciencia sobre la carrera. Instrumentos y recursos como espejo profesional.”*

*“Nos ha permitido reflexionar sobre nuestro desarrollo profesional me permite valorar las experiencias aprendidas y luego integrarlas a nuevos aprendizajes”.*

Quisiéramos detenernos en una parte del Portafolio que nos interesa llamar la atención. Particularmente abordaremos en torno al eje de salud docente el tema del estrés por ser este uno de los temas de mayor inquietud entre los docentes y cada vez más emergente en la literatura académica. Allí se le pregunta al docente: “¿Cuál es (son) el (los) aspectos más estresantes /tensionantes en tu experiencia profesional actual? En primer lugar, los docentes señalan aspectos vinculados a la carga laboral aludiendo así a experiencias de sobrexigencia para la dedicación a diversas tareas simultáneamente:

*“Otro aspecto que este año me ha tenido estresada, es poder balancear mi tiempo para dedicarme a todas las responsabilidades que he asumido: tener el cargo de sub dirección, ser a la vez maestra de aula y tutora de primer grado, (lo que me exige preparar diariamente las clases y materiales específicos - ya sea de ambientación de aula o de cada clase, corregir cuadernos, dejar tareas y hacer un registro conductual de cada uno de mis alumnos, asimismo preparar informes para los padres, etc.) y a la vez dedicarme al desarrollo profesional que deseo continuar: la Maestría”.*

La interacción con autoridades es otra fuente de estrés donde hay tendencias hacia una sobre expectativa por el desempeño; así como actitudes de indiferencia:

*“Las expectativas de los directivos, hermanas o promotores de las instituciones educativas frente a mi desempeño profesional. Considero tensionante este aspecto porque siento que muchas veces esperan logros significativos e innovadores de mi desempeño. Siento que confían en mis capacidades, habilidades y actitudes, pero hay momentos en los que percibo que esperan más de lo que normalmente esperarían de otra persona”.*

Igualmente la interacción con los pares es una fuente preocupante de tensiones por el malestar proveniente del mal trato entre docentes y las limitaciones para diferenciar lo personal de lo laboral:

*“Creo que lo más tensionante son las malas relaciones interpersonales, pues creo que trabajar con personas que no están dispuestas a tener un buen trato con uno, es muy incomodo y estresante. Pues existen personas que no pueden diferenciar los problemas personales del trabajo, no respetan opiniones diferentes a*

*las suyas y hacen que el trabajo se convierta en un tormento que debemos vivirlo a diario, pues no se puede dejar de trabajar, así muchas veces tenga que ser con personas conflictiva”.*

Así también es percibida como fuente de tensiones la **interacción con alumnos** en donde el desgaste mayor ocurre en torno al manejo disciplinario:

*“El control del aspecto disciplinario de los jóvenes. Es difícil, para mí tener que estar llamando al atención a cada rato, cuando jóvenes más altos que uno tienen malas actitudes reiterativas. Son más estresantes, porque no sé si significa que no les interesa lo que hago, o quieren molestarte o de repente están demasiados mal formados; pero lo que más me tensa es tener que a veces confrontarlo directamente para que se moderen. Definitivamente, lo hago si es sumamente necesario, pero no cabe duda que me crea mucha ansiedad”.*

En cuanto a la **interacción con padres** parte del malestar proviene de la excesiva intromisión de un sector de ellos que son muy demandantes:

*“Una de las cosas que más me molestaba hacer, era hablar con los padres de familia y hasta ahora cuando me toca algún padre que quiere que le cuente detalladamente el día de su hijo me causa molestia, no soporto a los padres que están encima de uno sin razón, inclusive hay algunos que quieren que deje el salón para decirme que llegó tarde cuando es evidente o me llaman para preguntar cosas totalmente lógicas de algún trabajo o tarea, como por ejemplo si pega una figura con goma o cinta adhesiva o si está bien que le mande en la lonchera jugo o yogur, cosas como esas hay miles...”*

En relación a las **condiciones laborales**, la inestabilidad laboral y los sueldos bajos son mencionados por los docentes. Por otro lado, en varios de ellos la accesibilidad al trabajo es motivo de estrés por la distancia y tiempo que toma movilizarse para la escuela.

Tabla 2. FUENTES DE ESTRÉS EN EL DOCENTE DE ESCUELA

Fuentes	Categorías descriptivas
1.Carga laboral	Sobreexigencia; simultaneidad de tareas; se agudiza en ciertos periodos del cronograma escolar; se agudiza con estudios de posgrado; se agudiza cuando no hay planificación
2.Interacción con autoridades	Sobreexpectativas de autoridades frente al desempeño; indiferencia ante situaciones personales; falta de autoridad
3. Interacción con pares	Clima de conflictividad entre pares por falta de confianza, intereses muy personales
4. Interacción con alumnos	Desgaste por el aspecto disciplinario; indiferencia de alumnos por su aprendizaje; impotencia ante situaciones personales críticas de los alumnos.

5. Interacción con padres	Actitudes de excesiva intromisión, indiferencia o prepotencia de padres.
6. Condiciones laborales	La inestabilidad laboral; sueldos bajos; demora para acceder a la escuela por distancias

Esta identificación de las fuentes de estrés que reportan de forma cualitativa los docentes a través del portafolio nos hablan de fuentes que atraviesan tanto el plano de las interacciones con determinados actores de la escuela (grado de conflictividad con autoridades, pares, padres, alumnos), la naturaleza del mismo trabajo (nivel de carga laboral), así como las condiciones laborales más estructurales (tipos de estatus laboral: contratado-nombrado; nivel remunerativo: sueldos bajos; accesibilidad al lugar de trabajo: demora en distancia). Esto nos ayuda a visualizar que los factores que pueden estar produciendo niveles de tensión y malestar no se reducen a una sola fuente sino más bien se hallan en estos seis ámbitos alterándose su intensidad de acuerdo a los contextos institucionales específicos y ritmos laborales más o menos previsibles de mayor exigencia (épocas de evaluaciones y programaciones).

Por otro lado, estas evidencias cualitativas avalan los descubrimientos de otros autores sobre el tema del estrés laboral. Así Byrne (1999: 22) señala entre los factores estresores: "other contributing factors are work overload, and little support from superiors and peers". Por su parte Martín (2005) enfatiza también la sobrecarga de trabajo: como un factor sustancial cuando el volumen, la magnitud o complejidad de la tarea (y el tiempo disponible para realizarla) está por encima de la capacidad del trabajador para responder a esa tarea. La cantidad de trabajo que sobrepasa sea por falta de tiempo o exceso de tareas es también reportado como la principal causa de estrés en otros autores, junto con la sobrecarga emocional proveniente del flujo de interacciones (Salanova; Llorens y García-Renedo 2003). Estas coincidencias entre nuestras evidencias y la de otros autores nos están hablando de una crisis en la manera de organizar el trabajo docente dentro de un umbral que equilibre eficacia con satisfacción y motivación; así como en la relevancia de la calidad de la convivencia cotidiana en las instituciones educativas cuya conflictividad y falta de un clima laboral que la canalice en mejores formas es generadora de estados de desgaste emocional en el docente.

#### 4. Conclusiones y recomendaciones

Los estudios sobre trabajo docente deben abrirse a enfoques que permitan no solo abordar los problemas de la práctica laboral actual, sino también reconstruir las trayectorias laborales del docente así como aspectos sobre su vida. En ese sentido, se trata de asumir al docente como un sujeto integral con historia.



El portafolio, técnica hoy más expandida para documentar el desempeño docente con fines de evaluación, puede ser adaptada con fines de generar un espacio para la autorreflexión del propio docente sobre su trabajo actual y a lo largo de su carrera.

El análisis de este tipo de portafolio permite tanto una visión sobre las percepciones de diferentes docentes sobre un mismo tema como también el estudiar más en conjunto a uno solo docente a través de diversos temas. En ese sentido, permite una exploración sobre el sujeto de forma más integral y puede ser parte de una estrategia de acompañamiento (couching) en la escuela.

Un análisis mayor de estos portafolios, dada las características de los docentes a quienes se aplicó el instrumento, debiera ayudarnos a comprender mejor el caso de los docentes que además de la docencia vienen asumiendo estudios de postgrado, sin respaldo institucional, en condiciones que agudizan sus niveles de estrés.

La adaptación del portafolio como experiencia de autoconciencia puede ser incorporada en los procesos de capacitación a los docentes que permita complementar aquellas capacitaciones más instrumentales con otros aspectos donde el docente pueda tomar más conciencia de su trayectoria laboral, de su vida y su práctica profesional. Más aun, capacitaciones que integren esos aspectos pueden ayudar a prevenir crisis vocacionales, deserciones y estrés en el mundo de los docentes.

### Referencias Bibliográficas

BYRNE, Barbara. The nomological network of teacher burnout: a literature review and empirically validated model. En Vandenberghe, Roland y Michael Huberman (Ed.). *Understanding and preventing teacher burnout: a sourcebook of international research and practice*. Cambridge: Cambridge University Press, 1999

ELLIOT, John. *El cambio educativo desde la investigación-acción*. Madrid: Morata, 1993.

GARCIA, Soledad. El desarrollo profesional: análisis de un concepto complejo. *Revista de Educación*, 318, 1999, pp.175-187

GIROUX, Henry. *Los profesionales como intelectuales*. Barcelona: Paidós, 1990.

GOODSON, Ivor. Hacia un desarrollo de las historias personales y profesionales de los docentes [en línea] *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, 8

(19), 2003. En: <http://www.comie.org.mx/revista/Indices/indice19.htm>  
(consulta: 10 Agosto 2004)

IMBERNON, F. *La formación y el desarrollo profesional del profesorado. Hacia una nueva cultura profesional*. Barcelona: Graó, 1994.

KELCHTERMANS, G. & VANDENBERGHE, R. Teachers' professional development: a biographical perspective. *Journal of Curriculum Studies*, 26 (1), 1994, pp.45-62

KILLEEN, J. Career Theory. In WATTS, A.G.; KILLEEN J.; KIDD, J. & HAWTHORN, R. (Eds.), *Rethinking careers education and guidance: theory, policy and practice* (pp. 23-45), London: Routledge P., 1996

KYRIACOU, Chris. *Antiestrés para profesores*. Barcelona: Octaedro, 2003

MARTÍN, Félix. *El estrés; proceso de degeneración en el ámbito laboral*. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. En: <http://www.mtas.es/insht/ntp/ntp>. (Consulta: 26 junio 2005 de la base de datos Redinet)

ROBALINO, Magali. Las condiciones de trabajo y salud docente: aportes, alcances y límites del estudio. En OREALC/ UNESCO. *Condiciones de trabajo y salud docente. Estudios de casos en Argentina, Chile, Ecuador, México, Perú y Uruguay*. OREALC UNESCO/Santiago, 2005.

SALANOVA, M.; LLORENS, S. y GARCÍA-RENEDO, M. ¿Por qué se están quemando los profesores? *Prevención, Trabajo y Salud*, 28, 2003, pp.16-20

SCHÖN, D. *La formación de los profesionales reflexivos*. España: MEC-Paidós Ibérica, 1992

SIME, Luis. Rutas para el desarrollo profesional docente. *Educación*, 13 (25), 2004, pp.61-75.

SELDIN, Peter *The teaching portfolio: a practical guide to improved performance and promotion/tenure decisions*. Bolton, MA: Anker Publishing, 1997

STENHOUSE, L. *La investigación como base de la enseñanza*. Madrid: Morata, 1987

TIGELAAR, D; DOLMANS, D; DE GRAVE, W.; WOLFHAGEN, I.; VAN DERVLEUTEN, C. Portfolio as a tool to stimulate teachers' reflections. *Medical Teacher*. 28 (3), 2006, pp. 277-282