

**TRABAJO FINAL DE GRADUACIÓN**

**MANAVELLA, LAURA PAOLA**



**“MALESTAR  
DOCENTE: una  
intervención para  
atenuarlo y para  
asesorar a los docentes  
de una escuela de Río  
Cuarto”**

**LICENCIATURA EN PSICOLOGÍA**

**2016**

UNIVERSIDAD  
SIGLO 21



TRABAJO FINAL DE GRADUACIÓN

“Malestar docente: una intervención para atenuarlo y asesorar a los docentes”

NOMBRES: Laura Paola

APELLIDO: Manavella

LEGAJO: PSI01763

CARRERA: Licenciatura en Psicología

AÑO 2016

**“MALESTAR DOCENTE: UNA INTERVENCIÓN PARA  
ATENUARLO Y PARA ASESORAR A LOS DOCENTES  
DE UNA ESCUELA DE RÍO CUARTO”**

## MALESTAR DOCENTE: UNA INTERVENCIÓN PARA ATENUARLO Y PARA ASESORAR A LOS DOCENTES DE UNA ESCUELA DE RÍO CUARTO”

### **RESUMEN**

El presente trabajo final de graduación consta del desarrollo de un proyecto de aplicación profesional. El mismo tiene como objetivo favorecer la reflexión acerca del malestar docente y sus consecuencias en el Centro Educativo Manuel Belgrano de la Ciudad de Río Cuarto.

Para ello, se implementó un dispositivo de abordaje como lo es el grupo de discusión, el mismo se llevó a cabo en siete encuentros, cada uno tuvo una duración de una hora y media, con una periodicidad de una vez semanal. Para el desarrollo de estos encuentros se han tomado diversas temáticas y disparadores de relevancia en lo que concierne a la problemática del malestar docente, para la adquisición de conocimientos y herramientas para afrontarlo y atenuarlo.

Palabras claves: malestar docente, grupos de discusión, asesoramiento.

TEACHER DISCOMFORT: AN INTERVENTION to mitigate AND TO ADVISE THE TEACHERS of a school of Rio Cuarto"

**ABSTRACT**

This final graduation work consists of developing a professional implementation project. It aims to encourage reflection about the teacher discomfort and its consequences in the Manuel Belgrano Education Center of the City of Rio Cuarto.

For this, group discussion was implemented as a device approach and it was held in seven meetings, each lasted half an hour, with a frequency of once weekly. For the development of these meetings they have taken various themes concerning the issue of teacher discomfort, to acquire knowledge and tools to cope with and mitigate it.

Keywords: teacher discomfort, discussion group, counseling.

## **AGRADECIMIENTOS**

Luego de un largo camino recorrido durante estos cinco años es necesario agradecer a todos aquellos que se hicieron partícipes en esta etapa de madurez, aprendizajes, tropiezos, elecciones, cambios y decisiones, y que tuvo como estación esta anhelada meta, la de ser profesional. A nivel personal estoy muy satisfecha de lo que alcancé y lo de lo que logré, pero esta cruzada no termina acá, me queda por descubrir, conocer y recorrer muchos caminos.

Hasta este paraje tuve la oportunidad de tener al lado personas que me ayudaron y colaboraron a ser quien soy hoy, por ello quiero agradecer a toda mi familia, especialmente a mis padres Graciela y Henri, por ser incondicionales, por estar siempre, por ayudarme a crecer, y por darme la oportunidad de alcanzar mis sueños, de ser yo, de ser feliz. A mis hermanas, Lorena y Cecilia, por ser mis cómplices, mis amigas, con las que pude/puedo compartir mis sueños, mis logros, mis dificultades, les agradezco porque fueron ellas también las que me ayudaron a progresar y las que me dieron a dos sobrinos que cada día me enseñan a cumplir otro rol de los tantos que uno ocupa en la vida.

Otro protagonista en este recorrido y que también quiero agradecer es a mi novio Juan Pablo. Él y mis amigas de toda la vida “las del pueblo” y las que conocí en este último tramo fueron los que hicieron que los avatares y los obstáculos que se presentaron en esta etapa sean más fáciles de superar y de afrontar; a todos ellos, gracias.

Además me gustaría expresar mis agradecimientos a todos los que colaboraron desde su experiencia, conocimientos, interés y afecto para la realización de este trabajo final. Agradezco particularmente a Pereyra Rubén, Bertola Fabián, Barabraham Alicia y a todas aquellos profesionales que contribuyeron para que este trabajo final de cierre a una etapa hermosa e insuperable.

Por último dejo plasmado mis reconocimientos al Centro Educativo Manuel Belgrano de la ciudad de Río Cuarto, por abrirme las puertas y darme la posibilidad de entrar y conocer una escuela que acobija buenas personas y buenos profesionales.

MUCHAS GRACIAS A TODOS POR HACER QUE ESTE CIERRE HAYA SIDO DE LA MEJOR MANERA Y QUE ESTE COMIENZO DE LO QUE ELEGÍ SER SEA AUN MEJOR

## ÍNDICE

INTRODUCCIÓN .....	1
ANTECEDENTES.....	5
OBJETIVOS.....	9
OBJETIVO GENERAL.....	9
OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	9
MARCO TEÓRICO.....	11
CAPÍTULO I: Escuela Pública.....	11
1.1 Sistema Educativo Público en Argentina.....	11
1.2 Escuela.....	12
2.1 Factores de primer orden.....	13
2.2 Factores de segundo orden.....	15
CAPÍTULO III: Asesoramiento.....	18
3.1 Asesoramiento a docentes frente al malestar que surge en la práctica diaria. ....	18
CAPÍTULO IV: Grupo de discusión.....	20
4.1 El dispositivo grupal.....	20
4.2 Grupo de discusión.....	21
RELEVAMIENTO INSTITUCIONAL.....	26
METODOLOGÍA.....	30
ANÁLISIS DE DATOS.....	37
MATRÍZ FODA (Fortalezas- Oportunidades- Debilidades- Amenazas) .....	41
INTERVENCIÓN DEL PROYECTO DE APLICACIÓN PROFESIONAL.....	45
ETAPA ESTRATÉGICA.....	45
ETAPA TÁCTICA.....	46
PRESUPUESTO DE RECURSOS MATERIALES Y HONORARIOS PROFESIONALES .....	56
CRONOGRAMA.....	58
DEVOLUCIÓN A LA INSTITUCIÓN.....	61
CONSIDERACIONES FINALES.....	63
ANEXOS.....	66

ANEXO I: GRILLA DE PAUTAS PARA LAS ENTREVISTAS SEMIESTRUCTURADAS.....	66
ANEXO II: CONSIDERACIONES ÉTICAS.....	67
ANEXO III: ENTREVISTAS.....	69
ANEXO IV: ¿Con qué recursos contamos para desempeñar la labor diaria en el aula? ¿Cómo los aprovechamos en pro de mejorar las condiciones de trabajo?.....	88
ANEXO V: VIDEO “SÍNDROME DE BURNOUT” .....	89
ANEXO VI: ARTÍCULO- MALESTAR DOCENTE.....	90
ANEXO VII: AGENTES DE SOCIALIZACIÓN.....	96
ANEXO VIII: FINALIDAD DE LA EDUCACIÓN PRIMARIA .....	97
FORMULARIO DESCRIPTIVO DEL TRABAJO FINAL DE GRADUACIÓN..	98

# Trabajo Final de Graduación

---

## “Malestar Docente: una intervención para atenuarlo y asesorar a los docentes”

### INTRODUCCIÓN

En la actualidad, un fenómeno que crece desmedidamente y con rigurosidad es el malestar, éste se ha generalizado y ha afectado a los distintos sistemas que forman parte de la constitución de la subjetividad de cada persona. El malestar que acontece es en la tensión entre los deseos y exigencias propios, de la sociedad y de la cultura y de las posibilidades de llevarlos a cabo, de realizarlos. A su vez, esto se ve afectado por el capitalismo, donde se demanda, se piensa y se vive rápidamente sin acatar los tiempos subjetivos, los valores, las necesidades e imponiendo un sistema en el que se quebrantan los ideales, se rompen las alianzas, flaquea la solidaridad y se exige cada vez más.

El sistema educativo es uno de los más afectados por la turbulencia y la rapidez de los cambios y es en el que acontece el malestar docente, ya que la incidencia de la globalización repercute en la subjetividad de cada trabajador que participa de la educación. Específicamente, existen indicadores del malestar docente en el contexto educativo, y se los puede dividir en factores de primer orden que aluden a los que inciden sobre la acción del maestro en su clase como lo son los recursos materiales, las condiciones de trabajo, la violencia y el agotamiento, haciendo que la práctica se vea limitada y que se generen tensiones en la realización de la misma; los demás son caracterizados como factores de segundo orden que son aquellos que enfatizan en las condiciones ambientales, sociales y culturales en las que el maestro ejerce su profesión. En estos se pueden incluir el cambio y la crisis de la imagen del docente y la falta de apoyo del contexto social (Esteve, 1994)

El sufrimiento, desencadenado en y por el trabajo por la incidencia de dichos factores, afecta al docente en su totalidad y se puede manifestar en los sentimientos, emociones, actitudes y acciones de los docentes, es decir, afectando la esfera física, la psicológica y laboral del educador, por lo que se hace necesario la apertura de nuevos modelos y de nuevos espacios para asesorarlos, guiarlos, apoyarlos y contenerlos, para tratar de remediar el impacto de estas consecuencias.

## **Trabajo Final de Graduación**

---

### **“Malestar Docente: una intervención para atenuarlo y asesorar a los docentes”**

El presente escrito corresponde al Proyecto del Trabajo Final de Graduación y toma como punto de partida la incidencia de diversas problemáticas que afectan la labor diaria de los docentes aumentando el malestar haciendo necesario un espacio para el asesoramiento. Para ello se usa una metodología cualitativa, debido a que lo que se hace es describir y analizar una población, la misma son los trabajadores del Centro Educativo Manuel Belgrano- nivel primario, de la Ciudad de Río Cuarto (Córdoba). De esta población, se toma como muestra a su directivo, uno de sus vicedirectores y seis docentes (uno de cada grado) del turno tarde.

El tipo de estudio es exploratorio ya que intenta incrementar el conocimiento y la información sobre esta temática en el marco de esta institución.

Frente a esto lo que se pretende es intervenir para remediar esta situación, por lo que se propone grupos de discusión destinados a los maestros del Centro Educativo Manuel Belgrano, con la intención de atenuar las consecuencias que produce el malestar docente. Esto se efectúa teniendo en cuenta consideraciones éticas, las mismas guían toda la investigación, con el fin de lograr mayor seriedad, confiabilidad y validez.

El trabajo consta de diferentes secciones, una de ellas son los antecedentes que dan cuenta de estudios similares en el mismo contexto pero en otros lugares. Otra, son los objetivos generales y específicos que se persiguen y que dan forma a la investigación.

El marco teórico se divide en capítulos, con el fin de desarrollar conceptos claves. En el Capítulo I, se define lo que es una escuela y las características que adopta la misma al ser pública. El Capítulo II, refiere al malestar docente, sus características y factores, el Capítulo III al asesoramiento y el Capítulo IV, describe lo que es una estrategia y un dispositivo y las características que este adopta en este caso, es decir el grupo de discusión. Para desarrollar cada capítulo se toma en cuenta diferentes aportes de autores estudiados a lo largo de la carrera y de autores sugeridos por especialistas en el tema.

## **Trabajo Final de Graduación**

---

### **“Malestar Docente: una intervención para atenuarlo y asesorar a los docentes”**

Las secciones siguientes abarcan el relevamiento institucional que está compuesto por una detallada descripción de la escuela; la metodología que se usa y el análisis FODA (Fortalezas- Oportunidades- Debilidades- Amenazas). A partir de los datos recogidos, se procede a realizar un análisis cualitativo/cuantitativo de los datos donde se evidencia más claramente la problemática que es eje en este trabajo.

Debido a que en este proyecto se pretende buscar posibles respuestas y soluciones a una problemática, en los últimos capítulos del mismo se encuentra la intervención propiamente dicha, es decir se presenta cómo se aplicará el grupo de discusión, por lo que se describe la metodología, a quién va dirigida la estrategia, donde se realizará, cuánto durará en el tiempo y un presupuesto estimativo de lo que costará llevarla a cabo. Además se presupone una devolución a la institución acerca del dispositivo aplicado y de las recomendaciones que se harían. Las consideraciones finales, las referencias bibliográficas y los anexos son los que darán el cierre al proyecto.

El desarrollo de este trabajo de aplicación profesional, como se nombró anteriormente se llevará a cabo dentro del marco institucional del Centro Educativo Manuel Belgrano, este establecimiento se encuentra ubicado en el centro de la Ciudad de Río Cuarto lo que posibilita el acceso a niños de diversas partes de la ciudad, ofreciendo así, una educación de calidad abierta a las nuevas tecnologías y a las diferentes demandas que se hacen visibles en la sociedad actual. Estas demandas son parte de los factores que inciden en la práctica diaria de los docentes, debido a que muchas de ellas, exceden el campo de lo educativo y afecta otras esferas (personales, institucionales), por lo que los grupos de discusión, son una intervención adecuada para remediar esta situación y mejorar este escenario afectado por diversos factores.

# **Trabajo Final de Graduación**

---

**“Malestar Docente: una intervención para atenuarlo y asesorar a los docentes”**

## **CAPÍTULO 1: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

## **Trabajo Final de Graduación**

---

### **“Malestar Docente: una intervención para atenuarlo y asesorar a los docentes”**

#### **ANTECEDENTES**

En relación a la temática que se aborda en este proyecto, malestar docente, son numerosas las investigaciones e intervenciones que se han realizado en el contexto del sistema educativo, específicamente en el nivel primario, las mismas se han realizado en otras regiones y países, pero en lo que refiere a estudios en la Ciudad de Río Cuarto, no hay evidencia aun. A continuación se procederá a la presentación de dichas intervenciones

Una de las mediaciones que se basó en un programa de aplicación fue la “Estrategia de intervención para satisfacer necesidades educativas presentes en un grupo escolar de sexto grado” dirigido por Albóniga Colina J.R, en el año 2010, en el municipio de Fomento, Cuba.

Dicha propuesta se llevó a cabo con los docentes a cargo de sexto grado y los directivos de la escuela en la que se intervino. Los principales objetivos que se perseguían tenían que ver con: desarrollar la cohesión grupal y la confianza entre los miembros del grupo escolar. Incrementar el conocimiento que posee la educadora respecto a las técnicas de trabajo con grupos. Potenciar la comunicación educativa en el escenario docente y fuera del mismo. Para llevar a cabo estos objetivos, se implementaron diversas técnicas para dinamizar grupos, entre ellas se encontraban: técnicas de presentación, técnicas para fomentar la participación, técnica de cierre. Además de técnicas se llevaron a cabo talleres, estos eran: taller 1: habilidades comunicativas. Taller 2: ¿Cómo desarrollar la habilidad de escucha en los estudiantes durante las actividades docentes?

Otro de los antecedentes que se puede considerar es “Una estrategia general de asesoramiento para la mejora de la práctica educativa”, realizada por R. Lago, J. Onrubia en el año 2008, en España. Esta se puede considerar como otra de las intervenciones llevadas a cabo, ya que el objetivo era presentar una propuesta de estrategia general para los procesos de asesoramiento psicopedagógico que tenían por finalidad ayudar a los maestros a introducir mejoras en la práctica docente que

## Trabajo Final de Graduación

---

### “Malestar Docente: una intervención para atenuarlo y asesorar a los docentes”

desarrollan. La muestra fueron los docentes del Departamento de Matemáticas de una escuela ubicada en Mataró (Barcelona).

La estrategia se basaba en elaborar un modelo de análisis del asesoramiento que contemplaba cuatro niveles de análisis. Por un lado, el análisis de los “contenidos de mejora” objeto del asesoramiento. Por otro, al proceso de asesoramiento propiamente dicho que abarcaba tres niveles de análisis sucesivos: un nivel más amplio relativo a la secuencia de fases y procedimientos de asesoramiento utilizados, un nivel intermedio relativo a las tareas de asesoramiento llevadas a cabo en el marco de las distintas fases, y un nivel más fino relativo a los recursos discursivos empelados por el asesor. Este modelo de análisis propuesto se basó en el modelo educacional constructivista de asesoramiento psicopedagógico. Las intervenciones se realizaron a partir de diversas tareas, entre las que se pueden mencionar: tareas de construcción de la colaboración, tareas de acuerdo sobre las actividades del asesoramiento, tareas de recogida, presentación y síntesis de propuestas de los profesores, tareas de análisis de dificultades y concreciones para introducción de mejoras y por último tareas de reflexión sobre la propia práctica.

En Venezuela, una de las intervenciones fue el “Asesoramiento en Aula: Hacia un modelo de mejora profesional de docentes”, la misma fue llevada a cabo por Rodríguez Trullilloa, N, en el año 2008. Esta se fundamentó en un procedimiento de desarrollo profesional de los docentes, basado en la escuela y centrado en el aula, guiado por el propósito de mejorar el desempeño del docente y el aprendizaje de los alumnos. El asesoramiento se fundamentaba en la estructura de la tutoría de Schön. La experiencia se efectuó en una escuela oficial con la participación de veintitrés docentes y cuatro asesoras. La documentación incluyó notas de campo, actas de reuniones, informes, y un cuestionario, cuyo análisis cualitativo proporcionó evidencias para mejorar el procedimiento y los instrumentos utilizados. Los resultados que arrojó dicha estrategia es que se debe intervenir más fuertemente en lo que respecta a la formación docente, para llevar a cabo esta intervención es necesario la incorporación del modelo de actualización que se ha denominado “asesoramiento en aula”.

## **Trabajo Final de Graduación**

---

### **“Malestar Docente: una intervención para atenuarlo y asesorar a los docentes”**

En lo que respecta al malestar docente, una de las investigaciones que se puede destacar es “Contexto laboral y malestar docente en una muestra de profesores”, llevada a cabo por Prieto Ursúa y Bermejo Toro, en el año 2006, en Madrid, España.

La investigación que llevaron a cabo tenía como fin profundizar en el estudio de las relaciones entre algunas de las manifestaciones más importantes del malestar docente (síntomas psicopatológicos, depresión, burnout, estrés de rol y absentismo) y determinadas variables relacionadas con el contexto laboral (años de experiencia docente, tipo de centro, número de alumnos, tipo de contrato, puestos desempeñados, etc.). La muestra se estuvo formada por 71 profesores de enseñanza, a los que se le aplicó tres instrumentos estandarizados (BDI, CBP-R y SCL-90-R) y un cuestionario que recogía información sobre el contexto laboral. Los resultados más relevantes muestran el elevado nivel de malestar psicológico de la muestra, las altas tasas de absentismo laboral, y algunas asociaciones significativas entre las variables del contexto laboral estudiadas y las distintas manifestaciones del malestar docente (en especial, la insatisfacción con las condiciones organizacionales y la escasa correspondencia entre el área de formación del profesor y el área en que imparte docencia).

En Argentina, en la provincia de Corrientes, el Ministerio de Educación cuenta con el SEPA (Servicio Educativo de Prevención y Apoyo). El mismo interviene en nivel primario y secundario a través de la prevención, el asesoramiento y el apoyo técnico especializado, para el abordaje de problemáticas de carácter psicológico-psicopedagógico-social que puedan surgir en las escuelas.

Está conformado por equipos de psicólogos, psicopedagogos y asistentes sociales, para brindar apoyo técnico específico a nivel institucional o grupal, ante las diversas problemáticas que puedan surgir en las escuelas. Para fortalecer el rol y el accionar de supervisores, directivos, personal docente y no docente, preceptores y alumnos.

Para llevar a cabo su misión, conforman redes de apoyo para apuntalar la tarea de los docentes y responsables de los alumnos y proveen herramientas para la

## **Trabajo Final de Graduación**

---

### **“Malestar Docente: una intervención para atenuarlo y asesorar a los docentes”**

detección precoz, la prevención y el abordaje de diferentes situaciones conflictivas, problemáticas y factores que puedan obstaculizar el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Una de las propuestas de este Ministerio es además, incluir supervisores en la escuela ya que esto, implica: colaborar en el mejoramiento de la práctica docente y en el funcionamiento de las escuelas. Por ello, es necesario que el supervisor deba pensar e imaginar acciones innovadoras para resolver situaciones conflictivas, propias y ajenas, constituyéndose en un “equipo de supervisión” al servicio de las instituciones escolares.

El único antecedente en el contexto del Centro Educativo Manuel Belgrano, para la resolución de conflictivas graves que atañe a los alumnos, es el EPAE (Equipos Profesionales de Apoyo Escolar). Este organismo pertenece a la Subsecretaría de Promoción de la Igualdad y Calidad Educativa del Ministerio de Educación de la provincia de Córdoba. Su sede central se encuentra ubicada en Córdoba Capital, las demás sedes se encuentran distribuidas en distintos puntos y ciudades de la provincia, como: Alta Gracia, Arroyito, Corral de Bustos, Cruz del Eje, Dean Funes, Laboulaye, Marcos Juárez, Morrison, Río Ceballos, Río Cuarto, Río Tercero, San Francisco, Villa Allende, Villa Carlos Paz, Villa Dolores, Villa María y Villa Santa Rosa de Río Primero.

Son equipos que están integrados por profesionales de diversas disciplinas (psicología, psicopedagogía, ciencias de la educación, trabajo social, socio-pedagogía, entre otras) y tienen como misión el acompañamiento de los procesos de enseñanza-aprendizaje, contribuyendo a la generación de condiciones pedagógicas institucionales favorables para garantizar el derecho a la educación de todos los niños, niñas, jóvenes y adultos que transitan por el sistema educativo, en todos sus niveles y modalidades.

Como anteriormente se nombró intervienen en situaciones de gravedad que presentan los alumnos y no es un ente al que se pueda recurrir ante inquietudes, necesidades, demandas que pueden surgir en la labor diaria de las docentes.

## **Trabajo Final de Graduación**

---

### **“Malestar Docente: una intervención para atenuarlo y asesorar a los docentes”**

#### **OBJETIVOS**

##### **OBJETIVO GENERAL**

- Favorecer la reflexión acerca del malestar docente y sus consecuencias en el Centro Educativo Manuel Belgrano a través de la realización de grupos de discusión.

##### **OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- Crear un espacio para el esclarecimiento de problemáticas que producen el malestar docente.
- Reflexionar con los docentes acerca las problemáticas provenientes de las exigencias de los padres, los alumnos y la institución y que afectan su práctica y desempeño diario.
- Atenuar el impacto de las consecuencias que acarrea la práctica diaria y que recae sobre el equipo docente, mediante un espacio destinado al debate, la discusión y la reflexión.

## **Trabajo Final de Graduación**

---

**“Malestar Docente: una intervención para atenuarlo y asesorar a los docentes”**

### **CAPÍTULO 2: MARCO TEÓRICO**

# Trabajo Final de Graduación

## “Malestar Docente: una intervención para atenuarlo y asesorar a los docentes”

### MARCO TEÓRICO

#### CAPÍTULO I: Escuela Pública

##### 1.1 Sistema Educativo Público en Argentina.

El Sistema Educativo Argentino está regulado por la Ley de Educación Nacional, aquí le asigna al estado la responsabilidad de garantizar la igualdad y la gratuidad de la enseñanza, es esto lo que le da el carácter público a una institución, en este caso la educativa. Esto significaría que toda la población pueda acceder a la educación de calidad y en igualdad de oportunidades, por lo que el estado debe crear las condiciones necesarias para que esto sea posible.

Lo expresado anteriormente queda plasmado en la Ley N° 26.206- Ley de Educación Nacional (Ministerio de Educación, 2006). En el capítulo 1 de la misma se plantean las disposiciones generales, que incluye los principios, derechos y garantías en lo que concierne a la educación pública en Argentina. A continuación se citarán algunos de los artículos:

ARTÍCULO 2°. La educación y el conocimiento son un bien público y un derecho personal y social, garantizados por el Estado.

ARTÍCULO 3°.- La educación es una prioridad nacional y se constituye en política de Estado para construir una sociedad justa, reafirmar la soberanía e identidad nacional, profundizar el ejercicio de la ciudadanía democrática, respetar los derechos humanos y libertades fundamentales y fortalecer el desarrollo económico-social de la Nación.

ARTÍCULO 4°.- El Estado Nacional, las Provincias y la Ciudad Autónoma de Buenos Aires tienen la responsabilidad principal e indelegable de proveer una educación integral, permanente y de calidad para todos/as los/as habitantes de la Nación, garantizando la igualdad, gratuidad y equidad en el ejercicio de este derecho, con la participación de las organizaciones sociales y las familias.

ARTÍCULO 5°.- El Estado Nacional fija la política educativa y controla su cumplimiento con la finalidad de consolidar la unidad nacional, respetando las particularidades provinciales y locales.

ARTÍCULO 9°.- El Estado garantiza el financiamiento del Sistema Educativo Nacional conforme a las previsiones de la presente ley. Cumplidas las metas de financiamiento establecidas en la Ley N° 26.075, el presupuesto consolidado del Estado Nacional, las Provincias y la Ciudad Autónoma de Buenos Aires destinado exclusivamente a

## Trabajo Final de Graduación

---

### “Malestar Docente: una intervención para atenuarlo y asesorar a los docentes”

educación, no será inferior al seis por ciento (6 %) del Producto Interno Bruto (PIB).

#### 1.2 Escuela.

Solé (1998) considera la escuela como un sistema abierto que se relaciona con subsistemas internos (directivos, docentes) y con sistemas más amplios como lo es la familia y la sociedad, manteniendo con ellos constantes intercambios. Es en estos intercambios que implícita y explícitamente, se vierten expectativas, exigencias, críticas, valores y demandas, muchas veces diversas y contradictorias.

Antúnez citado por Solé (1998, pág. 113) amplía la perspectiva anterior, nombrando seis elementos que componen la escuela: los objetivos institucionales, los recursos, la estructura, la tecnología, la cultura y el entorno. Los primeros aluden a los objetivos que guían la planificación y que se presentan en la currícula, a lo que se espera del alumnado y las propuestas educativas para ellos. En relación con los objetivos se encuentran los recursos, ya que estos, sean personales (profesionales, docentes, familia), materiales (estructura, edificio, material didáctico) o funcionales (formación, capacitación) permitirán que se lleven a cabo.

Tanto la estructura, como la tecnología, determinarán la forma de planificar, organizar, y ejecutar los procesos que se dan en el centro educativo, como así también quién ocupará cada rol y que funciones cumplirán (Antúnez en Solé, 1998).

La cultura de la escuela incluye las creencias, ideologías, valores y principios que guían la práctica y que comparten los diferentes integrantes de la institución, lo que les proporciona una identidad propia que los diferencia de otros sistemas. Esta cultura estará o no determinada, por el contexto y el entorno en el que se encuentra inserto. Esto incluye variables políticas, económicas y sociales.

## **Trabajo Final de Graduación**

---

### **“Malestar Docente: una intervención para atenuarlo y asesorar a los docentes”**

#### **CAPÍTULO II: Malestar docente**

El malestar docente se reconoce como una problemática actual que comparten los profesionales de la educación en el ejercicio de su función y en su qué hacer diario. Las características del modelo hegemónico, el cambio acelerado del contexto social, las nuevas demandas, la pérdida de valores culturales, la responsabilidad y exigencia que el sistema familia otorga a las instituciones educativas, mayormente a los docentes, son algunos de los tantos factores que producen efectos negativos en la personalidad del maestro, manifestándose en expresiones físicas y psicológicas (Esteve, 1994).

Ante estas circunstancias de tantas demandas que varían en poco tiempo, los docentes se encuentran en un estado de perplejidad y desconcierto por no contar con los medios y/o herramientas suficientes y adecuadas para afrontarlas, esto a su vez hace que el educador se cuestione y re-piense el papel, el lugar que ocupa y representa (Esteve, 1994).

Existen indicadores del malestar docente en el contexto educativo, estos se pueden dividir en factores de primer orden y de segundo orden. Los primeros aluden a los que inciden sobre la acción del maestro en su clase como lo son los recursos materiales, las condiciones de trabajo, la violencia y el agotamiento, éstos hacen que la práctica se vea limitada y que se generen tensiones en la realización de la misma. Por otra parte los factores de segundo orden, son aquellos que enfatizan en las condiciones ambientales, sociales y culturales en las que el maestro ejerce su profesión. En estos se pueden incluir el cambio y la crisis de la imagen del docente y la falta de apoyo del contexto social (Esteve, 1994).

En esta trama, el malestar se desencadena en y por el trabajo, afectando al docente en su totalidad.

#### **2.1 Factores de primer orden**

Son aquellos que se pueden denominar de influencia directa, debido a que afectan, limitan y generan tensiones en la práctica docente, aluden a la actuación del mismo en la clase (Esteve, 1994). Se incluyen:

## Trabajo Final de Graduación

---

### “Malestar Docente: una intervención para atenuarlo y asesorar a los docentes”

- Recursos materiales y condiciones de trabajo.
- Violencia en las instituciones escolares.
- El agotamiento docente y la acumulación de exigencias sobre el maestro.

Recursos materiales y condiciones de trabajo, muchas veces son factores que limitan la práctica diaria y su efectividad, haciendo esto que a corto o mediano plazo, el malestar docente se perciba como un obstáculo difícil de superar. Dentro de esta categoría, se hace mención a la falta de recursos y materiales pedagógicos, como así también de los problemas que se encuadran en la institución, sean problemas inmobiliarios, de normas internas o de dirección. Esto hace que los docentes se vean ante una contradicción, deben cumplir con lo que se les exige pero no tienen los recursos para llevarlos a cabo, sumado a esto la ausencia de políticas públicas que aporten soluciones o brinden los materiales precisos (Esteve, 1994).

La violencia en las instituciones escolares, es una de las fuentes que más afectan la seguridad y la confianza del docente en sí mismo en el plano psicológico. Esta violencia no solo se refiere a agresiones verbales o físicas, sino en cómo se difama la imagen del educando en los medios de comunicación y de la percepción pública, cultural y social que se tiene de ellos. El aumento de la violencia sumado al descrédito de la figura del maestro, lleva implícito la insatisfacción laboral y la raíz del entramado psicológico que incluye el malestar docente (Esteve, 1994).

El agotamiento docente y la acumulación de exigencias sobre el profesor, es el último de los factores que se incluyen en el primer orden y que tiene como resultado el malestar docente. El agotamiento refiere a las consecuencias negativas que afectan al maestro a partir de la acción combinada de las condiciones psicológicas y sociales en que se ejerce la docencia; a éste se lo suele asociar al burnout, término que refiere al estrés que vive el docente, manifestándose en absentismos, en peticiones de traslados, con enfermedades, falta de compromiso, baja autoestima, entre otros síntomas físicos y psicológicos (Esteve, 1994).

En base a lo anterior se puede decir que en este contexto el burnout es un patrón psicológico de respuesta, una vivencia subjetiva de malestar, que tiene a los

## Trabajo Final de Graduación

---

### “Malestar Docente: una intervención para atenuarlo y asesorar a los docentes”

factores laborales, sociales, culturales y organizacionales como condicionantes, y que tiene implicaciones nocivas para la organización y para la persona. (Maslach, 2003).

#### 2.2 Factores de segundo orden

Los factores de segundo orden, son aquellos factores de acción indirecta o contextual, debido a que hacen referencia a las condiciones ambientales donde se ejerce la docencia y que pueden afectar la eficacia y la eficiencia del docente al promover una disminución de la motivación del mismo en su trabajo, de su implicación, esfuerzo y compromiso (Esteve, 1994). Es aquí donde se agrupan:

- Modificación en el rol del profesor y de los agentes tradicionales de socialización.
- La función docente.
- Modificación del apoyo del contexto social.
- La imagen del profesor.

Existen dos sistemas importantes: la familia y la escuela. La familia es el primer núcleo de socialización y es el contexto más importante en la constitución de la subjetividad, ya que protege, cuida y favorece la adaptación cultural del sujeto mediante vínculos afectivos y emocionales (Coll, 1998). La escuela por su parte, es la encargada de los procesos más colectivos que tienen que ver con satisfacer necesidades intelectuales y emocionales (Arancibia y otros, 2007).

Actualmente, se puede visualizar la aparición de dificultades debidas a la transferencia, por parte de la comunidad social y de la familia, de algunas de sus anteriores actividades a la escuela, sin que los enseñantes puedan afrontar esto con éxito por la falta de formación y capacitación como así también de herramientas y estrategias. Se han incrementado las exigencias y demandas que se proyectan sobre el sistema educativo como así también a los docentes, lo que hace que se cuestione recurrentemente cuál es su rol. En relación a lo expresado en líneas anteriores, se hace evidente la falta de apoyo y sostén del núcleo familiar, y de la masiva responsabilidad que se le otorga a la escuela (Esteve, 1994).

En este marco de exigencias, demandas y responsabilidades, son los docentes los que se encuentran frente a otra fuente de malestar, ya que para definir qué hacer,

## Trabajo Final de Graduación

---

### “Malestar Docente: una intervención para atenuarlo y asesorar a los docentes”

cómo actuar y qué valores deben tomar, se encuentran solos, porque se ha perdido el consenso, se ha debilitado el apoyo a los educandos, y se ha transformado su práctica en punto de críticas, controversias y contradicciones, por lo que la competencia social de ellos es desarrollar la capacidad de vivir y asumir las situaciones conflictivas (Esteve, 1994).

Merazzi citado por Esteve (1994), habla de tres hechos fundamentales para explicar la modificación del rol docente y de los agentes de socialización. En primer lugar refiere a que se han traspolado las responsabilidades que se consideraba que tenían los agentes de socialización (familia, grupos, ambiente), a la escuela, exigiéndole que llene el vacío que no siempre ésta ha podido cumplir. Ese vacío se refiere a factores que han transformado a los agentes de socialización, como lo fue la incorporación de la mujer al trabajo y la transformación del sistema familiar.

En segundo lugar, la escuela como trasmisora de conocimientos se ha visto afectada y modificada por la masiva incorporación de los medios de comunicación. Por último, el conflicto se instaura en el interrogante de qué funciones debe cumplir la escuela en un contexto de divergencia con la sociedad y sus valores, es en este marco que el apoyo ofrecido a los docentes se ha debilitado tanto en el interior como en el exterior de la comunidad escolar (Esteve, 1994).

Tanto la modificación del apoyo del contexto social, como la modificación de la imagen del maestro, se ven relacionado con lo expresado en líneas anteriores, debido a que ambos factores refieren a la profunda ruptura de los valores sociales y de lo que se considera enseñar, educar y aprender, acumulando así contradicciones en el sistema de enseñanza. El docente, cara visible de este sistema se queja del malestar, el desconcierto, el agotamiento, las tensiones y las presiones que despiertan estas situaciones (Esteve, 1994).

En el nivel psicológico esas situaciones provocan sentimientos contradictorios, ansiedad, negación de la realidad y crisis de identidad en la persona del educando, lo que hace que se vea reforzada la idea de que se necesita de alguien que pueda ayudarlos, sostenerlos. (Esteve, 1994).

## Trabajo Final de Graduación

---

### “Malestar Docente: una intervención para atenuarlo y asesorar a los docentes”

En concordancia con los factores que se nombraron anteriormente, se puede agregar lo que plantea Martínez (2006). La autora refiere que los vínculos en el trabajo docente también son importantes y se pueden convertir en factores de malestar en los mismos. Tal es el caso de la relación maestro- alumno que se constituye como vínculo en tanto establece un entramado afectivo que se da en la relación enseñar-aprender. Es en esta relación que se da un involucramiento afectivo que muchas veces causa malestar, porque el docente no puede separar y/o disociar lo que le pasa al alumno en la casa y lo que sucede en la escuela. Muchas situaciones familiares (por lo general desfavorables) afectan el rendimiento y el comportamiento de los alumnos en el establecimiento educativo, así el conflicto irrumpe en el niño y el docente está desbordado y aislado, no sabe qué hacer, no tiene a quién recurrir y a quién pedirle ayuda. Es en esta situación donde el riesgo psíquico principalmente afecta al maestro, disminuyendo la autoestima, acarreado como consecuencia el bajo rendimiento en el aula, la poca tolerancia, labilidad en las emociones, desgano, absentismo, enfermedades físicas (Martínez, 2006).

La autoestima es cómo se perciben las personas a sí mismas y cómo están influenciadas por los demás; corresponde a una valoración positiva o negativa que se hace de uno mismo, es como el individuo concibe a su yo. Ésta tiene tres componentes que guardan relación entre sí, estos son lo afectivo, lo cognitivo y lo conductual, una variación en uno, afectará al resto. Hay evidencia de que hay una relación entre la autoestima del docente y el rendimiento escolar, debido a que una baja autoestima causada por el malestar del docente, afectará su desarrollo personal y a su vez condicionará el crecimiento de los alumnos a los que está formando (Arancibia y otros, 2007).

## Trabajo Final de Graduación

---

### “Malestar Docente: una intervención para atenuarlo y asesorar a los docentes”

#### CAPÍTULO III: Asesoramiento

##### **3.1 Asesoramiento a docentes frente al malestar que surge en la práctica diaria.**

El asesoramiento se caracteriza como la ayuda y orientación que se presta a un docente o a una institución educativa para poder operar un cambio o una modificación a las situaciones que se presentan en el qué hacer diario y en el ejercicio de la práctica (Solé, 1998).

El asesoramiento llevado a cabo por un psicólogo, tiene como meta, que la institución educativa a la que asesora, consiga un desarrollo máximo, que optimice sus recursos humanos, organizativos y materiales para elaborar respuestas diversas adaptadas a sus usuarios. Es decir, que éstos puedan progresar en el aprendizaje y desarrollo personal y que se pueda brindar una enseñanza de calidad (Solé, 1998).

Se considera que la tarea de asesoramiento, puede conseguirse con la colaboración activa de los docentes con el psicólogo, cada uno desde su formación, pueden aportar conocimientos, vivencias y puntos de vista, para mejorar las situaciones conflictivas que afectan el ejercicio de la docencia, como también aspirar a mejorar las formas de actuar. Para ello se necesita compartir una definición de la situación o de la tarea que se desea tratar, para establecer un mínimo de objetivos y un punto de partida aceptado por los miembros; esto lleva implícito una experiencia de aprendizaje y de desarrollo institucional y personal (Solé, 1998).

El profesional que lleve adelante esta tarea debe explicitar su función, ésta sería la de asesorar, promover el cambio, asistir, investigar, capacitar, en un marco de interdisciplinariedad, es decir, junto con los profesionales de la institución. Según Maldonado, H (2001), la acción de asistencia y asesoramiento se refiere a la prevención, y diagnóstico de un problema en particular. Esta variedad de actividades e intervenciones inherentes al rol de asesor (psicólogo) tiene como fin propiciar y promover que los procesos educativos se den en las mejores condiciones psicológicas posibles para todos los actores involucrados, es decir, para los sujetos de enseñanza

## **Trabajo Final de Graduación**

---

### **“Malestar Docente: una intervención para atenuarlo y asesorar a los docentes”**

(docentes), sujetos de aprendizaje (alumnos) y la institución en su conjunto (escuela-familia). Una vez logrado esto el psicólogo se retirará progresivamente (Solé, 1998).

Es necesario que el psicólogo dedicado al ámbito educacional se oriente al estudio y análisis de los procesos de cambios comportamentales, actitudinales que se hacen evidentes en los sujetos, a consecuencia de participar en situaciones o actividades educativas, para poder enriquecer la comprensión y la visión de los procesos psicológicos como de los procesos educativos (Coll, 1998). Para afrontar dicha tarea en este contexto en particular, debe entender que hay muchas influencias, tensiones, resistencias, por lo que debe tener en claro un modelo de intervención que se podrá aplicar y/o modificar según la situación lo requiera.

Según Solé (1998) hay dos grandes enfoque de intervención, el modelo clínico-asistencial y el modelo educacional. Según actúe el profesional con el primero de estos modelos, su intervención apuntaría a lo psicológico, al sujeto en sí, la escuela es considerada como el lugar donde se produce la intervención. Mientras que el enfoque educacional, se abocaría a los procesos de enseñanza- aprendizaje, con intervenciones preventivas y enriquecedoras, teniendo en cuenta los diferentes agentes que intervienen en dicho proceso y que suceden en la escuela en su totalidad.

#### CAPÍTULO IV: Grupo de discusión

##### 4.1 El dispositivo grupal

Un dispositivo es aquel mecanismo e intermediario que tiene como fin producir un área de observación de un fenómeno específico, en el caso de los grupos, éste traza las condiciones para que se despliegue la realidad psíquica del mismo (Muzlera, 2012).

En el caso del trabajo psicoanalítico con grupos, un dispositivo es aquella herramienta que tiene el coordinador para generar situaciones para el despliegue de esa realidad psíquica grupal y para acceder a ella. Para determinar qué dispositivo se utilizará según la problemática a tratar, se debe tener en cuenta dos cosas: la demanda y el objetivo del trabajo a realizar, si esto es considerado se abre un espacio para el despliegue de la realidad psíquica, para su elaboración, posibilitando la opción de cambio (Muzlera, 2012).

Para construir el dispositivo es necesario considerar diversos elementos, estos son:

- » Análisis de la demanda: quién realiza la solicitud (Muzlera, 2012).
- » Lugar: dónde se llevará a cabo el dispositivo (Muzlera, 2012).
- » Tiempo: según el dispositivo que se aplique y solicite se debe tener en cuenta la cantidad de encuentros, su duración, la frecuencia y cuanto llevara en tiempo todo el proceso (Muzlera, 2012).
- » Pago: éste se refiere al pago de honorarios al coordinador y se efectuará según el dispositivo se aplique de manera individual, grupal, institucional o mixto (Muzlera, 2012).
- » Cantidad y selección de participantes: según el dispositivo será la cantidad de integrantes, debido a que por cuestiones teóricas y técnicas, cada dispositivo es más optimo para un caso y no para otro, por lo que a veces se permiten grupos más amplios y otras grupos más reducidos (Muzlera, 2012).

## Trabajo Final de Graduación

### “Malestar Docente: una intervención para atenuarlo y asesorar a los docentes”

- » Ubicación en el espacio: refiere a cómo el coordinador decide la ubicación de los participantes (Muzlera, 2012).
- » Consigna: es la tarea y su contenido que dependen del dispositivo que se aplique (Muzlera, 2012).
- » Uso de procedimientos no verbales.
- » Coordinador/ terapeuta: el grado en que este participe y haga intervenciones, dependerá de la modalidad del dispositivo del cual se esté haciendo uso. Es importante la flexibilidad del coordinador para adaptarse a diversas situaciones y para aplicar dispositivos grupales (Muzlera, 2012)
- » Manejo de la información: lo trabajado en el dispositivo debe ser devuelto a las participantes o a la institución que haya hecho la solicitud (Muzlera, 2012).

#### 4.2 Grupo de discusión

Se considera al grupo de discusión

... “como un dispositivo de abordaje que se aplica a los grupos secundarios con el objetivo de abrir un espacio de esclarecimiento y elaboración con respecto a alguna dificultad “externa” al grupo mismo, es decir ubicada en el contexto extragrupal, en la medida en que éste es el campo sobre el que la tarea grupal opera”... (Muzlera, 2012, pág. 146).

Es decir, el objetivo que se persigue es intentar buscar una resolución a las problemáticas que se presentan, mediante la activación de los dinamismos internos para promover el alcance a las metas y a situaciones más deseadas.

Los grupos secundarios, a los que se aplica el dispositivo, son un conjunto de individuos que tienen como fin llevar adelante una tarea, es ésta y cómo se realiza lo que va a determinar la estructura de roles, la división de trabajo de sus integrantes, esto último también influido por el impacto del imaginario inconsciente del grupo (Muzlera, 2012).

Los grupos de discusión nacen en la década del '40 como una demanda y necesidad de resolver conflictivas sociales, culturales y económicas que afectaban los

## Trabajo Final de Graduación

---

### “Malestar Docente: una intervención para atenuarlo y asesorar a los docentes”

hábitos de alimentación en madres de niños pequeños, se planteaba que a partir de la discusión grupal, se podría resolver el problema nutricional. En un principio y a partir de los distintos desarrollos, se determinaba que este dispositivo contaba de distintas fases; la primera era la fase de orientación, en la cual se trataba de establecer cuál es la problemática. Evaluación: se buscaban alternativas y soluciones posibles a la problemática que se detectaba en la fase de orientación. Opinión o de control. Toma de decisiones: es en este momento donde a partir del acuerdo o no, surge una vivencia de relajación debido a que el grupo ha intentado reducir las tensiones que se acarreaban de las fases anteriores y de la problemática misma (Muzlera, 2012).

Sumando a los antecedentes que se expresan con anterioridad, se destacan los aportes y desarrollos psicoanalíticos, entre ellos el de Bernard, Anzieu, Laplanche y Pichón Riviere. Sobre este último autor recaen parte de los fundamentos del concepto de grupo de discusión asociado al grupo operativo desarrollado por él.

Riviere citado por Muzlera (2012, pág.153), define al grupo operativo como un conjunto de personas que tienen un objetivo, una tarea en común que intentan desarrollarla operando como grupo. Frente a la aparición de una dificultad o de una tarea sin resolver, se hacen evidentes tensiones y conflictos; una vez que se opera sobre esa dificultad, no solo se modifica el grupo sino que se modifica el sujeto al mismo tiempo. Es por ello que se intenta mantener un equilibrio entre lo que se propone realizar y la manera de llevarlos a cabo, para poder mantener una cohesión y un buen funcionamiento grupal.

En el grupo de discusión a la manera, del grupo operativo, se tiende a recuperar el equilibrio perdido por la aparición de una problemática y se apunta a lograr un vínculo óptimo que posibilite el equilibrio, la realización de la tarea y se enriquezca la personalidad de cada uno de sus miembros aportando diferentes constantes como lo son: la pertenencia, la cooperación, la pertinencia, aprendizaje y comunicación. La pertenencia se refiere al grado de compromiso de los sujetos del grupo a buscar posibles soluciones a la problemática convocante, esto a su vez se relaciona con la cooperación en la medida que cada participante contribuye al logro o fracaso de la tarea (Muzlera, 2012)

## Trabajo Final de Graduación

### “Malestar Docente: una intervención para atenuarlo y asesorar a los docentes”

La pertinencia es la capacidad de centrarse en el tema o problema propuesto, lo que permite mantener un eje, esta última constante va de la mano con el aprendizaje, ya que a partir de centrarse en un eje surge la posibilidad de adquirir conductas y soluciones alternativas para enfrentar obstáculos (Muzlera, 2012)

Otra de las características de este dispositivo es que es aplicable a diversos ámbitos donde haya una conflictiva o alguna dificultad, por ejemplo en una institución educativa. Dentro de este marco y con un grupo se puede trabajar alrededor de una hora y media, distribuida de la siguiente manera:

» Apertura, esta fase duraría diez minutos aproximadamente, e incluiría la presentación de los participantes del grupo y del coordinador, como así también los objetivos que se persiguen y el encuadre en el cual se llevaran a cabo (Muzlera, 2012).

» Presentación del tema problema, es aquí donde se explicita la dificultad que requiere una solución, sus detalles, la delimitación de lo resuelto y lo que no, otorgando un marco de apoyatura para el pensamiento inicial, ya que se pretende que a partir de esta presentación se produzca un debate grupal y se propongan en común las diferentes ideas de cada miembro. Además en la medida que el grupo reconstruye la información pertinente al problema, al mismo tiempo la enriquece, y cuando la aprende ya es mejor que lo que se originó primeramente. Esta fase no ocuparía más de diez minutos (Muzlera, 2012).

» Debate libre, para esta fase es la que se debe disponer de más tiempo, sesenta minutos sería lo ideal. Es en este momento del “grupo de discusión” que se produce un intercambio verbal y cara a cara entre los distintos participantes del grupo con el fin de abrir opciones de cambio y descubrir diversas alternativas de solución. El coordinador intervendrá en la medida que se presente algún obstáculo para trabajar, cuando se vea dificultado el pensamiento, en el momento que los niveles de ansiedad se intensifiquen y cuando se llega a alguna comprensión de las dificultades grupales (Muzlera, 2012).

## Trabajo Final de Graduación

---

### “Malestar Docente: una intervención para atenuarlo y asesorar a los docentes”

Es importante que el coordinador visualice en el grupo el grado de “problematización” y el de “naturalización, debido a que se podrán encontrar mayores alternativas y soluciones si se cuestiona lo ya dado, y no se persiste en lo que se considera “normal o natural” en el grupo. Selvatic citado en Muzlera (2012) expresa que muchas veces la naturalización del malestar es uno de los efectos de la pertenencia grupal e institucional, por lo que, la aparición de dudas, cuestionamientos, son índices de buen funcionamiento grupal y que se evidenciarían en esta fase del dispositivo.

En el debate libre, se da un espacio para la creatividad, para el trabajo grupal sobre las diferencias, debido a que la libertad que se permite en esta fase, da la posibilidad de que los participantes imaginen, fantaseen, para luego tomar de estas fantasías, lo que sea útil para el pensamiento operativo y para descubrir diversas posibilidades para abordar el problema (Muzlera, 2012).

» Síntesis final, en diez minutos aproximadamente, el coordinador con la ayuda, y participación de los miembros, se hace un resumen, se llega a conclusiones acerca de las posibles vías de solución a la problemática que surgió en la primera etapa y se debatió en las siguientes. Puede que se llegue a consensuar una solución o no, pero el objetivo de este dispositivo es abrir el abanico de posibilidades y la apertura de diferentes alternativas para llegar a modificar una situación. El coordinador debe ayudar a los procesos de integración del pensamiento y el dispositivo en sí a crear una vivencia de alivio, contención y satisfacción grupal (Muzlera, 2012).

## **Trabajo Final de Graduación**

---

**“Malestar Docente: una intervención para atenuarlo y asesorar a los docentes”**

### **CAPÍTULO 3: METODOLOGÍA**

## **Trabajo Final de Graduación**

### **“Malestar Docente: una intervención para atenuarlo y asesorar a los docentes”**

#### **RELEVAMIENTO INSTITUCIONAL**

El actual Centro Educativo Manuel Belgrano inició sus actividades como Escuela Fiscal Provincial. Según lo establecido en el PEI (Proyecto Educativo Institucional), como consecuencia de una reforma educativa llevada a cabo por el Gobierno de Córdoba en la administración del Doctor Pedro Frías (había sustituido a Emilio Felipe Olmos) e impulsado por el Ministro de Gobierno, Doctor Juan Carlos Agulla, se dispuso la creación de las denominadas “escuelas terminales”. Dicho establecimiento el 17 de marzo de 1937, comenzó a dirigir sus actividades bajo dicha reforma, por lo que se lo consideró la primera y única Escuela Terminal a nivel provincial.

El mismo documento, explica que estas escuelas receptaban a los alumnos egresados de otros establecimientos primarios que alcanzaban hasta el cuarto grado. En un solo edificio hacían funcionar el quinto y sexto grado para poder desarrollar sus actividades según la “escuela-laboratorio” de Dalton. Éste tenía la fuerte convicción que el niño estimulado en estas escuelas, podría llegar a rendir más y su aprendizaje sería más rápido.

Siguiendo con estos fundamentos, el 11 de noviembre de 1938 se procedió a la inauguración del edificio de la Escuela Terminal Manuel Belgrano de Río Cuarto, hallándose presente en la ceremonia el Doctor Raúl Fernández, Presidente del Consejo Provincial de Educación.

Años más tarde, en 1953 la Escuela Terminal pasó a denominarse Escuela Provincial Manuel Belgrano. Con el pasar del tiempo el sistema educativo cordobés se modificó y todas las escuelas primarias pasaron a llamarse Centro Educativo.

En lo relatado por la directora actual de la institución se puede agregar a esta caracterización, que es “una escuela centenaria, cumplió ciento diez años recientemente, tiene una gran trayectoria porque paso de ser una escuela de tercera categoría a una de primera, y es muy demandada por su ubicación y por la zona en la que se encuentra”.

## Trabajo Final de Graduación

---

### “Malestar Docente: una intervención para atenuarlo y asesorar a los docentes”

Más recientemente, en el año 1995 comienza a elaborarse el PEI (Proyecto Educativo Institucional), documento donde están plasmados los antecedentes de la escuela, su historia, su contexto, sus instalaciones y objetivos. Es además un instrumento que explicita y comunica una propuesta integral para dirigir y orientar la práctica educativa.

En este archivo queda identificada además, la misión de la escuela que es “promover acciones tendientes a lograr un crecimiento y desarrollo de conocimientos y capacidades que permitan actuar en distintas situaciones de vida a través del respeto por nosotros mismos, los otros y el mundo en que vivimos”. Y su visión que tiende a que el Centro Educativo Manuel Belgrano “sea el ámbito que brinde cada vez mayores oportunidades a sus actores para que éstos, con un compromiso de acción, participando en la reflexión, en la identificación de problemas, en la puesta en marcha de estrategias de acción y en la evaluación, a fin de generar un tiempo y un espacio para la enseñanza- aprendizaje- evaluación de cada uno”.

Respecto a lo anterior la directora refiere: “todos los días perseguimos la idea de atender a la diversidad, lograr el ingreso y permanencia de los alumnos y pretendemos lograr además, conocimientos socialmente válidos y útiles para preparar al alumno para que ingrese al secundario”.

Las personas en orden de jerarquía, con las que cuenta la institución para llevar a cabo lo planteado en sus fundamentos son: una directora, tres vice-directoras, veinticuatro docentes de grado, seis docentes que pertenecen a las áreas especiales (Educación Física, Música, Educación tecnológica) seis docentes que se dedican a tareas pasivas y cuatro personas de limpieza y mantenimiento. A su vez esta escuela depende del Gobierno de la Provincia de Córdoba y más específicamente responde a la Inspección Técnica de zona 4110, y a la Subinspección de la Cuarta Región.

Para desempeñar su labor diaria y llevar a cabo los objetivos que se proponen, el Centro Educativo Manuel Belgrano, cuenta con una infraestructura de dos pisos donde se distribuyen:

## Trabajo Final de Graduación

---

### “Malestar Docente: una intervención para atenuarlo y asesorar a los docentes”

- 12 divisiones de grado, aulas. De ellas, 4 aulas en la planta alta
- Una dirección
- Una vice- dirección
- Una sala de maestros
- Una sala de música
- Una sala de tecnología
- Una sala de informática
- Un SUM (Sala de Usos Múltiples)
- Un laboratorio
- Una biblioteca de alumnos(planta alta)
- Una biblioteca de docentes (planta alta)
- Tres baños de docentes (uno de ellos se encuentra en la planta alta)
- Dos baños de niñas (uno se encuentra en la planta alta)
- Dos baños de niños (uno se encuentra en la planta alta)
- Una cocina
- Un hall de entrada
- Dos patios de ingreso. Un patio descubierto. Dos terrazas que hacen de patio. Un playón.
- Bebederos (cuatro)

Dicha instalación se encuentra situada en el centro de la ciudad, a seis cuadras de la plaza principal. En la misma manzana pero en edificios diferentes se encuentran el Jardín de Infantes y el Secundario. Su contexto social en el que está inserta es diverso, ya que la población que asiste es numerosa y proviene de diferentes sectores de la ciudad, con diferentes niveles socio-económicos (diversidad- multiculturalidad), es una “población muy diversa y heterogénea”, según las palabras de la directora.

Teniendo en cuenta que la sociedad apunta a un bien común, esta escuela tiene por objetivo incluir y atender las necesidades educativas de dicha población. Otros de los objetivos que se persiguen diariamente tiene que ver con: aportar calidad a través de una alfabetización científica y tecnológica, mejorar la práctica docente a través de la capacitación permanente, concretar la unificación de criterios pedagógicos didácticos intensificando la articulación entre ambos ciclos (nivel inicial y CBU), transferir a la práctica áulica los conocimientos construidos a través de la capacitación, reflexionar conjuntamente con los padres sobre la importancia de considerar al niño como sujeto de derecho y afianzar el vínculo familia- escuela e intensificar la información y evaluación para mejorar los procesos escolares y educativos.

## **Trabajo Final de Graduación**

---

### **“Malestar Docente: una intervención para atenuarlo y asesorar a los docentes”**

Actualmente, acuden al establecimiento trescientos veinte (320) niños, doscientas noventa y nueve (299) niñas, por lo que se llega a un total de seiscientos diecinueve (619) alumnos. En el turno mañana asisten trescientos veinte (320) educandos y doscientos noventa y nueve (299) en el turno tarde.

## Trabajo Final de Graduación

### “Malestar Docente: una intervención para atenuarlo y asesorar a los docentes”

#### METODOLOGÍA

- ◆ Tipo de Metodología: cualitativa.

La metodología que se escogió fue cualitativa, debido a que se dio interés a la “descripción y análisis de la subjetividad humana en uno de los ámbitos en la que se manifiesta” (León y Montero, 2003, pág. 177). En esta investigación se pretendió detectar para luego analizar cómo se daba de manifiesto la subjetividad de los docentes en el ámbito escolar.

- ◆ Tipo de diseño: exploratorio.

Este tipo de diseño intenta describir una población cuando existen pocos conocimientos sobre un tema donde se determinan las características o propiedades de un fenómeno (Yuni y Urbano, 2006). Además no se rastrea demasiada información previa acerca del tema (Vieytes, 2004). Si bien existen antecedentes del estudio de problemáticas similares en el mismo contexto, no existen referencias de estudios previos en el marco del Centro Educativo Manuel Belgrano, donde se llevó a cabo la investigación.

- ◆ Tipo de estudio: transversal.

La finalidad del estudio transversal es “describir una población en un momento determinado” (León y Montero, 2003, pág. 128).

En el momento en que se realizó la investigación se planteó describir y analizar la población que constituía el Centro Educativo Manuel Belgrano- nivel primario.

- ◆ Población

Se consideró como población, al turno tarde del nivel primario del Centro Educativo Manuel Belgrano. De la misma formaban parte: un directivo (una persona), vicedirectores (tres personas), docentes de grado (doce docentes), docentes de áreas especiales (un docente de música, uno de educación tecnológica y uno de educación física) y alumnos (310), sumado los empleados de servicio de limpieza y

## Trabajo Final de Graduación

### “Malestar Docente: una intervención para atenuarlo y asesorar a los docentes”

mantenimiento (dos personas). Por lo que la población total fue de trescientas veintiocho personas.

#### ◆ Muestra

La muestra que se seleccionó, fueron seis de los doce docentes del turno tarde, la directora y una de las vice-directoras del Centro Educativo Manuel Belgrano.

#### ◆ Técnica de muestreo.

La técnica de muestreo que se utilizó para la selección de la muestra fue de tipo no probabilístico a propósito, según León y Montero (2003) aquí no se puede determinar cuál es la probabilidad de que un elemento de la población forme parte de la muestra, ya que el que participa es seleccionado según el criterio que establezca el investigador. En esta investigación, fue un maestro de cada grado y los directivos (directora y una de las vice-directora), porque cumplían con los criterios que se establecieron de antemano que fueron: una antigüedad mínima de dos años lo que aseguraba un mayor conocimiento de la institución y que sean representantes de cada grado.

Además se los consideraba que eran idóneos, accesibles y representativos de la institución, por lo que se realizó el relevamiento institucional con ellos (León y Montero, 2003).

#### ◆ Técnicas/ instrumentos de recolección de datos.

Para realizar el relevamiento institucional se hizo uso de distintas técnicas para la recolección de datos y detección de demandas, necesidades y problemáticas.

Las técnicas e instrumentos que se utilizaron fueron:

TÉCNICA	INSTRUMENTO
Entrevista	Grilla de pautas
Análisis de documentos	Guía de análisis

## **Trabajo Final de Graduación**

---

### **“Malestar Docente: una intervención para atenuarlo y asesorar a los docentes”**

#### **Técnica: entrevista semiestructurada- Instrumento: grilla de pautas**

Esta técnica se eligió por las ventajas que ofrece, el investigador está presente en la situación para aclarar dudas acerca de las preguntas y para solicitar a que se las conteste (León y Montero, 2003).

Por tener la característica de que era semiestructurada (sin cuestionario), se dio la posibilidad de guiarse con una serie de pautas, y a la vez, dejar que el entrevistado tuviese la libertad para contestar y para hablar según lo que le era pertinente, es decir, se fueron planteando los interrogantes sin aferrarse a una secuencia establecida con anterioridad, esto permitió que se formulen preguntas que no habían sido previstas pero que son pertinentes (Yuni y Urbano, 2006).

#### **Grilla de pautas para la entrevista con la directora y vice directora de la institución (Ver anexo I)**

#### **Grilla de Pautas para las entrevistas con las docentes representantes de cada grado (Ver anexo I)**

Con la entrevista se pretendió obtener información acerca de cómo y en qué marco se realizaba la práctica docente, si ellos podían visualizar algún tipo de problemática, en el caso de que existiese qué consideraban necesario para abordarla, solucionarla o cambiar esa situación, además las preguntas apuntaban a indagar acerca del rol que desempeña cada integrante de la institución frente a esas situaciones indeseables, si conocen a la población que asiste a dicho establecimiento y si creen que esto es un factor que incide sobre el malestar que se percibe.

La modalidad de registro de las entrevistas fue tomando notas de lo relatado por la directora y vice-directora y parte de los docentes que desempeñan su labor en dicha institución.

#### **Técnica: análisis de documentación y/o contenido- Instrumento: Guía de análisis.**

Esta técnica se incluyó dentro de la metodología, porque se tenía en cuenta que los documentos son producciones que se realizan dentro de la institución, por lo que

## Trabajo Final de Graduación

### “Malestar Docente: una intervención para atenuarlo y asesorar a los docentes”

se revisaron y analizaron los que eran de interés para la investigación (León y Montero, 2003). Además esto sirvió para corroborar que lo que estaba plasmado en los documentos fuese lo que se realizaba en ese momento en la institución.

#### Guía de Análisis:

- Estatuto Institucional.
- PEI (Proyecto Educativo Institucional)
- PCI (Proyecto Curricular Institucional)
- Documentos donde se plasme: misión, visión, objetivos, actividades, destinatarios, servicios que brinda, recursos humanos.
- Organigrama.
- Tipo de organización.
- Sección económica- financiera

#### ◆ Consideraciones éticas.

Para realizar la investigación se tuvieron en cuenta ciertas consideraciones éticas:

- Expresión del consentimiento informado y carta informativa a cada uno de los participantes.
- Explicación de lo propuesto en la investigación.
- Dirección de contacto para aclarar dudas o para brindar información.
- Confidencialidad (anonimato) de los datos.
- Libertad para abandonar la investigación.
- Devolución de la información al finalizar la investigación.
- Supervisión de la investigación.
- Agradecimiento.

El consentimiento informado (ver anexo II) sirvió para que el sujeto confirmase voluntariamente el deseo de participar en la investigación luego de haber sido informado mediante la carta informativa, sobre los aspectos que se trabajaron. La carta informativa (ver anexo II) era para que el participante conociese de que se trataba el estudio, los objetivos que se perseguían, de la importancia en que participe como así también datos personales para que ante

## Trabajo Final de Graduación

### “Malestar Docente: una intervención para atenuarlo y asesorar a los docentes”

cualquier duda se pudiese comunicar. Ambos se entregaron y fueron firmados por cada participante de la investigación.

A partir de la utilización de los instrumentos que se mencionaron con anterioridad, se hizo posible la recolección de datos e información acerca de la posible problemática que se hace presente en esta institución, fue recurrente en las entrevistas expresiones tales como: “los equipos son fundamentales para el acompañamiento a los docentes y para los alumnos, para que se nos brinde el apoyo suficiente (...); charlas, sesiones conjuntas para atender a la diversidad que es complicada y para volcar lo que nos pasa” (directora); “ un psicólogo ayudaría a orientar al docente, en cómo manejar ciertas situaciones(...), ayudaría a que los docentes se “desenchufen” de las situaciones que se presentan” (vicedirectora); se necesitaría un psicólogo para desahogarnos y para manejar situaciones que nos afectan” (docente de primer grado); necesitamos un asesoramiento, alguien que nos diga cómo actuar, que hacer” (docente de tercer grado); “todo recae sobre el docente (...) hay cosas que se nos escapan, uno no sabe todo y termina involucrándose” (docente de cuarto grado).

Expresiones similares a las anteriores fueron lo que demostraron el resto de los docentes, a partir de esto se puede objetivar que hay una falta de asesoramiento a los integrantes de la institución, acerca de cómo se mejorarían y/o cambiarían las situaciones que se presentan, ya que son estas las que agravan el malestar docente que se percibe en la práctica diaria. Con todos estos datos e indicadores se vislumbra como altamente significativa la realización de un proyecto de aplicación psicológica entrando en la problemática del malestar docente y sus implicancias, a través del dispositivo grupos de discusión.

#### ◆ Evaluación de impacto:

La evaluación se realizará a partir de una técnica como lo es la encuesta, que será conformada por un cuestionario con una serie de preguntas que serán respondidas por los docentes.

En un cuestionario, la cantidad de preguntas están determinadas de ante mano y suelen ser preguntas cerradas. Una de las ventajas es que no es necesaria la presencia

## **Trabajo Final de Graduación**

---

### **“Malestar Docente: una intervención para atenuarlo y asesorar a los docentes”**

del entrevistador, pero las preguntas deben ser claras y concisas para que el entrevistado pueda responder sin dificultades y dudas (Leon y Montero, 2003).

En este caso se procederá a evaluar los resultados a partir de un cuestionario con preguntas de valoración con escala, acerca de los temas abordados en los grupos de discusión y de la intervención propiamente dicha, esto se aplicará a las docentes.

**CAPÍTULO 4: ANÁLISIS DE  
RESULTADOS**

## **Trabajo Final de Graduación**

### **“Malestar Docente: una intervención para atenuarlo y asesorar a los docentes”**

#### **ANÁLISIS DE DATOS**

El análisis de datos se realizará a partir de la lectura de los documentos institucionales (PEI, Proyecto Educativo Institucional) y del análisis de las entrevistas tomadas a los docentes y directivos, a partir de esto en el desarrollo de este apartado se visualizarán categorías de análisis, en ellas se podrá percibir datos de la institución, de la infraestructura, de los recursos humanos con los que cuenta, el clima laboral que prevalece y lo que las docentes perciben como incomodidades.

El Centro Educativo Manuel Belgrano, es una escuela a la que actualmente asisten seiscientos diecinueve alumnos (619), para brindar educación a esta gran población de educandos, se cuenta con una infraestructura adecuada, donde hay acceso a recursos que contribuyen a la educación y enseñanza como lo es la biblioteca, la sala de informática, de tecnología, de música, el laboratorio, el SUM (Sala de Usos Múltiples), aulas amplias y espacios para los docentes (sala de maestros, biblioteca para los docentes). Según las palabras de la directora, la institución dispone de docentes que se capacitan permanentemente para brindar una educación óptima.

La toma de entrevistas y del análisis de documentos, permitió percibir la conciencia y la incomodidad del equipo que trabaja en la escuela, acerca de las problemáticas y dificultades que se presentan en su labor diaria, provenientes de los alumnos que acuden a la institución, de la heterogeneidad y diversidad de la población que asiste y participa, de la demanda de los padres, de lo que espera la sociedad de la institución escuela y de lo que se pretende de ellos como sujetos de la enseñanza. También pueden percibir la necesidad de que se los oriente, asesore, acompañe y ayude ante estas dificultades para poder mejorar su trabajo en el aula, con los alumnos y consiguientemente la calidad de la educación, haciéndola más dinámica e inclusiva.

Si bien es una escuela importante y destacada en la ciudad por su ubicación geográfica, por la calidad en la enseñanza y el profesionalismo del personal que trabaja, como toda institución, presenta fortalezas como así también debilidades, alguna de ellas, provienen de la diversidad de alumnos que asisten, con esto se quiere remarcar, que hay alumnos con problemas en el aprendizaje, alumnos indisciplinados, falta de compromiso y pérdida de valores sociales y culturales; esto se evidencia

## Trabajo Final de Graduación

---

### **“Malestar Docente: una intervención para atenuarlo y asesorar a los docentes”**

claramente en una de las entrevistas con la docente de sexto grado que expresaba: “el niño es un todo, con situaciones familiares favorables o desfavorables, es un todo... acá hay muchas problemáticas, hay chicos que se la pasan solos en la casa, que los padres trabajan todo el día y cuando llegan no revisan si los chicos tienen deberes, hay poca atención de los padres, con decirte que algunos vienen sin comer, sin dormir porque a lo mejor se quedaron hasta las dos de la mañana metidos en las redes sociales, les falta límites por parte de los padres. Se perdieron muchos valores, las actitudes y por sobre todo el compromiso, el concurrir, el cumplir, todo eso”. Frente a este conjunto de factores que inciden diariamente en la escuela y que la excede, la otra debilidad que se adjunta a lo anterior, es la falta de un espacio para el asesoramiento y contención de los docentes frente a estos escenarios y de un profesional idóneo que lo pueda llevar a cabo.

Un factor importante es el buen clima laboral y el trabajo en equipo que mantienen los docentes y directivos, a partir de esto pueden debatir o hablar de las dificultades que se hacen visibles y que interfieren en el proceso educativo, esto a veces no alcanza para abordar la compleja situación que se percibe, por lo que por momentos hace falta la coordinación y supervisión externa, con una mirada que aporte desde otra perspectiva, que no sea desde lo cotidiano, debido a que se ponen en tensión cuestiones personales y psicológicas de ellos como de los alumnos. Esta fue una temática recurrente en el discurso de los docentes durante las entrevistas, en varias oportunidades mencionaron la falta de apoyo, de contención, de herramientas para no involucrarse emocionalmente con los problemas de los alumnos y en la frustración que conlleva estas situaciones al no poder intervenir demasiado, debido a que las exceden como profesionales de la educación.

A partir de lo anterior, del análisis de las entrevistas y lo observado en la institución es posible pensar en la intervención que fundamenta este Proyecto de Aplicación. El eje principal es trabajar e intervenir para intentar disminuir el malestar docente que se percibe y que interfiere en el proceso de educación. Teniendo en cuenta este contexto, surge como propuesta de intervención llevar a cabo grupos de discusión. Este dispositivo de abordaje permitirá la apertura de un nuevo espacio

## Trabajo Final de Graduación

---

### “Malestar Docente: una intervención para atenuarlo y asesorar a los docentes”

donde se posibilite el debate, la discusión, el esclarecimiento de las problemáticas y cual se creen que son sus consecuencias a nivel institucional, grupal y personal y pensar en posibles soluciones; a su vez esto generará y posibilitará una recuperación del equilibrio perdido, potenciando los aspectos positivos con los que se cuenta y mejorando posteriormente la relación mutua que existe entre el sujeto del aprendizaje, el sujeto de la enseñanza y del objeto de conocimiento.

Como se nombraba anteriormente las técnicas de recolección de datos permitieron recabar la información necesaria para su posterior análisis, del mismo, se detectaron ciertos indicadores correspondientes a distintas temáticas. Si bien lo más recurrente en las ocho entrevistas tomadas, fue la falta de asesoramiento al equipo docente frente a diversas problemáticas que se hacen presentes en la convivencia escolar y que en cierta medida las afecta personal y laboralmente, surgieron otros que se referían a cuestiones políticas, económicas e institucionales.

Es de señalar que la técnica escogida para la recolección de información fue la entrevista semiestructurada, en la cual no se siguió un orden establecido y sistemático en las preguntas, pese a esta característica hubo concordancias en muchas de las respuestas. A continuación se efectuará y presentarán los distintos ejes que se hicieron presentes en las entrevistas.

Todas las entrevistadas tienen como profesión la docencia, algunas con mayor antigüedad que otras, pero su formación es similar. La modalidad de trabajo que llevan a cabo en la institución depende del programa establecido en la currícula. En dos de las seis entrevistas tomadas a las docentes, se menciona la unidad pedagógica, que es una adaptación para primer y segundo grado, en las cuatro restantes se alude a una coordinación de módulos y áreas en las distintas asignaturas, esto dirigido a tercero, cuarto, quinto y sexto grado.

Hay una convergencia en siete entrevistas, que se refiere a una modalidad de trabajo en equipo, solo una diverge, expresando que todas las decisiones pasan por una sola persona que es la directora.

## Trabajo Final de Graduación

---

### “Malestar Docente: una intervención para atenuarlo y asesorar a los docentes”

Por otra parte, en dos de las ocho entrevistas tomadas, fueron más recurrentes indicadores correspondientes a lo institucional, estas fueron las realizadas a los principales directivos del Centro Educativo Manuel Belgrano, es decir, a su directora y a una de las vice-directoras. A ellas le corresponden tareas del orden administrativo, formal y pedagógico, por lo que han podido responder a ciertas preguntas como lo fueron: cómo se constituyó la escuela, cuál es su misión y visión como institución educativa, de quien dependen, cuanta gente trabaja en la misma, como es la infraestructura, como se organizan las tareas por cargo y/o autoridad, cual creen que son las mayores dificultades que se perciben y cual serian sus posibles soluciones, entre otras. A su vez el cargo que ocupan, le posibilita tener mayor comunicación con la gestión política pública, por lo que pueden transferir inquietudes, transmitir demandas, solicitar mejoras y crear nuevas partidas en pos del fortalecimiento institucional.

Con respecto a lo anterior y a lo que refiere a lo mobiliario y estructural, tres docentes de las ocho entrevistadas expresan que es un factor que dificulta el trabajo diario la falta de espacios físicos.

En las ocho entrevistas hubo similitud en las respuestas acerca del pedido de incorporación de profesionales para la construcción de un gabinete pedagógico/psicológico, para recurrir ante dificultades de los alumnos y de los que ellos como docentes perciben. Específicamente se refirieron a la incorporación de un psicólogo que colabore en el asesoramiento, acompañamiento, contención y capacitación para la superación de dificultades y a los mayores inconvenientes que ellas advierten, como lo son problemas en el aprendizaje, la falta de disciplina de los alumnos, su comportamiento, el poco compromiso y la pérdida de valores que se evidencian culturalmente, la fuerte demanda de los padres y de la sociedad a la institución escuela.

## Trabajo Final de Graduación

### “Malestar Docente: una intervención para atenuarlo y asesorar a los docentes”

#### MATRÍZ FODA (Fortalezas- Oportunidades- Debilidades- Amenazas)

Según Thomet & Vozza (2012) las fortalezas son aspectos positivos con los que cuenta una institución, las oportunidades son aspectos externos a la organización y pueden hacer posible el alcance de ciertas metas y resultados

Las debilidades hacen referencia a déficits o faltas dentro de la institución. Las amenazas, están fuera del control de la misma pero que la afectan, positiva o negativamente, en su desempeño (Thomet & Vozza, 2012).

La problemática que guió esta investigación se extrajo de las debilidades que poseía el Centro Educativo Manuel Belgrano, todos los componentes que lo conforman se hicieron evidentes en las distintas entrevistas realizadas a los sujetos que componían la muestra y en su posterior análisis.

A continuación se explicitan los indicadores que constituyen la matriz FODA, correspondiente a dicho Centro.

<b>FORTALEZAS</b>	<b>DEBILIDADES</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>» Trabajo en equipo.</li><li>» Apertura de la institución para propuestas de los docentes.</li><li>» Buen clima laboral.</li><li>» Flexibilidad al cambio.</li><li>» La mayoría del personal que trabaja es titular.</li><li>» Las personas designadas en las suplencias, siempre elijen esta escuela.</li><li>» Participación activa de la Cooperadora.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>» Falta de espacio físico-infraestructura.</li><li>» Mucha demanda y exigencia de los padres a la institución.</li><li>» Falta de disciplina en el comportamiento de los alumnos</li><li>» Licencia docente por embarazos.</li><li>» Muchas jubilaciones del personal.</li><li>» Muchas personas en actividades pasivas.</li></ul>

## Trabajo Final de Graduación

### “Malestar Docente: una intervención para atenuarlo y asesorar a los docentes”

	<ul style="list-style-type: none"> <li>» Verticalismo en la toma de decisiones.</li> <li>» Falta de un espacio para el asesoramiento y contención a las docentes frente a las problemáticas que surgen en la escuela.</li> </ul>
<b>AMENAZAS</b>	<b>OPORTUNIDADES</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>» Debilidad de sistema educativo. No hay partidas desde el Gobierno para la creación de puestos para la apertura de gabinetes psicológicos en las escuelas públicas.</li> <li>» La Legislación profesional no contempla los cargos de profesionales para la creación de gabinetes.</li> <li>» Falta de programas provinciales o nacionales para la capacitación y asesoramiento docente.</li> <li>» Problemáticas sociales (pérdida de valores, responsabilidades y compromiso)</li> <li>» Situaciones familiares desfavorables (falta de límites, de comunicación, mala alimentación, pérdida de valores culturales)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>» Acceso al Plan Nacional de Formación Docente.</li> <li>» Solicitar ayuda al EPAE en casos de gravedad que involucra a los alumnos de la institución.</li> </ul>

## **Trabajo Final de Graduación**

---

### **“Malestar Docente: una intervención para atenuarlo y asesorar a los docentes”**

#### **CONCLUSIONES DIAGNÓSTICAS**

El Centro Educativo Manuel Belgrano es una escuela centenaria, hace muchos años que está en funcionamiento lo que posibilitó que se vayan puliendo y fortaleciendo diversos aspectos, los que se pueden mencionar son: mayor trabajo en equipo en un clima laboral óptimo y flexible, lo que hace que la mayoría de las docentes designadas para suplencias elijan la institución y para que las que están permanezcan. Es una escuela abierta al cambio y que se adapta a las condiciones que se ofrecen.

Existen otros aspectos que son externos a la institución y que dependen del sistema educativo nacional y de las características de la sociedad actual y que son los que hacen flaquear ciertos logros, con esto se apunta a las amenazas que la escuela tiene, estas son: debilidad del sistema educativo, no existen partidas del Gobierno para la creación de puestos para la apertura de gabinetes psicológicos, hay falta de programas para la capacitación y asesoramiento docente. En lo que respecta a las problemáticas sociales que existen actualmente y que amenazan al sistema educativo en general son la pérdida de valores culturales, falta de apoyo de la familia a la escuela, situaciones familiares desfavorables que el alumno traspasa al aula, manifestándose en dificultades en el aprendizaje y la conducta.

Por otra parte, a partir de la información recabada, principalmente de la toma y análisis de entrevistas, se puede detectar como una de las debilidades la falta de un espacio para el asesoramiento y contención a las docentes frente a las diversas problemáticas que surgen en la labor diaria. Frente a esto se puede pensar que una disciplina como lo es la Psicología puede contribuir y hacer eco de las intervenciones que se proponga para mejorar o fortalecer a una institución que se ve trastocada por las circunstancias que surgen, en este caso en la convivencia escolar.

Una posible intervención sería brindar un espacio común de intercambio, un asesoramiento a quien lo necesite, motivar para el cambio y potenciar los aspectos positivos con los que cuenta la institución, esto llevado a cabo por una persona o un

## **Trabajo Final de Graduación**

---

### **“Malestar Docente: una intervención para atenuarlo y asesorar a los docentes”**

equipo que sea idóneo y que pueda responder a esta demanda mediante los conocimientos, las experiencias, y los saberes que brinda la formación en Psicología.

Estas acciones son las que justifican este proyecto de aplicación, ya que a partir del uso de las variadas herramientas existentes en el campo psicológico, se pueda modificar y mejorar situaciones indeseadas que se evidencian y perciben en la práctica diaria, facilitando y potenciando los aspectos positivos existentes, es decir, las fortalezas de dicho establecimiento.

## **Trabajo Final de Graduación**

---

**“Malestar Docente: una intervención para atenuarlo y asesorar a los docentes”**

### **INTERVENCIÓN DEL PROYECTO DE APLICACIÓN PROFESIONAL**

#### **ETAPA ESTRATÉGICA**

En el presente Proyecto de Aplicación Profesional se pretende dar posibles respuestas y soluciones a la problemática que se ha detectado en el Centro Educativo Manuel Belgrano mediante entrevistas y análisis de documentación de la misma. El eje que ha guiado la mayoría de las entrevistas al equipo docente fue la percepción de incomodidad y malestar en la práctica diaria a causa de diversos factores, tanto externos como internos, es frente a esto que surge como propuesta de este proyecto, realizar una intervención para aminorar, mejorar y evitar las consecuencias que acarrea esta situación, mediante un dispositivo de abordaje como lo es el grupo de discusión.

Este dispositivo por las características que posee y las cualidades que presenta, se considera pertinente para aplicarlo frente a esta problemática, debido a que tiene como meta dar apertura a un espacio de reflexión, debate, esclarecimiento y elaboración de las dificultades que puede presentar un grupo (Muzlera, 2012), en este caso, el equipo docente del turno tarde del Centro Educativo Manuel Belgrano. Este equipo está conformado por pocos integrantes, lo que da mayor validez para la aplicación del grupo de discusión, con ellos se pretenderá desarrollar las diversas fases que presenta este dispositivo que son: apertura, presentación del tema problema, debate libre y síntesis final.

Cada una de estas etapas serán guiadas por una coordinadora, que es la que propiciará la actividad del pensamiento, con el fin de recabar información relevante para la temática que se aborde en cada encuentro, cumpliendo la función de preguntar, moderar o dirigir la discusión, es decir, puede presentar la problemática que se debatirá, o puede dejar que los participantes lo hagan y su tarea sería la de observar actitudes, graduar los montos de información y de ansiedad que se pueden hacer visibles, escuchar las distintas expresiones y facilitar el diálogo (Muzlera, 2012). Es quien además, debe dar la posibilidad a los miembros del grupo a usar la creatividad, mediante la imaginación y la reflexión en pos de la búsqueda de alternativas a las

## **Trabajo Final de Graduación**

---

### **“Malestar Docente: una intervención para atenuarlo y asesorar a los docentes”**

dificultades que se presentan, esto en el marco de un buen clima y un óptimo vínculo entre los participantes y de ellos con la coordinadora.

#### **ETAPA TÁCTICA**

##### **METODOLOGÍA**

Teniendo en cuenta el rol que cumple un coordinador en un dispositivo como lo es el grupo de discusión y las características que este posee, la modalidad de trabajo será activa-participativa, se considera que esta condición permitirá la reflexión, el debate, la discusión, el diálogo y la comunicación entre los docentes y directivos como con la coordinadora del grupo, lo que dará lugar a la expresión de las dificultades que se presentan y las afecta diariamente y que acrecienta las consecuencias del malestar docente.

##### **LUGAR Y HORARIO**

El grupo de discusión será llevado a cabo en el Centro Educativo Manuel Belgrano, en el horario a convenir con la institución, pero se planteará como alternativa, una hora fuera del horario curricular o en alguna hora libre que compartan en común los docentes.

Se propondrá la realización de 7 (siete) encuentros de una hora y treinta minutos de duración, con una periodicidad de una vez por semana. El primer encuentro estará destinado a la presentación de los participantes del grupo y de la coordinadora para establecer un buen clima de comunicación, confianza y compromiso y en los seis encuentros restantes se presentarán como temáticas a debatir algunas de las problemáticas que conforman los factores de primer y segundo orden del malestar docente.

## Trabajo Final de Graduación

---

**“Malestar Docente: una intervención para atenuarlo y asesorar a los docentes”**

### **DESCRIPCIÓN DEL GRUPO DE DISCUSIÓN**

**Grupo de discusión para favorecer la reflexión acerca del malestar docente y sus consecuencias.**

Este dispositivo estará dirigido a los docentes del turno tarde del Centro Educativo Manuel Belgrano que perciben dificultades en su práctica debido a las distintas situaciones que se presentan diariamente y que desencadenan diversas emociones, sentimientos, reacciones y acciones para sobrellevarlas .

Durante el transcurso de los diferentes encuentros se presentarán diversas temáticas que refieren a los diversos factores que son parte del malestar docente, a partir de esta presentación se abrirá un espacio para el debate, discusión, reflexión y esclarecimiento de las dificultades, para llegar a conclusiones parciales y acuerdos en cuanto a sus posibles soluciones. Esto se realizará en el marco de una comunicación mutua, un intercambio verbal entre los participantes del grupo y su coordinadora y en la exposición de ideas, representaciones, alternativas, sentimientos que despierta el tema debatido, cuales creen los participantes que son las causas que desencadenan una problemática y como las afecta laboral y emocionalmente y cuáles creen que son las herramientas que tienen y/o que necesitan para enfrentarlas.

Para cumplir con la finalidad de disminuir y atenuar el impacto de las consecuencias del malestar que repercute psicológica y laboralmente a los docentes, es necesaria una participación activa de todos los miembros y de la creación de un espacio apto para la reflexión, el debate y el asesoramiento, mediante el compromiso del grupo y de la coordinadora, ya que “en el grupo de discusión se tiende a lograr un vínculo óptimo que enriquezca la personalidad y la tarea y rectifique pautas estereotipadas y distorsionadas” (Muzlera, 2012. Pág. 155).

## Trabajo Final de Graduación

---

### “Malestar Docente: una intervención para atenuarlo y asesorar a los docentes”

#### ENCUENTROS

##### ENCUENTRO 1: Nos conocemos entre todos

Objetivos:

- Presentación de cada miembro que conforma el grupo y de la coordinadora.
- Crear un espacio apto para el desarrollo de actividades y del debate.
- Presentar los objetivos que se persiguen con la realización del grupo de discusión.
- Explicitar el encuadre de trabajo.
- Adquirir conocimiento acerca del malestar docente.

Actividad:

Como primera instancia del encuentro, los participantes se ubicarán a modo de ronda para que todos puedan verse y presentarse uno por uno, cuando la presentación haya finalizado, la coordinadora enunciará la primera actividad y es ella quien explicará que se tenderá a la toma de conocimiento de lo que es el malestar docente y al despeje de ideas distorsionadas acerca del mismo.

El equipo docente se dividirá en pares y debatirá por 15 (quince) minutos lo que creen que es el malestar docente, luego en forma ordenada cada par expondrá sus ideas en una lámina que será la misma para todos los pares, esta quedará hasta el final de los encuentros para luego comparar las ideas que se tenían con las que adquirieron.

Cuando todas las ideas han sido transcriptas en la lámina, se iniciará una charla debate acerca de lo que pensó cada uno que era el malestar docente y a partir de las nuevas ideas adquiridas en este debate se tratará de armar una pequeña definición que será escrita al final de la lámina.

Una vez finalizada esta actividad la coordinadora explicitará el encuadre de trabajo, es decir, enunciará el día y horario del próximo encuentro, a su vez le preguntará al grupo cómo se han sentido, si creen que tienen imágenes distorsionadas acerca de lo que es el malestar docente, consultarles si les quedo algo más para comentar y con qué idea central se van a su casa pensando.

Tiempo: una hora y treinta minutos aproximadamente.

## Trabajo Final de Graduación

---

**“Malestar Docente: una intervención para atenuarlo y asesorar a los docentes”**

Recursos Humanos: coordinadora

Recursos materiales: sillas, una lámina y marcadores.

**ENCUENTRO 2: ¿Con qué recursos contamos para desempeñar la labor diaria en el aula? ¿Cómo los aprovechamos en pro de mejorar las condiciones de trabajo?**

Objetivos:

- Reflexionar acerca de las variables que se presentan en la labor diaria en cuanto a los recursos materiales.
- Debatir acerca los recursos materiales que se poseen y los que carecen y buscar alternativas para que la falta de recursos no impacte sobre la práctica de los docentes.

Temática a debatir: Recursos Materiales y condiciones de trabajo.

Actividad:

Para iniciar esta actividad se tomará como disparador, el interrogante que titula este encuentro y dos imágenes (ver anexo IV), donde en una se encuentra un aula ordenada, con recursos materiales para desarrollar la clase y alumnos participando en lo que la docente les está comunicando. En la segunda imagen se puede visualizar un aula desordenada, con alumnos bulliciosos, con pocos y descuidados recursos materiales.

Con estos disparadores se pretenderá iniciar un debate por 60 (sesenta) minutos aproximadamente, el objetivo es que las docentes puedan expresar con cuál de las dos imágenes se sienten identificadas en su labor diaria en el aula y con los alumnos, y que a la vez puedan pensar y reflexionar con qué recursos cuentan y que creen que les haría falta para desarrollar óptimamente su trabajo.

Este debate tiene como fin deliberar y esclarecer en conjunto cuales serian las posibilidades para aprovechar lo ya existente y buscar alternativas para conseguir lo faltante y cuáles serían las condiciones para desarrollar su trabajo en las mejores condiciones. Una vez creado este espacio para la reflexión se hará un cierre a modo de

## Trabajo Final de Graduación

---

### “Malestar Docente: una intervención para atenuarlo y asesorar a los docentes”

síntesis final remarcando las ideas más importantes que surgieron en el debate, las mismas permitirán simultáneamente adentrarse en las temáticas que se abordarán en los encuentros posteriores.

Tiempo: una hora y treinta minutos aproximadamente.

Recursos Humanos: coordinadora.

Recursos materiales: sillas, proyector de imágenes y un micrófono.

### ENCUENTRO 3: Síndrome de “burnout”

Temática a debatir: agotamiento docente y acumulación de exigencias sobre el maestro.

Objetivos:

- Visualizar las consecuencias que acarrea el agotamiento docente y la acumulación de exigencias en la integridad del sujeto de enseñanza.
- Crear un espacio para esclarecer ideas, asesorando y actuando en pos de que las consecuencias no afecten el desempeño diario del docente.

Actividad:

Para dar inicio al tercer encuentro, los docentes y la coordinadora se ubicarán en sus sillas, para visualizar un video (ver link en anexo V) de 5:57 (cinco minutos, cincuenta y siete segundos) que refleja como las diversas circunstancias y variables que se presentan en la práctica diaria de un docente, los afectan física y psicológicamente. Estas circunstancias y exigencias provenientes de diversos ámbitos como la familia de los alumnos, la institución educativa, y de las que cada uno como persona puede llegar a tener, impacta en la integridad del docente, manifestándose en una serie de síntomas que actualmente se encierran en la categoría “síndrome de burnout”.

Al finalizar el video, se iniciará una charla debate, donde el equipo docente podrá expresar ideas, emociones y sentimientos, a partir de los cuestionamientos y dudas que surjan en el mismo, este debate llevará aproximadamente 45 (cuarenta y cinco) minutos. Cuando se hayan esclarecido y explicitado ideas, la coordinadora

## Trabajo Final de Graduación

---

### “Malestar Docente: una intervención para atenuarlo y asesorar a los docentes”

procederá a remarcar la importancia de que se tome conciencia acerca del impacto de las consecuencias del malestar docente y a la vez brindar asesoramiento para que el docente pueda reflexionar y actuar en pos de su bienestar.

En los 10 (diez) minutos restantes se realizará el cierre final rescatando los puntos más fuertes y significativos que han surgido luego de ver el video y del debate posterior.

Tiempo: una hora y treinta minutos aproximadamente.

Recursos Humanos: coordinadora.

Recursos materiales: sillas, proyector de imágenes y un micrófono.

### **ENCUENTRO 4: La docencia... ¿una profesión de riesgo?**

Objetivos:

- Crear un espacio para el entendimiento de la problemática malestar docente y cómo esta incide en la práctica en el aula y con los alumnos.
- Reflexionar a partir de la lectura de un artículo sobre las problemáticas más frecuentes que producen malestar docente.

Actividad:

La temática a debatir en esta oportunidad tiene estrecha relación con lo trabajado en el encuentro anterior, debido a que se pretende hacer mayor hincapié en lo que respecta al malestar docente, causas, factores y las consecuencias que impactan no sólo en la salud del docente, sino también en su trabajo y desempeño dentro del aula y con los alumnos.

La actividad iniciará con la división de los docentes en pares, a cada par se le dará 25 (veinticinco) minutos para que lean un artículo (ver anexo VI) relacionado con la temática malestar docente. Este artículo hace varios años que ha sido publicado, una de las razones por las que se escogió como disparador para llevar a cabo este encuentro, es para pensar en conjunto qué vigencia tiene en la actualidad, que

## Trabajo Final de Graduación

---

### “Malestar Docente: una intervención para atenuarlo y asesorar a los docentes”

similitudes se encuentran, que diferencias, cómo se reconocía o no a la docencia en ese entonces y como se la considera ahora.

Cuando todos lo hayan leído, se procederá al debate y a la discusión, en el transcurso del mismo, la coordinadora invitará a las docentes a que piensen qué relación encuentran entre el artículo que han leído y el título del encuentro (la docencia... ¿una profesión de riesgo?), este momento llevará aproximadamente 50 (cincuenta) minutos. La coordinadora además de brindar el material y proponer el tema a debatir, observará el libre intercambio entre los participantes e intervendrá cuando el grupo presente alguna dificultad para trabajar sobre la consigna.

Luego se realizará un cierre a modo de síntesis final dando importancia a las ideas centrales que surgieron posteriores a la lectura del artículo y de las alternativas, respuestas y cuestionamientos que fueron frecuentes en el debate.

Tiempo: una hora y treinta minutos aproximadamente.

Recursos Humanos: coordinadora.

Recursos materiales: sillas, artículo de lectura y un micrófono.

### **ENCUENTRO 5: Los agentes de socialización: la familia, el grupo de pares, los medios de comunicación y... ¿la escuela?**

Objetivos:

- Conocer cuáles son los agentes de socialización de un niño en desarrollo y cuáles son sus funciones.
- Pensar qué lugar ocupa la escuela como agente socializador y dónde se puede ubicar al docente en este proceso.

Temática a debatir: modificación del rol del docente, del apoyo del contexto social y de los agentes tradicionales de socialización.

Actividad:

El encuentro número cinco comenzará una vez que los docentes y la coordinadora estén reunidos. Luego se procederá a la visualización de un cuadro (ver anexo VII) donde están descriptos los diferentes agentes de socialización y sus

## Trabajo Final de Graduación

---

### “Malestar Docente: una intervención para atenuarlo y asesorar a los docentes”

funciones, esto será leído por la coordinadora en voz alta para el equipo docente. La misma, luego de haber finalizado la lectura y explicación del cuadro, invitará a las docentes a que comiencen a pensar y a debatir qué lugar ocupa actualmente la escuela en el proceso de socialización de los alumnos y a la vez propondrá que se ubiquen como sujetos de la enseñanza dentro de ese proceso, expresando libremente ideas, representaciones, sentimientos, actitudes y emociones que despierte ésta temática.

La síntesis final se realizará pensando en conjunto cómo es considerada la escuela por los demás agentes de socialización y se tomarán ideas principales en torno a lo debatido durante el transcurso del encuentro.

Tiempo: una hora y treinta minutos aproximadamente.

Recursos Humanos: coordinadora.

Recursos materiales: proyector de imágenes, sillas y un micrófono.

### **ENCUENTRO 6: ¿La imagen del docente se ha desvalorizado?**

Objetivos:

- Crear un espacio para repensar cuales son las funciones del docente.

Temática a debatir: la función y la imagen del docente.

Actividad:

En esta oportunidad los docentes y la coordinadora se sentarán en círculo para dar inicio al encuentro. A cada docente se le entregará un fragmento (ver anexo VIII) de lo que el Ministerio de Educación establece como objetivos de la educación primaria, para su lectura se dará como plazo 15 (quince) minutos para luego comenzar con el debate.

Como disparadores del debate se tomará el fragmento leído y una serie de preguntas que propondrá la coordinadora. Estas preguntas son:

- » ¿Es posible cumplir con lo que establece el Ministerio de Educación?
- » ¿Cuáles creen que son sus funciones actualmente? ¿Pueden lograrlas?

## Trabajo Final de Graduación

---

### “Malestar Docente: una intervención para atenuarlo y asesorar a los docentes”

- » ¿En qué lugar se ubican como sujetos de la enseñanza según lo que plantea el Ministerio de Educación?
- » ¿Cómo se sienten educando y ejerciendo su función?

Se pretende incluir la finalidad de la educación primaria según lo que plantea el Ministerio de Educación porque es tomado como una herramienta para poner a pensar a las docentes si hay concordancia entre lo establecido y lo que ellas pueden llevar a cabo dentro del aula, teniendo en cuenta la incidencia de diversas variables y factores que protagonizan el día a día de su labor. Las variables que se consideran son aquellas que han sido tratadas en los encuentros anteriores (síndrome de burnout, malestar docente, agentes de socialización).

Finalizando el debate se realizarán afiches a modo de collage respondiendo a estas preguntas y realizando conclusiones parciales para luego proceder a la síntesis final.

Tiempo: una hora y treinta minutos aproximadamente.

Recursos Humanos: coordinadora.

Recursos materiales: sillas, afiches, fragmento, marcadores y un micrófono.

### **ENCUENTRO 7: Cierre y conclusiones**

Objetivos:

- Dar cierre a un espacio que se creó conjuntamente.
- Remarcar ideas que consideren las docentes como significativas.

Actividad:

El último encuentro se tomará como disparador el contenido visualizado hasta el momento por lo que se mostrará la lámina realizada en el primer encuentro para poder percibir si hubo diferencias con lo que pensaban, si lo aprendido le sirvió para despejar ideas y por sobre todo si han adquirido herramientas y/o fortalecido las que ya tenían, para enfrentar la convivencia escolar.

## **Trabajo Final de Graduación**

---

### **“Malestar Docente: una intervención para atenuarlo y asesorar a los docentes”**

Considerando que este es el último encuentro, al finalizar se realizará una ronda donde cada uno de los participantes tendrá que definir en pocas palabras que se lleva de aprendizaje de los encuentros anteriores y para qué le sirvió la participación en el grupo de discusión.

Tiempo: una hora y treinta minutos aproximadamente.

Recursos Humanos: coordinadora.

Recursos materiales: sillas, un micrófono y una lámina (la utilizada en los primeros encuentros).

## Trabajo Final de Graduación

“Malestar Docente: una intervención para atenuarlo y asesorar a los docentes”

### PRESUPUESTO DE RECURSOS MATERIALES Y HONORARIOS PROFESIONALES

El Centro Educativo Manuel Belgrano cuenta con una infraestructura adecuada para la aplicación de la intervención, como así también cuenta con recursos que serán necesarios para la misma, a continuación se detallan cuales son:

- ✓ SUM (Salón de Usos Múltiples) equipado con:
  - Sillas.
  - Equipo de audio y reproductor de música.
  - Micrófonos.
  - Proyector de imágenes.

Recursos a adquirir debido a que la institución no cuenta con ellos:

Cantidades	Materiales	Costo estimado
6	Marcadores	\$156 (\$26 por marcador)
15	Afiches	\$ 90 (\$6 por cada afiche)
1	Rollo de cinta adhesiva	\$ 21
16 juegos	Fotocopias de material de lectura	\$ 64
TOTAL		\$ 331

En cuanto a los honorarios a cobrar por parte de la coordinadora, serán los establecidos por la APCVC (Asociación Psicoanalítica de las Configuraciones Vinculares de Córdoba), debido a que ellos tienen una perspectiva para el abordaje de la complejidad de las demandas actuales. El honorario será planteado como una intervención institucional, en la cual los encuentros son varios, que incluyen diversas actividades, pero como el Colegio de Psicólogos de la Provincia de Córdoba no tiene la categoría intervención, se toma como referencia la APCVC que es una institución que da esa posibilidad. En esta el honorario establecido para la intervención institucional es de \$500 la hora, por lo tanto en el presupuesto se incluiría:

7 encuentros de una hora treinta minutos	\$750 por encuentro
TOTAL: \$5250	

## **Trabajo Final de Graduación**

---

### **“Malestar Docente: una intervención para atenuarlo y asesorar a los docentes”**

Entre los recursos materiales que se necesitan y que no son aportados por la institución, más los honorarios profesionales, el presupuesto total sería de: \$5581

## Trabajo Final de Graduación

**“Malestar Docente: una intervención para atenuarlo y asesorar a los docentes”**

### CRONOGRAMA

<b>CRONOGRAMA: GRUPO DE DISCUSIÓN</b>								
Lugar: SUM (Salón de Usos Múltiples) del Centro Educativo Manuel Belgrano Tiempo de duración: 7 encuentros de 1 hora, treinta minutos cada uno. Frecuencia: una vez por semana. Tiempo total: dos meses.								
	MES 1				MES 2			
	SEMANA 1	SEMANA 2	SEMANA 3	SEMANA 4	SEMANA 1	SEMANA 2	SEMANA 3	SEMANA 4
<b>Encuentro 1:</b> Nos conocemos entre todos.								
<b>Encuentro 2:</b> ¿Con qué recursos contamos para desempeñar la labor diaria? ¿Cómo la aprovechamos en pro de mejorar las condiciones de trabajo?								
<b>Encuentro 3:</b> Síndrome de burnout.								
<b>Encuentro 4:</b> La docencia... ¿una profesión en riesgo?								
<b>Encuentro 5:</b> Los agentes de socialización: la familia, el grupo de pares, los medios de comunicación y... ¿la escuela?								
<b>Encuentro 6:</b> ¿La imagen del docente se ha desvalorizado?								
<b>Encuentro 7:</b> Cierre y conclusiones.								

## Trabajo Final de Graduación

### “Malestar Docente: una intervención para atenuarlo y asesorar a los docentes”

#### EVALUACIÓN DE IMPACTO:

Una vez aplicada la intervención, se procederá a la evaluación de los resultados. Esta se llevará a cabo quince días después de haber finalizado con los grupos de discusión con el fin de poder conocer las opiniones, aprendizajes, representaciones e ideas acerca de los temas trabajados y que han adquirido los miembros del equipo docente del Centro Educativo Manuel Belgrano. La evaluación se realizará a partir de una técnica como lo es la encuesta, que será conformada por un cuestionario con una serie de preguntas que serán respondidas por los docentes.

En este caso se procederá a evaluar los resultados a partir de un cuestionario con preguntas de valoración con escala, acerca de los temas abordados en los grupos de discusión y de la intervención propiamente dicha, esto se aplicará a las docentes. A continuación se presentará el cuestionario antes mencionado:

<b>Evaluación de impacto: usted debe valorar en una escala de 1 a 10 su grado de satisfacción y acuerdo respecto a la intervención aplicada, entendiendo que 1 representa el menor grado de satisfacción y acuerdo y el 10 lo máximo.</b>											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1. ¿Considera que el tiempo que duró la intervención fue suficiente?											
2. ¿Cómo puntuaría la intervención aplicada para abordar la temática “malestar docente”?											
3. ¿Cree que intervenciones de este tipo favorece la labor y el desempeño diario en el aula?											
4. ¿Cómo calificaría la dinámica que se estableció en el equipo que conformó el grupo de discusión?											

## Trabajo Final de Graduación

### “Malestar Docente: una intervención para atenuarlo y asesorar a los docentes”

5. ¿Cree que a partir de la intervención y de la adquisición de conocimiento se atenuaran las consecuencias que acarrea la práctica diaria?											
6. ¿Participaría nuevamente en una intervención como la que se aplicó?											

## **Trabajo Final de Graduación**

---

### **“Malestar Docente: una intervención para atenuarlo y asesorar a los docentes”**

#### **DEVOLUCIÓN A LA INSTITUCIÓN**

A partir de la aplicación del dispositivo grupal “grupos de discusión” se puede estimar que se lograran mejorar ciertos aspectos, debido a que se intenta dar respuesta y abrir espacio a aquellas problemáticas y variables que entorpecen la labor diaria, afectando física y psicológicamente a las docentes del turno tarde del Centro Educativo Manuel Belgrano. Se considera que una vez tratadas estas dificultades mediante la reflexión y el asesoramiento se podrá optimizar el trabajo en equipo, el trabajo en el aula, la comunicación inter e intra institucional, se podrá dar apertura a nuevos cambios y oportunidades en beneficio de la institución y de los recursos humanos que en ella participan.

El docente es la cara visible del proceso de enseñanza, como tal se lo debe cuidar de todas aquellas circunstancias que lo puedan afectar, porque de lo contrario se forma una cadena, un círculo vicioso de nunca acabar, es decir, el malestar que puede percibir y sentir el docente se manifiesta en el trabajo en el aula y con el alumno, este llega a su casa, los padres denotan esto y demuestran su incomodidad y desacuerdo en la escuela, exigiendo, demandando y reclamando mayor compromiso y una educación de calidad, el docente sobrepasado por estas emociones y sentimientos de frustración, hace “síntoma” de lo que es una problemática social y que pone en jacked su profesión. Por estos motivos, se considera que la aplicación de una intervención favorecerá el esclarecimiento de las problemáticas que producen el malestar docente proveyendo al maestro de herramientas para lidiar e interactuar con las demandas y exigencias que la institución y los padres solicitan, y así atenuar el impacto de las consecuencias que acarrea la práctica diaria y que recae sobre ellos.

Un espacio destinado al debate, a la discusión y a la reflexión hará eco de aquellas secuelas que deja el “malestar sobrante” (Asquini, Favilli y Fidel, 2008).

**CAPÍTULO 5: CONCLUSIONES**

## **Trabajo Final de Graduación**

### **“Malestar Docente: una intervención para atenuarlo y asesorar a los docentes”**

#### **CONSIDERACIONES FINALES**

La finalidad que se pretendió alcanzar con el Trabajo Final de Graduación, era favorecer la reflexión acerca del malestar docente y atenuar las consecuencias que recaía sobre el equipo docente del Centro Educativo Manuel Belgrano de la ciudad de Río Cuarto.

Se propuso trabajar con seis de los docentes del turno tarde de la escuela y dos de sus directivos, los cuales percibían que su labor se veía entorpecida por diversas circunstancias que provenían de la exigencia de los padres, de los alumnos y del sistema educativo. Estas exigencias se traducían en síntomas físicos y psicológicos, debido a que muchas de ellas las excedía como docentes y no contaban con un espacio para el asesoramiento, el apoyo y la reflexión para solucionarlas.

El trabajo fue desarrollado en un contexto grupal, en el mismo se han tomado entrevistas y se han leído documentos institucionales para detectar la problemática y actuar en pos de su solución. Una vez fijado el eje que guía el trabajo, malestar docente, se propuso como intervención la aplicación de un dispositivo grupal como lo es el grupo de discusión, con este se pretendió crear un espacio destinado al debate, a la discusión, al esclarecimiento y a la reflexión de aquellas problemáticas que producen el malestar docente y que acarrea como consecuencias emociones, sentimientos, acciones y síntomas negativos que se manifiestan en la figura del sujeto de la enseñanza perjudicándolo laboral y psicológicamente.

La modalidad del dispositivo se basaba en siete encuentros de una duración de una hora y media cada uno. Cada encuentro iniciaba con un disparador, que era aquel que hacía foco en el tema a tratar. Debido a que el eje fundamental era el malestar docente, los disparadores se centraban en factores que referían a él para que las docentes puedan tomar conciencia de las secuelas que este deja y para que puedan tener un espacio para canalizar lo que esto les produce.

Para dar cierre al trabajo es importante considerar que los cambios se están dando, los espacios se vienen generando y lo fundamental es poder continuar en pos del beneficio de todos los participantes de la convivencia escolar.

## Trabajo Final de Graduación

### “Malestar Docente: una intervención para atenuarlo y asesorar a los docentes”

#### REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS:

- Arancibia, V, Herrera, P, Stransser, C. (2007). *Psicología de la Educación (segunda edición)*. Chile: Editorial Alfaomega.
- Coll, C, Miras, M, Onrubia, J, Solé, I. (1998). *Psicología de la Educación*. Barcelona, España: Editorial Ediuoc.
- Esteve, J. (1994). *El malestar docente*. Argentina: Paidós Ibérica.
- Leon, O, Montero, I. (2003). *Métodos de Investigación. Psicología y Educación (tercera edición)*. Madrid, España. Editorial Mc Graz- Hill.
- Maldonado, H. (2001). *Escritos sobre Psicología y Educación*. Córdoba, Argentina: Editorial Espartaco.
- Muzlera, S, Guidolin, E, Kahane, G, Puebla, P. (2012). *Coordinación de grupos. Experiencias y aportes técnicos*. Argentina: Editorial de la Universidad de Aconcagua.
- Solé, I. (1998). *Orientación educativa e Intervención Psicopedagógica*. Madrid, España.
- Thomet, N & Vozza, A (2006). *Manual de elaboración de proyectos*. La Paz, Oficina de la OIT para los Países Andinos.
- Vieytes, R. (2004). *Metodología de la investigación de las organizaciones, mercado y sociedad*. Buenos Aires, Argentina. Editorial: de las Ciencias.
- Yuni, J, Urbano, C. (2008). *Técnicas para investigar*. Córdoba, Argentina: Editorial Brujas.
  
- Asquini, I., Favilli, G., Fidel, V. (2008). Apuntes para pensar el vínculo pedagógico entre directivos y docentes en: Zelmanovich, P. (Coordinación autorial) **Dirigir las escuelas primarias hoy. Itinerario en siete estaciones**. Revista de la Escuela de Capacitación Docente. Centro de Pedagogías de Anticipación. Buenos Aires. Gobierno de la Ciudad. Disponible en: [www.buenosaires.gov.ar/cepa](http://www.buenosaires.gov.ar/cepa).

## Trabajo Final de Graduación

---

### “Malestar Docente: una intervención para atenuarlo y asesorar a los docentes”

- Lago, R. & Onrubia, J. (2008). Una estrategia general de asesoramiento para la mejora de la práctica educativa. *Profesorado. Revista de Currículum y Formación de Profesorado*, 12(1) 1-13. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=56717073021>
- Ley Nacional de Educación (2006) disponible en: [http://portal.educacion.gov.ar/consejo/files/2009/12/ley\\_de\\_educ\\_nac1.pdf](http://portal.educacion.gov.ar/consejo/files/2009/12/ley_de_educ_nac1.pdf)
- Martínez, D (2006). *Factores de riesgo psíquico en el trabajo docente*. Disponible en: [http://www.fae.ufmg.br/estrado/documentos/factores\\_de\\_riesgo\\_psiquico.PDF](http://www.fae.ufmg.br/estrado/documentos/factores_de_riesgo_psiquico.PDF)
- Prieto Ursua, M, Bermejo Toro, L. (2006). Contexto laboral y malestar docente en una muestra de profesores. *Revista de Psicología del Trabajo y las Organizaciones*: recuperado de [http://www.academia.edu/3627212/Contexto\\_laboral\\_y\\_malestar\\_docente\\_en\\_una\\_muestra\\_de\\_profesores](http://www.academia.edu/3627212/Contexto_laboral_y_malestar_docente_en_una_muestra_de_profesores).
- Rodríguez Trujillo, N. (2009). Asesoramiento en Aula: Hacia un modelo de mejora profesional de docentes. *Revista de Pedagogía*, 30(86) 135-160. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=65911663007>
- Síndrome de Burnout (2015) disponible en : <http://www.lanacion.com.ar/221939-malestar-docente>

## Trabajo Final de Graduación

“Malestar Docente: una intervención para atenuarlo y asesorar a los docentes”

### ANEXOS

#### ANEXO I: GRILLA DE PAUTAS PARA LAS ENTREVISTAS SEMIESTRUCTURADAS

**Grilla de pautas para la entrevista con la directora y vice directora de la institución.**

- » Profesión.
- » ¿Cuántos años hace que trabaja en la institución?
- » ¿Qué funciones cumple en su cargo?
- » ¿Cuánta gente trabaja en la institución?
- » ¿Qué conoce acerca de la historia de la escuela?
- » ¿Qué misión y visión persiguen?
- » ¿Cuál cree que son las mayores dificultades y/o problemáticas?
- » Frente a las dificultades y/o problemáticas: ¿Cómo lo solucionan? ¿Recurren a algún profesional u organismo?
- » ¿Cree necesaria la incorporación de profesionales a la institución?
- » ¿Considera necesaria la incorporación de un psicólogo? ¿Qué cree que aportaría y/o solucionaría?

**Grilla de Pautas para las entrevistas con las docentes representantes de cada grado:**

- » Profesión
- » ¿Cuánto hace que trabaja en ésta institución?
- » ¿Cómo es su rol y su modalidad de trabajo?
- » ¿Ha trabajado antes en otra institución?
- » Actualmente: ¿Trabaja en otra institución?
- » ¿Cómo se siente ejerciendo su profesión?
- » ¿Considera que hay cosas a modificar en la institución?
- » ¿Cree que hay dificultades a la hora de trabajar y desenvolver sus tareas en el aula y por fuera de ella, es decir, con el entorno del alumno? ¿Cuáles?
- » A nivel institucional: ¿Cree que hay alguna problemática que dificulta su accionar como docente?
- » ¿Usted cree necesaria la incorporación de otro profesional dentro de la escuela? ¿Considera que el psicólogo solucionaría alguna problemática?

## Trabajo Final de Graduación

“Malestar Docente: una intervención para atenuarlo y asesorar a los docentes”

### ANEXO II: CONSIDERACIONES ÉTICAS

#### Carta Informativa sobre el Consentimiento Informado para Participantes de Investigación

La presente investigación es conducida por Manavella, Laura Paola, estudiante de la carrera de Psicología en la Universidad Siglo 21. La meta de este estudio es llevar a cabo un Proyecto de Aplicación Profesional, que tiene como objetivo realizar un relevamiento de la institución. El mismo arrojará como resultado una problemática, necesidad o demanda, a partir de la cual se realizará una propuesta de acción para su posible solución.

A quienes accedan a participar en este estudio, se les pedirá que brinden información acerca del establecimiento, de su práctica, de su modalidad de trabajo, mediante entrevistas con una duración aproximada de 60 (sesenta) minutos. La participación en esta investigación es estrictamente voluntaria.

La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Sus respuestas serán anónimas.

A continuación se presenta un consentimiento informado que ustedes deberán firmar, posterior lectura. El mismo no será entregado a nadie, y una vez concluido el estudio de investigación y aprobado el Trabajo Final de Graduación, será destruido a los fines de preservar la identidad de los participantes.

Si tienen alguna duda sobre este proyecto, pueden hacer preguntas en cualquier momento, durante su participación en él. Igualmente, pueden retirarse del proyecto si así lo deciden, sin que eso los perjudique de ninguna forma. Si ustedes desean información acerca de los resultados obtenidos en general, pueden ponerse en contacto a través de e-mail a la siguiente dirección: [laura\\_manavella@hotmail.com](mailto:laura_manavella@hotmail.com), y una vez finalizada la investigación, y que sea aprobada por la Comisión Evaluadora, se les enviará una copia del mismo. Desde ya les agradezco su participación.

Firma: \_\_\_\_\_

Manavella, Laura Paola - Estudiante de Lic. en Psicología Legajo: PSI01763

## Trabajo Final de Graduación

**“Malestar Docente: una intervención para atenuarlo y asesorar a los docentes”**

### **Consentimiento Informado de participación en la Investigación**

Acepto participar voluntariamente de esta investigación conducida por Manavella, Laura Paola, estudiante de Psicología de la Universidad Siglo 21. He sido informado/a sobre la meta de este estudio, que es llevar a cabo un Proyecto de Aplicación Profesional que consiste en realizar un relevamiento de la institución. El mismo arrojará como resultado una problemática, necesidad o demanda, a partir de la cual se realizará una propuesta de acción para su posible solución. Dicha propuesta será un aporte desde una mirada profesional.

Me han indicado también que mi colaboración en este estudio consiste en brindar información del establecimiento, de la práctica, de la modalidad de trabajo, mediante entrevistas que durarán aproximadamente 60 (sesenta) minutos.

Reconozco que la información que yo provea en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y no será utilizada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio sin mi consentimiento. He sido informado acerca de que puedo hacer preguntas sobre el proyecto en cualquier momento y que puedo retirarme del mismo cuando así lo decida, sin que esto acarree perjuicio alguno para mi persona. De tener preguntas sobre mi participación en este estudio, puedo contactar a Manavella, Laura Paola a través del e-mail: [laura\\_manavella\\_@hotmail.com](mailto:laura_manavella_@hotmail.com)

Entiendo que se me entrega una carta informativa y que puedo pedir información sobre los resultados de este estudio cuando éste haya concluido.

Firma del participante

Fecha:.....

## Trabajo Final de Graduación

“Malestar Docente: una intervención para atenuarlo y asesorar a los docentes”

### ANEXO III: ENTREVISTAS

#### ENTREVISTAS A LOS DIRECTIVOS DE LA INSTITUCIÓN.

##### ENTREVISTA: DIRECTORA DE LA INSTITUCIÓN

**1) Profesión**

- Profesora de la Enseñanza Primaria

**2) ¿Cuánto hace que trabaja en esta institución?**

- Hace cuatro años que trabajo aquí, tengo treinta años de experiencia por lo que trabaje en otras instituciones...

**3) Como directora de la institución ¿Qué funciones cumple?**

- Yo gestiono la institución, me encargo de la administración pedagógica.

**4) ¿De quién depende usted? ¿y la escuela?**

- De la Inspección Técnica de zona 4110, y esta a su vez de la Subinspección de la Cuarta Región.

**5) ¿Qué me puede contar acerca de la historia de la institución?**

- Te puedo contar que es una escuela centenaria, cumplió ciento diez años, tiene una gran trayectoria porque paso de ser una escuela de tercera categoría a una de primera. Fue la primera Escuela Terminal, de allí por su trayectoria, es una escuela muy demandada, por la zona, su ubicación que es céntrica, además es un polo, es decir tiene Jardín, nivel primario y nivel medio en el mismo lugar...

**6) ¿Los tres niveles están bajo su supervisión?**

- No, cada nivel tiene su directora, pero la cooperadora de esta escuela (nivel primario) fue la que creó el secundario, con su sacrificio, la han construido.

**7) ¿Cuál cree que es la misión y la visión que persiguen?**

- Eso está bien detallado en el PEI, pero para mí todos los días perseguimos la idea de atender a la diversidad, lograr el ingreso y permanencia. Lograr además, conocimientos socialmente validos y útiles para preparar al alumno para que ingrese al secundario...

## Trabajo Final de Graduación

### “Malestar Docente: una intervención para atenuarlo y asesorar a los docentes”

#### 8) ¿Cuánta gente trabaja aquí?

- Son 41 personas en general entre los dos turnos, 24 docentes, 4 porteras, 6 profesores de las actividades especiales (educación física, tecnología, música, inglés, computación), 6 personas en actividades pasivas...

#### 9) ¿Cómo es la comunicación con ellos? ¿Cómo es el trato?

- El trato es muy correcto y cordial, hay buena comunicación entre todos, con algunos más con algunos menos, pero siempre con respeto. Hay mejores docentes en cuanto a la predisposición, formación, y ganas de trabajar que en otros...

#### 10) ¿Cómo es la relación con los padres?

- Y, es tirante, hay particularidades, pero es engorroso, son muy demandantes, pero no de conocimientos sino demandantes de otras cosas o se quejan por las que hay...

#### 11) ¿Cree que hay dificultades? ¿Cómo las solucionan?

- Dificultades hay siempre, más allá de que logramos un buen equilibrio haciendo que trabajen todos, trabajando en el crecimiento, en la diversidad. Por ejemplo hoy en día acá ya no tenemos grados islas, se trabaja en conjunto... cuando surge algún problema se trabaja en las reuniones de personal, de acuerdo a la problemática, si es con un turno en particular, se soluciona con ese turno, sino en las reuniones de personal.

#### 12) ¿A qué problemáticas se refiere?

- Problemas de aprendizaje, problemas pedagógicos, criterios de evaluación, hay que acodar sobre las falencias que hay...

#### 13) ¿Frente a las problemáticas, con alumnos, recurren a algún profesional u organismo?

- Para casos muy particulares, graves y serios se recurre al EPAE, si son problemas menores recurrimos a la inspectora. Por ahí se llaman a profesionales para que den charlas a los alumnos, pero no para nosotras, nosotras necesitamos capacitación...

## Trabajo Final de Graduación

---

### “Malestar Docente: una intervención para atenuarlo y asesorar a los docentes”

#### 14) ¿Para qué cree que sería necesaria la capacitación?

- Capacitación y asesoramiento, charlas o algo para que nos ayude a cómo atender a la diversidad, porque esta es complicada, tenés dificultades conductuales, son agresivos, y uno como docente no sabe todo, no sabemos cómo manejar ciertas situaciones...

#### 15) Frente a esto, ¿Cree necesaria la incorporación de otros profesionales?

- Si, totalmente convencida de que los equipos son fundamentales para el acompañamiento para los docentes y para los alumnos, que nos brinde el apoyo suficiente, porque hay cosas que yo no puedo brindar, porque desconozco, porque soy docente y no psicopedagoga, ni psicóloga, ni fonoaudióloga, improvisar no sirve.

En mi experiencia, te puedo decir que es histórico el pedido al gobierno de esto, pero no hay partidas...

#### 16) ¿Por lo general quienes detectan las dificultades de los chicos?

- Lamentablemente nosotros somos los primeros en detectarlo, a no ser que lo detecten en el jardín y muy pocas veces en la casa, los padres trabajan mucho y no se hacen cargo de los chicos, vuelcan toda esa responsabilidad en la escuela.

#### 17) Y de un psicólogo ¿cree qué es necesario?

- Si por supuesto, porque me parece que podríamos trabajar mucho, hacer sesiones conjuntas con las docentes para poder volcar lo que nos pasa... lo que sucede acá adentro es complicado, si vos ves un niño que no aprende, probas estrategias, haces actividades, le comunicas a los padres y no lo aceptan porque dicen que discriminamos al chico, y no hacen nada y eso te pone mal, te frustra, porque uno quiere que el niño aprenda y a veces hay cosas que lo dificultan y las docentes no pueden hacer nada porque como te decía son docentes y no psicopedagogas ni psicólogas, tal vez en un futuro necesiten ser todo eso para poder dar clases...

## **Trabajo Final de Graduación**

---

### **“Malestar Docente: una intervención para atenuarlo y asesorar a los docentes”**

Creo que también haría falta un psicólogo para los alumnos y para las familias, porque hay una falta de límites terrible, pérdida de valores, un desgaste que nosotras no sabemos qué hacer...

#### **18) ¿Qué factores hacen que no puedan conseguir la incorporación de un profesional?**

- Principalmente la debilidad del sistema, porque el gobierno no acepta la falta que hace. Se le da demasiada responsabilidad al docente, la familia está ausente, pero exige demasiado, no exigen conocimientos o se quejan por los contenidos o por lo pedagógico, te exigen otras cosas, que tienen que ver con problemas y conflictos sociales, pretenden que la escuela sea una guardería, pero esto por comodidad, porque te dicen “yo trabajo, no puedo venir a buscarlo antes”, como si el tiempo nuestro y el de las docentes no valiera, a veces a las 7 de la tarde te vienen a buscar al chico y uno no puede dejarlo solo, tiene muchas responsabilidades...

Además la legislación no contempla a los profesionales, no hay cargos, no aceptan lo necesario que es, y yo como directora no puedo inventar un cargo, porque me excede, no es mi responsabilidad, es todo político esto, todo del gobierno.

#### **19) ¿Cuál cree que son las fortalezas de esta escuela?**

- Fortalezas tenemos muchas como la adaptación a los cambios a las circunstancias, la búsqueda de mejorar permanentemente, buen clima, las suplentes siempre elijen volver a la escuela, además nos guiamos por el Plan Nacional de Formación... pero más allá de todas estas fortalezas hay cuestiones que nos preocupan, los embarazos, las jubilaciones, la cantidad de gente en actividades pasivas, pero bueno cada día nos proponemos mejorar y avanzar en el conocimiento y en lo pedagógico que es nuestra prioridad.

## Trabajo Final de Graduación

### “Malestar Docente: una intervención para atenuarlo y asesorar a los docentes”

#### ENTREVISTA: VICEDIRECTORA

**1) Profesión:**

- Docente.

**2) ¿Qué cargo ocupa?**

- Soy una de las vicedirectora de la escuela.

**3) ¿Hay más vicedirectoras?**

- Si, somos tres que nos turnamos en la mañana y la tarde...

**4) ¿Cuánto hace que trabaja es ésta institución?**

- Hace veinticinco años que trabajo en esta escuela, desde que me nombraron titular hasta que concurse por el puesto de vicedirectora, trabajo aquí.

**5) ¿Cómo es su rol y su modalidad de trabajo?**

- Yo específicamente coordino quinto y sexto grado de cada turno y además hago certificados, planillas, tramites, atiendo al público, cosas extras...

**6) ¿Cómo se siente ejerciendo su profesión?**

- Y me gusta, me siento cómoda, son muchos años en ésta escuela, la conozco mucho, si bien he hecho suplencias en otros lados, desde mi titularidad estoy acá...

**7) ¿Considera que hay dificultades o problemáticas aquí?**

- Si, muchos, considero que el primer problema es el de disciplina de los chicos, pero por una falta de espacio físico, son muchos alumnos y hay poco espacio... otro de los problemas es que la mayoría de los padres son profesionales y exigen mucho a la escuela, requieren más explicaciones, demandan más cosas, esa es la mayoría, hay un grupo de padres que no, pero esto tiene relación con la diversidad de la población, porque vienen chiscos de distintos barrios, de distintas partes de la ciudad, es una población muy heterogénea...

**8) A nivel institucional, ¿crees que hay alguna problemática?**

## Trabajo Final de Graduación

### “Malestar Docente: una intervención para atenuarlo y asesorar a los docentes”

- Y problemas hay, hay mucha demanda de arriba y poco tiempo y esto hace que uno necesite a alguien que nos dé una mano...

#### 9) ¿Se refiere a la incorporación de algún profesional o de varios?

- Si a eso me refiero, a un gabinete que trabaje con los niños con problemas, y para que trabaje con aquellos que se detectan, porque a veces se pasa el año y no sabemos qué hacer con esos niños

#### 10) ¿Recurren a alguien para solucionar estas dificultades?

- En problemáticas muy graves acudimos a la EPAE

#### 11) ¿De quién depende el EPAE? ¿Qué es lo que hace?

- Del ministerio de Educación, más precisamente de la cuarta región. Esta institución no trabaja con el alumno, trabaja con el docente, pero es muy difícil de conseguir porque de él dependen todas las escuelas por ello vienen solo en casos muy graves...

#### 12) ¿Crees que sería necesario la incorporación de un psicólogo?

- Si, hace desde que empecé que se viene pidiendo, sería un ideal que haya uno, pero es histórico el pedido de un psicólogo como así también de un equipo...

#### 13) ¿Qué crees que aportaría un psicólogo o que ayudaría a resolver?

- Un psicólogo ayudaría a orientar al docente, en cómo manejar ciertas situaciones de alumnos con problemas emocionales, de conducta o de aprendizaje... ayudaría en el asesoramiento para los docentes pero también ayudaría a los chicos que no tienen mutual ni condiciones económicas, porque los padres a veces ven que es necesario que su hijo vaya a un psicólogo pero te dicen “no puedo mandarle” y es una realidad porque son tratamientos extensos y no todos pueden...

#### 14) ¿A qué ayudaría el psicólogo a los docentes?

- Bueno como te dije al asesoramiento, al acompañamiento y en sugerir pero también creo que ayudaría a que puedan “desenchufarse”, porque el docente no corta nunca, no se puede separar de lo que le sucede a los alumnos, se involucra mucho y por más que uno diga que hay que separar las

## Trabajo Final de Graduación

---

### “Malestar Docente: una intervención para atenuarlo y asesorar a los docentes”

cosas, no se puede, y más cuando son chicos, me parece que sería distinto en el secundario...

**15) A su criterio ¿cuáles cree que son las debilidades y las fortalezas de la institución?**

- Como fortalezas te podría decir que la mayoría de los profesionales son titulares, hay un buen equipo directivo y buen clima laboral. Y como debilidades, poco personal de limpieza, reducido el espacio físico, no hay ningún programa del gobierno para afrontar nuestras necesidades ni de capacitación, y que no hay rápidas soluciones por parte del gobierno.

**16) ¿Reciben ayuda económica para solventar gastos y/o necesidades?**

- Del gobierno casi nada, a nosotros nos ayuda mucho la Cooperadora de la escuela.

**17) ¿Por quién está compuesta cooperadora? ¿Qué hace?**

- Está conformada por padres y docentes, y recauda fondos para satisfacer necesidades de la escuela.

## Trabajo Final de Graduación

### “Malestar Docente: una intervención para atenuarlo y asesorar a los docentes”

#### ENTREVISTAS A DOCENTES DE CADA GRADO.

Es importante recalcar que las preguntas realizadas están destacadas en negrita.

#### ENTREVISTA 1

**1) Profesión:**

-Docente, maestra de grado. Docente de primer grado.

**2) ¿Cuánto hace que trabaja es ésta institución?**

- 6 años hace que trabajo en esta escuela.

**3) ¿Ha trabajado antes en otra institución?**

- Sí, trabaje en la escuela Provincia Santa Cruz, y en las sierras en la Escuela Alberdi.

**4) Actualmente, ¿trabaja en otra institución?**

- No no sólo trabajo acá.

**5) ¿Cómo es su rol y su modalidad de trabajo?**

- Bueno nosotras trabajamos en equipo... y soy jornada extendida a sexto grado, la extensión es artística.

**6) ¿Cuándo decís que trabajas en equipo a que se refiere?**

- Trabajamos en equipo con las docentes de segundo grado de las otras divisiones...

**7) ¿Cómo se siente ejerciendo su profesión?**

- A mí me encanta mi profesión, me llevo bien con todos, soy muy conciliadora por lo que tengo relación con los padres de los chicos, con los alumnos...

**8) ¿Considera que hay cosas a modificar en la institución?**

- Sí, siempre hay cosas que modificar, desde lo mobiliario, estructura, los espacios, porque yo a veces para la jornada no tengo aula para ir. También las estrategias de trabajo para con el alumno

**9) ¿Cree que hay dificultades a la hora de trabajar y desenvolver su tarea en el aula y por fuera de ella, es decir, con el entorno del alumno?**

- Sí, porque hay chicos con problemas de aprendizaje, de conducta, chicos que vienen sin comer y con problemas económicos de la familia de no poder

## Trabajo Final de Graduación

---

### “Malestar Docente: una intervención para atenuarlo y asesorar a los docentes”

solventar un tratamiento... con los padres tengo buena relación pero tenés a aquellos que no reconocen los problemas de los hijos, no es fácil pero uno los advierte... en general se ve que faltan límites, hay que buscar estrategias...

**10) ¿Usted cree necesaria la incorporación de un profesional dentro de la escuela? ¿Considera que el psicólogo solucionaría alguna problemática? ¿Cuáles?**

- Si para algunos casos si se necesitaría un profesional, un gabinete... además una unidad pedagógica porque hay chicos que llegan a sexto grado sin saber escribir, se necesita alguien que los acompañe.... Y un psicólogo creo sí sería muy necesario para que nos oriente y para que nos de instrumentos para sobrellevar el trabajo diario, además tenés veintiséis chicos, con historias diferentes, padres separados, que se pelean, ayer una nena lloraba en el aula porque los padres se peleaban en la casa, y se armo un clima en el aula que viste todos empezaron a hablar de sus cosas, se necesitaría un psicólogo para desahogar todas esas cosas y para manejarlas por supuesto...

## Trabajo Final de Graduación

### “Malestar Docente: una intervención para atenuarlo y asesorar a los docentes”

#### ENTREVISTA 2

**1) Profesión:**

- Maestra de grado. Segundo grado.

**2) ¿Cuánto hace que trabaja en ésta institución?**

- Dos años

**3) ¿Cómo es su rol y su modalidad de trabajo?**

-Doy en segundo grado con la unidad pedagógica, esto quiere decir que pasas de primer grado a segundo con los mismos alumnos. Doy además jornada extendida en sexto, en el área de ciencias.

**4) ¿Ha trabajado antes en otra institución?**

- Si, en la zona

**5) Actualmente: ¿Trabaja en otra institución?**

-No

**6) ¿Cómo se siente ejerciendo su profesión?**

-Bien porque es lo que elegí lo que me gusta, me gusta enseñar...

**7) ¿Considera que hay cosas a modificar en la institución? ¿Cuáles?**

- Si, la toma de decisiones, no hay delegación de actividades, todo pasa por una sola persona que es la directora

**8) ¿Cree que hay dificultades a la hora de trabajar y desenvolver sus tareas en el aula y por fuera de ella, es decir, con el entorno del alumno? ¿Cuáles?**

- Sí, no siempre pero si, por ejemplo yo tengo un nene que tiene retraso madurativo, tiene 7 años y su edad madurativa es de 4, la madre no acepta las dificultades y recién ahora después de un año lo llevo a un neurólogo y psicopedagoga.. también hay falta de acompañamiento de los padres hacia algunos de los niños.

Otra cosa es que no hay proyecto de unificación de formas de trabajar entre los docentes cuando se cambia de grado, con la unidad pedagógica en primero y segundo grado sí, pero no en tercer grado, acá ya cambia..

**9) A nivel institucional: ¿Cree que hay alguna problemática que dificulta su accionar como docente?**

## Trabajo Final de Graduación

---

### “Malestar Docente: una intervención para atenuarlo y asesorar a los docentes”

- Hay dificultades pero no me impiden desenvolverme como docente, puedo dar clases, pero hay ciertas normas que se deben cumplir...

**10) ¿Usted cree necesaria la incorporación de otro profesional dentro de la escuela? ¿Considera que el psicólogo solucionaría alguna problemática?**

- Si, el psicólogo solucionaría muchas, a nivel docente y a nivel alumnos. Lo que hace falta es el asesoramiento para la implementación de estrategias, porque los especialistas mandan los informes con sugerencia y pautas, pero no como tratar la problemática, lo que tenemos que sacar las estrategias de la galera y ver que funciona o no.

## Trabajo Final de Graduación

### “Malestar Docente: una intervención para atenuarlo y asesorar a los docentes”

#### ENTREVISTA 3

**1) Profesión y grado en el que da.**

- Profesora de la enseñanza primaria. Tercer grado

**2) ¿Cuánto hace que trabaja en ésta institución?**

- Hace doce años que doy clases en esta escuela, pero he trabajado en otras escuelas de la zona y de acá de la ciudad.

**3) ¿Cómo es su rol y su modalidad de trabajo?**

- Bueno yo en tercero doy las 4 áreas completas de forma integrada. Integramos las áreas, partimos de las ciencias sociales y de ahí se interrelaciona todo lo demás, como un bloque.. vemos textos más del orden de la ciencia y de allí vemos con qué se relaciona, hay contenidos que no se pueden integrar y se dan por separado...

**4) ¿Cómo se siente ejerciendo su profesión?**

- Bien me siento bien...

**5) ¿Cree que hay dificultades a la hora de trabajar y desenvolver sus tareas en el aula y por fuera de ella, es decir, con el entorno del alumno? ¿Cuáles?**

- Yo tengo dos casos en el aula con adaptación curricular, con problemas de lenguaje, ellos ya vienen desde el jardín con ese diagnóstico y lo que hago es adaptar las tareas, es decir, las tareas se relacionan con la del resto, pero son diferentes porque se dan temas de primer y segundo grado, se integran con el resto pero sus actividades son totalmente diferentes.

**6) A nivel institucional: ¿Cree que hay alguna problemática que dificulta su accionar como docente?**

- No porque la escuela se modifica en la marcha, los chicos se adaptan bien y hay buena predisposición...

**7) Y aun así, ¿Cree necesaria la incorporación de un psicólogo?**

- Sí, porque hay problemáticas mayores, hay muchos chicos con problemas, en casos graves es necesario un profesional así para que te diga que hacer, como actuar, porque nosotras no podemos hacer mucho...

Además hay grandes problemas familiares que repercuten en el aprendizaje y en el comportamiento, y nosotras como docentes hay días que “pedimos socorro”,

## Trabajo Final de Graduación

---

### “Malestar Docente: una intervención para atenuarlo y asesorar a los docentes”

porque lo que ocurre es que hay padres que no aceptan las realidades de sus hijos, piensan que los discriminamos pero no es así, nosotros vemos cosas que en la casa seguro no las hacen por falta de espacio... y frente a esto creo que necesitaríamos un psicólogo para nosotras también, porque realmente necesitamos un asesoramiento, alguien que te diga cómo actuar, qué hacer, para que podamos ayudar a los alumnos también.

#### **8) ¿Han recibido ayuda alguna vez? ¿A quién recurren frente a estas situaciones?**

- No, nunca hemos tenido a alguien, si tenemos reuniones con algunos de los profesionales particulares de los niños, pero no todos pueden acceder a un profesional, o porque les cuesta ver la realidad del chico, o por falta de dinero o por distintos motivos.

Nosotras nos ayudamos entre nosotras, nos apoyamos en los directivos también...

## Trabajo Final de Graduación

### “Malestar Docente: una intervención para atenuarlo y asesorar a los docentes”

#### ENTREVISTA 4

**1) Profesión:**

- Docente, soy maestra de cuarto grado.

**2) ¿Cuánto hace que trabaja en ésta institución?**

- Acá hace cinco años que trabajo...

**3) ¿Ha trabajado antes en otra institución?**

- Si trabaje en otras escuelas haciendo suplencias...

**4) Actualmente: ¿Trabaja en otra institución?**

- No ahora no trabajo en otro lugar que no sea acá

**5) ¿Cómo se siente ejerciendo su profesión?**

- Me siento a gusto...

**6) ¿Considera que hay cosas a modificar en la institución?**

- No, no se me ocurre.

**7) ¿Cree que hay dificultades a la hora de trabajar y desenvolver sus**

**tareas en el aula y por fuera de ella, es decir, con el entorno del alumno?**

- Si lo más dificultoso es el comportamiento de los chicos y la falta de comunicación con los padres, no hay buena comunicación...

**8) A nivel institucional: ¿Cree que hay alguna problemática que dificulta su accionar como docente?**

- Esta es una institución muy grande, hay varios chicos con dificultades que no reciben tratamiento y que lo necesitarían, son pocos los que son atendidos por profesionales pero por fuera de la escuela

**9) ¿Usted cree necesaria la incorporación de otro profesional dentro de la escuela? ¿Considera que el psicólogo solucionaría alguna problemática?**

- Si totalmente, un gabinete sería lo óptimo, porque frente a los chicos que tienen problemas, todo recae sobre el docente y uno por más que se forme permanentemente y te actualices, hay cosas que se escapan, uno no sabe todo y termina involucrándose en las distintas cosas que pasan...

## Trabajo Final de Graduación

### “Malestar Docente: una intervención para atenuarlo y asesorar a los docentes”

#### ENTREVISTA 5

**1) Profesión:**

- Docente, de quinto grado

**2) ¿Cuánto hace que trabaja en ésta institución?**

- Este es el séptimo año que trabajo en la escuela Manuel Belgrano

**3) ¿Ha trabajado antes en otra institución?**

- Si si trabaje en otras escuelas de la ciudad

**4) Actualmente: ¿Trabaja en otra institución?**

- No

**5) ¿Cómo es su rol y su modalidad de trabajo?**

Bueno en general el trabajo acá es por módulos y por áreas, yo doy matemática y ciencias naturales, según el horario establecido desde dirección.

**6) ¿Cómo se siente ejerciendo su profesión?**

- Bien pero es frustrante, los chicos no responden, no tienen interés por nada y por nadie, uno tarta de cambiar las estrategias, de que ellos decidan que quieren hacer y nada, no se enganchan y se hace muy pesado todo.

**7) ¿Considera que hay cosas a modificar en la institución?**

- Sí, muchas cosas, el manejo de la información es una, la toma de decisiones, es otra, acá es todo muy jerárquico y no es consensuado, no se consulta nada, con decirte que hay cosas que ni las vice- directoras saben lo que pasan... es muy verticalista esta escuela

**8) ¿Cree que hay dificultades a la hora de trabajar y desenvolver sus tareas en el aula y por fuera de ella, es decir, con el entorno del alumno? ¿Cuáles?**

- Yo creo que las dificultades las da el grupo, uno se prepara continuamente pero todo depende del alumno y de los padres que no se ocupan tampoco...

**9) A nivel institucional: ¿Cree que hay alguna problemática que dificulta su accionar como docente?**

## Trabajo Final de Graduación

---

### “Malestar Docente: una intervención para atenuarlo y asesorar a los docentes”

- Si, esta semana el problema es con la cooperadora, los padres se pelean con la directora, con las docentes, se pelean entre padres y padres, la institución está en conflicto y eso por supuesto repercute.

#### **10) ¿Usted cree necesaria la incorporación de otro profesional dentro de la escuela? ¿Considera que el psicólogo solucionaría alguna problemática?**

- No solo de un profesional, sino de un gabinete, de un equipo multidisciplinario compuesto por fonoaudiólogos, psicopedagogos, psicólogos, ayudantes terapéuticos, maestras especiales, porque hay casos de chicos donde hay riesgos para el chico mismo y para sus compañeros, hay casos de chicos con síndrome de asperger, hiperactivos, con dificultades a los que se le hace recorte de horarios, encima los especialistas te mandan los certificados y los informes que uno no sabe ni entiende, de eso se necesitaría. El psicólogo sería muy necesario para ayudar a tramitar los problemas emocionales de los chicos que sufren porque sus padres los abandonaron, se separaron y hablan pestes del otro padre al frente del chico, y todo eso hace que explote por algún lado acá en la escuela. Y para que nos ayude a las docentes también porque uno tiene que guardar la compostura y fingir esa impotencia y frustración de la que te hable antes.

## Trabajo Final de Graduación

### “Malestar Docente: una intervención para atenuarlo y asesorar a los docentes”

#### ENTREVISTA 6:

**1) Profesión:**

-Docente, maestra de grado. Docente de sexto grado.

**2) ¿Cuánto hace que trabaja es ésta institución?**

-En esta institución catorce años

**3) ¿Ha trabajado antes en otra institución?**

-Sí, hace treinta y tres años que me dedico a la docencia, primero di en General Cabrera, después me trasladaron acá a Río Cuarto, y di clases en distintas escuelas, en el Barrio Alberdi, Banda Norte, hasta que me trasladé acá, a esta escuela.

**4) Actualmente, ¿trabaja en otra institución?**

-No, no, porque si quieres hacer las cosas bien y trabajar bien, hay que trabajar en un solo lugar, ese es mi criterio. Trabajar en la escuela lleva mucho tiempo, que hay que hacer correcciones, planificaciones, programar actos, libretas y más cosas que ocupan mucho tiempo.

**5) ¿Cómo es su rol y su modalidad de trabajo?**

-Bueno, mi trabajo es por áreas y por módulos, yo doy matemática y ciencias naturales. Los módulos son de lunes a jueves de 13:30 a 15:30, y vamos rotando con la otra señorita que da lengua y ciencias sociales.

**6) ¿Cómo se siente ejerciendo su profesión?**

- Cansada me siento, no cansada de dar clases, cansada de no encontrar una respuesta, un acompañamiento para que el alumno pueda aprender. Estamos solas, todo recae sobre el docente, la familia, los padres, la institución, todos. Hoy los chicos que tengo son un grupo demandante, muy demandante, tenés que estar encima de ellos.

Me siento cansada y frustrada, porque encima tengo la sobre-exigencia de preparar lo mejor posible a los chicos para que empiecen el secundario, porque en el secundario son un número y un promedio....

**7) ¿Considera que hay cosas a modificar en la institución?**

-Sí, siempre, más que modificar, evaluar y hacer continuos reajustes...

**8) ¿Cuáles serían esos reajustes?**

## Trabajo Final de Graduación

### “Malestar Docente: una intervención para atenuarlo y asesorar a los docentes”

- Desde las estrategias para con los alumnos, alguien que pueda sostener estos procesos.

#### **9) ¿Cree que hay dificultades a la hora de trabajar y desenvolver sus tareas en el aula y por fuera de ella, es decir, con el entorno del alumno?**

- Sí siempre, el niño es un todo, con situaciones familiares favorables o desfavorables, es un todo... acá hay muchas problemáticas, hay chicos que se la pasan solos en la casa, que los padres trabajan todo el día y cuando llegan no revisan si los chicos tienen deberes, hay poca atención de los padres, con decirte que algunos vienen sin comer, sin dormir porque a lo mejor se quedaron hasta las dos de la mañana metidos en las redes sociales, les falta límites por parte de los padres. Se perdieron muchos valores, las actitudes y por sobre todo el compromiso, el concurrir, el cumplir, todo eso.

Yo puedo comprender esas situaciones, pero la multiplicidad de familias con las que te encontras... acá hay de todo.

#### **10) A nivel institucional: ¿Cree que hay alguna problemática que dificulta su accionar como docente?**

- No me atrevería a decir que sí, porque al contrario, hay apertura para llevar a cabo propuestas, proyectos, pero no hay nadie que nos sostenga frente a las problemáticas que surgen...

#### **11) ¿Usted cree necesaria la incorporación de un profesional dentro de la escuela? ¿Considera que el psicólogo solucionaría alguna problemática? ¿Cuáles?**

- No solo se necesita un psicólogo, se necesitaría de un equipo de un gabinete, con psicopedagogos para los niños que tienen algún problema desde lo pedagógico, y un psicólogo, para orientarnos a nosotras las docentes en el trabajo con los chicos, que nos asesore como manejar algunas situaciones, qué hacer y cómo trabajar para no llevarnos esa “carga”, esa tristeza a la casa, porque uno no es que hace que no pasa nada y piensa “que se arreglen los padres”, al contrario, yo como madre y como docente me llevo una carga a mi casa, una gran carga, porque uno piensa que le habrá pasado en la casa o en la familia para que haga eso...

## Trabajo Final de Graduación

---

### “Malestar Docente: una intervención para atenuarlo y asesorar a los docentes”

El otro día tres alumnas de mi grado se auto-agredieron puntual y concretamente, yo no tengo la formación necesaria para saber qué hacer, un psicólogo nos ayudaría a saber qué hacer, como reaccionar y cómo manejar estas situaciones que nos exceden como docentes, sería un gran apoyo, me parece... nosotras podemos contener a los alumnos, pero quién a nosotras...

En lugar de priorizar en festivales en el Centro Cívico, para obtener más votos, que prioricen en la creación de equipos para la escuela, no digo un equipo para cada escuela, pero uno cada cuatro por lo menos, que vayan una vez por semana y nos ayuden.. Pero no, acá es todo al revés.

#### **12) ¿Alguna vez contaron con la presencia de algún profesional aquí en la escuela?**

- Para cada caso particular sí, hay chicos que tienen problemas y nos reunimos con psicopedagogos para ver qué pasa, pero eso lo paga el niño, es particular, y a veces nos dan pautas sobre qué hacer pero no alcanza, necesitamos asesoramiento nosotras...

También está el EPAE, que depende del Ministerio, pero vienen en casos particulares como lo de las chicas que te conté, pero porque nosotros denunciarnos, sino ni aparecen...

Creo que hay un problema social que atañe a la escuela y a la familia...

## Trabajo Final de Graduación

“Malestar Docente: una intervención para atenuarlo y asesorar a los docentes”

**ANEXO IV: ¿Con qué recursos contamos para desempeñar la labor diaria en el aula? ¿Cómo los aprovechamos en pro de mejorar las condiciones de trabajo?**



## **Trabajo Final de Graduación**

---

**“Malestar Docente: una intervención para atenuarlo y asesorar a los docentes”**

**ANEXO V: VIDEO “SÍNDROME DE BURNOUT”**

<https://www.youtube.com/watch?v=D67m6clMeuY>

## Trabajo Final de Graduación

“Malestar Docente: una intervención para atenuarlo y asesorar a los docentes”

### ANEXO VI: ARTÍCULO- MALESTAR DOCENTE

#### Malestar docente

Así se titula una investigación inédita que revela las principales patologías que hoy padecen maestros y profesores. El trabajo advierte sobre los riesgos de esta actividad y su incidencia en los alumnos

DOMINGO 21 DE JULIO DE 2002

En las primeras líneas de su tesis, la licenciada en Psicopedagogía Miriam Bergalli, egresada de la Facultad de Investigación y Desarrollo Educativo de la Universidad Abierta Interamericana de Buenos Aires, define el concepto de malestar docente: "Cuando ese malestar no se puede resolver, se produce la formación de síntomas. Ansiedad, irritabilidad, insomnio, contracturas, serán todos emergentes de una insatisfacción que, en la medida que se torne peligrosa por el crecimiento de la tensión en el contexto de una situación que la vuelve impotente, devendrá en angustia".

Esta tesis -dirigida por el destacado neurobiólogo Osvaldo Panza Doliani con la colaboración del doctor Guillermo Fernández D'Adam, titular de la cátedra de Prevención Comunitaria de la Universidad del Salvador- mereció la más alta calificación, demandó dos años de trabajo y es, a la vez de inédita, una voz de alarma para el ambiente educativo argentino, particularmente para sus autoridades y para quienes toman decisiones.

Se trata, ni más ni menos, de entender por qué hoy la docencia debe ser asumida como una profesión de riesgo, de identificar las patologías más severas y la incidencia que éstas tienen sobre la escuela y los alumnos, y de señalar los caminos posibles para que los maestros recuperen lo que nunca debieron haber perdido: el ejercicio de sus tareas en un ambiente adecuado y su buena salud.

-Es de riesgo -aclara Bergalli-, porque el sistema y el comportamiento de los padres y de los alumnos influyen sobre la salud del docente; la escuela va transformándose en un ámbito insalubre, y sus enfermedades no están contempladas en la legislación como enfermedades laborales; el esfuerzo extra no tiene reconocimiento salarial; porque están desjerarquizados.

## Trabajo Final de Graduación

### “Malestar Docente: una intervención para atenuarlo y asesorar a los docentes”

La tesis enuncia, a modo de orientación sobre la gravedad del problema, patologías registradas en los docentes que requirieron asistencia profesional.

Las derivadas del sistema nervioso central se traducen en dispersión de la atención; en dificultades para la construcción de nuevas memorias; dudas e inseguridad vocacional y frustración profesional; mareos; angustia; llanto fácil; tristeza súbita; intolerancia; irritabilidad; agresividad; indiferencia; abandono del aspecto personal; reducción de las potencialidades creativas; agravamiento de los síndromes premenstruales; alteración de la libido y del sueño.

La comprobación del aumento del consumo de psicofármacos, antidepresivos e inductores del sueño es uno de los resultados que más preocupa a la autora de la tesis y a su director.

En cuanto al sistema inmunitario, se reducen las defensas. Se registran, además, cefaleas, lumbalgias, contracturas musculares, amenorreas, pérdida espontánea de embarazos y partos prematuros, disfonías, nódulos en cuerdas vocales, alergias, gastritis, hipertensión, várices, caída de cabello y envejecimiento prematuro.

-Estas patologías -resume la autora- nunca se presentan aisladas, sino combinadas e interdependientes. Tienden a hacerse crónicas porque no se eliminan o se minimizan las causas.

#### En el origen, fue el stress

El agotamiento producido por excesivas horas de trabajo y, a veces, por traslados a distintos establecimientos educativos hace que se instale en los docentes una pérdida de hábitos higiénicos y dietéticos normales. A esto se suma la incertidumbre por el futuro. Ambos casos, redundan en un incremento del stress.

-Dentro de los factores estresantes -apunta Bergalli- nos encontramos con la necesidad de actualización permanente, la paradójica situación de tener que cumplir muchas veces la tarea frente a la resistencia o rechazo de aquel a la que va dirigida, la desintegración del grupo familiar y las tendencias actuales a promover una igualdad absurda entre docentes y alumnos: ninguno es más importante que otro, cualquiera puede exponer sus ideas sobre cualquier tema aunque carezcan de todo sentido. Todo esto lleva a una pérdida de la autoridad del docente.

## Trabajo Final de Graduación

---

### “Malestar Docente: una intervención para atenuarlo y asesorar a los docentes”

El malestar de maestras y profesores, al decir de la autora de la tesis, se manifiesta de diversas maneras.

Cambios en la valoración de la función docente: Es el resultado del vaciamiento de sentido que produce la actual organización del trabajo docente.

Ausencia de una dinámica del reconocimiento: La burocratización del trabajo en el ámbito escolar anuló la función docente y, en consecuencia, el reconocimiento y la autovaloración vinculados con ésta. La capacidad pedagógica, el deseo por el conocimiento y la transmisión quedan relegados por el llenado de planillas, cuidado de la disciplina, la preocupación por la responsabilidad civil y la asistencia a cursos sólo por puntaje. El docente se encuentra en la trampa de pretender ser reconocido en aspectos vinculados específicamente con la enseñanza, que, por otra parte, el sistema y las autoridades educativas no reconocen.

Las relaciones vinculares: Una encuesta realizada en una población de 36 maestros reveló que el aula y la función de enseñanza permanecen como fuente de satisfacción. En relación con su función específica y su contexto, el docente no experimenta el mismo malestar que en el ámbito no áulico. Un número considerable de docentes daba cuenta del impacto provocado en el espacio familiar por el deterioro de las condiciones de trabajo y de vida. Muchos de ellos utilizan estrategias de afrontamiento para bajar la tensión propia de la carga psíquica derivada de la situación laboral. Tales prácticas funcionan como descarga de elementos negativos que tensionan al docente y con los cuales podría contagiar a su entorno.

La tecnología avanza sobre el aula: La formación es otro de los aspectos en que los docentes manifiestan insatisfacción. Es importante en el proceso de reorientación profesional que descubran o redescubran habilidades, destrezas, capacidades que puedan conjugarse con la actual realidad de la escuela.

#### Fatiga residual y condiciones de trabajo

Un trabajo de la psicóloga laboral Deolidia Martínez incorporado a la tesis de Miriam Bergalli, indica que la actividad docente genera alteraciones orgánicas que no aparecen inmediatamente y, en consecuencia, el maestro no evalúa correctamente la continuidad de su cansancio diario. Esto, que es denominado fatiga residual, tiene

## Trabajo Final de Graduación

### “Malestar Docente: una intervención para atenuarlo y asesorar a los docentes”

como primer síntoma la falta de descanso en el sueño ligado a la dificultad que encuentra el maestro en hacer tareas recreativas. El trabajador docente va envolviéndose, entonces, en una rutina que afecta su vida familiar, sexual y social.

-La redundancia de esta cotidianidad -explica Bergalli- genera una rutina que afecta evolutivamente la conformación y el desarrollo neurobiológico integral, con consecuencias progresivas para la vida del docente sumiéndolo paulatinamente en la cultura de la indiferencia. Cuando la fatiga acumulada o residual sobrepasa el límite de tolerancia física, según el diagnóstico de la psicóloga Martínez, el riesgo de accidente es muy alto. Se producen lagunas mentales, golpes, caídas, fracturas, lesiones cerebrales o cardíacas. Pero, así y todo, lo más común es que el docente no adjudique su enfermedad al trabajo que desempeña. Otro problema que aparece como síntoma de fatiga residual es la inercia: el individuo deja de atender sus problemas de salud y, si no logra dormir, apela a somníferos.

En su investigación bibliográfica, la autora de la tesis indica que el 60% de los docentes mayores de 46 años evaluados en dos EGB de la zona oeste del Gran Buenos Aires presenta fatiga residual, y en otro sondeo que abarcó a 66 maestras jardineras, el 37% padece de insomnio. Más adelante, la investigación revela que a mayor cantidad de años en la docencia, el porcentaje de maestros con fatiga residual es más elevado, llegando al 50% de ellos.

Como parte de su investigación, Bergalli tomó también una encuesta realizada por la cátedra que buscó demostrar en qué condiciones se desarrolla el trabajo de los docentes. El objetivo de aquel sondeo fue tratar de poner de manifiesto que detrás de la docencia existe un proceso de trabajo complejo, junto con el estado edilicio de las escuelas, donde se integran aspectos institucionales, pedagógicos y científicos, y una problemática social que forman parte del mismo y que se constituyen como exigencias y cargas laborales de fuerte impacto negativo para la salud.

En la encuesta de la Ctera se tomaron 336 escuelas de distintas regiones del país, abarcando a 3345 docentes. El resultado dio que están excedidos en el tiempo de trabajo, que tienen un elevado nivel de fatiga y desgaste psíquico junto con un deterioro orgánico. Desglosado, el trabajo indicó lo siguiente:

## Trabajo Final de Graduación

### “Malestar Docente: una intervención para atenuarlo y asesorar a los docentes”

El 25% de los docentes admite pérdida de memoria.

El 38 por ciento reconoce un estado de angustia.

El 49% presenta nerviosismo.

El 27% padece insomnio.

El 39% confirma dificultad para la concentración.

El presentismo impone un elevado nivel de exigencia por parte de los maestros y profesores, y esto se ve claramente reflejado en las respuestas de los 3345 docentes: el 79,5% de ellos concurre a trabajar enfermo. Entre las mujeres, el 15,4% soporta trastornos ginecológicos; el 24,5% perdió un embarazo; el 14,5% tuvo un parto prematuro. Más del 80% de las maestras y profesoras consultadas reconoce trabajar aun estando enfermas. En las denominadas escuelas de riesgo, el 31% de las docentes tiene trastornos ginecológicos y el 30,9% perdió un embarazo. Los días de licencia por maternidad no son suficientes para el 70% de las maestras, y el 20% no amamantó a sus hijos por causas de horario de trabajo.

-Un informe de la Dirección de Sanidad Escolar de la Nación -resume Bergalli- señala que más de un 20% de los docentes está en período de licencia prolongada o realiza tareas pasivas en las escuelas como consecuencia de las enfermedades laborales. Es un porcentaje alto en relación con otros países y comparado con otras profesiones.

#### Los modos y las causas

#### **-¿Cómo surgió la idea de investigar el malestar docente?**

**Bergalli:** -Nació desde mi propia experiencia. Yo observaba que en los ámbitos como la sala de los profesores y los pasillos había ciertas cosas que generaban injusticia y mucha bronca. La sala de profesores suele ser un lugar donde se genera gran malestar, donde incluso a los chicos muchas veces se los desprecia. Eso me enfermaba, tenía disfonías, me resfriaba con mucha facilidad, estaba angustiada y decepcionada. Pensaba ¿qué nos pasa? ¿Por qué se llega a este punto? Si uno llega a la docencia, tiene que hacerlo por vocación. Hay quienes dicen que es sólo una profesión, pero tiene que estar basada en el amor al otro.

## Trabajo Final de Graduación

---

### “Malestar Docente: una intervención para atenuarlo y asesorar a los docentes”

Comprobé que había mucha discrepancia entre lo que uno pensaba y cómo actuaba en el aula. Desde la injusticia por el salario hasta el maltrato por parte de los mismos compañeros porque, aunque no lo parezca, nuestro ambiente es muy competitivo. El docente ocupa un lugar muy difícil. Debe estar preparado para recibir al chico con sus necesidades y brindarle lo que no le dan la familia y la sociedad. Comencé, entonces, a averiguar por qué el docente a veces se pone violento; por qué, cuando un alumno le dice algo al maestro o al profesor, éste le responde con incoherencias, o directamente no le contesta y genera un modo de violencia que conscientemente no queremos, pero la realidad es que existe, aumenta y daña por partida doble: al otro y a sí.

#### **-Excede al mero fastidio.**

-Claro. La comunidad educativa está asistiendo a la paradoja de convivir con los enunciados y las demostraciones de los avances tecnológicos, y al mismo tiempo las familias se desorientan porque sus hijos rinden poco en las escuelas y los docentes están cada vez más enfermos y depreciados en todos los ámbitos. Como madre y docente, sufría esta realidad y sus efectos en mi vida diaria familiar, profesional y social. El malestar docente no es una novedad. Existe y aumenta. Pero ante la ausencia de explicaciones y de respuestas satisfactorias concretas para mi malestar, sumado a la gran descoordinación y desorden general en las bases de la comunidad educativa de la que participo, surgió la idea de elegir el tema malestar docente, que es como lo llaman los psicólogos y los psiquiatras cuando refieren a una serie de síntomas para realizar el trabajo de tesis. Tuve que ser muy sutil para encarar este tema. Investigué en instituciones nacionales, privadas, estatales de todo tipo golpeando puertas y sintiendo en carne propia el malestar por el hecho de no cubrir las expectativas, o de no recibir información. Pero yo siempre insistía. Después, me dediqué a hacer un trabajo de campo.

## Trabajo Final de Graduación

“Malestar Docente: una intervención para atenuarlo y asesorar a los docentes”

### ANEXO VII: AGENTES DE SOCIALIZACIÓN

**AGENTES DE SOCIALIZACIÓN:** encargados de transmitir la cultura a sus miembros.

**FAMILIA:** cumple diversas funciones, una de ellas es la función psicosocial, que tiene como fin favorecer la adaptación de sus miembros a la cultura que pertenecen, mediante el ingreso progresivo en las distintas instituciones y ámbitos que conforman la sociedad, a partir de la transmisión de pautas y valores instaurados,; esto posibilitado por un contexto capaz de ofrecer contención, cuidado, protección, apoyo y subsistencia en condiciones dignas (Coll, 1998).

**GRUPO DE IGUALES:** llamados así porque están formados por personas de estatus similares. Estos resultan decisivos en la socialización de los menores, porque aprenden a compartir, a enfrentarse con los temores, conflictos y confusiones propios de la edad que atraviesan.



**MEDIOS DE COMUNICACIÓN:** son un intermediario cultural de gran importancia, brindan diversos estímulos y contenidos, captando la atención de la persona y ofreciendo una experiencia diferente de información simultánea e informal (Coll, 1998)

**ESCUELA:** sistema abierto que se relaciona con subsistemas internos (directivos, docentes) y con sistemas más amplios como o es la familia y la sociedad, manteniendo con ellos constantes intercambios. Es considerada como la agencia educativa de carácter formal dedicada a la educación (Solé, 1998).

## Trabajo Final de Graduación

“Malestar Docente: una intervención para atenuarlo y asesorar a los docentes”

### ANEXO VIII: FINALIDAD DE LA EDUCACIÓN PRIMARIA

LEY N° 26.206 -LEY DE EDUCACIÓN NACIONAL

#### CAPÍTULO III: EDUCACIÓN PRIMARIA

ARTÍCULO 27.- La Educación Primaria tiene por finalidad proporcionar una formación integral, básica y común y sus objetivos son:

- a) Garantizar a todos/as los/as niños/as el acceso a un conjunto de saberes comunes que les permitan participar de manera plena y acorde a su edad en la vida familiar, escolar y comunitaria.
- b) Ofrecer las condiciones necesarias para un desarrollo integral de la infancia en todas sus dimensiones.
- c) Brindar oportunidades equitativas a todos/as los/as niños/as para el aprendizaje de saberes significativos en los diversos campos del conocimiento, en especial la lengua y la comunicación, las ciencias sociales, la matemática, las ciencias naturales y el medio ambiente, las lenguas extranjeras, el arte y la cultura y la capacidad de aplicarlos en situaciones de la vida cotidiana.
- d) Generar las condiciones pedagógicas para el manejo de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación, así como para la producción y recepción crítica de los discursos mediáticos.
- e) Promover el desarrollo de una actitud de esfuerzo, trabajo y responsabilidad en el estudio y de curiosidad e interés por el aprendizaje, fortaleciendo la confianza en las propias posibilidades de aprender.
- f) Desarrollar la iniciativa individual y el trabajo en equipo y hábitos de convivencia solidaria y cooperación.
- g) Fomentar el desarrollo de la creatividad y la expresión, el placer estético y la comprensión, conocimiento y valoración de las distintas manifestaciones del arte y la cultura.
- h) Brindar una formación ética que habilite para el ejercicio de una ciudadanía responsable y permita asumir los valores de libertad, paz, solidaridad, igualdad, respeto a la diversidad, justicia, responsabilidad y bien común.
- i) Ofrecer los conocimientos y las estrategias cognitivas necesarias para continuar los estudios en la Educación Secundaria.

## Trabajo Final de Graduación

“Malestar Docente: una intervención para atenuarlo y asesorar a los docentes”

### FORMULARIO DESCRIPTIVO DEL TRABAJO FINAL DE GRADUACIÓN

## AUTORIZACIÓN PARA PUBLICAR Y DIFUNDIR TESIS DE POSGRADO O GRADO

### A LA UNIVERIDAD SIGLO 21

Por la presente, autorizo a la Universidad Siglo21 a difundir en su página web o bien a través de su campus virtual mi trabajo de Tesis según los datos que detallo a continuación, a los fines que la misma pueda ser leída por los visitantes de dicha página web y/o el cuerpo docente y/o alumnos de la Institución:

<b>Autor-tesista</b> <i>(apellido/s y nombre/s completos)</i>	Manavella, Laura Paola
<b>DNI</b> <i>(del autor-tesista)</i>	36.985.699
<b>Título y subtítulo</b> <i>(completos de la Tesis)</i>	“Malestar docente: una intervención para atenuarlo y para asesorar a los docentes de una escuela de Río Cuarto”
<b>Correo electrónico</b> <i>(del autor-tesista)</i>	<a href="mailto:laura_manavella@hotmail.com">laura_manavella@hotmail.com</a>
<b>Unidad Académica</b> <i>(donde se presentó la obra)</i>	Universidad Siglo 21
<b>Datos de edición:</b> <i>Lugar, editor, fecha e ISBN (para el caso de tesis ya publicadas), depósito en el Registro Nacional de Propiedad</i>	Lugar: Río Cuarto Autor: Manavella, Laura Paola Fecha: de junio a noviembre del año

## Trabajo Final de Graduación

---

**“Malestar Docente: una intervención para atenuarlo y asesorar a los docentes”**

<i>Intelectual y autorización de la Editorial (en el caso que corresponda).</i>	2015
---	------

## Trabajo Final de Graduación

### “Malestar Docente: una intervención para atenuarlo y asesorar a los docentes”

Otorgo expreso consentimiento para que la copia electrónica de mi Tesis sea publicada en la página web y/o el campus virtual de la Universidad Siglo 21 según el siguiente detalle:

<b>Texto completo de toda la Tesis</b> <i>(Marcar SI/NO)</i> <sup>[1]</sup>	SI
<b>Publicación parcial</b> (informar que capítulos se publicarán)	SI

Otorgo expreso consentimiento para que la versión electrónica de este libro sea publicada en la en la página web y/o el campus virtual de la Universidad Siglo 21.

#### Lugar y fecha:

Aclaración: Manavella, Laura Paola

\_\_\_\_\_  
Firma

Esta Secretaría/Departamento de Posgrado de la Unidad Académica: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ certifica que la tesis adjunta es la aprobada y registrada en esta dependencia.

\_\_\_\_\_  
Firma

\_\_\_\_\_  
Aclaración

Sello de la Secretaría/Departamento de Posgrado

<sup>[1]</sup> Advertencia: Se informa al autor/tesista que es conveniente publicar en la Biblioteca Digital las obras intelectuales editadas e inscriptas en el INPI para asegurar la plena protección de sus derechos intelectuales (Ley 11.723) y propiedad industrial (Ley 22.362 y Dec. 6673/63. Se recomienda la NO publicación de aquellas tesis que desarrollan un invento patentable, modelo de utilidad y diseño industrial que no ha sido registrado en el INPI, a los fines de preservar la novedad de la creación.