



Universidad Siglo 21- Licenciatura en Psicología

Trabajo Final de Graduación

---

Proyecto de Aplicación Profesional

*“Taller vivencial con técnicas del Psicodrama para contribuir  
a la disminución del malestar docente en el nivel primario del  
Instituto San Buenaventura”*

**María Pía Chaboux**  
**Legajo: PSI01167**

## ÍNDICE

Introducción .....	6
Antecedentes .....	8
Objetivos .....	12
Objetivo general .....	12
Objetivos específicos .....	12
CAPÍTULO 1: MARCO TEÓRICO.....	13
Capítulo 1: Problemáticas actuales del Sistema Educativo.....	13
1.2.Problemáticas Institucionales Actuales .....	15
Capítulo 2: Malestar docente .....	17
Capítulo 3: Estrés Psicosocial .....	20
Capítulo 4: Taller .....	22
Capítulo 5: Psicodrama .....	25
CAPÍTULO 2: RELEVAMIENTO INSTITUCIONAL DEL INSTITUTO SAN BUENAVENTURA DE RÍO CUARTO .....	33
Historia institucional .....	33
Infraestructura .....	35
Objetivos, visión y misión.....	35
Organigrama Institucional.....	38
1. Metodología .....	38
2. Población.....	39
Población .....	39
Muestra .....	39
Técnica de muestreo .....	40
3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	40
4. Análisis de datos.....	41
Síntesis de la entrevista realizada a la Directora .....	41
Síntesis de la entrevista realizada a la Psicopedagoga: .....	42
Síntesis de la entrevista realizada a la Psicóloga:.....	44
Síntesis de la entrevista realizada a la Maestra 1: .....	45
Síntesis de la entrevista realizada a la Maestra 2: .....	46

5. Consideraciones éticas.....	46
6. Resumen de la metodología.....	47
Matriz FODA.....	50
CAPÍTULO 5: LA INTERVENCIÓN. TALLER VIVENCIAL CON TÉCNICAS DEL PSICODRAMA .....	51
Fundamentación .....	51
Objetivos clínicos de la intervención .....	52
Etapa estratégica.....	52
Diagrama de GANTT.....	55
Primer encuentro: “Conociéndonos” .....	56
Segundo encuentro: “Máscaras amenazantes” .....	57
Tercer encuentro: “De tal palo, tal astilla” .....	59
Cuarto encuentro: Alivia la carga.....	61
Quinto encuentro: Tomamos conciencia de las emociones.....	63
Sexto encuentro: despidiéndonos .....	64
Conclusión.....	67
ANEXOS .....	69
Instrumento de recolección de datos .....	70
Consentimiento Informado de participación en la Investigación.....	72
Carta Informativa sobre el consentimiento Informado para participantes de la investigación .....	73
Entrevistas .....	74
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS: .....	89

## Resumen

El siguiente Proyecto de Aplicación Profesional consiste en la planificación de un taller vivencial con técnicas del psicodrama dirigido a docentes del San Buenaventura. A partir de la realización de entrevistas semiestructuradas con cinco profesionales que trabajan en la institución, y del análisis FODA, se obtuvo información acerca de diversas necesidades institucionales, entre las cuales se destaca la de implementar estrategias que contribuyan a la disminución del malestar docente en el Nivel Primario de la institución. De acuerdo con esto, el principal objetivo de este proyecto es contribuir a la disminución del malestar, propiciando un espacio en el que los docentes de dicho nivel puedan, a través de la escenificación dramática, el intercambio de ideas y la conexión con vivencias personales, entre otras estrategias; revertir el malestar ocasionado por los estresores sociales e institucionales, que atraviesan su práctica laboral condicionando negativamente el ejercicio de su rol.

**Palabras claves:** *Malestar Docente - Taller Vivencial - Psicodrama.*

## Abstract

The Professional Application Project consist in planning an experience workshop based on the psychodramatic skills, aimed for teachers at the San Buenaventura School. With semi-structured interview of five professional working on the premises and the FODA analysis, information regarding several institutional needs have been discovered. Implementing strategies that help the teacher to diminish their discomfort. Offering a space in which the teachers of such level can, through dramatic scenarios, exchange of ideas and sharing daily event among other strategies. This with the sole purpose to revert the stress caused by social and institutional pressure they overcome every day. Putting a strain on their everyday lives as well as having a negative impact while they execute their role.

**Keywords:** Teacher Discomfort- Experience Workshop- Psychodrama

## *Introducción*

El malestar docente es un fenómeno que ha ido en aumento desde la década de los ochenta por la vorágine del cambio en el contexto social, en donde la educación está inserta. Este acelerado cambio ha generado nuevas exigencias a los docentes, quienes han debido replantearse su rol y sus funciones. Además, el sistema escolar cuenta con una capacidad de reacción no acorde a las demandas del contexto para atender a estas nuevas exigencias. Esto implica que los profesores se encuentren con una situación de desconcierto en la que por un lado la sociedad exige responsabilidades que, muchas veces, no están al alcance aquellos dado que no disponen de los medios materiales necesarios, y por otro lado a veces las condiciones de trabajo no son favorables para un mejor desempeño del rol (Esteve, 1994).

El presente Proyecto de Aplicación Profesional (PAP) posee un diseño cualitativo y descriptivo; se plantea como objetivo general disminuir el malestar de los docentes en el Instituto San Buenaventura a través del dispositivo de taller vivencial con técnicas de psicodrama. Para determinar que en la institución los profesores padecen esta problemática se tomaron entrevistas semiestructuradas a diferentes profesionales. La muestra a la que se aplicó la técnica se conformó por cinco participantes que ocupan diferentes cargos dentro del establecimiento: dos docentes, una psicóloga, una psicopedagoga y la Directora. La técnica de muestreo fue no probabilística a propósito. A partir del análisis de los datos recurrentes en las entrevistas se pudo llegar a la conclusión de que en el cuerpo docente del colegio los profesores evidencian malestar, por eso el propósito de este trabajo.

El dispositivo elegido como pertinente para intervenir sobre la problemática es el taller vivencial. Taller como espacio donde se propicia el trabajo, la elaboración y transformación a los fines de obtener un resultado diferente a la situación actual (Ander Egg, 1991). Las ventajas del taller vivencial se ven favorecidas por su flexibilidad en tanto técnica, dado que permiten la comunicación de los participantes consigo mismos y con otras personas

en un espacio que posibilite el contacto con lo conocido y lo ajeno, el aprendizaje y el reconocimiento de las emociones favoreciendo el potencial de cambio (Andino, 2013).

En adición al taller como espacio de trabajo se decidió incorporar técnicas del psicodrama. El psicodrama propone una liberación catártica y espontánea de las emociones, conflictos y tensiones. Es por la vía de la creatividad que el sujeto se ubica en un espacio donde se pone en juego su conflicto y, mediante el trabajo grupal, se genera una multiplicidad de puntos de vista que le permiten al participante tomar conciencia de aquellos puntos ciegos de su problemática (Albizuri de García, 1986).

La intervención diseñada consta de seis encuentros y está dirigida a todas las maestras que forman parte del nivel primario de la institución. A través de la aplicación de diferentes técnicas, provenientes en su mayoría del psicodrama, se busca lograr una mejora en la salud psíquica de los docentes, aliviar el estrés y la ansiedad que padecen y, como consecuencia, hacer del desempeño de su trabajo una actividad placentera e incrementar su motivación para la formación y el ejercicio del rol.

## *Antecedentes*

La búsqueda de antecedentes sobre la problemática de la investigación indica que el malestar docente es un fenómeno que se aborda en diferentes países desde hace ya varios años.

Martínez, Collazo y Liss (2009) publicaron un trabajo titulado “Dimensiones del trabajo docente: una propuesta de abordaje del malestar y el sufrimiento psíquico de los docentes en la Argentina”. La investigación tuvo como objetivo que los docentes se apropien de la propuesta: lograr que los docentes identifiquen la propia angustia, ponerla en palabras y compartirla, a fin de disminuir el sufrimiento personal. En la misma se trabajó en todo el país con docentes de los distintos niveles del sistema educativo centrándose en el seguimiento de las manifestaciones del sufrimiento psíquico. Se utilizaron dimensiones observables de los factores de riesgo. El contenido de estas dimensiones se agrupan en: subjetivas y afectivas; y dimensiones del proceso de trabajo docente.

Otro trabajo a tener en consideración fue el de Valadez y Martín del Campo llevaron a cabo en el año 2008 en México, un proyecto titulado “El trabajo participativo con docentes: una búsqueda de propuestas para enfrentar el maltrato entre iguales”. Cuyo objetivo era promover un proceso participativo entre los docentes sobre la realidad de su práctica en relación a la violencia de los alumnos, quienes se encontraban en un centro de educación primaria integral para menores que no pueden ser atendidos por sus familias, por diversas razones. El Internado Varonil ofrece servicios de educación primaria. La metodología de investigación fue de tipo participativa. El trabajo se realizó en forma simultánea con directivos y padres de familia. Hubo dos etapas que caracterizaron el proceso, en una primera etapa se buscó conocer y ubicarse en la realidad en la que se llevaría a cabo el proceso investigación participativa a través de entrevistas a director, supervisor, psicólogas y



maestros de aula. En una segunda etapa se realizó el diagnóstico participativo, en el que se trabajó con la herramienta de autodiagnóstico. Se conformaron tres grupos de docentes, dos del turno matutino y uno de la tarde. Los grupos 1 y 2 formados por maestras de escuela regular de los seis grados; el 3 estuvo integrado por profesores de talleres (electricidad, educación física, costura, educación artística, danza, carpintería, canto, música, computación, y apoyo en el aprendizaje). En total se trabajó con 17 maestros. Los resultados a los que se arribaron señalan que la calidad de las interacciones de la institución escolar se expresa en diferentes planos: en el emotivo, entusiasmo o desmotivación, en la apego o en la ruptura. Por lo que tiene un papel fundamental en la generación de malestar docente y en situaciones violentas en los alumnos. Malestar docente, clima escolar y violencia entre iguales son situaciones que forman una cadena de sucesos que se retroalimentan.

Cabe mencionar, por otra parte que en el año 2014 Gómez del Campo del Paso, Rodríguez Morril y Salazar Garza llevaron a cabo un estudio titulado “Los talleres vivenciales con enfoque centrado en la persona, un espacio para el aprendizaje de competencias sociales” en el que, mediante la aplicación de talleres vivenciales en estudiantes universitarios, concluyeron que a través de los mismos se fomentan las relaciones interpersonales que promueven el desarrollo personal. En el mismo se contó con la participación de 25 estudiantes; el modo en que se evaluaron los datos fue tanto cuantitativo como cualitativo mediante un diseño de pre test, pos test. El instrumento aplicado fue el Inventario de Orientación personal. El taller consistió en 12 sesiones de 2 horas de duración con el propósito de que los participantes desarrollen mejoras en las habilidades relacionales y posibilitar la reflexión acerca del autoconcepto. El análisis cualitativo de los datos del estudio indica que sobre el autoconcepto se aprecia el conocimiento de necesidades, límites, aflicciones, potencialidades, etc. Los resultados obtenidos revelan que los talleres vivenciales mejoran el autoconocimiento lo que repercute en un aumento de la autoestima posibilitando

que la persona elija sus metas, las actividades y modos de comportarse asumiendo responsabilidad sobre sí mismos y aprender de las consecuencias.

Otra investigación como antecedente de la problemática en cuestión, se llevó a cabo en España (Montes, 2004), tuvo como objetivo analizar dos experiencias de formación profesional: la primera, un taller de reflexión sobre el estrés, y la otra un seminario-taller de malestar docente, en las que se buscaba favorecer la construcción de un grupo de aprendizaje en el que sus participantes reflexionen acerca de sí, de su malestar y las alternativas para disminuir su efecto. Se trabajó en forma de taller por lo que fue una experiencia teórico grupal. Los participantes comentaban alguna situación difícil a la que se enfrentaron en su práctica cotidiana y, de manera colectiva, las analizaban. Dirigido por un coordinador que tuvo como función brindar información sobre la temática trabajada en el taller favoreciendo la construcción de un grupo de aprendizaje, en donde planteaban libremente lo que sentían. El resultado al que se arribó fue que se favoreció la reflexión sobre el malestar docente y ayudaron así a pensar posibilidades para la disminución del mismo.

Otra investigación que se interesó por el estudio de las manifestaciones del malestar docente fue llevada a cabo por Prieto Ursúa y Bermejo Toro (2006), en Madrid, España, titulada “Contexto laboral y malestar docente en una muestra de profesores de Secundaria”. Esta investigación tuvo como objetivo profundizar el estudio de las manifestaciones más importantes del malestar docente que refiere a síntomas psicopatológicos: depresión, burnout, estrés de rol y absentismo, y variables relacionadas con el contexto laboral como los años de experiencia docente, número de alumnos, tipo de contrato, puestos desempeñados, entre otros. La muestra estuvo conformada por 71 docentes de educación secundaria (31 hombres y 40 mujeres) cuya edad promedio fue de 40 años. Los resultados obtenidos indican que el 63% presentaron niveles medios o altos de sintomatología psicósomática o psicológica debido al malestar docente.

Finalmente, en el año 2006 se realizó una investigación titulada “Reducción de los niveles de estrés, ansiedad y depresión en docentes de educación especial a través de un programa de mindfulness” por Justo, Mañas Mañas y Martínez en la Universidad de Almería, España. En la misma se analiza la incidencia de un programa de meditación sobre la depresión, el estrés y ansiedad de un grupo de docentes de educación especial. Se contó con un grupo experimental que recibió el entrenamiento en meditación y un grupo control que no contó con dicha intervención. Los niveles de estrés de ambos grupos fueron evaluados a través de la Escala de Estrés Docente (ED-6). Se pudo concluir que hubo una reducción significativa de los niveles de depresión, estrés y ansiedad, en el grupo de docentes especial que recibió el entrenamiento en meditación a diferencia del grupo control. Se demuestra así la eficacia de la aplicación de este entrenamiento.

Estas investigaciones muestran que, tanto a nivel nacional como internacional, el desempeño del rol docente se encuentra alterado al padecer los síntomas de malestar tales como depresión, ansiedad, absentismo y otras variables relacionadas con el contexto social y laboral en el que están insertos. Por consiguiente, es apropiada la aplicación de un taller vivencial para contribuir en la disminución de este malestar puesto que, el taller, posibilita el autoconocimiento, promueve el desarrollo personal como así también, permite que la persona asuma responsabilidad sobre si y aprenda de las consecuencias.

*Objetivos*

*Objetivo general*

Contribuir a la disminución del malestar docente en el nivel primario del Instituto San Buenaventura a través de un taller vivencial con técnicas del psicodrama.

*Objetivos específicos*

Posibilitar la escenificación del malestar en los docentes.

Facilitar, mediante los distintos roles representados en la escenificación, modos de afrontar las exigencias por parte de la institución.

Fomentar en los docentes la capacidad empática para que el encuentro de los mismos con los padres de los alumnos no resulte ansiógeno y desgastante.

Permitir a través de las técnicas del psicodrama que los docentes descarguen las emociones negativas ocasionadas por las exigencias sociales.

## CAPÍTULO 1: MARCO TEÓRICO

### *Capítulo 1: Problemáticas actuales del Sistema Educativo*

Desde sus principios la institución escolar ha tenido como finalidad la producción de subjetividades ateniéndose al sistema político, económico y sociocultural predominante de cada época. Actualmente se aprecia una falta de credibilidad sobre la escuela, la idea de pensar a la misma como subjetivante se ha ido desvalorizando con el paso del tiempo. Tal como menciona Rodríguez, se comprueba constantemente que la institución educativa se encuentra en crisis dadas las condiciones sociales actuales; lo ofrecido por la institución escolar no es suficiente. Esto lleva a repensar la función que cumple actualmente la educación, como así también lleva a reconsiderar cual es la función que cumple la escuela (Rodríguez en Corea y Duschatzky, 2008).

La sociedad actual atraviesa un proceso de vulnerabilidad debido a la erosión del lazo social que atenta contra el sentimiento de pertenencia, es decir, contra la integración social. En este contexto el rol del sistema educativo como integrador aparece cuestionado y dañado. Los cambios socio-políticos condujeron a una modificación en la producción de estudiantes y educadores, en consecuencia la figura del profesor se encuentra desdibujada ante la idea paternal que se tenía en la época del Estado como dador de alfabetización (Rodríguez en Corea y Duschatzky, 2008).

En la institución educativa se hacen presentes diferentes realidades, por un lado los docentes se sienten impotentes ante el sentimiento de no poder hacer frente a las nuevas exigencias que las subjetividades actuales demandan. Y por el otro hay una resistencia a adoptar nuevas forma de pensar y actuar ante los cambios, es decir, hay una resistencia por parte de los docentes a abandonar modelos y representaciones disfuncionales acerca de su rol

dentro de la tarea educativa, es decir, una actitud reticente a cambiar frente a los interrogantes emergentes (Rodríguez en Corea y Duschatzky, 2008).

Son muchas las preguntas y cuestionamientos que surgen actualmente acerca de la educación y sus componentes (alumno, docente, institución, contexto, etc.). Uno de los mayores problemas es el de haber encasillado al alumno en un molde que responde a una subjetividad desfasada en el tiempo, como si de alumnos de mediados de siglo se tratara. De esta forma se concibe un sujeto pedagógico que respondería a una ideología que actualmente no se encuentra en vigencia, y de esta forma se genera un desencuentro entre la ideología que sustenta una práctica y la realidad misma. Para que se pueda cambiar de modelo educativo sería necesario cuestionar el paradigma que se encuentra vigente, es decir, el paradigma de la simplicidad y dar lugar a la complejidad (Rodríguez en Corea y Duschatzky, 2008).

El paradigma de la simplicidad se encarga de ordenar el desorden, convirtiendo al orden en un principio o una ley. Se rige por los principios de disyunción y reducción, ve lo uno y lo múltiple pero no puede reconocer que uno puede ser parte del otro y viceversa. Por el contrario, el paradigma de la complejidad adopta los principios de distinción, conjunción e implicación. Pensar en términos de complejidad implica lo multidimensional, y por lo tanto involucra la idea de no poder escapar a la incertidumbre que el orden pregona (Morin, 1997).

La educación, en el escenario actual, constituye una realidad mutable, o sea propensa al cambio y a las transformaciones. De esta forma concebida, se presenta como un espacio en el que lo creativo y novedoso puede emerger desde lo múltiple y lo diverso. De este modo la institución escolar se ubica en un lugar privilegiado y asediado al mismo tiempo, puesto que no solo cumple una función alfabetizadora, sino también de transmisión social, cultural y creadora de lazos. Al mismo tiempo sus actores intervinientes deben repensar el lugar, la estructura y sus funciones dentro del campo (Rodríguez en Corea y Duschatzky, 2008).

## *1.2. Problemáticas Institucionales Actuales*

Los contextos y escenarios actuales cambiantes caracterizan a nuestras sociedades y generan nuevos interrogantes hacia la manera de abordar lo social. Estos cambios se pueden observar desde distintas esferas que abarcan lo socioeconómico hasta el sentido de la vida cotidiana en las diversas tramas sociales actuales (Carballeda, 2008).

El autor plantea que la crisis de los diferentes espacios de socialización, como lo son la familia, el barrio, la escuela, la universidad y el trabajo, dan cuenta de un conflicto de los espacios cerrados como lugares de construcción de subjetividad, en donde se da la transmisión de pautas, códigos, identidades y pertenencia. Estos espacios posibilitaban a las personas plasmarse en aquellas imágenes esperadas por el todo social (Carballeda, 2008).

Debido a la crisis actual de incertidumbre, se da el surgimiento de una nueva distribución de contextos, va construyéndose un significado diferente para las palabras y construcciones discursivas ligadas a; familia, educación, trabajo, futuro, sociedad, en los que el denominador común en estos nuevos discursos muestra el surgimiento del mercado como un nuevo ordenador social (Carballeda, 2008).

Como ya se venía planteando, en la actualidad, las instituciones educativas como también la sociedad en la que están insertas viven múltiples situaciones determinadas por la complejidad, enfrentadas a nuevas realidades y problemáticas que demandan respuestas diferentes. En el caso de la población estudiantil, se encuentra cargada de diferentes situaciones como lo son la incertidumbre, frustraciones y expectativas, preguntas sin respuestas, esperanzas y desesperanzas. Por esto es que los docentes se enfrentan al desafío de desarrollar estrategias para obtener otras respuestas, que incluyan a la diversidad, que posibiliten la construcción del conocimiento y avisten la formación de ciudadanos críticos en libertad y democracia (Baroli, 2013). Por otro lado, los gestores educacionales (equipos de

dirección) se sienten exigidos como responsables de la calidad y del mejoramiento de la institución, esto como condición para garantizar el éxito en los trayectos pedagógicos de los estudiantes y el logro de habilidades necesarias para insertarse en la realidad social compleja (Baroli, 2013).

Tal como refiere Romero (2010) en Baroli, el requerimiento actual que se le hace a la educación es mejorar la gestión para mejorar las instituciones. La mejora institucional consiste en un cambio en la organización y los procesos institucionales para asegurar las mejores condiciones de aprendizaje. Mejorar, concepto que alude a lograr que algo sea más positivo, que otorgue mayores beneficios y tenga más valor; es decir, cambiar para concretar aquellos resultados esperados. Pero para esto es necesario partir de lo que ya existe, debido a que el cambio opera por reconstrucción de lo existente.

Lo expresado hasta el momento da cuenta de la complejidad que atraviesan las instituciones en las últimas décadas, debido a los cambios en el contexto social en el que están insertas. Esto lleva a pensar la importancia del compromiso para la mejora y cambio de las instituciones educativas, que conduzca a volver a hacer de las escuelas lugares que posibiliten la construcción de las subjetividades.



## *Capítulo 2: Malestar docente*

El término malestar alude, según el diccionario de la Real Academia Española, a una desazón o incomodidad indefinible. Al utilizar la expresión malestar docente no se hace referencia a dolor o síntomas manifiestos sino que, por el contrario, no se especifica por qué ni que es lo que no funciona bien (Esteve, 1994).

El malestar docente es un fenómeno internacional que abarca a un conjunto de países; se ha registrado un aumento desde la década de los ochenta en los países desarrollados. En el año 1983 en Suecia, ya se comenzaba a hablar de la problemática docente observándose una crisis general del sistema educativo, con un incremento en la deserción docente. Por otro lado, en 1988 en Francia, se registraba la falta de jóvenes que estudiaran la profesión docente, y en 1990 en Alemania, el comité conjunto Federación Landers de la Fundación para la planificación e investigación en educación, reveló la misma problemática (Esteve, 1994).

Asimismo la vorágine del cambio en el contexto social en el que se lleva a cabo la educación, conduce a nuevas exigencias permanentemente. Este acelerado cambio social, ha conducido a los profesores a repensar el papel que desempeñan. El sistema escolar no cuenta con una capacidad de reacción acelerada para atender a estas nuevas demandas, y para entonces ya son otras. Los profesores quedan inmersos en esta situación que provoca desconcierto, debido a que la sociedad exige responsabilidades que, muchas veces, no les dotan a los profesores de los medios materiales que reclaman para su cumplimiento, y de las condiciones de trabajo necesarias para un mejor desempeño en la educación (Esteve, 1994).

Desde los lineamientos que propone Esteve “nuestra sociedad y nuestros profesores necesitan redefinir los valores en los que creen, los objetivos por los que trabajan y el tipo de hombre que quieren formar” (1994, p.21). Este trabajo de clarificación, demanda a los profesores que enseñen a los alumnos a vivir en la sociedad que tendrán que enfrentar cuando

sean adultos, muy diferente a la actual. Por lo que el sistema de enseñanza tendrá que aceptar una constante renovación.

Sobre la base de las ideas expuestas, Merazzi citado en Esteve, menciona que la institución escolar está en crisis, dado que se han ido modificando a raíz de diferentes factores intervinientes como es el caso de la incorporación de los medios de comunicación en su rol de transmisión de información y propagación cultural. De esta manera la escuela entra en conflicto con las expectativas sociales que a lo largo de los años se fueron modificando en el ideario común. El conflicto adviene en las instituciones al intentar definir cuál es su función, que valores debe transmitir el profesor y cuales cuestionar y criticar. La apertura a nuevos conocimientos e influencias produce de alguna forma disonancias respecto de lo que sucede a nivel macro y lo que la institución transmite.

Producto de la acumulación de exigencias sobre el profesor advienen síntomas relacionados al estrés tales como el alto nivel de absentismo, falta de compromiso, excesivo deseo de descanso, baja autoestima, incapacidad para tomar su actividad en serio. Consecuencias negativas dadas por las condiciones psicológicas y sociales en las que se da su ejercicio. Como así también puede mencionarse la falta de tiempo para poder cumplir con las múltiples responsabilidades que se le han adjudicado al profesor.

Por lo mencionado anteriormente es que los enseñantes se encuentran hostigados por una sociedad que impone profundos cambios en su estructura, y en la que los docentes, como agentes de transmisión, deben adecuarse. Por otra parte los padres se despreocupan de la educación de sus hijos desplazando toda la responsabilidad sobre la figura del profesor entrando una vez más en conflicto su función y rol.

Por último, cabe mencionar la diferencia entre los mecanismos que utilizan los profesores para afrontar esta situación conflictiva, algunos recurren a la inhibición como

mecanismo evitativo para conseguir obviar la presión de los cuestionamientos sociales, institucionales y del alumnado. Como así también habrá docentes que conducirán su ansiedad hacia metas más adaptativas. Cada profesor como sujeto singular instrumentará la ansiedad que le genera la actividad de modo particular.

Como menciona Blase citado en Esteve (1982), existirían dos posibles factores que manifiestan la presencia de malestar docente, estos factores son de primer orden y de segundo orden. Los factores de primer orden son aquellos que afectan directamente a la acción del docente respecto a su clase, lo que da lugar a tensiones que se asocian a sentimientos y emociones de carácter negativo. Por otra parte, menciona los factores de segundo orden que aluden a las condiciones ambientales, contextuales en los que se ejerce el rol docente. Su acción en cambio, es indirecta ya que incide en la eficacia del docente respecto de su motivación.

Los docentes no solo deben enfrentarse al estrés cotidiano de su trabajo, sino además a las distintas demandas generadas por parte de los alumnos y de sus padres, de la institución de la que forma parte, como así del contexto social en el que se encuentran inmersos (Cordié, 2003).

## *Capítulo 3: Estrés Psicosocial*

Siguiendo a Muñoz (2005), cuando se habla de estresores psicosociales se refiere a situaciones de conflictos que se dan en la interacción social (problemas de convivencia en los centros educativos), estas situaciones no generan la respuesta de estrés inmediatamente, sino la interpretación cognitiva que le asigna la persona. El estrés requiere del individuo exigencias que llevan a este al agotamiento de sus recursos con el consiguiente coste para su bienestar psicológico, físico y social.

Se define al estrés psicosocial como evaluación psicológica negativa que una persona realiza sobre determinado hecho ambiental teniendo en cuenta los recursos de afrontamiento que la misma tiene. Afrontamiento entendido como el esfuerzo que realiza la persona para enfrentar el estrés psicológico, para esto debe ser flexible y adaptarse a la situación particular (Muñoz, 2005).

La autora propone que es necesario prevenir el estrés psicológico para que de esta manera las personas puedan desenvolverse y hacer frente a situaciones conflictivas de manera satisfactoria, es aquí donde surge el concepto de competencias emocionales. Tomando a Baroon y Bisquerra en Muñoz (2005), cuando se habla de competencias emocionales se hace referencia al conjunto de capacidades, conocimientos y actitudes que la persona necesita para comprender, regular y expresar adecuadamente los fenómenos emocionales en los diferentes contextos de la interacción social.

Las principales competencias emocionales que menciona la autora son: conciencia emocional, regulación emocional y afrontamiento. Por conciencia emocional se entiende a “la capacidad de reconocer las propias emociones y las emociones de los demás, siendo capaces de diferenciar pensamientos, emociones, sentimientos y conductas” (Muñoz, 2005, p. 125),

es decir, que las personas tomen conciencia de las emociones y procesos mentales como así también de la influencia de sus conductas en la interacción social.

La regulación emocional es “la capacidad para modificar la conducta derivada de un estado emocional negativo mediante la regulación emocional resultante del control de los procesos mentales (reestructuración cognitiva) y de procesos de clarificación interna de valores”(Muñoz, 2005, p. 126), o sea, la definición de los propios valores, que guían la conducta, propiciarán la regulación interna de la conducta lo que llevará a un comportamiento más coherente que posibilitará la toma conciente de decisiones en situaciones complejas.

Otra competencia emocional mencionada es el afrontamiento, definido por Lazarus en Muñoz como “los esfuerzos cognitivos y conductuales en constante cambio para la resolución de demandas internas y/o externas específicas que son valoradas como desbordantes o excesivas para los recursos de las personas y que ponen en peligro su bienestar”, es decir esfuerzos que le posibiliten a la persona afrontar exitosamente una situación compleja, disminuyendo así la angustia emocional.

## *Capítulo 4: Taller*

El término taller ha sufrido variaciones a lo largo del tiempo en su aplicación al campo de la educación. En un comienzo se lo relacionó con la capacitación para adquirir capacidades manuales, inherentes a un oficio determinado. Posteriormente se empleó en escuelas secundarias para designar a las actividades extracurriculares (Ander Egg, 1991).

Para Ander Egg “taller es una palabra que sirve para indicar un lugar donde se trabaja, se elabora y se transforma algo para ser utilizado” (AnderEgg, 1991, p. 14). Es una forma de enseñar y aprender a través de la realización de algo llevado a cabo en conjunto por medio del trabajo grupal (Ander Egg, 1991).

De acuerdo al autor el taller como dispositivo de enseñanza y aprendizaje posee supuestos y principios. El primero de ellos ubica al taller en un lugar de aprender a través del hacer, es decir, el conocimiento se adquiere a partir de una práctica concreta que involucra a los participantes dentro de un campo de actuación determinado. La propuesta de aprender haciendo implica la superación de la división antagónica entre el quehacer práctico y el teórico. De esta forma se logra una integración global entre ambos terrenos que lleva a una mejor comprensión de la realidad dejando de lado la primacía de la “enseñanza excesivamente libresca” (Ander Egg, 1991. p. 16). A pesar de que en el aprender haciendo prioriza la acción no se descarta la incorporación de contenidos de índole teórico. En el taller cada participante debe aportar algo a fin de poder superar las tareas planteadas y la consecuente resolución de los problemas (AnderEgg, 1991).

El segundo de ellos implica una metodología participativa de todos los que forman parte del taller, lo cual es un aspecto fundamental del sistema enseñanza/aprendizaje, se enseña y aprende mediante experiencias realizadas de manera conjunta (AnderEgg, 1991).

El tercer supuesto planteado por el autor refiere a una pedagogía de la pregunta, contrapuesta a la pedagogía de la respuesta propia de una educación tradicional. Según esta concepción de la educación, el conocimiento es algo que puede depositarse en otro. No es esta la pedagogía que utiliza el taller, en donde el conocimiento se produce, más que nada, en encontrar respuestas a preguntas. Cuando se ha aprendido a hacer preguntas, se ha aprendido a apropiarse del saber. Al lograrse esta metodología, se está en condiciones de seguir aprendiendo (Ander Egg, 1991).

Otro supuesto planteado es el entrenamiento que tiende al trabajo interdisciplinario dado que el taller es frecuentemente interprofesional por lo tanto hay diferentes perspectivas profesionales que tienden a lo multidisciplinar, posibilitando que se integren estas perspectivas en la tarea de investigar y actuar sobre un aspecto de la realidad (Ander Egg, 1991). Lo que se hace realmente es un trabajo multidisciplinario, trabajo en conjunto de diferentes profesiones, por esto es que se menciona que se tiende a la interdisciplinariedad. Es necesario a su vez desarrollar pensamientos y modo de abordajes sistémicos para abordar la realidad con un enfoque holístico, enfoque globalizador para la elaboración de planes y estrategias. Gracias al trabajo interpersonal y multidisciplinar es que se puede hacer un trabajo que favorezca la incorporación de lo ya adquirido como de nuevos contenidos que sean significativos (AnderEgg, 1991).

Es menester mencionar el supuesto en el que la relación docente-alumno es llevada a cabo en torno a una tarea en común. Supone la superación de relaciones competitivas y dicotómicas a través de la producción en equipo. El taller exige una redefinición de roles: por parte del educador se pretende una actividad orientadora, de asesoría y de estímulo; por parte del educando, este interviene como sujeto del aprendizaje, apoyándose en los docentes y la teoría para responder a las demandas que el taller presenta.

En relación al taller vivencial Andino (2013) afirma que su fin es el de posibilitar la comunicación del participante consigo mismo y con los otros en un espacio que permita entrar en contacto con aspectos propios, algunos conocidos y otros no tanto, con sus emociones, favoreciendo el darse cuenta y el desarrollo de las propias potencialidades de cambio. Las actividades que se llevan a cabo son de dos tipos, por un lado se busca brindar información y por el otro, movilizar en los participantes del taller experiencias de índole mental, emocional y corporal.

Los objetivos de un taller vivencial, enfocados en el ambiente educativo, son la promoción de cambios afectivos y actitudinales en los participantes, fomentar el autoconocimiento y la independencia, y propiciar la cohesión del grupo. Estos objetivos se llevan a cabo mediante actividades que posibilitan la participación e interacción promoviendo la discusión acerca de experiencias personales y la reflexión sobre las experiencias de aprendizaje (Lafarga en Gómez del Campo del Paso, M. I; Rodríguez Morril, E. I; Salazar Garza, M. L, 2014).



## *Capítulo 5: Psicodrama*

Moreno citado en Albizuri de García (1986), creador del psicodrama, desarrolló una teoría basada en la concepción de hombre y de salud que tiene como eje la espontaneidad, la catarsis, y los roles que va formando el yo del individuo. El psicodrama tiene dos características, estas son: la espontaneidad y la vitalidad creadora dadas en las escenas dramáticas, donde nacen los valores metafísicos, sociales, religiosos y por último la terapéutica.

El aporte de Moreno a la improvisación dramática fue el concepto de catarsis. Término que refiere a la purificación, limpieza. La catarsis se daría en primer lugar en el protagonista de la escena, quien representa su propio drama. Para propiciar un ambiente en el que se pueda manifestar la catarsis es necesario que haya espontaneidad y creatividad. Puesto que el valor que el psicodrama tiene en la terapia grupal, es la posibilidad de que resuene en sus espectadores aquello que ha sido representado por el protagonista (Albizuri de García, 1986).

El psicodrama, para Albizuri de García (1986), tiene como antecesores al teatro de la espontaneidad y el teatro terapéutico. Moreno se encargó de transformar al primero en una herramienta terapéutica. El psicodrama se define en tres puntos fundamentales:

1. Concepto de la Espontaneidad-Creatividad;
2. Teoría de los Roles;
3. Psicoterapia Grupal.

El psicodrama facilita la recuperación de la espontaneidad creativa, a través del surgimiento de nuevos roles, del contacto consigo mismo y los demás al reencontrarse con lo creativo, donde lo imaginario y lo real conviven en el aquí y ahora, libres de estereotipos(Albizuri de García, 1986).

El segundo punto del psicodrama, hace alusión a la teoría de los roles; el rol implica lugares imaginarios ocupados por el sujeto desde su infancia en relación a los demás, y a medida que el niño crece va pudiendo desarrollar una variedad de roles. Moreno también menciona, que es el yo que nace de los roles y no viceversa. Algunos roles quedarán inhibidos, para lo cual va a ser necesario rescatarlos, esto va a estar posibilitado por el psicodrama (Moreno citado en Albizuri de García, 1986).

Por último, la psicoterapia es grupal definida por Moreno como “método para tratar conscientemente, en el marco de una ciencia empírica, las relaciones interpersonales y los problemas psíquicos de los individuos de un grupo” (Moreno en Albizuri de García, 1986, p. 568). Todas las personas que integran el grupo son agentes terapéuticos como también el grupo puede serlo de otro grupo. Buscando así mejorar la agrupación de sus integrantes (Moreno en Albizuri de García, 1986).

Como regla fundamental del psicodrama, Moreno menciona la interacción libre y espontánea, y como objetivo, propiciar la integración del sujeto y el grupo. Remarca a la importancia del contacto corporal, motor y táctil, más allá de la comunicación verbal.

El método psicodramático toma a la escena como punto de abordaje. En esta, se pueden representar los conflictos vividos en el pasado, presente, como también representar los temores, proyectos e incertidumbre sobre el futuro. La acción unida a la palabra posibilita un mejor despliegue del conflicto (Moreno en Albizuri de García, 1986).

Los momentos que se diferencian en el desarrollo de la acción dramática son:

1. Caldeamiento;
2. Escena dramática;
3. Compartir.

El primer momento dispone el clima, eligiendo un tema y protagonista para propiciar el mayor nivel de espontaneidad posible. Moreno refiere a la importancia de este momento desde su teoría de la espontaneidad-creatividad, según la cual, el sujeto, a través del desprendimiento de la realidad, logrará la dramatización. En este momento es importante el rol del director, dado que prepara y guía al protagonista, dependiendo así de este el desempeño de lo creativo del drama (Moreno en Albizuri de García, 1986).

El segundo momento refiere a la representación propiamente dicha cuando toman valor los yo auxiliares que van a representar los roles que les haya adjudicado el protagonista. El psicodrama permite que se dé en escena la relación que posee el sujeto con esos personajes (Moreno en Albizuri de García, 1986).

El tercer momento se relaciona con la función del grupo como terapéutico. Aquí se dan devoluciones, se comparte lo vivenciado, los sentimientos y resonancias que la escena despertó en los demás integrantes del grupo (Moreno en Albizuri de García, 1986).

Las técnicas psicodramáticas, serán ejecutadas por el director en el momento del drama que este crea conveniente, teniéndose en cuenta el tipo de vínculo que se exprese. Estas técnicas son tres (Moreno en Albizuri de García, 1986):

1. Técnica del doble;
2. Técnica del espejo;
3. Técnica de inversión de roles.

La técnica del doble refiere al desempeño del rol protagonista a partir de la utilización de un yo auxiliar. Este añadiría aquello que siente que el protagonista no comunica por ser ignorado o inhibido, para ello es necesario que el yo auxiliar pueda ponerse en el lugar del protagonista, como si fuera su doble real (Moreno en Albizuri de García, 1986).

Otra técnica utilizada en psicodrama es la técnica del espejo, aquí el protagonista o paciente sale de escena para convertirse en parte del público, observando así, la representación que hace el yo auxiliar de él. Lo terapéutico de esta técnica alude a la posibilidad de que el protagonista registre como propio aquellos aspectos que le son desconocidos y que aportarán al esclarecimiento del conflicto (Moreno en Albizuri de García, 1986).

La técnica de inversión de roles indaga sobre el sentir de los personajes del mundo del protagonista (Moreno en Albizuri de García, 1986).

Por otra parte, tomando los elementos del modelo teatral, Moreno menciona cinco instrumentos de la escena psicodramática (Moreno en Albizuri de García, 1986):

1. Escenario;
2. Protagonista;
3. Director;
4. Yo-auxiliar;
5. Público.

El primer instrumento que menciona es el escenario, es el espacio dramático, allí se daría la posibilidad de conexiones entre lo real, imaginario y simbólico. En el que se podrían desplegar hechos de la vida cotidiana, sueños, delirios, alucinaciones (Moreno en Albizuri de García, 1986).

El segundo de los instrumentos es el protagonista, quien lleva a cabo el drama, representándose a sí mismo y a los personajes que son parte de él. Lo que permite que se dramatice y no se actúe, es la expresión libre y la espontaneidad, estimuladas desde el caldeamiento (Moreno en Albizuri de García, 1986).

El tercer instrumento es el director, que es a su vez el psicoterapeuta. Tiene dos funciones según el momento de la sesión. Un momento es cuando el grupo se encuentra en

tarea verbal, y otro, cuando coordina la escena dramática. El director está atento a toda la información que el protagonista brinde, y posibilita que la escena se dé con espontaneidad (Moreno en Albizuri de García, 1986).

El yo auxiliar es quien dramatiza los roles que el protagonista le indique también recibe órdenes del director. A su vez obtiene comprensión del drama debido a los roles encarnados por este. Estos son desempeñados por los mismos integrantes del grupo (Moreno en Albizuri de García, 1986).

El último instrumento, el público, es el grupo terapéutico. Este expresa opiniones, afectos, y todo aquello vivenciado a través de la escena y lo que esta moviliza en el público (Moreno en Albizuri de García, 1986).

Otro autor, Rojas Bermúdez (1984), plantea que el psicodrama es un método psicoterapéutico que tiene sus bases en el teatro, sociología y psicología. A diferencia de las otras psicoterapias, pone en juego el cuerpo en sus diversas expresiones e interacciones con otros. Surge debido a una evolución llevada a cabo en la estructura social, en los que el compromiso y la participación grupal, actúan como común denominador.

Al igual que Albizuri de García (1986), Rojas Bermúdez deja de lado la comunicación verbal, sino por el contrario, jerarquiza las palabras al incluirlas en un contexto más amplio, el de los actos. Asimismo refiere que el desenlace del cuerpo ha corroborado ser un valioso método para poner de manifiesto aquellas defensas conscientes e inconscientes como cuadros patológicos. Así mismo el psicodrama es una técnica directa en donde el proceso psicoterapéutico se da en el aquí y ahora (Rojas Bermúdez, 1984).

La sesión de psicodrama que describe Rojas Bermúdez (1984) sigue los lineamientos generales de Moreno pero con algunas variaciones; distingue:

Contextos	Instrumentos	Etapas
Social	Protagonista o paciente	Caldeamiento
Grupal	Escenario	Dramatización
Dramático	Yo-auxiliares	Comentarios o análisis
	Director o terapeuta	
	Auditorio	

El contexto social alude al extra grupo, fuera del ámbito de trabajo. Donde estarían incluidas las normas y leyes que exigen el cumplimiento de todo individuo de una sociedad. De este contexto procedería el material aportado por el paciente (Rojas Bermúdez, 1984).

En cuanto al contexto grupal, estaría conformado por los pacientes, terapeutas, y las interacciones que en el grupo se produzcan. Es siempre particular de cada grupo. Cada sujeto que lo compone debe responsabilizarse de sus palabras y actos, es un compromiso que se asume, está dado por finalidades terapéuticas prefijadas, conocidas por todos (Rojas Bermúdez, 1984).

El tercer contexto, el dramático, es la puesta en escena llevada a cabo por el protagonista y el director. Es aquí donde el protagonista juega su rol, en un como sí. Este como si le permite al protagonista, aliviar tensiones intrapsíquicas (Rojas Bermúdez, 1984).

En lo que concierne a los instrumentos, el primero que menciona Rojas Bermúdez (1984) es el protagonista o paciente. Él es quien se centra en la dramatización, es quien juega el rol del tema que trae como emergente.

Otro instrumento planteado es el escenario, lugar donde se lleva a cabo la dramatización. El cual debería tomar las características del espacio de lo posible, en el que se

pueden llevar a cabo las fantasías y sueños, cumpliéndose la finalidad de los mismos (Rojas Bermúdez, 1984).

El yo auxiliar es un instrumento que posee diferentes funciones que guardan relación entre sí, como: la de guía y agente terapéutico, actor, investigador social y observador subjetivo objetivado. La primera función de guía y agente terapéutico, se llevaría a cabo desde la función de actor (Rojas Bermúdez, 1984).

El director o terapeuta, necesita de una formación sólida en el campo psiquiátrico como también el psicodramático que le posibilite tratar eficazmente a los pacientes. Es el director quien posee el lugar de mayor responsabilidad respecto de los integrantes y de la sesión. Algunas funciones que tiene el director refieren a la de terapeuta, productor y analista social. Como terapeuta hace hincapié en la sesión de psicodrama, debe mantener el encuadre terapéutico, iniciar la sesión, llevar a cabo el caldeamiento, descubrir el emergente del grupo y posibilitar que un protagonista ponga en escena la dramatización. Asimismo le corresponde intervenir en esta escena, dirigir, dar consignas, introducir yo auxiliares y dar por finalizada la sesión. Como productor, comienza en la etapa de caldeamiento y alcanza su fin en la etapa de dramatización. Por último, la función de analista social, se efectúa sobre los vínculos y roles movilizados por la dramatización (Rojas Bermúdez, 1984).

El instrumento que refiere al auditorio, está conformado por aquellos integrantes que se encuentran por fuera del escenario (Rojas Bermúdez, 1984).

Por otra parte, en relación con las etapas, la primera la de caldeamiento. Son aquellos procedimientos que influyen en la preparación de un organismo, con el fin de que se encuentre en las condiciones necesarias para llevar adelante una acción (Rojas Bermúdez, 1984).

La segunda etapa es la de dramatización. En la misma se desarrollan los diferentes roles, llevados a cabo por el protagonista. La representación teatral es “la culturización de una actividad natural del hombre, y el psicodrama es la recuperación con fines terapéuticos de esa capacidad humana” (Rojas Bermúdez, 1984, p. 25).

Comentarios y análisis es la última etapa que menciona Rojas Bermúdez (1984), en la que se les solicita a los participantes que den opiniones respecto de la dramatización, protagonista y a ellos mismos. Favoreciendo a la formación grupal respecto del protagonista y lo dramatizado (Rojas Bermúdez, 1984).



## CAPÍTULO 2: RELEVAMIENTO INSTITUCIONAL DEL INSTITUTO SAN BUENAVENTURA DE RÍO CUARTO

La información recabada concerniente a la historia, objetivos, visión y misión, organigrama e infraestructura de la institución fue extraída del Proyecto Educativo Institucional (P.E.I., 2011), en el cual se especifican los fines del establecimiento, los recursos docentes y didácticos, la estrategia pedagógica, el reglamento para docentes y estudiantes, como así también el sistema de gestión.

El colegio San Buenaventura se encuentra en la ciudad de Río Cuarto, localizado en la calle San Martín 250. Es una institución pública de gestión privada. Cuenta con distintos niveles: inicial (por la mañana sala de 4 años y por la tarde para sala de 5 años); primario (1° a 6° grado, división “A”, “B” Y “C”); secundario diurno (1° a 6° año, divisiones “A”, “B” y “C”) y secundario nocturno (1° y 3° año, división “A” , y 2° año división “A” y “B”). Es un colegio religioso, perteneciente a la congregación Franciscana.

Esta institución cuenta con 590 alumnos y con 45 personas que forman parte de la dirección de la institución, personal administrativo, docentes y personal de limpieza del nivel primario.

### *Historia institucional*

Los primeros pasos de la escuela comienzan cuando los padres franciscanos llegan a Río Cuarto a educar los aborígenes de la zona. Su misión fue la educación.

En 1856 se inaugura el colegio San Buenaventura, primera escuela elemental de enseñanza gratuita, fundada por los sacerdotes que habían dejado sus tierras para venir a educar en el Señor.

En 1860 se comenzó la edificación que reemplazó el rancho donde funcionaba la escuela, al lado de la Iglesia.

En 1890 fundan la escuela nocturna para obreros y empleados varones. La población crecía como así también lo hacía la demanda educativa.

En 1909 amplían el edificio para albergar a la población creciente de estudiantes, pasando a ser también una sede de accionar cultural de la ciudad por su acogedor salón.

En 1951 se inicia el primer curso comercial nocturno, en 1952 se crea el primer jardín de infantes y en 1956 se incorpora el secundario diurno. Más tarde se incorpora a la mujer al ciclo comercial nocturno.

A partir de 1971 se comienza a reconstruir el edificio que ya no cumplía con las demandas de los nuevos programas de educación.

Desde 1979 a 1996 la institución fue pionera en la ciudad de la experiencia educativa proyecto 13, donde se reafirmó su liderazgo educativo.

En 1981 se finalizó el proyecto total, además el establecimiento cuenta con un complejo deportivo (Santa Clara de Asís), a su vez en dicho predio hay tres aulas para el desarrollo de clases teórica de educación física e inglés de los alumnos del primario desde el año 2003.

A partir de 1992 la institución se encuentra abierta a los niños y jóvenes, como así también a las niñas y jóvenes mujeres, tratando de ofrecerles formación espiritual y académica.

En 1996 se construyó el parque San Francisco, en el mismo se desempeñan actividades espirituales, recreativas y deportivas.

## *Infraestructura*

En lo que respecta al edificio de la institución, el mismo posee una distribución funcional; en la planta baja se encuentra la administración, dirección y nivel inicial. El nivel inicial está separado de los grados del nivel primario y tienen su propio patio. En el primer piso hay aproximadamente 12 aulas, también se encuentra allí la sala de profesores, la sala del equipo de orientación escolar, y un baño para los docentes. En el segundo piso hay 10 aulas y se encuentra allí la biblioteca. En el tercero se encuentra la sala de computación y de artes plásticas.

El nivel primario cuenta con un patio de grandes dimensiones, donde hay una cantina en la cual pueden obtenerse diversos alimentos, también se encuentran los baños para niñas y para niños. Poseen también una capilla, una sala de música, teatro y un salón de actos para la realización de diferentes actividades.

A su vez la Institución cuenta con un complejo deportivo, ubicado cerca de la sede escolar, que los alumnos utilizan para el desempeño de actividades deportivas. También cuentan con un parque, Villa San Francisco, la misma posee una capilla, salón de usos múltiples, baños, cantina, pileta, canchas de fútbol y vóley. En este predio se realizan actividades que se encuentran dentro de la currícula escolar (retiros espirituales, días festivos, convivencias) y además se les brinda la posibilidad a los alumnos y sus familias de hacer uso del predio como club de verano.

## *Objetivos, visión y misión*

El objetivo que persigue la institución educativa es: “formar personas íntegras, con capacidad de resolver situaciones de vida con actitud crítica, impregnadas de los valores franciscanos. La libertad responsable, lealtad consigo mismo y con Dios, la fraternidad son

los pilares con los que se construye la relación con Dios, con el mundo y consigo mismo” (P.E.I, 2011).

La visión: “dar al alumno la formación espiritual, moral, intelectual y física que le permita descubrir sus valores personales, para poder crecer como auténtico hombre en familia y en la sociedad, en un ambiente austero, fraterno y alegre, según el espíritu del evangelio siguiendo el camino de San Francisco de Asís” (P.E.I, 2011).

La misión: “asumir valores humanos, cristianos y franciscanos; una pedagogía solidaria, dialogada, dispuesta a aprender con el otro y del otro, ya sea docente o alumno; una línea pedagógica que de un hilo conductor a la enseñanza; un trabajo disciplinario de contenidos; un aprendizaje significativo que establezca relaciones sustantivas y no arbitrarias entre lo que se aprende y lo que ya se conoce; estimular el desarrollo del saber hacer desde la conciencia crítica, la investigación, la cooperación, la participación y la indagación activa”(P.E.I, 2011).

La institución San Buenaventura, como ya se mencionó anteriormente, es una escuela franciscana cuya meta es la concreción de un proyecto de construcción de la fraternidad educativa basado en el modo de relacionarse de San Francisco. Se propone enseñar en ella, a través de un modo de ser, de vivir, y de convivir de modo que refleje adhesión al mensaje de Francisco y Clara de Asís con acciones que favorezcan (P.E.I, 2011):

El encuentro entre educadores y educandos que se relacionan con la fuerza vinculante del amor, como respuesta a una búsqueda de Dios.

La alegría y la celebración según Francisco, que se relacionó con Dios de un modo sincero, alegre y liberador.

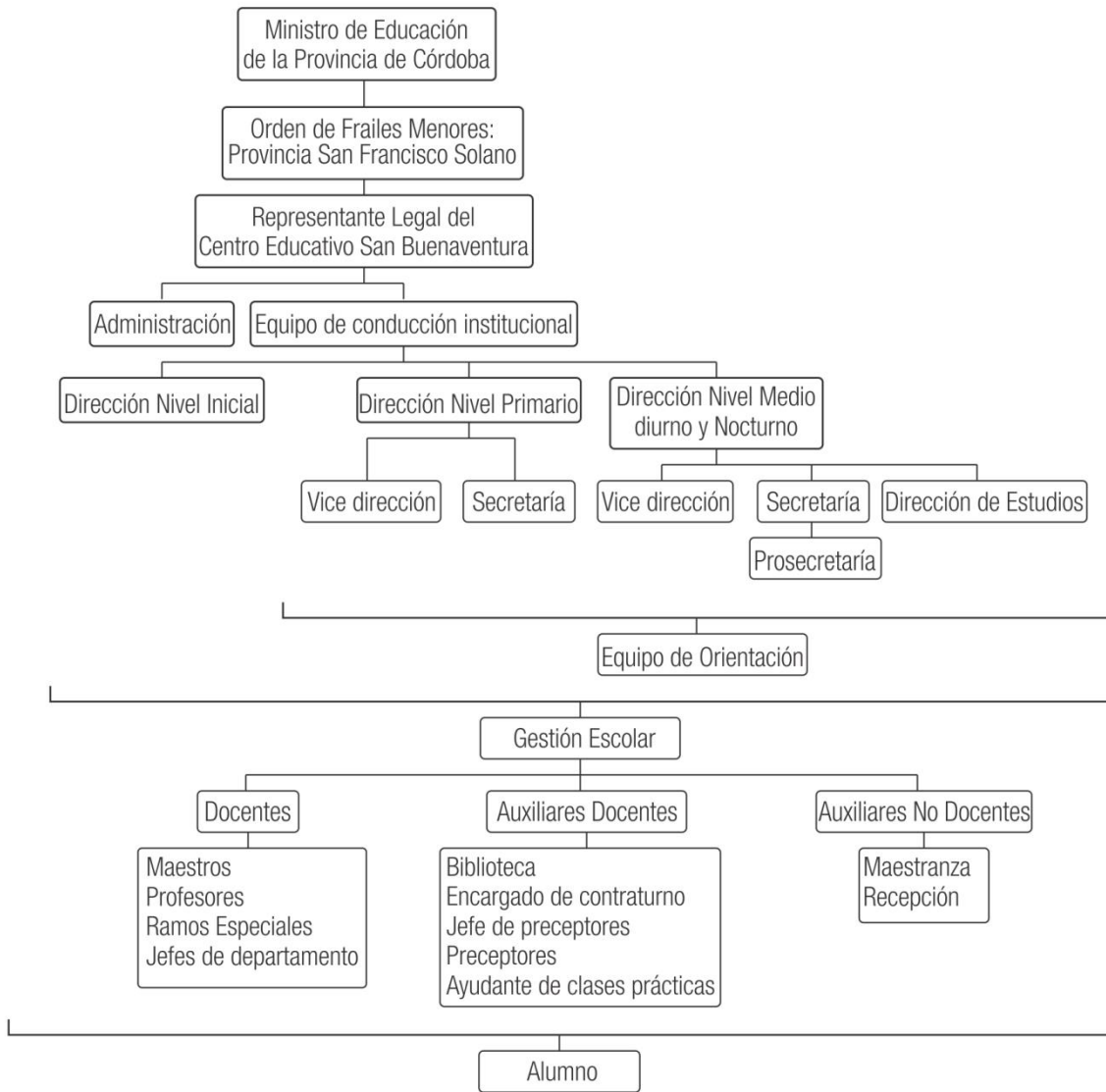
Las vivencias y aprendizajes cotidianos en clave de fraternidad, acompañando al educando a aprender desde, por y para la vida misma.

La solidaridad inspirada por la sensibilidad frente a situaciones de pobreza, injusticias, discriminación, dificultades que surgen dentro de la comunidad y el entorno social.

La vinculación fecunda con la naturaleza, en el convencimiento que el Dios Padre y Creador esta en todos y en todo, como origen y meta.

La libertad, reconociendo que esta consiste en ser imagen de Dios, es adhesión y seguimientos a la persona y mensaje de Jesucristo, por lo que el ejercicio de la libertad sólo conlleva acciones que tienden al Bien.

*Organigrama Institucional*



## 1. Metodología

La Metodología que se utilizó para este proyecto es cualitativa, que consiste en “la recolección de datos sin medición numérica para descubrir o afinar preguntas de investigación en el proceso de interpretación” (Hernández Sampieri, 2010, p. 49). Este tipo de metodología se basa en una lógica y proceso inductivo (explorar y describir, y luego generar perspectivas teóricas), es decir, va desde lo particular a lo general.

El diseño de investigación utilizado en este proyecto de aplicación profesional es descriptivo, es decir, su objetivo es especificar propiedades, características y perfiles de sujetos, grupos, procesos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis. Es útil para mostrar con precisión los ángulos o dimensiones de un fenómeno, suceso, comunidad, contexto o situación. Dado que se pretendió conocer detalladamente cuáles eran las características o bien emergentes que se manifestaban en la institución San Buenaventura (Hernández Sampieri, 2010).

## 2. Población

*Población:* conformada por las personas que forman parte del nivel primario de la Institución San Buenaventura de la Ciudad de Río Cuarto; entre ellas: directivos, docentes, personal administrativo.

*Muestra:* se conformó por 5 personas con diferentes cargos dentro del nivel primario turno tarde (único turno):

- Directora.
  
- 1 Licenciada en Psicopedagogía (conforma el equipo de orientación escolar).

- 1 Licenciada en Psicología (conforma el equipo de orientación escolar).
- 2 Maestras.

*Técnica de muestreo:* “son los procedimientos que nos aseguran que los individuos seleccionados representan a su población” (León y Montero, 2011, pág. 110). Para este proyecto se utilizó un tipo de muestreo no probabilístico a propósito (intencional) en el que, según los autores León y Montero (2011) los participantes seleccionados de la muestra deben cumplir con algún requisito.

*Procedimiento:* La recolección de datos se llevó a cabo mediante la utilización de entrevistas semiestructuradas a los participantes de la población ya mencionada en un lapso de tiempo de quince días. Las entrevistas se llevaron a cabo en los espacios disponibles de la escuela, como la sala de maestros, donde se realizaron las entrevistas a ambas maestras y a la psicóloga; y la sala de directivos donde se realizó la entrevista a la directora y a la psicopedagoga.

### **3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

En este proyecto de aplicación profesional se utilizó la entrevista semiestructurada para recabar información pertinente para conocer la institución.

El instrumento seleccionado para recolectar información fue la entrevista semiestructurada, estas “se basan en una guía de asuntos o preguntas y el entrevistador tiene la libertad de introducir preguntas adicionales para precisar conceptos u obtener mayor información sobre los temas deseados” (Hernández Sampieri, 2010, pág. 460). El propósito de estas entrevistas fue indagar a los integrantes de la muestra seleccionada acerca de datos institucionales (historia, misión, visión, etc.), quienes trabajan, cómo se trabaja, conocer



acerca de los dinamismos internos de la institución en su funcionamiento, la dinámica del equipo de orientación escolar, la interacción alumno-maestra y conocer sobre problemáticas que la institución atraviese.

En el anexo se encuentra la guía de preguntas que se le tomó a cada sujeto de la muestra.

## 4. Análisis de datos

### *Síntesis de la entrevista realizada a la Directora*

La Directora forma parte de la Institución San Buenaventura desde hace seis años. Menciona que se encarga junto con la vicedirectora de la tarea pedagógica, en relación a la gestión y formación docente. Se dedica a formar y formarse. También afirma que todo lo realiza en equipo, las observaciones de clases y devoluciones a las maestras, el trabajo con los alumnos, es llevado a cabo en conjunto con el Equipo de Orientación Escolar (conformado por dos psicopedagogas y una psicóloga). La directora esto último y la posibilidad de dedicarse a la parte pedagógica como un aspecto positivo de su trabajo.

La Directora refiere una de las problemáticas de la institución es la formación docente, dado que las mismas no son autodidactas a la hora de formarse. Por esto, es que comenzaron a realizar talleres para las docentes, que abarquen diferentes temáticas, como por ejemplo sobre neuropsicoeducación, sobre cómo hacer evaluaciones, y deberes. Ya que, a su vez, la Directora observó grandes diferencias entre las maestras a la hora de dar deberes como así también de realizar evaluaciones. Menciona que también se ofrecen talleres para padres, abordando diferentes temáticas como por ejemplo la puesta de límites.

Remarca a su vez, que lo más importante para ella es que los alumnos reciban la mejor educación posible y que sean personas pensantes.

Cuenta que toda la importancia que ella le adjudica a la capacitación es porque cuando ella ingresa a la Institución, tuvo que comenzar a cambiar cabezas, ya que no había mucha posibilidad de cambios y las maestras no tenían incorporada la capacitación.

La Directora refiere a que la Institución tiene muchas fortalezas, respecto a la inversión en formación, a lo edilicio ya que se realizan muchas obras de mantenimiento del mismo, y la inversión que se realiza en diferentes recursos (salas y grados, biblioteca, contratación de profesionales externos). Otra fortaleza que menciona es que es una escuela abierta a la comunidad, en donde se participa a las familias de charlas y talleres.

Como contrapartida, alude a que una debilidad es que debería haber más salida a la comunidad desde lo social, ya que la Institución está atravesada por los valores de San Francisco de Asís, los mismos tienen que ver con la ayuda al prójimo, la solidaridad y caridad. Y que esto no quede solo en el discurso. Debido a ello, es que la Directora comenta que este año se creó un grupo pastoral que será dirigido por las docentes a fines de mejorar esta debilidad.

### *Síntesis de la entrevista realizada a la Psicopedagoga:*

La psicopedagoga menciona que hace dieciocho años que trabaja en la Institución. Refiere que hace un año que es parte de un equipo conformado por otra psicopedagoga y una psicóloga, llamado Equipo de Orientación Escolar, anteriormente era la única psicopedagoga que trabajaba para el nivel primario e inicial.

Cuenta que hacía varios años que venía presentando un proyecto a los directivos y representantes legales para conformar un equipo de trabajo conformado por otros profesionales y no seguir trabajando sola, dado que la demanda aumentaba y no podía sola

en semejante Institución. Menciona que el hecho de formar parte de un equipo con miradas diferentes es muy rico, y que les posibilita dar mejores devoluciones.

La psicopedagoga alude a la libertad brindada por parte de la Institución para la realización de sus proyectos, pero refiere a las limitaciones impuestas por la ley, a la hora de llevar a cabo diferentes propuestas y proyectos, refiriendo a la unidad pedagógica como ejemplo, ya que la misma no permite que los niños repitan jardín y primer grado. La profesional considera que si eso se les permitiera, sería mejor para su posterior desarrollo, ya que muchas veces se trata de cuestiones madurativas, y solo sería un tiempo extra el que necesitan. Menciona a su vez, que para tomar la decisión de hacer repetir a un niño, se analiza desde todos los puntos de vista posibles y se realiza un diagnóstico psicopedagógico.

La psicopedagoga refiere que lo positivo de su trabajo es la libertad que los directivos le han brindado y le brindan para la realización de sus proyectos, como también refiere el acompañamiento de estos. Remarca la importancia de la labor de las maestras, ya que las mismas desempeñan varios roles, y menciona que se necesita de la vocación para poder realizarlo, debido a que se enfrentan a diferentes presiones permanentemente.

Lo que menciona como negativo son las limitaciones ministeriales a las que se enfrenta, como así también alude a que la escuela está muy lejos de lo que el niño necesita, frente, por ejemplo, a cuestiones familiares muy complejas. No es mucho lo que la escuela se puede acercar, pero sí resalta la importancia de las horas que el niño pasa diariamente en la Institución como para hacer con esas horas lo mejor que se pueda.

En cuanto a las fortalezas de la Institución, la psicopedagoga comenta que es el trabajo en equipo. Y con respecto a las debilidades refiere que les falta tiempo para la formación, y también menciona que el sueldo que reciben no es suficiente para pagar un curso.

## *Síntesis de la entrevista realizada a la Psicóloga:*

La psicóloga comenta que hace un año exactamente que forma parte de la Institución. Se encuentra trabajando dentro del Equipo de Orientación Escolar. Su labor es acompañar a las maestras a entrevistas con los padres, realizar observaciones en el recreo, intervenciones grupales en el aula, y realizar talleres para docentes.

Cuenta que también están trabajando, junto con el equipo de orientación escolar, como asesoras de un nuevo proyecto de educación emocional, en donde se trabajan distintos valores dentro del área Identidad y Convivencia. Las maestras son las encargadas de la planificación, posteriormente, en conjunto con el equipo de orientación escolar la revisan y asesoran sobre posibles cambios.

La psicóloga refiere que su labor tiene como aspecto positivo el trabajo en grupo, y el dinamismo que requiere este tipo de trabajo.

Limitaciones que tienen que ver con el rol, impotencia generada por querer ayudar y saber que hay un límite, es un aspecto negativo de su trabajo, mencionado por la profesional.

Algunas problemáticas a las que refiere enfrentarse dentro de la escuela, son las dificultades de articulación entre los equipos de orientación de los niveles inicial y primario con respecto al secundario. Comenta, que en el nivel secundario el equipo de orientación solo está conformado por psicopedagogas con miradas muy diferentes.

Cree que su rol dentro la Institución es necesaria para poder poner en palabras aquello que sucede, y mejorar la comunicación, como también así, buscar soluciones a los problemas que vayan aconteciendo y ayudar a que las dinámicas del colegio se den de la manera sana posible.

La psicóloga comenta que tiene libertad para realizar su trabajo, pero que siente más resistencia con respecto a la aceptación de este, en las maestras, ya que las mismas no han recibido la formación de lo “psi” y tienen más dificultad para entenderlo.

Refiere también que las maestras están sobrecargadas, que se les exige mucho de su rol, debido a que la realidad está demandando otras cuestiones.

### *Síntesis de la entrevista realizada a la Maestra 1:*

Hace veintisiete años que trabaja en la escuela, actualmente se encuentra enseñando en tercer grado.

Refiere que es un trabajo insalubre, dado que es desgastante psíquicamente. Menciona también que la educación ha cambiado y que los padres no las apoyan como antes. Que son prepotentes, y siente que al pagar una cuota, esto los habilita a tratarlas como quieren.

Remarca que falta diálogo, y que sería importante aprender a escuchar y acercarse a la escuela para verificar lo que los chicos plantean en sus casas, frente a una conflictiva. Menciona que pelea más con los padres que con los niños.

Dice que frente a alguna situación que no pueda resolver recurre al equipo de orientación escolar o a los directivos. Comenta que el equipo de orientación escolar aconseja y orienta a las maestras frente a determinadas problemáticas con los alumnos.

Cree que a nivel educativo todos los docentes deberían modificar su forma de educar, ya que la misma ha cambiado. Propone que hay que contener, entender y acompañarlos más, ya que las conflictivas que vienen dadas de sus hogares afectan el aprendizaje.

## *Síntesis de la entrevista realizada a la Maestra 2:*

Hace 21 años que trabaja en la Institución, enseña en cuarto grado. Algunos aspectos positivos de su trabajo es que ama lo que hace, y los logros de todos los días de los niños. Por otro lado menciona que cuando no le han tocado grupos que avanzan, y ella pone lo mejor de sí, sumado la falta de apoyo familiar, son los aspectos negativos de su labor. Dice que es agotador luchar cuando no tienen apoyo.

Refiere que hoy se ven chicos a los que les falta educación y valores, provenientes de la casa, dado que las familias pretenden que se les enseñen hasta los valores mínimos en la escuela, y menciona que antes eso no se veía.

Comenta que se siente a gusto con el desempeño de su trabajo. La relación con sus alumnos es muy buena para que pueda darse el aprendizaje, menciona que tiene alumnos con problemas de conducta y que trata de relacionarse con ellos desde el afecto, prestándoles atención, ocupándolos. Dice que en el caso de que eso no funcione son derivados a un profesional externo. Posterior a haber recurrido al equipo de orientación. Cuenta que a veces no funcionan los tratamientos ya que los padres de los niños no colaboran y los dejan de llevar.

## **5. Consideraciones éticas**

Se adjuntó en el anexo el Consentimiento Informado de participación en la investigación, y la Carta Informativa sobre el Consentimiento Informado para los participantes de la investigación, proporcionándole a los mismos la información correspondiente sobre el objetivo del presente trabajo, técnicas, cuidados respecto al secreto profesional y se les aclaró también que pueden abandonar la investigación cuando lo deseen.

**6. Resumen de la metodología**

<b>Metodología</b>	<b>Cualitativa</b>
<b>Diseño de investigación</b>	Descriptiva
<b>Técnicas</b>	Entrevista semiestructurada
<b>Instrumentos</b>	Guión de entrevistas
<b>Población</b>	Todas las personas que trabajan en el nivel primario del Instituto San Buenaventura
<b>Muestra</b>	5 profesionales encargados de la educación de los niños.
<b>Muestreo</b>	No probabilístico a propósito. Criterio “profesionales encargados de la educación de los chicos”.

**Fundamento de la demanda:**

A partir del análisis de las debilidades que surgieron del análisis FODA se puede detectar que la institución presenta problemáticas que pueden ser abordadas desde el rol del psicólogo.

Entre las problemáticas detectadas se pueden mencionar la falta de formación docente, la dificultad de diálogo entre docentes y padres, falta de práctica de la moral franciscana, gran cantidad de alumnos por grado y la presencia de malestar docente. Este último, malestar docente, es de gran relevancia ya que se presenta a través de diferentes manifestaciones como agotamiento psíquico, presión del grupo familiar del alumnado, exigencias educativas y sociales, detectables en las docentes de la Institución.

A continuación se presentan fragmentos de los discursos de algunas de las personas entrevistadas que evidencian algunos de los factores mencionados anteriormente sobre malestar:

Maestra 1: *“Es una hermosa carrera, la disfruto mucho, pero es insalubre, desgastante”*

Maestra 2: *“Es agotador luchar y luchar cuando ves que no tenés apoyo. Hoy se ve que a los chicos les falta educación, valores y eso antes no lo veía. Cada vez vienen con menos valores, lo veo por mis años de antigüedad”.*

Psicóloga: *“las maestras están sobre cargadas de cosas ya que cada vez se les pide más de su rol, en cuestión educativa, social, familiar y ahora con nosotras que también les sumamos las entrevistas con los padres, y bueno sí, la realidad está demandando otra cosa”.*

Psicopedagoga: *“las maestras, además de enseñarles a los chicos los contenidos, hay otras cuestiones que llegan al aula y que se deben atender, como lo es el hecho de contener a los niños, actualmente es una función que ejercen y es realmente necesaria porque si no el niño*



*no va a poder aprender tampoco. O sea, es un trabajo muy importante el que realizan y hay mucha presión en eso también.”*

Estas citas reflejan la necesidad de un abordaje sobre esta demanda debido a que las maestras representan un pilar fundamental para los niños dentro de la Institución, puesto que, no solo enseñan las materias de la currícula, sino que son parte del sostén emocional del niño del cual depende el aprendizaje, es decir, el modelo de aprendizaje socio – emocional de mayor impacto en los alumnos son las aulas (Fernández Berrocal; Extremera; 2004).

Acorde a lo recolectado en los antecedentes se puede apreciar que el malestar docente es un tema presente, cotidiano que se gesta hace ya un tiempo. De no ser detectado y abordado seguiría acumulándose en una sucesión de dificultades que no afecta solamente al docente, sino a todo el cuerpo profesional de la institución y como efecto inmediato, al alumno.

Se puede concluir que la importancia de abordar esta temática permitiría mejorar la salud psíquica de los profesionales, hacer más placentero el desempeño de su rol, aliviar el estrés y ansiedad generados por el mismo ejercicio del rol, como también posibilitaría incrementar sus motivaciones para la formación. A su vez, el objetivo principal del abordaje del malestar docente sería ayudar a los docentes a sobrellevar las situaciones estrés antes para que puedan ser el pilar que los niños necesitan.

**Matriz FODA**

FORTALEZAS	OPORTUNIDADES
<p>Buena infraestructura</p> <p>Organización administrativa</p> <p>Profesionales comprometidos y con experiencia en su labor</p> <p>Predisposición para la recepción de proyectos del equipo de orientación escoblar</p> <p>Trabajo en equipo interdisciplinario</p>	<p>Subsidio por parte del estado</p> <p>Asesoramiento externo</p> <p>Formación en educación emocional</p> <p>Realización de talleres para padres y docentes</p> <p>Recursos necesarios para brindar una educación completa</p>
DEBILIDADES	AMENAZAS
<p>Falta de tiempo y dinero por parte de los docentes para la formación</p> <p>Falta de práctica de la moral franciscana experiencia en su labor</p> <p>Gran número de alumnos por grado, dificulta el aprendizaje</p> <p>Malestar docente</p>	<p>Falta de apoyo familiar</p> <p>Cambio en la educación y valores de los niños de hoy</p> <p>Límites establecidos por el Ministerio de Educación en el desempeño del equipo de orientación escolar</p>

## **CAPÍTULO 5: LA INTERVENCIÓN. TALLER VIVENCIAL CON TÉCNICAS DEL PSICODRAMA**

### *Fundamentación*

El análisis de los datos obtenidos a partir de entrevistas a diferentes actores institucionales, ha posibilitado la detección de diversas problemáticas que afectan a la institución. Se ha establecido, además, que entre todas las problemáticas, cobra relevancia la del malestar docente. Este se manifiesta de múltiples formas y ocurre, fundamentalmente, como consecuencia de las presiones que recaen sobre los docentes provenientes del medio social, institucional y familiar del alumnado.

Para contribuir a la disminución del malestar docente en el nivel primario del Instituto San Buenaventura se propone la implementación de un trabajo vivencial y de reflexión con métodos participativos y de interacción social, a partir de un taller vivencial con técnicas del psicodrama. El objetivo de la implementación de un taller vivencial es que este promueve la reflexión y toma de conciencia sobre la propia realidad y el aprendizaje significativo de los participantes, es decir, la asimilación e integración de lo que se aprende; involucrando la totalidad de la persona y posibilitando la generación de un cambio (Gómez del Campo del Paso, M.; Rodríguez Morril, E.; Salazar Garza, M., 2014).

Al mismo tiempo, la incorporación de las técnicas psicodramáticas aportaría al taller la dimensión terapéutica, a través del trabajo con las emociones y el cuerpo. De este modo se facilitaría la expresión de los sentimientos más profundos, apelando al recurso de la creatividad y de lo novedoso (Álvarez Merino, 2013).

Los resultados esperados a partir de la intervención están relacionados con la posibilidad de una mejora en la salud psíquica de los profesionales en términos de aliviar el

estrés y la ansiedad que padecen, todo lo cual redundaría en un desempeño más placentero de su trabajo y el incremento de su motivación para la formación y el ejercicio del rol.

### *Objetivos clínicos de la intervención*

Debatir acerca de las diferentes situaciones que para el profesorado, como colectivo, son motivo de malestar y condicionan su práctica profesional.

Experimentar a partir de la escenificación, alternativas de mejora y cambio frente a los asuntos que general malestar en los docentes.

Favorecer en el profesorado el desarrollo de competencias emocionales que mejoren sus relaciones interpersonales.

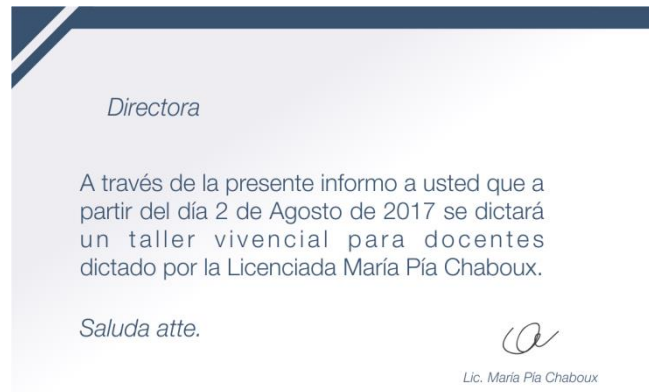
Capacitar al profesorado para afrontar eficazmente los conflictos, derivados de procesos interaccionales, que se plantean en su trabajo.

### *Etapas estratégicas*

Se desarrollarán seis encuentros grupales coordinados por licenciada en psicología María Pía Chaboux. Los destinatarios de la intervención son todos los docentes (30) del nivel primario del Instituto San Buenaventura segmentados en dos grupos de 15 integrantes cada uno.

La participación de los docentes en el taller será de carácter optativo y se utilizarán dos vías para la convocatoria: una comunicación oficial por parte de la directora, y una invitación de la psicóloga que será exhibida en la sala de docentes. En esta invitación se presentará el título del taller, la modalidad de trabajo y los objetivos que persigue la propuesta; tal como se muestra en el siguiente modelo:

### Comunicación oficial para la Dirección



### Invitación a los docentes



La intervención se realizará durante el segundo semestre del año 2017. La frecuencia de los encuentros será semanal para los dos grupos y la duración de estos será entre ochenta y ciento veinte minutos. Los lugares a utilizar serán la sala de música y el teatro.

Para el desarrollo del taller será necesario contar con recursos humanos (los participantes y la coordinadora); y los recursos materiales detallados para cada encuentro.

### *Programa de encuentros*

<b>Título</b>	<b>Objetivos</b>
<i>1°. Conociéndonos</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Propiciar la integración de los participantes.</li> <li>- Presentar los objetivos del taller.</li> <li>- Intercambiar ideas acerca de las situaciones conflictivas que condicionan la práctica docente y ocasionan malestar.</li> </ul>
<i>2°. Máscaras amenazantes</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Facilitar, a través de la dramatización, el despliegue de las emociones que surgen a partir de las exigencias sociales que recaen sobre el rol docente.</li> <li>- Ensayar nuevos modos de afrontar las exigencias sociales.</li> </ul>
<i>3°. De tal palo, tal astilla</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Tomar contacto, a través de la dramatización, con las emociones que provienen de las exigencias de los padres de los alumnos.</li> <li>- Ensayar nuevos modos de conectarse con las emociones generadas por las exigencias derivadas de los padres de los alumnos.</li> <li>- Introducir una breve reflexión acerca de la importancia de la empatía.</li> </ul>
<i>4°. Alivia la carga</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Escenificar el malestar que proviene del esfuerzo por cumplir con las demandas institucionales.</li> </ul>
<i>5°. Tomamos conciencia de las emociones</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Recuperar las vivencias emocionales de los tres encuentros anteriores a través del diálogo.</li> <li>- Tomar conciencia de la propia experiencia emocional suscitada en las diferentes situaciones representadas.</li> <li>- Brindar información sobre dos competencias emocionales que posibilitan significar y afrontar los conflictos interpersonales de manera saludable: autorregulación y comunicación asertiva.</li> </ul>
<i>6°. Despedida</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Evaluar el impacto de la intervención.</li> </ul>

Diagrama de GANTT

ENCUENTROS	Meses	Agosto				septiembre			
	Semanas	1	2	3	4	5	6	7	8
1°conociéndonos									
2° máscaras amenazantes									
3°de tal palo, tal astilla									
4°alivia la carga									
5°tomamos conciencia									
6°despedida									

Presupuesto estimativo:

Materiales	Costos
✓ Lapiceras (15 unidades)	\$ 110
✓ Cuadernos (15 unidades)	\$ 100
✓ Papel Afiche	\$ 50
✓ Cartulinas (30 unidades)	\$ 240
✓ Brillantina (30 unidades)	\$ 390
✓ Etiquetas Autoadhesivas	\$ 90
Honorarios profesionales por 14 horas.	\$ 9660

## Etapa táctica

### *Primer encuentro: “Conociéndonos”*

#### Objetivos

- Propiciar la integración de los participantes.
- Presentar los objetivos del taller.
- Intercambiar ideas acerca de las situaciones conflictivas que condicionan la práctica docente ocasionando malestar.

#### Especificaciones del procedimiento

Este primer encuentro se desarrollará en la sala de música de la institución y constará de dos momentos, en el primero se expondrá la finalidad del taller y se dará lugar a la presentación de los miembros del grupo; en el segundo momento se propiciará el espacio para el intercambio de ideas sobre situaciones conflictivas que surgen en la práctica docente.

#### Desarrollo de las actividades

1°. Presentación: la coordinadora enunciará el objetivo del taller en términos generales: *“estamos aquí reunidos para abordar las situaciones conflictivas y obstáculos que se nos presentan en el camino propias del desarrollo del rol docente cotidiano”*. Luego se solicitará a los participantes que se sienten en círculo para proceder a la presentación de cada uno. Se les ofrecerá una bolsa con diferentes objetos en su interior: billeteras, cinto, pañuelos, llaveros, parlante, cd, maracas, destapador, entre otros. Cada uno de los participantes escogerá uno de los elementos y se presentará a partir de él, comunicando su nombre, edad, antigüedad en la institución y los motivos por los cuales escogió ese objeto.

Concluida la presentación, la coordinadora se presentará y realizará una exposición sobre los objetivos del taller, la duración de los encuentros, los días y la frecuencia con la que



se llevarán a cabo. Se les pedirá a los docentes que planteen sus dudas y las mismas serán aclaradas.

2°. Intercambio de ideas: la coordinadora planteará un disparador para el diálogo acerca de los obstáculos y conflictos que se presentan en la práctica docente. A medida que los participantes expongan sus ideas, la coordinadora anotará en la pizarra palabras clave. Luego, se pedirá a los docentes que ordenen en tres grupos las palabras exhibidas en la pizarra, según algún criterio (la intención es que logren distinguir los conflictos que provienen de los ámbitos social, institucional y familiar del alumnado). La coordinadora subrayará las palabras con un color distinto para cada grupo.

3°. Cierre: se le preguntará a cada participante cuales fueron las emociones y sentimientos que les generó el intercambio de ideas sobre los elementos correspondientes a los tres factores mencionados (social, institucional o de los padres del alumnado).

Materiales:

Fibrones (negro, verde, rojo y azul), pizarra, lapicera, cuaderno, almohadones.

Duración: 90 minutos.

*Segundo encuentro: “Máscaras amenazantes”*

Objetivos

- Facilitar, a través de la dramatización, el despliegue de las emociones que surgen a partir de las exigencias sociales que recaen sobre el rol docente.
- Ensayar nuevos modos de afrontar las exigencias sociales.

Especificaciones del procedimiento

En este segundo encuentro las actividades que se desarrollarán lo harán desde los distintos momentos del psicodrama. Los mismos son caldeamiento, dramatización y comentarios. Se buscará el despliegue de las emociones surgidas a partir de las exigencias sociales y se ensayará modos de afrontarlas.

## Desarrollo de las actividades

1°. Introducción: la coordinadora comunicará que la actividad a desarrollar consistirá en la dramatización de algunos de los conflictos y obstáculos mencionados en el primer encuentro, concretamente, aquellos que provienen de las exigencias sociales. La intención la dramatización será “ponerle rostro” a las presiones sociales.

2°. Caldeamiento: se utilizará la técnica del “objeto intermediario”, a través de la construcción de máscaras que representen de manera creativa la forma que asumen las exigencias o presiones sociales sobre el rol docente. Valiéndose de diferentes materiales los docentes procederán a la creación de las máscaras que más tarde serán utilizadas en la dramatización. La elaboración de las máscaras permitirá el despliegue creativo y espontáneo de las emociones ocasionadas por dichas exigencias.

3°. Dramatización: la misma será improvisada, habrá una protagonista (será el docente que se ofrezca voluntariamente) la cual pondrá en escena la problemática. El resto de los docentes en escena actuarán de yo auxiliar (representantes de las amenazas), es decir, pondrán en escena aquellos temores y amenazas que el protagonista no puede representar. Los elementos que conformarán el escenario serán dos sillas, una mesa y un sillón. El rol del director será representado por la licenciada en psicología que se encargará de observar, intervenir y dirigir la escena dramática. El auditorio, por su parte, estará conformado por aquellos docentes espectadores de la situación puesta en escena, quienes como observadores

no participantes, posibilitarán con sus comentarios a entender y ofrecer otros puntos de vista sobre lo representado, darle otra visión a la problemática.

4°. Comentarios y análisis: el auditorio expresará comentarios al protagonista, referidos al impacto emocional suscitado por la dramatización. Al mismo tiempo le sugerirán alternativas de cambio.

5°. Nueva dramatización: será opcional. A partir de las sugerencias y comentarios se llevará a cabo una nueva dramatización en la cual el protagonista intentará incorporar las sugerencias del auditorio. Esto posibilitará ensayar nuevos modos de afrontar las exigencias sociales.

6°. Cierre: la coordinadora les preguntará como se sintieron al momento de la primera dramatización, qué sentimientos vivenciaron. Destacará, luego, el cambio de actitud posterior a las sugerencias dadas por los demás participantes y mencionará que las situaciones sociales son amenazantes en la medida en que las personas las perciban como amenazantes.

Materiales:

Cartulinas, revistas, papel de lustre, brillantina, goma eva, temperas, elástico y plasticola.

Duración: 120 minutos.

*Tercer encuentro: “De tal palo, tal astilla”*

Objetivos

- Tomar contacto, a través de la dramatización, con las emociones que provienen de las exigencias de los padres de los alumnos.
- Ensayar nuevos modos de conectarse con las emociones generadas por las exigencias derivadas de los padres de los alumnos.

- Introducir una breve reflexión acerca de la importancia de la empatía.

## Especificaciones del procedimiento

Aquí se posibilitará el contacto con las emociones y el ensayo de nuevas formas de conexión con estas, a través de los distintos momentos del psicodrama, caldeamiento, escenificación y comentarios. Posteriormente se conducirá a los participantes a reflexionar sobre la importancia de la empatía para afrontar diferentes situaciones como las reuniones con los padres de los alumnos.

## Desarrollo de las actividades

1°. Caldeamiento: la coordinadora introducirá una consigna algo ambigua, con la intención de crear un clima propicio para la emergencia de emociones referidas a la paternidad: *“en este encuentro trabajaremos con la palabra padres, intentaremos registrar las ideas, emociones y sentimientos que se nos ocurran en relación con esa palabra, y luego los pondremos en escena”*. Luego, se procederá a la asociación libre a partir de la palabra padres. Para esto se requerirá que anoten en un cuaderno todas las palabras, idea y emociones que se le vengan a la cabeza. Posteriormente cada integrante contará al resto lo que escribió.

2°. Dramatización: se improvisará el diálogo típico entre los docentes y los padres de los alumnos, como es el caso de las reuniones de padres. Habrá un participante que representará al docente y otro a un padre, los elementos que conformarán al escenario son dos sillas y una mesa. El auditorio es quien observará de manera no participante la dramatización y luego realizarán una crítica al respecto. El director (psicóloga) de la escena estará atento a los emergentes de dicha situación, tomará nota, intervendrá e indicará.

3°. Comentarios y análisis: en este momento el auditorio realizará una devolución sobre lo escenificado, se analizarán posibles modificaciones para una nueva dramatización.

4°. Nueva dramatización: será opcional. Posteriormente a los comentarios y análisis, se realizará una nueva dramatización, en la cual el protagonista (quien interpretó al docente en la anterior dramatización) intentará incorporar las sugerencias del auditorio, posibilitando nuevos modos de conectarse con las emociones que les generan las exigencias de los padres.

5°. Cierre: la coordinadora les preguntará como se sintieron a partir de la dramatización, que sentimientos y emociones surgieron al respecto; sugerirá a partir del tópico empatía que se discuta sobre el mismo, mencionará que apelando a la propia experiencia de maternidad y paternidad de los docentes, quizás les proporcionará elementos para entender a los padres de nuestros alumnos, generando empatía, poniéndose en el lugar del otro como padre.

Duración: 90 minutos.

#### *Cuarto encuentro: Alivia la carga*

##### Objetivo

- Escenificar el malestar que proviene del esfuerzo por cumplir con las demandas institucionales.

##### Especificaciones del procedimiento

Aquí se buscará representar aquello que los docentes experimentan al tener que cumplir con las demandas institucionales. Se llevará a cabo a través de los momentos del psicodrama. Se utilizará como recurso secundario el cuento *El caballero de la armadura oxidada* de Robert Fisher.

##### Desarrollo de las actividades

1°. Caldeamiento: la coordinadora retomará lo trabajado en el primer encuentro: “¿Recuerdan que en el primer encuentro estuvimos hablando sobre los diferentes obstáculos que encontramos por las exigencias institucionales? ¿Podríamos establecer alguna asociación

entre estos obstáculos y el cuento *El caballero de la armadura oxidada* de Robert Fisher?”. Se expresará de manera resumida la trama del cuento y se proyectará un video que resume su mensaje: <https://www.youtube.com/watch?v=-geoxWhhHP4>

2°. Dramatización: uno de los participantes tomará el rol de protagonista en el que deberá colocarse camperas y mochilas con peso, representando así las diferentes cargas que sienten por parte de la institución. Por otro lado los Yo auxiliares serán los encargados de quitarle la carga al protagonista que cada una de las mochilas y camperas representan, se las dejarán en sillas que poseen etiquetas en blanco con nombres imaginarios de las diferentes cargas que los docentes pensarán. Se utilizará la técnica de construcción de imagen mental. Los elementos por los que estará compuesto la escena son sillas, mochilas, camperas y etiquetas. La psicóloga, será la encargada de anotar los que sucede en la escena, intervenir y dirigir la actuación.

3°. Comentarios y análisis: una vez transcurrida la dramatización, los participantes que conformaron el auditorio serán quienes den sus puntos de vista sobre lo dramatizado, posibilitando conversar sobre el alivio que posiblemente sintieron al ir despojándose de esas demandas y si fuera necesario realizarse nuevamente.

4°. Cierre: la psicóloga brindará un espacio para que los docentes puedan expresar cómo se sintieron durante la dramatización de las diferentes demandas.

Materiales:

Camperas, mochilas, sillas y etiquetas.

Duración: 120 minutos.

## *Quinto encuentro: Tomamos conciencia de las emociones*

### Objetivos

- Recuperar las vivencias emocionales de los tres encuentros anteriores a través del diálogo.
- Tomar conciencia de la propia experiencia emocional suscitada en las diferentes situaciones representadas.
- Brindar información sobre dos competencias emocionales que posibilitan significar y afrontar los conflictos interpersonales de manera saludable: autorregulación y comunicación asertiva.

### Especificaciones del procedimiento

En este encuentro será necesario conectarse con las emociones vivenciadas en los encuentros anteriores para que de esta manera se tome conciencia, posibilitando el cambio de actitud en los docentes y posteriormente se ofrecerá la información necesaria para significar las dificultades y conflictos de una manera más saludable.

### Desarrollo de las actividades

1°. Inicio: recuperando los sentimientos y las vivencias emocionales que han ido surgiendo a lo largo de los encuentros a través del diálogo se posibilitará la resignificación de los mismos, lo que permitirá darle un tinte positivo a una situación negativa.

2°. Desarrollo: se tendrán en cuenta las vivencias y sus respectivos sentimientos resignificados para que puedan incorporarlos de manera más consciente. A través de la explicación de dos términos, el de autorregulación y comunicación asertiva, es que se facilitará a los docentes las herramientas para afrontar su labor diaria con más capacidad asertiva. Para esto se les preguntará a los participantes que es lo que entienden por estos dos

conceptos, realizándose una lluvia de ideas en el pizarrón, haciendo un decálogo de la persona asertiva y autorregulada, plasmando estas ideas en dos afiches.

3°. Cierre: para darle un cierre a este encuentro se tratará de pensar cuales serían los usos que se le podrían dar a estas competencias en labor diaria como docentes. Como desarrollarlas y ponerlas en práctica.

Materiales:

Pizarrón, fibrones y afiches.

Duración: 90 minutos.

*Sexto encuentro: despidiéndonos*

Objetivo

- Evaluar el impacto de la intervención.

Especificaciones del procedimiento

Para poder evaluar cuál fue el impacto de la intervención se les brindará a los participantes un cuestionario como el que se muestra a continuación con indicadores elaborados sobre la base de los objetivos clínicos para que los docentes puedan responder.



	Duración			Actividades/ Pertinencia en los contenidos abordados			Coordinación			Niveles de participación		
	MA	A	PA	MA	A	PA	MA	A	PA	MA	A	PA
<b>1º ENCUENTRO</b> Conociéndonos												
<b>2º ENCUENTRO</b> Máscaras amenazantes												
<b>3º ENCUENTRO</b> De tal palo, tal astilla												
<b>4º ENCUENTRO</b> Alivia la carga												
<b>5º ENCUENTRO</b> Tomamos conciencia de las emociones												
<b>6º ENCUENTRO</b> Despedida												

escala de valoración: MA: Muy Adecuado A: Adecuado PA: Poco Adecuado

### Desarrollo de las actividades

1. Inicio: se realizará la entrega de los cuestionarios a cada uno de los participantes, permitiéndoles leerlos antes de comenzar por si fuera necesaria alguna aclaración sobre el mismo.

2. Desarrollo: luego que el cuestionario se contestó, se les preguntará a los participantes si están interesados en realizar alguna otra dramatización que ellos elijan y que sea pertinente para dar el cierre a la intervención.
3. Cierre: para finalizar se reflexionara sobre todo el proceso de la intervención, desde el comienzo, posibilitándoles a los participantes poner en palabras los sentimientos, emociones y pensamientos que tuvieron a lo largo de la intervención. Y si la misma les resultó útil, y han comenzado a poner en práctica el aprendizaje que el recorrido les dejó.

## Materiales

Hojas y lapiceras.

Duración: 120 minutos.

## *Conclusión*

La finalidad de este Proyecto de Aplicación Profesional es la ejecución de un taller vivencial con técnicas del psicodrama para contribuir a la disminución del malestar docente en el nivel primario del Instituto San Buenaventura. Se pudo visualizar la prevalencia de esta demanda, sobre otras, luego del análisis FODA llevado a cabo en la Institución. Se encontró, asimismo, que el malestar docente proviene de tres fuentes principales: el contexto social, el contexto institucional y la relación de los docentes con la familia del alumno.

El malestar se manifiesta de múltiples formas, tales como el alto nivel absentismo, la falta de compromiso con la tarea de enseñar, el excesivo deseo de descanso, la baja autoestima, entre otras. Todas estas manifestaciones son ocasionadas por las condiciones psicológicas y sociales que rodean el ejercicio del rol docente.

La intervención apunta a facilitar los modos de afrontar las exigencias y demandas provenientes de las tres fuentes mencionadas a partir de la implementación de diferentes técnicas y recursos como la representación, la puesta en palabras de las emociones, la empatía, entre otras; se espera que la estrategia ayude a los docentes a elevar su autoestima, su compromiso y posibilite una conexión genuina con su quehacer.

El dispositivo escogido para la intervención es el Taller Vivencial dado que este promueve la toma de conciencia sobre la propia realidad y el aprendizaje sobre uno mismo, propiciando un espacio para el cambio. Asimismo, se incorporan técnicas del psicodrama, que aportan al proyecto la dimensión terapéutica a través del trabajo con las emociones y el cuerpo.

La intervención comprende seis encuentros, uno por semana, en los que se intentará crear un clima de confianza, participación, trabajo en equipo y mutua colaboración. Los resultados a los que se pretende arribar con la implementación del proyecto, están

relacionados con la mejora en la salud psíquica de los profesionales, en términos de un alivio del estrés y de la ansiedad que padecen. Esto se reflejaría en un desempeño más placentero de su trabajo y el incremento de su motivación para la formación y el ejercicio del rol.

**ANEXOS**

## *Instrumento de recolección de datos*

Guía de preguntas: cada una de las personas de la muestra tendrá su propia guía de preguntas.

Directora:

1. ¿Cuánto hace que trabaja en esta institución?
2. ¿Cuál es el rol que desempeñas? ¿Cuáles crees que son los aspectos positivos del mismo? ¿y cuáles son los negativos?
3. ¿Cuáles son las problemáticas que se presentan en la institución?
4. Frente a alguna problemática ¿a quién recurrís?
5. ¿Cuánta gente se encuentra trabajando en el nivel primario?
6. ¿Cuáles son las fortalezas y debilidades que posee la institución?
7. ¿Crees que haya algo a modificar dentro del rol que llevas a cabo? ¿Por qué?

Licenciada en Psicopedagogía:

1. ¿Cuánto hace que trabajas en esta institución?
2. ¿Cuál es el rol que desempeñas? ¿Cuáles crees que son los aspectos positivos del mismo? ¿y cuáles son los negativos?
3. ¿Con que dificultades te enfrentas en el desempeño de tu rol?
4. Frente a alguna problemática ¿a quién recurrís?
5. ¿En qué crees que aporta tu desempeño dentro de la institución?
6. ¿Crees que hay otros aportes por hacer?
7. ¿Tienes la libertad para la realización de todos sus proyectos?

Licenciada en Psicología:

1. ¿Cuánto hace que trabajas en esta institución?
2. ¿Cuál es el rol que desempeñas? ¿Cuáles crees que son los aspectos positivos del mismo? ¿y cuáles son los negativos?
3. ¿Cuáles son las dificultades que tiene el desempeño de tu rol?
4. Frente a alguna problemática ¿a quién recurrís?
5. ¿En qué crees que aporta tu desempeño dentro de la institución?
6. ¿Crees que haya otros aportes por hacer?

7. ¿Tienes la libertad para la realización de todos sus proyectos?

Maestras:

1. ¿Cuánto hace que trabajas en esta institución?
2. ¿Cuál es la asignatura que enseñas? ¿siempre enseñaste la misma materia?
3. ¿Cuáles son los aspectos positivos de tu trabajo? ¿Y cuáles son los negativos?
4. ¿Te sientes a gusto con tus colegas?
5. ¿Te sientes cómoda en el desempeño de tu trabajo? ¿Cómo es la relación que tienes con los alumnos?
6. ¿Hay relación entre el equipo de orientación escolar y las maestras? ¿en qué casos recurren al equipo de orientación escolar?
7. ¿Cuáles crees que son los aportes que realiza este equipo?
8. ¿Cómo ves el rol del equipo de orientación escolar dentro de la institución?

*Consentimiento Informado de participación en la Investigación*

Acepto que la Psicóloga, Psicopedagoga y dos maestras de la Institución, participen voluntariamente de esta investigación conducida por María Pía Chaboux, estudiante de Psicología de la Universidad Siglo 21. Hemos sido informados sobre la meta de este estudio, que consiste en un Proyecto de Aplicación Profesional, en donde se realizará el relevamiento institucional, detectar así una posible demanda y realizar un aporte desde el rol profesional.

Nos han indicado también que nuestra colaboración en este estudio consiste en brindar información sobre la institución a partir de la documentación existente, como así también responder a entrevistas de una duración aproximada de 60 minutos.

Reconozco que la información que proveamos en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y no será utilizada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio sin nuestro consentimiento. Hemos sido informados acerca de que podemos hacer preguntas sobre el proyecto en cualquier momento y que podemos retirarnos del mismo cuando así lo decidamos, sin que esto acarree perjuicio alguno para nuestra persona. De tener preguntas sobre nuestra participación en este estudio, podemos contactar a María Pía Chaboux a través del e-mail: piachaboux@hotmail.com

Entiendo que se nos entrega una carta informativa.

.....  
.....

Nombre del participante      Firma del participante

Fecha:



## *Carta Informativa sobre el consentimiento Informado para participantes de la investigación*

La presente investigación es conducida por María Pía Chaboux, estudiante de la carrera de Psicología en la Universidad Siglo 21. La meta de este estudio es Proyecto de Aplicación Profesional, el mismo consiste en un relevamiento institucional, detectar así una posible demanda y realizar un aporte desde el rol profesional.

A quienes accedan a participar en este estudio, se les pedirá que respondan entrevistas, con una duración aproximada de 60 minutos, como así también que brinden información sobre la institución a partir de la documentación existente.

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.

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. Por cualquier consulta pueden ponerse en contacto a través de e-mail a la siguiente dirección: piachaboux@hotmail.com

Desde ya les agradezco su participación.

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

Estudiante de Lic. en Psicología Legajo:  
PSI01167

## *Entrevistas*

Las preguntas e intervenciones del entrevistador se encuentran en letra negrita.

Directora

**1. ¿Cuánto hace que trabaja en esta institución?**

Hace 6 años que estoy trabajando aquí como directora.

**2. ¿Cuál es el rol que desempeñas? ¿Cuáles crees que son los aspectos positivos del mismo? ¿y cuáles son los negativos?**

Me encargo solo de la función pedagógica, con lo relacionado a lo que es gestión y formación docente. Junto con la vicedirectora nos encargamos de todo esto pero siempre en equipo. Así que casi todo positivo, por eso, que no hago otra cosa que dedicarme a formarme y formar también con el equipo de orientación, trabajamos con el alumno y el docente, mirando todo obviamente porque si pasa algo administrativo yo soy la responsable. Observamos juntas clases por ejemplo y hacemos las devoluciones a los docentes. También me encargo de lo organizativo y pastoral.

**3. Ah y ¿Cuáles son las problemáticas que se presentan en la institución?**

Problemas de formación docente, hay muy pocas docentes que son autodidactas, por lo general no se siguen capacitando, o sea por sí mismas no buscan hacer cursos. Por esto es que hacemos talleres de formación sobre deberes, porque por ejemplo observaba que había maestras que daban muchos deberes y otras que no daban nada, talleres sobre evaluación y neuropsicoeducación.

El primer año como directora comencé observando las libretas de los chicos, investigué a las docentes por que los chicos tenían muy buenas notas, entonces llegue a la conclusión de que las maestras les tenían miedo a los padres, también porque la otra directora apoyaba a los padres. A mí los padres no me preocupan. Lo más importante para mí es el aprendizaje del niño, que este sea lo más completo y mejor posible, que sean pensantes. Acá tuve que empezar a cambiar cabezas, eran muy estructurados en esta institución.

**¿Cambiar la cabeza de quiénes?**

Y tanto de las docentes como de las personas que ya hacía varios años que trabajaban en la institución. Las docentes por ejemplo parecían que porque ya eran maestras y estaban trabajando no necesitaban más formación. Y esto no es así, uno siempre se

está capacitando, nos encontramos en permanente aprendizaje, entonces hay que hacer mucho hincapié en la capacitación. Como también podía observar que no había mucho lugar al cambio, como es el caso de afrontar de una manera distinta actividades que se venían llevando a cabo y no daba el máximo de sus frutos.

#### **4. Frente a alguna problemática ¿a quién recurrís?**

A veces a profesionales externos. Que forman a los docentes, también hacemos formaciones con padres tocando diferentes problemáticas como lo es el tema de los límites y la educación emocional. Hace 4 años ya que los hacemos. Sino recurro al Padre.

#### **¿Los padres se suman o son reticentes a estas formaciones?**

Y como siempre, hay padres que están presentes en estas cosas y otros a los que no les interesa.

#### **5. ¿Cuáles son las fortalezas y debilidades que posee la institución?**

Hay muchas fortalezas, gastan muchísimo en lo que es formación, gastan en recursos informáticos, en cuanto al edificio su cuidado, continuamente en mantenimiento, también en cuanto a los recursos.

#### **¿A qué te referís con recursos?**

Desde las distintas salas y grados, salas de video, biblioteca, siempre están ampliándolas, y cumpliendo con nuestros pedidos cuando hace falta, el Padre siempre accede. Tiene muchas fortalezas por ahí si un docente tiene que viajar por formación le pagan el pasaje; también emplean recursos para traer a profesionales que nos den información aquí. Es una escuela ordenada administrativamente y eso es muy importante.

Como debilidad, tendríamos que tener más salida a la comunidad pero no como marketing, porque ya tenemos que rechazar chicos, sino por ahí salidas que tienen que ver con lo social, esta escuela está atravesada por el franciscanismo que tiene que ver con la ayuda al prójimo, la solidaridad, caridad, y se hacen muchas campañas, por ejemplo en el secundario están juntando juguetes para llevar a la escuela Rivadavia. Pero por ejemplo apadrinar algún colegio, o salir a leer a algún asilo, estamos viendo si este año lo hacemos, pero nos cuesta mucho organizar eso, son muchos alumnos. Nos falta más salida a la comunidad desde lo social.

**Claro, dado este atravesamiento desde lo franciscano.**

Exacto y que no quede solo en la teoría, en el discurso. Si bien los chicos trabajan en esto. Este año se formó un grupo pastoral que se van a encargar de este tipo de cosas, que son los docentes, vamos a ver qué pasa si esto mejora. Es una escuela que está abierta a la comunidad. A las familias se las participan de estas charlas y formaciones, no todas las familias participan eso es una realidad, hay una resistencia de los padres pero es una fortaleza de la escuela que lo ofrece.

Y bueno me cuesta ver otra debilidad. Por ejemplo me gustaría que fuera una escuela que tuviera menos alumnos por grado.

**¿Te parece que eso podría llegar a afectar en el aprendizaje?**

Si si pero bueno siempre fue así, porque la provincia te dice cuál es el mínimo de alumnos pero no el máximo, sino te sacan la subvención o por lo menos en las privadas.

**6. ¿Cuánta gente se encuentra trabajando en el nivel primario?**

Son 590 niños, porque bajamos la matrícula, y el resto del personal entre los que limpian, docentes y administrativos son 45.

**7. ¿Crees que haya algo a modificar dentro del rol que llevas a cabo? ¿Por qué?**

Mm mira con el equipo de orientación escolar y la vicedirectora nos abocamos a la parte pedagógica al cien por cien y eso es una gran fortaleza, porque muchas escuelas tienen poco personal administrativo y eso es mucho en una escuela. Y yo no hago nada de eso, en cada turno hay secretarios, y yo firmo. La formación nunca está de más, siempre es poco.

**¿Y hay tiempo para llevar a cabo esa formación?**

Y la verdad no mucho, porque en la semana siempre estamos a mil con la escuela, pero bueno los fin de semana se puede hacer algo.

**¡Muchas Gracias por tu tiempo!**

Psicopedagoga:

**1. ¿Cuánto hace que trabajas en esta institución?**

18 años.

**2. ¿Cuál es el rol que desempeñas?**

Soy la encargada del equipo de orientación escolar, que está conformado por otra psicopedagoga y una psicóloga. Yo empecé sola, hasta el año pasado estuve sola en el nivel inicial y primario.

**¿Y cuándo se incorporaron las otras profesionales?**

Mira, el año pasado presenté un proyecto, que hacía 7 años que lo venía presentando, para incorporar una psicopedagoga para el jardín y la psicóloga para que nos ayude en el jardín y en la primaria. La psicóloga recién este año se incorporó y la psicopedagoga el año pasado. Trabajamos en equipo, tenemos un día que son los viernes y que vemos todos los casos las tres, sobre todo los casos que más nos preocupan o son casos más difíciles. Lo que yo les planteaba a los directivos y representantes legales de turno, es que no es que yo no quisiera trabajar sino que sentía que una sola no es suficiente en semejante institución más con una demanda que cada vez es mayor lamentablemente, y las cuestiones afectivas y emocionales impactan en el aprendizaje, que tiene que ver con cuestiones que no pueden elaborar y metabolizar, entonces me parecía fundamental tener una psicóloga trabajando a la par, para poder brindar un mejor servicio.

**Claro que te brindara otras herramientas y puntos de vista quizás.**

Exacto, además yo desde lo personal necesitaba también que alguien me interpelara desde un lugar de autoridad, en cuanto a los conocimientos, no porque las maestras no lo tengan, si bien me discuten y todo no es lo mismo. Entonces a la hora de elegir si bien tuvimos en cuenta que fueran personas formadas fundamentalmente, responsables, que trabajaran de diferentes encuadres y que tuvieran la capacidad de poder trabajar en equipo, porque es muy difícil. Y tuve la suerte de encontrar dos chicas que en ese sentido perfecto. La psicopedagoga, que en este momento está con licencia por maternidad, es neurocognitiva, la psicóloga es gestáltica y yo tengo una formación constructivista y psicoanalista. He hecho varios posgrados, de Gestalt y sistémica. Y esto de tener miradas diferentes es muy rico. También discutimos. Así que creo que además de ser muy rico trabajamos más. Y mucho mejor. Y que las devoluciones que damos son mucho mejor. Hacemos intervenciones en grupo, actividades lúdicas con los chicos. Tenemos miles de proyectos pero estamos recién arrancando, demasiado que hemos enganchado las tres.

**3. ¿Tienen la libertad para la realización de todos sus proyectos?**

Vos sabes que yo he tenido una suerte con los todos los directivos que me han tocado, absolutamente. El padre lo único que me dice es que no me salga de la ley, porque yo soy media piquetera, a veces me mal entono porque hay muchas cosas que lamentablemente la ley no te permite hacer, lo que a mi humilde modo de ver están muy equivocados y lo que más bronca me da es que las consecuencias las pagan los chicos. Por ejemplo con esto de la unidad pedagógica, que los chicos no pueden repetir ni jardín ni primer grado, hay niños que por cuestiones madurativas, vos permitiéndoles repetir, les resolves la vida, porque es un tiempo que ellos necesitan extra. Y si no se los das lo arrastran toda la primaria y terminan perdiendo un año en el secundario, y te lo digo porque sigo los casos, ya tengo bastantes años acá y es así. Por supuesto que para hacer repetir a un niño se analiza desde todos los puntos de vista posible, siempre pido un diagnóstico psicopedagógico porque yo no puedo hacerlo acá, puedo orientar a la maestra, puedo ver a los chicos; bueno ahora con la nueva ley parece que tampoco podemos sacar los chicos del aula y verlos solos. Pero hasta el año pasado por ahí le hacíamos un dictadito, o veíamos como resolvía una situación problemática, por ahí eso te daba una idea de si tenías que derivar a psicología, o psicopedagogía. Y ahora no. Yo le pedí al padre una cámara gessel, para protección mía, porque a veces tenes que verlo al niño entonces usamos la sala de la vicedirectora que es vidriada. Venimos trabajando con la unidad pedagógica hace 15 años, esto de que la maestra acompañara a los niños de primero a segundo grado justamente con el fundamento que dan del ministerio para que los niños puedan terminar con el proceso de lectoescritura. Veíamos que daba resultado pero también veíamos que había chicos que estaban como cuando salieron de jardín. Entonces después de hacer interconsultas te dabas cuenta que tenía que ver con una cuestión madurativa, rehacían el primer grado que como ellos son chiquititos es mucho menor el impacto en cuanto al grupo. No es lo mismo que en sexto grado. Entonces tratamos de hacer prevención primaria en el primer ciclo.

**Ah claro. Y ¿Cuáles crees que son los aspectos positivos de tu trabajo? ¿Y cuáles son los negativos?**

Es una pregunta difícil, porque soy una enamorada de mi profesión, me apasiona lo que hago, no te voy a decir que más de una vez no me gustaría quedarme en mi casa, pero yo vengo a trabajar feliz. Tengo la suerte de que me ha tocado trabajar con directivos que siempre me han dado el ok a todos los proyectos que he presentado,

siempre me han acompañado, las chicas (maestras) son divinas y gracias a Dios tengo buena relación con todas mis compañeras. A pesar que más de una vez las chicas se enojan o yo con ellas, y yo me enojo cuando siento que ellas bajan los brazos. Porque si piensan que con un niño no se va a poder hacer nada, no vamos a poder hacer nada o sea me cortas los brazos. Porque yo te voy a ayudar a encontrar una estrategia, y si no te dio resultado buscaremos otra, porque no hay ninguna receta mágica, pero si me decís que no vale la pena o que no vas a poder con ese niño, a mí me saca.

La contra o desventaja es por ahí esta cuestión de la omnipotencia, el tema de que uno va a poder y eso. Pero lo que yo le digo a las chicas es que nosotras trabajamos con niños no vendemos tornillos, entonces tenemos que estar lo mejor posible y creo que tiene que haber vocación en estas profesiones más en estos tiempos difíciles.

En el caso de las maestras, además de enseñarles a los chicos los contenidos, hay otras cuestiones que llegan al aula y que se deben atender, como lo es el hecho de contener a los niños, actualmente es una función que ejercen y es realmente necesaria porque si no el niño no va a poder aprender tampoco. O sea es un trabajo muy importante el que realizan y hay mucha presión en eso también. Por eso esto que decía recién de la vocación.

### **¿Presión en que aspecto?**

En el de cumplir los roles que se le asignan como es el caso de la enseñanza, la contención y todo lo que implica estar en la docencia, como también seguir capacitándose, por lo que las maestras sienten presión y muchas veces esto termina en carpetas médicas. Están muy exigidas socialmente, esto de lo que se espera de ellas.

Y con respecto a esto que te venía comentando, nosotros estamos trabajando en un proyecto de educación emocional, vamos paso a paso, empecé haciendo formación con los docentes. Es un proyecto que atraviesa transversalmente todas las áreas, por ahí donde más se lo puede aprovechar es en catequesis.

### **4. Ah que bueno eso del proyecto de educación emocional. Y ¿Con qué dificultades te enfrentas en el desempeño de tu rol?**

Por ahí siento que la escuela está a años luz de lo que el niño necesita, antes situaciones familiares muy complejas, la escuela llega hasta ahí, o sea tenes un límite, entonces si te excusas en eso, de que la familia no ayuda es como que te paraliza. Y yo no me resigno a eso y no quiero que las chicas se resignen a eso. Y los tenemos

cuatro horas diarias asique hay que pensar que podemos hacer por ellos. No puedes resolverles la vida, pero si puedes darles herramientas.

Siento que hay montón de cuestiones ministeriales de educación que nos limitan. Entonces estas limitaciones que te ponen es lo que no me gusta de mi trabajo, lo negativo.

**5. Frente a alguna problemática ¿a quién recurrís?**

A los directivos y al representante legal.

**6. ¿Cuáles crees que son las fortalezas y debilidades de la institución?**

Debilidades es que nos falta un largo camino a recorrer, en cuanto a que falta tiempo para formarse, creo que la formación del docente debe ser permanente. Por otro lado hay cuestiones extras, como los sueldos que por ahí no te permiten pagarte un curso. Desde la escuela se trata de brindar eso. Nosotras desde el equipo de orientación hemos hecho talleres en febrero, pero falta tiempo. Con las docentes pasa lo mismo, no pueden dejar de lado sus actividades asique tenemos que hacerlas venir un fin de semana y la mayoría tiene familia. Y bueno fortalezas el trabajo en equipo. Aunque al ser todas mujeres por ahí hay grupos y subgrupos, asique no siempre todo es paz y amor pero en general hay un buen clima de trabajo.

**¡Muchas Gracias por tu tiempo!**

Psicóloga:

**1. ¿Cuánto hace que trabajas en la institución?**

Exactamente este mes va a hacer un año.

**2. ¿Cuál es el rol que desempeñas?**

Trabajo como psicóloga del equipo de orientación vocacional, acompaño a los padres en entrevistas con los docentes, intervenciones grupales en aula, observaciones en el recreo, y también trabajamos en talleres con los docentes. Y también las estamos asesorando en todo lo que sea planificación en el proyecto de educación emocional.

**¿Cómo sería eso?**

Institucionalmente ellas tienen un área que se llama Identidad y Convivencia, dentro de esa área, Ale, la psicopedagoga, viene pensando hace muchos años con trabajar la educación emocional. Entonces atraviesa transversalmente toda la currícula de esta materia, entonces van trabajado distintos valores con los chicos. La



planifican, la llevan a nuestro equipo y nosotras hacemos una covisión con ellas, las maestras, y asesoramos por ejemplo si este ejercicio, no aquel otro.

**3. Mm que bueno esto de trabajar la educación emocional. Y ¿cuáles son los aspectos positivos y los negativos de tu rol?**

El rol, en cuanto lo que es psicología, está muy teñido del área clínica que no es clínico, entonces hay como una línea que hay que saber respetar, porque por ejemplo yo no puedo hacer psicoterapia con los niños, que eso por ahí se confunde mucho. Yo no tengo la autorización de los padres para preguntar sobre ciertas temáticas. Lo negativo tiene que ver con las limitaciones, lo que no podemos desde el rol de estar trabajando desde el colegio y por ahí tiene que ver con la impotencia, de querer ayudar y saber que hay un límite, un techo y que no nos podemos mover de ahí; al mismo tiempo se pueden hacer muchísimas cosas desde la escuela porque los chicos pasan muchas horas acá. Entonces se pueden hacer un montón de intervenciones a nivel grupal que pueden servir un montón, o sea que eso es positivo.

Y positivo también es que personalmente a mí me gusta muchísimo el trabajo grupal e institucional, esto de ir y venir, entrevistas con los papás, ver planificaciones , tener entrevista con la directora, resolver un conflicto entre un grupo de alumnos, la demanda es permanente y a mi ese tipo de dinámica me gusta mucho. Y estas directamente trabajando sobre la demanda.

**Ah claro, muy dinámico todo, ¿y estás trabajando con nivel primario?**

Si y también con nivel inicial.

**4. ¿Con qué dificultades te enfrentas?**

Mira una de las dificultades que he podido visualizar, porque acordarte que hace un año que estoy, es la articulación entre los diversos niveles de lo que es el equipo de orientación escolar, en el nivel inicial y primario laburamos re bien porque somos, Ale, Candelaria y yo. Porque nosotras estamos en comunicación permanente, pero se dificulta con el nivel secundario. No hay una buena articulación con el nivel secundario.

**¿En ese nivel hay otro equipo de orientación escolar?**

Hay otro equipo con otras miradas, con otra interpretación de lo que hay que hacer en el colegio y son todas psicopedagogas.

**Ah y ¿piensas que sería buena la incorporación de una psicóloga?**

Claro, hay que ver también cual es la visión que tienen ellas de lo que haría un psicólogo dentro de una escuela. Es confuso por ahí en la práctica vos ves que las maestras te dicen hay un nene que no puede leer o que hace la letra así, entonces también es parte de nuestra tarea delimitar cual es nuestro rol. Igual una escuela con la tradición que tiene esta escuela y con la carga religiosa que tiene, que permitan el ingreso de un psicólogo, porque que entre un psicólogo implica, nos van a empezar a mirar, nos va a empezar a cuestionar; asique es sumamente positivo y nunca tuve ningún problema para llamar a un papá, o intervenir con alguna estrategia, jamás.

**5. Ante alguna dificultad ¿a quién recurrís?**

Depende cual sea, por ahí si tengo que hacer una intervención y no estoy segura, primero lo charlo con la docente y las demás integrantes del equipo, y si hay alguna cuestión que necesite algún permiso especial, lo charlamos con la directora.

**6. ¿En qué crees que aporta tu desempeño dentro de la institución?**

Como te digo, por ahí creo que ayuda a que se den las dinámicas que se tienen que dar en un colegio de la manera, trato, que sea lo más sana posible, tratamos de desactivar ciertas bombas, de pagar ciertos incendios, por ahí tenemos que estar mediando como psicóloga a través de la palabra, ciertas cuestiones para que justamente no se pongan en acto, es eso, poner en palabras lo que está pasando. Si no, se canalizan por otros canales no tan claros, de comunicación y que generan otros problemas. Y que si pueden ponerlo en palabras se puede resolver. Entonces tratamos de buscar las posibles soluciones.

**7. ¿Tenes libertad para la realización de tus proyectos?**

Si, hasta ahora todo lo que he planteado nunca tuve ningún inconveniente. Por ahí donde más lo sentís es con ciertas docentes según las características de formación, por ahí han tenido una formación más rígida, esto de lo “psi” no se escuchaba, y hay como una cierta resistencia no entiendo esto, no me cierra, y por ahí lo explicas un montón de veces y no se toma a veces.

**¿Cómo es el trabajo con las docentes?**

Por ahí cuando hemos querido plantear el proyecto de educación emocional, por ahí tienen dificultad en ver para que sirve, para que me sirve que el chico reconozca la emoción, si con eso no voy a evitar que sea mala persona el día de mañana. No sé si es tan así, entonces les explicamos, y yo trato de trabajar con las necesidades propias de cada grupo, en cambio ellas por ahí están muy mentalizadas de que a tal

edad el niño tiene que responder de tal modo, si están en quinto grado tienen que saber este contenido. Bueno no siempre, veamos las características del grupo, a ver qué está pasando, que están necesitando. Entonces es ver al alumno que tienen en frente y que no es el del libro.

**Ah, y con esto que me planteas de que están mentalizadas de que a una edad específica el niño hace tal cosa ¿crees que sea necesaria capacitación por parte de las docentes para que puedan cambiar la visión sobre estos niños?**

Si, o sea yo las entiendo, ya que están sobre cargadas de cosas ya que cada vez se les pide más de su rol, en cuestión educativa, social, familiar y ahora con nosotras que también les sumamos las entrevistas con los padres, y bueno si, la realidad está demandando otra cosa. Hay cierta dificultad en la apertura a esto. Ahora queremos trabajar con el equipo esto de salgamos de la queja y veamos que si podemos hacer, propuestas queremos, por eso esto de la planificación de este proyecto tiene que ver con que ellas nos propongan que es lo que les hace falta a los alumnos para que ellos estén mejor y ustedes también la pasen mejor.

**Seria ¿integrarlas en las planificaciones de actividades para que se motiven y vean que necesitan sus alumnos?**

Claro, que ellas planifiquen y nosotras vamos haciendo una supervisión de lo que están haciendo. Pero en lo que es la aplicación de este proyecto en particular que es educación emocional cuesta un montón.

**¡Muchas Gracias por tu tiempo!**

Maestra 1:

**1. ¿Cuánto hace que trabajas en esta institución?**

27 años.

**2. ¿Cuál es la asignatura que enseñas? ¿siempre enseñaste la misma materia?**

Doy en tercer grado asique enseño todas. De primero a tercero enseñamos todas.

**3. ¿Cuáles son los aspectos positivos de tu trabajo? ¿Y cuáles son los negativos?**

Eh mira es una hermosa carrera, la disfruto mucho pero es insalubre, desgastante.

**¿Porque insalubre?**

Porque es desgastante psíquicamente. Y porque ahora la educación no es como antes, antes los padres apoyaban las tareas de los docentes y ahora, más en un colegio

privado, los padres al pagar la cuota creen que tienen más derechos, a veces peleas más con ellos que con los chicos.

**Es decir que actualmente ¿te parece que no hay apoyo sino exigencias?**

Claro, o sea los padres están involucrados, pero ahora cualquier cosa que les pasa, piensan en meterte un acta, elevar informes. En cambio antes no, la palabra del docente era palabra santa. Y ahora, no me quedo con la otra parte ni tampoco con esta. Creo que hay que aprender a escuchar más y acercarse al colegio y no quedarse solamente con lo que dicen los chicos, porque están en una edad que por ahí inventan cosas. Además a esa edad también les cuesta asumir sus propias responsabilidades, por ahí se ve cuando se pelean con algún compañerito.

**Claro, es complicado. Es como que faltaría más diálogo y no pelear, como decías anteriormente, con los padres.**

Exacto nos falta diálogo, por esto que te decía creen que te pueden exigir por pagar una cuota, y tratarte como quieren o enviarte un acta.

**4. Ah y con tus colegas ¿te sientes a gusto?**

Bien, tengo un grupo de colegas que ya se jubilaron. Y también un grupo con las más nuevas.

**5. Y ¿te sientes cómoda en el desempeño de tu trabajo? ¿Cómo es la relación que tienes con los alumnos?**

Sí, me siento cómoda. Con los chicos sí, a veces no con los padres. El año pasado tuve un grupo de padres muy bravos.

**Claro ¿tiene que ver con lo que me decías anteriormente de las exigencias de los padres para con las docentes?**

Si tiene que ver eso. Muy difícil es tratar de conformar a todos, padres, directivos, alumnos. Conformar no sé si es la palabra, sería cumplir con todos.

**¿Y frente a alguna situación que surja y no puedas resolver a quien recurrís?**

Si es con los chicos recurro al equipo de orientación escolar, sino a los directivos.

**6. ¿En qué casos recurren al equipo de orientación escolar?**

Yo me hago una primera idea, no voy y miro el informe de los chicos, porque los chicos de un año a otro cambian mucho; ante una duda le consulto a la maestra grado porque usamos el mismo lenguaje, después pido la carpeta de seguimiento al equipo de orientación vocacional y después, cuando veo que no lo puedo solucionar voy directamente al equipo. También trato de averiguar cuáles son las problemáticas que

puede haber tenido con anterioridad ese niño, a un colega, de colega a colega. Y ellos me dicen si hubo algún problema, o si tuvo un hermanito, o alguna perdida. Entonces me orientan. Son cosas de la vida cotidiana que influyen.

**¿Cuáles crees que son los aportes que realiza este equipo?**

Generalmente presentan proyectos, nos ayudan con tareas, derivamos chicos, ellas después los sacan del aula. Por ejemplo tuve nenas que confunden la “d” por la “b”, entonces ellas buscan una serie de actividades para que yo le diera a los padres o a los chicos, porque si no preguntan porque a ellos no se les dan las mismas actividades. Este equipo me orienta como trabajar con estos alumnos, como hacer las correcciones, o alumnos que reaccionan mal en el aula, entonces me aconsejan como tengo que hablarles, como bajarles los decibeles, después vuelven y preguntan cómo andan. Y cuando hay problemas de conductas, les explican a través de actividades y juegos lo importante que es portarse bien.

**7. ¿Cómo ves el rol del equipo de orientación escolar dentro de la institución?**

Bien, pero recién este año hay tres antes estaba sola la psicopedagoga, y son demasiados alumnos.

**Claro, es decir que hacía falta la incorporación de las otras profesionales.**

Si si claro.

**¿Crees que haya algo a modificar dentro del rol que llevas a cabo? ¿Por qué?**

No. Creo que ha cambiado mucho la forma de educar y si creo que hay que modificar a nivel general, es decir todos los docentes, el hecho de contener más a los alumnos, dado que como te decía por ahí la cotidianeidad de sus casas les afectan, asique hay que entenderlos y acompañarlos mucho. Ya no es solo enseñar, es un combo. Porque si no los contenes no aprenden.

**¡Muchas Gracias por tu tiempo!**

Maestra 2:

**1. ¿Cuánto hace que trabajas en esta institución?**

Hace 21 años que trabajo en esta institución.

**2. ¿Cuál es la asignatura que enseñas? ¿siempre enseñaste la misma materia?**

Doy todas las asignaturas de cuarto grado. Ya hace desde el año pasado que estoy en cuarto grado, solo hay una maestra por grado.

**¿Cuáles son las asignaturas?**

Son matemáticas, lengua, ciencias sociales, ciencias naturales, y tenemos ciudadanía y participación que es una materia que la trabajamos con un proyecto que está integrado con ciencias.

**3. ¿Cuáles crees que son los aspectos positivos de tu trabajo? ¿Y cuáles son los negativos?**

Los aspectos positivos en primer lugar son los logros de todos los días de los chicos, es un grupo hermoso, que tiene ganas de aprender, vos les tiras un tema y ellos lo agarran; y en segundo lugar amo lo que hago, me encanta.

Otros años no han sido así, eso sería lo negativo, cuando te tocan grupos que no te responden y vos das todo, porque a lo mejor son grupos a los que no les interesa porque tienen muchos problemas en la vida diaria. Y también dentro de lo negativo hoy por hoy, es la falta del apoyo familiar. Porque si la familia no te apoya es imposible avanzar.

**¿A lo mejor de ahí viene el desinterés de los chicos?**

Si si yo creo que esta todo relacionado. Yo estoy acostumbrada a trabajar en equipo, los padres, los chicos y los docentes. Entonces si ellos no funcionan tampoco el aprendizaje. Es agotador luchar y luchar cuando ves que no tenes apoyo. Hoy se ve que a los chicos les falta educación, valores y eso antes no lo veía. Cada vez vienen con menos valores, lo veo por mis años de antigüedad.

**¿Y porque pensás que se está dando esta situación?**

Yo creo que tiene que ver con la sociedad en la que estamos viviendo, y yo me hago cargo de que formo parte de esa sociedad, no me corro. Y creo que por ahí los únicos que se ocupan de inculcar valores es el colegio.

**Claro, como que ahí se ve la falta de colaboración de la familia también.**

Si tal cual, ellos creen que la escuela es la encargada de todo, hasta de inculcarle los valores mínimos, o sea que si los chicos no lo tienen los culpables somos nosotros.

**¿Te sientes a gusto con tus colegas?**

Si me siento muy bien. He pasado situaciones en la vida que me han costado afrontar y, sin dudarlo, el grupo de gente de acá me ayudó muchísimo, desde el silencio, la palabra, un abrazo, con todo.

**4. ¿Y cómo te sientes en el desempeño de tu trabajo? ¿Cómo es la relación que tienes con los alumnos?**

Si me siento re cómoda, tenemos libertad para trabajar, se escucha lo que proponemos, también dentro del aula tenemos libertad porque si vos planificas una cosa y el grupo te demanda otra puedes seguir otro camino a desarrollar. Así que si me siento cómoda.

Trato de tener la mejor relación que pueda con el alumno porque si no, para mí, el aprendizaje no funciona. Tengo chicos con problemas de conducta y estoy tratando de engancharlos por el lado del afecto, de ocuparlos, de prestarles atención, ponerme a charlar con ellos, de ver si por otro lado puedo cambiarle la mala conducta.

**¿Y funciona esto de engancharlo por el lado del afecto?**

Si da resultado. Pero del chico que te hablo específicamente, estoy por derivarlo a psicología porque creo que solo con el afecto no lo voy a lograr. Busco la ayuda de un profesional y de la familia.

**¿Para eso entonces puedes recurrir al equipo de orientación vocacional?**

Sí claro, yo hablé con ellas y me dijeron que este nene ya estaba derivado, entonces voy a volver a llamar a la mamá y preguntarle si retomó el tratamiento, porque yo sé que lo cortó, así que por eso la voy a llamar, para que vuelva a mandarlo a tratamiento porque el nene lo necesita. Además vive en un entorno familiar que no lo ayuda, hay una problemática muy grande, no sólo el problema son los padres, también los hermanos.

**¿Y los padres se comprometen con estos tratamientos?**

Por supuesto que cada caso es especial, pero hay padres que se preocupan y ocupan de lo que su hijo necesite, y otros no. En el caso de este nene, ya estuvo en tratamiento, y vaya a saber porque razón sus padres no lo mandaron más. Es muy difícil todo esto. Porque yo como maestra más de lo que hago, que es derivarlos y poner lo mejor de mi acá en el cole no puedo hacer. Y yo me quedo pensando toda la semana en su caso. Porque una se compromete.

**5. Claro muy difícil. Y ¿en qué casos recurren al equipo de orientación escolar las maestras?**

Cuando observamos dificultades en la conducta o en el aprendizaje, y lo observamos durante un tiempo pedimos una entrevista con el equipo y les contamos lo que observamos, les llevamos las carpetas, entonces de ahí ellas deciden si es para derivar o no. Y no es que deciden sobre la carpeta, lo llevan al gabinete, lo

entrevistan al niño tres o cuatro veces y cuando creen que hay que derivar citan a los padres.

**6. ¿Cuáles crees que son los aportes que realiza este equipo?**

Para mi es fundamental su apoyo, porque yo desde la docencia ciertas herramientas no las tengo. Entonces ellas responden mis dudas. Es fabuloso y desde que tenemos psicóloga mejor aún. Porque hay cosas que veía la psicopedagoga pero ella no podía intervenir. Así que el aporte de este equipo es súper importante, más que importante necesario.

**¡Muchas Gracias por tu tiempo!**



**REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS:**

- Albizuri de García, O. (1986). *Contribuciones del Psicodrama a la Terapia de Grupos*. Lo Grupal 3. Buenos Aires.Ed. Búsqueda.
- Álvarez Merino, S. (2013). *Técnicas Psicodramáticas en el trabajo grupal con mujeres en talleres de desarrollo personal y sexualidad*. Apuntes de Psicología vol.31, Nº 3. P.343-350. Universidad de Sevilla.
- AnderEgg, E. (1991). *El taller una alternativa de renovación pedagógica*. Buenos Aires: Magisterio del rio de la plata.
- Andino, H. E. (2013) *Qué es un taller vivencial*. Asociación Soles.
- Baltazar Montes, R., & Tejada Fernández, J. (2004). *El trabajo grupal como una estrategia preventiva para disminuir el malestar docente en las y los educadores de personas jóvenes y adultas*. Universitat Autònoma de Barcelona. Recuperado de: <http://www.tesisenred.net/bitstream/handle/10803/5031/rbm1de3.pdf?sequence=1>
- Baroli, A. M. T.(2013)*Identificación de problemas institucionales*.
- Carballeda, A. (2008). *La Intervención en lo Social y las Problemáticas Sociales Complejas: los escenarios actuales del Trabajo Social*. Revista Margen, 48.
- Cordié, A. (2003). *Malestar en el docente. La educación confrontada con el psicoanálisis* (1ª ed.). Buenos Aires. Nueva visión.
- Corea, C.; Duschtzky, S. (2008). *Educarnos*. Recuperado de: <http://biblioteca.clacso.edu.ar/Uruguay/apes-anep/20100322042256/edu2.pdf#page=14>
- Esteve, J. M.(1994). *El Malestar Docente*.Paidósibérica.
- Extremera Pacheco, N., & Fernández-Berrocal, P. (2004). *El uso de las medidas de habilidad en el ámbito de la inteligencia emocional: Ventajas e inconvenientes con respecto a las medidas de auto-informe*. Boletín de Psicología (Valencia), (80).
- Gómez del Campo del Paso, M. I; RodríguezMorril, E. I; Salazar Garza, M. L; (2014). *Los talleres vivenciales con enfoque centrado en la persona, un espacio para el aprendizaje de competencias sociales*. Revista Intercontinental de Psicología y Educación, Enero-Junio, 175-190.
- Hernández Sampieri, R.; Fernandez Collado, C. y Baptista Lucio, P. (2010). *Metodología de la Investigación*. México. McGraw Hill.

- Justo, C.; Mañas Mañas, I; Martínez, E. (2009). *Reducción de los niveles de estrés, ansiedad y depresión en docentes de educación especial a través de un programa de mindfulness*. Universidad de Almería. Revista Educación Inclusiva vol. 2, N°3. P.11-22. Recuperado de: <http://www.ujaen.es/revista/rei/linked/documentos/documentos/4-1.pdf>
- León, O. y Montero, I. (2003). *Métodos de investigación en Psicología y Educación*. Madrid.McGraw Hill.
- Martínez, D.; Collazo, M; Liss, M. (2009). *Dimensiones del trabajo docente: una propuesta de abordaje del malestar y el sufrimiento psíquico de los docentes en la Argentina*. Educación y Sociedad. Vol. 30, n. 107, p. 389-408. Recuperado de:<http://docplayer.es/13772404-Dimensiones-del-trabajo-docente-una-propuesta-de-abordaje-del-malestar-y-el-sufrimiento-psiquico-de-los-docentes-en-la-argentina.html>
- Muñoz, M. (2005). *Prevención del estrés psicosocial del profesorado mediante el desarrollo de competencias emocionales: el programa P.E.C.E.R.A*.Revista Interuniversitaria de formación del profesorado. P. 115-136.
- Morin, Edgar (1997). *Introducción al pensamiento complejo*.Ed. Gedisa, Barcelona.
- Prieto Ursúa, M.; Bermejo Toro, L. (2006). *Contexto laboral y malestar docente en una muestra de profesores de Secundaria*. Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, p. 45-73. Recuperado de:[http://www.academia.edu/3627212/Contexto\\_laboral\\_y\\_malestar\\_docente\\_en\\_una\\_muestra\\_de\\_profesores\\_de\\_secundaria](http://www.academia.edu/3627212/Contexto_laboral_y_malestar_docente_en_una_muestra_de_profesores_de_secundaria)
- Rojas Bermúdez, A. (1984). *¿Qué es el psicodrama?* Buenos Aires. Celsius.
- Valadez, I.;& Martín del Campo, S. (2008). *El trabajo participativo con docentes: una búsqueda de propuestas para enfrentar el maltrato entre iguales*. Revista mexicana de investigación educativa, 13(36), 87-111. Recuperadode[http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1405-66662008000100005&lng=es&tlng=en](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-66662008000100005&lng=es&tlng=en).