



Universidad
Nacional
de Rosario

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE ROSARIO
FACULTAD DE PSICOLOGÍA
TRABAJO INTEGRADOR FINAL**

“El bienestar psicológico de los docentes: Desafíos y Estrategias”

Propuesta de intervención en el campo profesional

Autora: Cardoso, Dana

Legajo: C-5523/9

DNI: 37.466.692

Profesor: Roma, Sebastián

Docente Responsable: Poncerizzotto, Flaviana

1. Agradecimientos:

En primer lugar, a la Universidad Nacional de Rosario, universidad pública y gratuita que me dio la posibilidad de estudiar esta maravillosa carrera, ya que sin la accesibilidad y gratuidad no hubiese podido llegar hasta esta instancia.

A mi tutora Flaviana, por su acompañamiento y predisposición.

A mi familia, el punto mas importante, quienes también se esforzaron junto a mi para que hoy todo esto sea posible, y nunca dejaron de creer en mí.

A mis amigas, sostén innegociable, que siempre acompañaron de la forma posible.

Índice

1. Agradecimientos.....	1
2. Resumen.....	3
3. Denominación del proyecto.....	4
4. Presentación.....	5
5. Descripción de la comunidad.....	8
6. Descripción y justificación de la propuesta.....	12
7. Objetivos.....	17
8. Acciones que se propone realizar/Planificación de actividades.....	18
9. Planificación tentativa de los encuentros.....	21
10. Reflexiones finales.....	22
11. Referencias bibliográficas.....	23

2.Resumen:

El presente trabajo integrador final, constituye una propuesta de intervención en escuelas secundarias con bajos recursos, en la ciudad de Gualeguay, Entre Ríos. Su finalidad es mejorar la calidad de vida y salud mental de docentes, quienes son afectados por numerosas problemáticas que sus alumnos presentan en el aula. Los objetivos son, otorgar herramientas a los docentes, creando espacios donde circule la escucha, la palabra, llevándolo a cabo a través de un dispositivo que otorgue talleres grupales recreativos, formativos, como así también el acceso a sesiones individuales con psicólogos y otros profesionales de salud mental. Se considera de suma importancia la realización de capacitaciones, que les permitan a los docentes poder abordar ciertas problemáticas que exceden su terreno.

Palabras claves: docente – dispositivo – salud mental – intervención – capacitación.

3. Denominación del Proyecto:

“El bienestar psicológico de los docentes: Desafíos y Estrategias”

4. Presentación:

El presente trabajo integrador final, se desarrollará en torno a las posibles intervenciones de los psicólogos, en la creación de un dispositivo que otorgue herramientas y recursos a los docentes que podrían ser afectados por las diferentes problemáticas que los alumnos llevan al aula.

En la actualidad, los problemas de convivencia en los centros educativos están alcanzando cifras preocupantes. La falta de una respuesta eficaz ante estas situaciones, hace que aumenten las cifras de profesores afectados por ansiedad, depresión, estrés. La Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO, 2005) indicó que la salud de los profesores depende de las condiciones de trabajo, y, por lo tanto, cuando cambian las condiciones de trabajo de los profesores, es probable esperar cambios en los indicadores de salud docente. La condición particular que enfrenta el docente está determinada por la variedad de tareas que ejecuta, y que corresponden tanto al ámbito docente y no docente. En consecuencia, es una de las profesiones en las que los trabajadores soportan una gran carga laboral, donde no solo se ponen en juego las exigencias de la formación, sino además condiciones personales para afrontar situaciones que se generan en el ámbito de trabajo y que son ajenas a la profesión.

El trabajo docente no se reduce a la actividad de enseñanza, demanda de estos profesionales capacidad de respuesta frente a circunstancias afectivas, donde puede involucrarse en diversas situaciones conflictivas que presentan los alumnos, como así también la familia del mismo, y en la propia comunidad donde se encuentra la institución. Asociado a esto, en términos generales, los docentes no disponen de espacios ni tiempo para desplegar las actividades propias al acto educativo, ya sea consultas y orientación, planificación, elaboración de materiales didácticos, entre otros, las cuales se desarrollan en horarios extra laborales.

Algunas investigaciones recientes plantean como fuentes del malestar docente, aspectos relacionados con la ambigüedad y conflictos en el rol, el mantenimiento de la disciplina, la desmotivación en los alumnos, la falta de materiales de apoyo para el trabajo, las presiones de tiempo, exceso de trabajo administrativo, el descenso de valoración social de la profesión, la pérdida de control y autonomía sobre el trabajo, y la falta de apoyo entre los colegas (Becerra, 2005; Kyriacou, 2001; Martínez, 2005; UNESCO, 2005).

Los estudios sobre las transformaciones en la organización del trabajo docente en América Latina tienen como referente las reformas educativas implementadas, en prácticamente todos los países de la región, en la década de 1990. En ellas se reportan nuevas demandas hacia los docentes: básicamente el cambio de enfoques pedagógicos deseados, la presión por los rendimientos estandarizados, el aumento en las brechas de

desigualdad socioeducativa, la incorporación de nuevos sectores populares a la escolarización, la sobrecarga de trabajo, la falta de apoyo desde instituciones externas a la escuela, la desvalorización social de la profesión, entre otros (Cornejo, 2007; Robalino, 2005).

La enseñanza se caracteriza hoy en día por pertenecer al grupo de profesiones consideradas como altamente estresantes, ya que cada vez es más evidente que el estrés al que se enfrentan los docentes, trae como consecuencia efectos negativos, lo que influye enormemente en sus conductas y actitudes, por lo tanto, también en la calidad de la enseñanza. Una de las razones de esto es que las exigencias a las que se enfrentan los docentes, fueron cambiando en los últimos años, y en lugar de ser solamente transmisores de conocimientos, hoy han adquirido mayor responsabilidad en cuanto a la formación de valores, habilidades de vida, y promoción de la salud en sus alumnos, a la vez que la familia y la comunidad han ido aceptando menor compromiso por el bienestar educativo de los alumnos, por lo tanto, lejos de sentirse resguardados por los padres de sus alumnos, los docentes observan que estos culpan y los responsabilizan por los problemas que ocurren ya sea dentro o fuera del establecimiento escolar.

Uno de los factores estresantes a los que se enfrentan los docentes, es el de las actitudes y conductas de sus alumnos, y la frustración que eso les genera al percibir que no pueden motivarlos, puede aumentar los niveles de estrés. Otra de las circunstancias estresantes con quienes luchan es al conflictivo estilo de vida que pueden llevar sus alumnos, como problemas en sus hogares, violencia, consumo de alcohol y drogas, prácticas sexuales, entre otros. En la base de ese estrés está su gran implicación emocional, resultado del contacto directo con las personas con quienes trabaja. El docente es un modelo que proyecta sobre sus alumnos no solo sus conocimientos, sino también su forma de ser, sus valores, actitudes, incluso su estado de ánimo. Un docente estresado tendrá inconvenientes para transmitir eficazmente, su salud laboral y psicológica afectará directamente a la calidad de su enseñanza.

Se considera sumamente importante indagar de qué manera son perjudicados, a través de un acompañamiento que se realizará a través de la escucha, dando apoyo a los docentes, desde un enfoque psicológico, ya que las investigaciones observadas, lo hacen desde una visión sociológica, médica, o centrándose preferentemente en los alumnos. Es por ello que se hace necesario reflexionar, como futuros psicólogos, sobre nuestro papel en el ámbito comunitario y educativo. Este está enmarcado en la Ley Nacional de Salud Mental -Ley 26.657- la cual promueve la transformación de modelos tradicionales de atención en salud mental hacia dispositivos sustitutivos de tipo comunitario, evitando prácticas que obstruyan la subjetividad y singularidad de las personas.

Resulta interesante tomar escuelas secundarias y con bajos recursos, ya que es allí donde se presentan mayormente estos problemas de falta de contención de los adolescentes, y, por lo tanto, de sus maestros. Son ya clásicos los estudios que indicaron que el rol de la escuela no era en rigor “neutro”, sino que jugaba un papel activo en la reproducción o incluso expansión de las desigualdades sociales (vg. Bowles y Gintis, 1976; Boudon, 1978; Bourdieu y Passeron, 1979; Willis, 1988).

Según esta perspectiva, lejos de compensar las diferencias, la escuela las legitimaba o profundizaba, ya que quienes tenían el “mérito” de lograr mayores y mejores niveles de escolarización eran, a su vez, quienes provenían de condiciones económicas, sociales y culturales más ventajosas.

Es innegable, que, sin docentes con capacidades y herramientas, se ve afectada la trayectoria de los alumnos. Sin duda, el trabajo del docente es muy complejo, demanda de actualización permanente a través de cursos de capacitación y especialización profesional mediante la obtención de títulos de posgrado y la participación de procesos de investigación (Farrell Perez. 2023).

Se propone realizar una propuesta de intervención, que pueda aportar al bienestar de estos, de forma preventiva y promocional a través de fomentar el reconocimiento de sus tareas, el fortalecimiento de la autoestima, el diálogo entre profesionales, como así también alumno- docente, docente- familia.

Como consecuencia de este malestar psicológico, surgen diversos síntomas, como “síndrome de burnout”, patología que afecta a profesionales que trabajan con otras personas, como así también sobrecarga laboral, lo que origina estrés, cansancio, bajo rendimiento laboral, esto influye en las relaciones personales, y genera baja autoestima, depresión.

Muchas veces, los docentes cumplen roles que exceden su actividad, convirtiéndose en una especie de padre/madre que se encarga de problemáticas personales de sus alumnos. Resulta fundamental la escucha a cada uno de estos, como así también el otorgamiento de recursos para abordar estas circunstancias. Se considera esencial el trabajo en equipo.

5. Descripción de la comunidad:

Para describir la comunidad destinataria de la presente propuesta de intervención, es necesario hacer referencia en primer lugar a la institución en la que se pretende que tenga lugar. Se trata de escuelas secundarias con bajos recursos, caracterizadas por estar atravesada por la desigualdad y la pobreza, de la ciudad de Gualeguay, Entre Ríos. El espacio escolar es propicio para el desarrollo de acciones integradas y perfiladas. Se considera que la escuela está habitada por varios actores (profesores, empleados/gerentes, estudiantes y sus familias), estos sujetos conforman una red compleja, formando alianzas entre sí para garantizar, en teoría, el funcionamiento de este lugar. La construcción de respeto y vínculos "sanos" es, por tanto, fundamental para lograr este objetivo. Para ello, es necesario que exista una coordinación continua entre las escuelas y los servicios de salud, especialmente a través del diálogo entre estos dos ámbitos, con miras a alcanzar el objetivo de garantizar la salud mental docente.

La identificación de posibles estresores en el trabajo corresponde al inicio del cambio que se debe realizar en el ambiente laboral. Este proceso debe realizarse tempranamente, desarrollando soluciones para minimizar los efectos nocivos, haciendo la vida cotidiana más productiva y placentera. La educación en salud, a través de debates temáticos, folletos educativos y conferencias, apoya el marco de información necesario para brindar a los trabajadores apoyo para la detección temprana de los diversos síntomas.

Las enfermedades de los docentes relacionadas con su trabajo han sido estudiadas con mayor intensidad desde principios de este siglo. Santos y Facci (2012), en una revisión de la literatura sobre la enfermedad mental de los docentes, afirman que gran parte de los estudios analizados se centran en el *Síndrome de Burnout*, además de discutir las condiciones y la forma de organizar el trabajo como contribuyentes a la enfermedad del docente.

La red de atención primaria de salud desconoce las necesidades de los educadores, especialmente en el área de salud mental. Hay que tener en cuenta también que en la medida en que el docente se sienta satisfecho con su labor, con el ambiente laboral, y compañeros, en esa medida obtendrá mejores resultados positivos a nivel individual y organizacional. Lo que, a su vez, podría influir significativamente en la forma en que realiza su trabajo, su grado de compromiso, esfuerzo y motivación.

Se puede suponer que la escuela ha impuesto demasiada tensión mental a sus profesores, una característica que, según los investigadores, siempre está presente en profesiones que requieren un contacto directo y constante con sus clientes. Se entiende aquí por desgaste la pérdida de capacidad corporal y mental potencial y/o efectiva resultante del proceso de adaptación de los trabajadores a las demandas e interacciones

derivadas de sus funciones (Laurell & Noriega, 1989; Seligmann-Silva, 2011). Una de las consecuencias límites de este desgaste podría ser la manifestación de burnout, estrés, entre otras posibles patologías. (Seligmann-Silva, 2011; Vicente, 2015).

La comunidad a la cual la propuesta de intervención se dirige, es a docentes que trabajan en estas escuelas, quienes son afectados directa e indirectamente por las problemáticas personales que sus alumnos llevan al aula. Muchos de ellos señalan la incapacidad de contener ciertas problemáticas que los exceden, ocasionándoles angustia, carga emocional, afectando sus relaciones interpersonales, perjudicando su rendimiento laboral, estrés, frustración, pérdida de motivación, síndrome de burnout, entre otros. Frente a esto, los docentes en ocasiones pueden sentirse insatisfechos y frustrados por no poder identificar y satisfacer las necesidades de sus estudiantes y, por tanto, realizar su trabajo de manera eficiente. Estos sentimientos generan conflictos internos, ya que tanto el fracaso como el éxito están vinculados a las dificultades que se encuentran a la hora de enseñar.

En este contexto, el acto de enseñar, para el docente, pasa a involucrar otros conocimientos y desafíos, cotidianos y continuos, ya que las distintas problemáticas pueden afectar el proceso de aprendizaje, las relaciones interpersonales, y su propia salud física y mental. Sin embargo, el conocimiento de los docentes para identificar necesidades y desarrollar estrategias diferenciadas para la enseñanza de estos alumnos con distintas problemáticas, no siempre es suficiente, lo que puede generar inseguridad y dificultades en su labor, y en su vida en general.

El trabajo docente es una experiencia profesional caracterizada por mayores niveles de estrés y bajos niveles de bienestar, en comparación con otras ocupaciones formales (Quiroga, 2015; Whitaker et al., 2015).

Según Sennett (2006) y Elías (2014), lo efímero de las relaciones contemporáneas, combinado con dinámicas laborales de corto plazo, competitividad y productividad, ha desalentado actualmente a los docentes a construir estrategias encaminadas a establecer vínculos de largo plazo. Por lo tanto, cuando es necesario construir vínculos más profundos –como en la relación profesor/alumno–, la tensión mental suele ser considerable.

La percepción es que hoy vivimos en una sociedad cuya gente está al "límite". A la hora de reflexionar sobre las fuentes del agotamiento mental, nada requiere más que el trato con los demás, debido, entre otros factores, a los sentimientos que se generan en estas relaciones. Dicho esto, la docencia puede verse como una de las carreras más agotadoras psicológicamente, con el agravante de que los docentes ya no tienen, hoy en día, el entusiasmo que alguna vez tuvieron para realizar su trabajo.

Actualmente, desempeñar el rol docente implica ejecutar gran cantidad de labores que demandan una pronta respuesta, con funciones como la orientación de clases a masivos y heterogéneos grupos, lo cual exige paralelamente una planeación con

actividades extracurriculares y un trabajo administrativo (Díaz y Londoño, 2017); tareas que se realizan frecuentemente en contextos que cuentan con poco equipo, y en condiciones laborales que, como describen los docentes, son cada vez más exigentes, con disminución de prestaciones, garantías y estabilidad, lo cual los ha llevado a presentar afectación en su salud física, mental y social (Cornejo, 2009).

A partir de lo anterior, se infiere la importancia de describir cómo se presentan estos síntomas según el contexto, para plantear estrategias de promoción, prevención e intervención, y más aún cuando la Organización Mundial de la Salud (OMS) señala que se viene registrando un incremento de trastornos mentales en la población activa, lo cual exige planes estratégicos de intervención en entornos sociolaborales (Sieglin y Ramos, 2007) especialmente cuando está identificado que un entorno de trabajo adverso aumenta la probabilidad de absentismo laboral, así como de pérdidas en la productividad (WHO, 2017 y 2018).

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) considera la docencia como una actividad riesgosa desde 1981, hecho que explica el bajo nivel de atractivo para la profesión y la creciente escasez de profesionales de la educación, especialmente en las etapas iniciales de la instrucción escolar (Redding & Henry, 2019).

La literatura ha indicado que circunstancias dentro y fuera del aula contribuyen a las enfermedades físicas y mentales en los trabajadores de la educación, tales como: a) ergonómicas (mala ventilación, altas temperaturas y ruido dentro y fuera del aula); b) financiera (bajos salarios y largas jornadas laborales; c) relacional (conflictos con estudiantes y compañeros de trabajo, escaso apoyo social de los directivos escolares y violencia dentro del aula); d) burocrático (creciente jerarquía y burocratización, poca disponibilidad de tiempo para la superación profesional y baja autonomía profesional), entre otros (Imberón, 2011; Souza, 2017). Punto no menos importante, el del bajo salario, lo que genera estrés, preocupación constante por la falta de dinero, desmotivación, abandono de la profesión, como así también baja calidad de la educación, debido a la falta de recursos para brindar una educación de calidad. Es cierto: la satisfacción profesional no se limita a tener un salario razonable; sin embargo, en la sociedad actual el prestigio se mide por esta variable (La Taille, 2005).

Bajo este contexto, queda en evidencia la necesidad de crear un dispositivo donde alojen, proporcionen apoyo emocional, capacitaciones y recursos, para poder manejar el estrés, la ansiedad, el agotamiento emocional. Como así también una equitativa distribución de las tareas. Es importante también el reconocimiento al trabajo y dedicación, acceso a sesiones individuales y grupales con psicólogos, y otros profesionales de la salud mental.

Es fundamental construir información validada para la generación de estrategias, que busquen mejorar la calidad de vida de los docentes, y sus condiciones laborales, lo cual, a su vez, repercutirá en la calidad de la educación de sus alumnos.

6. Descripción y justificación de la propuesta:

Para la descripción y realización de esta propuesta, se tomará primeramente el concepto de intervención, categoría conceptual del presente trabajo, en el cual, siguiendo a Bloj (2009) intervenir es sinónimo de mediar, ponerse en medio de personas, abrirse a espacios de intersección, ubicarse entre fuerzas, entre diferentes posiciones al hacer esto, al introducirnos como uno de los elementos en el juego, donde ya producimos un cambio.

La intervención psicológica es una intervención que apunta a que un sujeto, un grupo o una comunidad, puedan encontrar sentido, el significado de su accionar, en relación a múltiples condicionantes de orden histórico, psicológico y socio cultural. Esta intervención vincula historia y contexto. Intervenir es abrir el juego en otro lugar, allí donde hay un punto de detención, poner a jugar los relatos, dejar de reproducirlos idénticos a sí mismos, vacíos de contenidos y echarlos a rodar para pautar nuevos sentidos. Hablar de intervenciones supone considerar los nuevos escenarios sociales que contribuyen a la conformación de nuevas subjetividades. Nuestra intervención debería apuntar a ayudar al docente a encontrar herramientas y recursos, marcando sus potencialidades, creando espacios de escucha, de contención.

Por otro lado, Paul Watzlawick (1974) hablando del concepto de intervención, señala que es una acción que busca cambiar la percepción o el comportamiento de un individuo o sistema.

La intervención en lo social refiere a la constante acción y planificación de individuos, grupos, organizaciones, para poder influir en una situación social, lograr resolver un problema, o mejorar la calidad de vida de la comunidad. Las intervenciones pueden tomar diferentes formas: programas de educación y capacitación, proyectos de desarrollo comunitario, campañas de sensibilización y concientización, servicios de apoyo y asesoramiento, políticas públicas y legislación. Esta intervención requiere un enfoque participativo, estructurado, considerando siempre las necesidades y perspectivas de la comunidad a tratar, desde una postura respetuosa, ética, y sostenible.

El autor Ardoino (1981) también trabaja sobre el concepto de intervención, señalando que, en el lenguaje corriente, es sinónimo de mediación, ayuda, apoyo, pero en otros contextos también se habla de intromisión, intrusión. Para la psicología social, se convierte en un procedimiento clínico aplicado a comunidades prácticas: grupos, organizaciones, instituciones. El fin de tal práctica es conocer la situación y dinámica de la evolución y el cambio. Ardoino señala que se evidencian intenciones políticas opuestas, en las diferentes concepciones del cambio, aclara que en estas definiciones quedan excluidas las novedades intercambiables tan habituales en nuestra sociedad de consumo, y estas innovaciones tienden a convertirse en objetos mercantiles. Por lo tanto, la intervención es

hacer actuar una forma de presencia, para asumir y tratar los procesos sociales, buscando su evolución: 1) el acto fundador es la demanda de un cliente, 2) la negociación incluye el trabajo del equipo interviniente: contrato metodológico, que es un conjunto de reglas prácticas que regirán las relaciones entre intervinientes y cliente. Estas reglas deben hacerse lo más explícitas posibles, 3) el costo y duración de las acciones debe ser determinado. El tema del dinero tomara significaciones diversas, según el tipo de intervención, 4) se contrata de forma escrita, jurídicamente entre las partes, formalizando así la demanda del cliente. Por lo tanto, en la intervención socioanalítica la regla se orienta hacia la autogestión del análisis, buscando superar el modelo de los dispositivos tradicionales. La propia autogestión se convierte entonces en dispositivo analizador.

La categoría dispositivo, Foucault (1980) habla de dispositif (dispositivo), que se refiere a una red heterogénea de discursos, instituciones, normativas y prácticas que responden a una necesidad urgente o problemática específica. Según el autor, los dispositivos son mecanismos que emergen para gestionar y regular problemas particulares dentro de un contexto histórico-social. Por su parte, otros autores toman la definición deleuziana de dispositivo para describirlo como “la posibilidad de que en determinado momento algo que era opaco se torne visible en la institución, que algo que no puede ser enunciado comience a ser enunciado de alguna manera” (Grande, Valles y Baños, 2001, p. 2).

Un dispositivo creado para la contención docente, podría referirse a un programa diseñado para apoyar, acompañar, y fortalecer a estos, tanto en su labor educativa, como fuera de esta, con el fin de mejorar su calidad de vida.

Otra categoría a trabajar en el presente trabajo, es la de docente. Siguiendo a Bruner (1960) un docente es alguien que crea entornos de aprendizaje, que permiten a los estudiantes construir su propio conocimiento y significado, a través de la exploración la experimentación, y la interacción con otros. Por lo tanto, el docente es, según el enfoque que se tome, aquel que instruye o enseña. Ese profesional que facilita el aprendizaje y desarrollo de los estudiantes, mediante trabajos de planificación, implementación, y evaluación de estos procesos educativos. Como así también un agente de cambio, que logra influir en la formación de las personas y la sociedad, a través de la enseñanza y transmisión de conocimientos, valores, actitudes. Por otra parte, también es aquel que crea entornos afectivos, sociales, emocionales, morales, éticos. Es un apoyo y un orientador. Logrando enseñar el desarrollo de habilidades para la vida, como la resolución de problemas, la toma de decisiones, y la adaptación al cambio.

Es en este sentido donde se hace hincapié en el cuidado del rol docente, ya que es mucho mas que un enseñante de grado. Su actividad tiene un impacto significativo en

la sociedad, ya que son parte de la formación integral de los ciudadanos, fomentando la información, la crítica, la responsabilidad, entre otras.

Tomando a Vygotsky (1962) el docente es un mediador entre el conocimiento y el aprendizaje, que guía y apoya el proceso de aprendizaje, creando un entorno que fomenta la zona de desarrollo próximo. El docente, según este autor, juega un papel fundamental en el desarrollo cognitivo del estudiante, ya que ayuda a bridar la brecha entre lo que el estudiante ya sabe, y lo que es capaz de aprender con la guía adecuada. El docente debe crear un entorno que permita al estudiante alcanzar su “zona de desarrollo próximo”, es decir, el nivel de dificultad óptimo para el aprendizaje. También enfatiza en la importancia de la interacción social en este aprendizaje, viendo al docente como un facilitador de la construcción del conocimiento, a través de dialogo y la colaboración.

La categoría salud mental es otra de las mencionadas en el Trabajo Integrador Final. El concepto de salud mental se refiere al bienestar emocional, psicológico, y social de una persona. Tomando a La Organización Mundial de la Salud (OMS) se define la salud mental como un estado de bienestar en el que el individuo realiza sus capacidades, y puede enfrentar las tensiones normales de la vida, trabajar de manera productiva, y contribuir a su comunidad.

La Ley de Salud Mental 26657 es aquella que tiene como objetivo asegurar el derecho a la protección de la salud mental de todas las personas, en especial aquellas con padecimientos mentales. Estableciendo los derechos y garantías de recibir atención sanitaria y social integral, como así también el derecho a no ser discriminado. Es importante destacar que la salud mental no es lo mismo que la ausencia de enfermedad mental, sino más bien es un estado de bienestar y funcionalidad óptimos. La salud mental abarca muchos aspectos, como la motivación, las buenas relaciones interpersonales, el crecimiento personal, el bienestar, la autoestima saludable (valoración positiva de uno mismo), la adaptabilidad (capacidad de adaptarse a cambios y situaciones nuevas), la buena comunicación, el manejo del estrés, entre otros. Por lo tanto, es evidente que, sin una adecuada salud mental, los docentes se verán afectados, no solo en su labor, sino en su vida cotidiana. En consecuencia, debe recordarse que el cuidado de esta es un continuo, y que no todos los aspectos se presentan de la misma manera en cada docente.

Es innegable que, si el docente se ve afectado, esto repercutirá también en sus alumnos y, por lo tanto, en sus aprendizajes, ya que él es encargado de crear un ambiente de aprendizaje positivo, que apoya al desarrollo emocional de los estudiantes. Otro punto importante del cuidado de la salud mental docente, es que esto reduciría el ausentismo, mejoraría el ambiente laboral.

Se insiste en pensar en prevención y promoción de la salud. Cuando hablamos de prevención, tomamos al autor Albee (1982) quien señala que la prevención es un proceso

que busca reducir la incidencia de trastornos mentales, y promover la salud mental en la población. El mismo, define la prevención de salud mental en tres niveles:

1) Prevención primaria: se enfoca en evitar que los trastornos mentales ocurran en primer lugar. Esto incluye estrategias como la educación, el apoyo social, y el fomento de habilidades para afrontar el estrés.

2) Prevención secundaria: se centra en la detección temprana y el tratamiento de los trastornos mentales en sus etapas iniciales. Esto incluye la evaluación y el tratamiento de los síntomas precoces.

3) Prevención terciaria: se enfoca en reducir la discapacidad y el sufrimiento causados por los trastornos mentales ya establecidos. Esto incluye el tratamiento, y la rehabilitación.

Su enfoque se centra en la idea de que la prevención de la salud mental debe ser un esfuerzo comunitario, y debe involucrar a múltiples sectores, como la educación, la salud, el trabajo social, y la comunidad en general.

Por otro lado, cuando se menciona el concepto de promoción de la salud mental, se puede tomar a Winnicott (1965) quien se centra en la importancia del entorno y las relaciones tempranas en la vida de una persona, para el desarrollo de su salud mental.

Es importante señalar que esta, se promueve a través de la creación de un ambiente seguro y nutritivo, especialmente durante la infancia. También enfatizó en la importancia de la contención y validación en la promoción de la salud mental, es decir, la capacidad de los cuidadores para contener y validar las emociones y experiencias del individuo.

Se hace hincapié en la importancia de la prevención y promoción de la salud, ya que logran reducir el sufrimiento causado por trastornos mentales, mejorando la calidad de vida, como así también fomentando el bienestar. Otro punto importante es en relación a la reducción de costos, ya que se adelantan al establecimiento de la enfermedad. Además, fortalecen la cohesión social, apuntando al apoyo entre las personas, reduciendo la desigualdad social.

En relación a la categoría capacitación, se habla de un proceso donde se adquieren habilidades, conocimientos, actitudes, que permiten al sujeto mejorar su desempeño en alguna tarea específica. Esto tendría como objetivo, el desarrollo de las competencias necesarias para alcanzar un mejor rendimiento, solucionar problemas, y adaptarse a nuevos desafíos. Este proceso logra desarrollar las habilidades cognitivas, como el pensamiento crítico, la resolución de problemas, como así también la toma de decisiones. También mejora las habilidades interpersonales, como la buena comunicación, el trabajo en equipo. Consigue el desarrollo de habilidades emocionales, como la empatía, la autorregulación.

Se reflexiona que es importante, en la actualidad, el aprendizaje de nuevas tecnologías o herramientas, punto importante si se quiere estar adaptado a este nuevo mundo de la tecnología.

La capacitación puede ser impartida a través de diversos métodos, como talleres y seminarios, charlas informativas, diplomaturas, aprendizajes en línea. Es por eso, que se propone la tarea conjunta de otorgar herramientas a los docentes que se encuentran muchas veces sin competencias para enfrentar las distintas problemáticas que sus alumnos llevan al aula.

7. Objetivos:

Objetivo general:

- Planificar y desarrollar un dispositivo de intervención y contención integral para docentes en la institución educativa, ubicada en la ciudad de Gualeguay, Entre Ríos.

Objetivos específicos:

- Construir un espacio seguro y de apoyo, para la expresión de emociones y sentimientos de los docentes.
- Optimizar el acceso a recursos adicionales para la salud mental de los docentes.
- Instalar un sistema de conexión y trabajo en equipo entre docentes.

8. Acciones que se propone realizar/ Planificación de actividades:

Etapa 1: Investigación y Observación:

1) Registrar las necesidades y desafíos de los docentes: Mediante encuentros semanales, de una duración aproximada de una hora y media. Los encuentros serán en un aula asignada de la misma escuela a trabajar. Lugar donde se asegurará que cada docente cuente con mesa y silla para poder trabajar.

2) Elaborar encuestas y entrevistas para recopilar información: Estas serán llevadas a cabo por un equipo capacitado en salud mental, coordinado por un psicólogo. En este equipo estarán presentes un psiquiatra, psicólogos, y trabajadores sociales. Se realizarán encuentros individuales como grupales. Las encuestas y entrevistas serán impresas y presentadas a cada docente. Se contará con entrevistas semi abiertas, y grupos focales.

3) Analizar la información recaudada para identificar las áreas perjudicadas: Luego de los encuentros, el equipo encargado se reúne a analizar la información, para proponer áreas de mejoría. Esto es fundamentalmente trabajo en equipo.

Esta primera etapa, tendrá una duración de dos meses de trabajo. Comenzando por el mes de marzo, terminando a finales de abril.

Etapa 2: Esquematización del dispositivo:

1) Precisar los objetivos y el alcance del dispositivo: Determinar que objetivos se propone alcanzar el equipo, calculando el tiempo con el que se cuenta. Los objetivos deben ser a corto plazo.

2) Esquematizar el espacio físico para el dispositivo: Crear el ambiente apto para el desarrollo de estos encuentros. Que serán en un aula amplia de la propia escuela. El aula debe contar con espacio suficiente, con la cantidad adecuada de mesas y sillas.

3) Establecer un plan de contenido y actividades para el dispositivo: El contenido y actividades serán tanto individuales como grupales. Cada encuesta y entrevista optará por recopilar la información pertinente respecto al sentir de los docentes. Se utilizarán encuestas individuales, como así también grupos focales.

4) Constituir un sistema de apoyo y seguimiento para los docentes: Luego de cada encuentro semanal, se hará un seguimiento para evaluar como se han sentido respecto a estas actividades, si estuvieron cómodos, si lograron expresarse lo suficiente, si hay algo más que se podría aportar. Es fundamental lograr que los docentes puedan comunicarse de manera efectiva.

Esta segunda etapa, también tendrá una duración de dos meses. Comenzando en el mes de mayo, culminando a finales de junio.

Etapa 3: Aplicación:

1) Instalar un equipo de implementación:

Establecer de manera definitiva, que cantidad de profesionales de la salud mental trabajarían en el dispositivo. Se optaría por un medico psiquiatra, tres psicólogos, y tres trabajadores sociales. Mas el psicólogo coordinador del grupo.

2) Capacitar al equipo en el uso y manejo del dispositivo:

El dispositivo será un lugar físico ubicado en la escuela a trabajar. Se optará por un lugar amplio donde pueda trabajarse con nueve docentes como máximo. Cada profesional de la salud debe estar preparado para atender a las necesidades del docente. Se debe lograr la circulación de la escucha y la palabra, logrando alojar frustraciones, sufrimiento, estrés, entre otras. Como así también otorgar herramientas para el manejo de distintas situaciones que ocurren en el aula.

3) Implementar el dispositivo en una escuela piloto:

Antes de instalar el dispositivo en la escuela propiamente seleccionada, se probará en alguna otra escuela, con el fin de comprobar o no la eficacia de este dispositivo. Se seleccionarán los profesionales de la salud, como así también docentes voluntarios.

4) Efectuar ajustes y mejoras:

En base a lo anteriormente realizado, se verá que áreas deben mejorar o eliminarse, cuales modificar o desarrollar.

Esta etapa también tendrá una duración de dos meses, comenzando en el mes de julio, terminando a finales de agosto.

Etapa 4: Análisis y Supervisión:

1) Instaurar indicadores de éxito:

Una vez instalado el dispositivo, probado y medido, debe evaluarse cuan exitoso y beneficioso ha sido. Esto podrá observarse según las posteriores actividades del docente y su visión. Si contaron con las herramientas necesarias para el correcto trabajo en clase.

2) Realizar estimaciones periódicas del dispositivo:

El psicólogo encargado de coordinar el equipo que forma parte del dispositivo, debe realizar evaluaciones respecto al correcto funcionamiento.

3) Extender el dispositivo a mas escuelas y docentes:

Si se logra la correcta implementación del dispositivo contenedor de docentes, este podría expandirse a otras escuelas que puedan alojar a más docentes.

Esta última etapa también contara con dos meses de trabajo. Estos meses serán septiembre y octubre.

Recursos necesarios:

1. Profesionales capacitados para el apoyo y seguimiento.
2. Espacio físico para el dispositivo.
3. Herramientas para la implementación (videos, PowerPoint, encuestas, entrevistas, hojas, lapiceras).
4. Presupuesto para las capacitaciones docentes, y el mantenimiento.

Indicadores de éxito:

- Incremento en el bienestar y satisfacción de los docentes.
- Disminución de estrés, frustración de los docentes.
- Mejora en el desempeño laboral de los docentes.
- Adquisición de herramientas para trabajar en el aula, respecto a distintas problemáticas de sus alumnos.

9. Planificación tentativa de los encuentros:

MOMENTO	OBJETIVO	MESES							
		M	A	M	J	J	A	S	O
Investigación y Observación	Identificar las necesidades y desafíos de los docentes	X	X						
Esquematización del Dispositivo	Definir los objetivos y alcances del dispositivo			X	X				
Aplicación	Establecer un equipo de implementación y apoyo					X	X		
Análisis y Supervisión	Establecer indicadores de éxito							X	X

10. Reflexiones finales:

Frente a este escenario, es importante reflexionar acerca de la creación de un dispositivo que logre alojar a los docentes, que se enfrentan actualmente a múltiples circunstancias en relación a su labor. Mayormente, la preocupación se centra en el cuidado y atención de los alumnos, dejando a este grupo por fuera.

El apoyo psicológico a los docentes es fundamental, donde se pueda crear un espacio que contenga a estos y puedan compartir experiencias, problemáticas, intercambiar con otros colegas. Recibir contención de profesionales de la salud es prioritario.

Esto tendrá como resultado un mejor desempeño en la enseñanza, una mejor calidad de vida para el docente, como así también su entorno familiar, social. Se verían menos afectados por el estrés, agotamiento, angustia, cansancio. Por consiguiente, esto se vería reflejado en el aula frente a sus alumnos. Se lograría una mayor colaboración y trabajo en equipo, donde se fomente la comunicación y el intercambio de ideas y estrategias. También es importante el desarrollo profesional continuo, donde tengan acceso a recursos y capacitación. Punto no menos importante es que esto llevaría al incremento de la motivación y la satisfacción laboral.

Otra consecuencia positiva de la creación de un dispositivo que aloje a los docentes, podría ser que se constituiría un cambio en la cultura escolar, que requiera ajustes en la política y los procedimientos. Por lo tanto, la colaboración y trabajo en equipo son esenciales para el desarrollo de un dispositivo efectivo. La participación activa de los docentes es crucial para lograr asegurar que este dispositivo se adapte a sus necesidades.

La flexibilidad y adaptabilidad son fundamentales para abordar los cambios y desafíos en la educación.

Otra cuestión importante es el desarrollo de estrategias para evaluar la efectividad del dispositivo a largo plazo, donde se propone realizar encuestas a los docentes, tres veces al año, para evaluar la efectividad de la propuesta, donde puedan expresarse subjetivamente y desde allí poder ver los resultados.

En conclusión, el rol del psicólogo es primordial para el bienestar docente, siendo capaz de asesorar y orientar, brindar apoyo psicológico, emocional, otorgando estrategias para manejar el estrés y la ansiedad, como así también capacitaciones para su desarrollo, ofreciendo talleres, cursos, donde logren mejorar habilidades de comunicación y desempeño. Este profesional de la salud también puede ser el encargado de la evaluación y el diagnóstico, identificando necesidades específicas, contribuyendo en la creación de un ambiente más saludable, tanto para docentes como alumnos.

11. Referencias Bibliográficas:

- Albee, G. W. (1982). *Prevención Primaria de la Psicopatología*. Editorial. University Press of New England. Hanover, Nuevo Hampshire, EE.UU.
- Ardoino, J. (1981). *La intervención institucional*. La intervención: ¿imaginario del cambio o cambio del imaginario?. Editorial Folios. Mexico
- Bloj, A. y Bourdieu, P. y Passeron, J. C. (1979). *La reproducción. Elementos para una teoría del sistema de enseñanza*. Editorial Laia. [[Links](#)]
- Bowles, S. y Gintis, H. (1976). *Schooling in capitalist America: Educational reform and the contradictions of economic life*. Basic Books. [[Links](#)]
- Bruner, J. (1960). *El proceso de educación*. Harvard University Press.
- Cornejo, J. y Rodríguez, E. (1996). *Evolución de la satisfacción y vocación de profesores de educación media, en la perspectiva de la eficacia docente*. Santiago de Chile: FONDECYT.
- Díaz, J. J. y Londoño, D. A. (2017). *El reto de los directivos docentes: desarrollo integral a través de las prácticas educativas de la IE Román Gómez*. *Katharsis: Revista de Ciencias Sociales*, 23, 109-128. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5888115>
- Elías, MA (2014). *Equilibristas: el trabajo y la salud de los profesores de educación superior privada en Uberlândia/MG* (Tesis Doctoral, Universidad de São Paulo, Ribeirão Preto). doi: 10.11606/T.59.2014.tde-12122014-104307 [[Enlaces](#)]
- Farrell Pérez, W. M. (2023). *Estrategias psicopedagógicas vinculadas al desarrollo de las competencias comunicativas de los docentes*. *MENTOR revista de investigación educativa y deportiva*, 2(Especial), 645-672. <https://doi.org/10.56200/mried.v2iEspecial.6498> [[Links](#)]
- Fernández, M. (2017). *Relación entre desgaste ocupacional y manifestaciones psicosomáticas en una muestra de docentes colombianos de la ciudad de Santa Marta*. [Archivo PDF].
- Foucault, M. (1980). *Poder/Conocimiento: entrevistas seleccionadas y otros escritos 1972-1977*. ed. Colin Gordon. Nueva York: Pantheon, 198
- Grande, S., Baños, L., & Valles, I. (2001). Seminario: Práctica institucional y comunitaria: sus dispositivos [Seminario inédito].
- Imberón, F. (2011). *Formación docente y profesional: Formación para el cambio y la incertidumbre*. Cortés. [[Enlaces](#)]
- La Taille, Y. (2005). *Escuela y valores: la acción del docente*. En Y. de La Taille, N. Pedro-Silva y JS Justo (Eds.), *Indisciplina/disciplina: ética, moral y acción docente* (págs. 5-21). Porto Alegre: Mediación. [[Enlaces](#)]
- Laurell, A. C. y Noriega, M. (1989). *Proceso productivo y salud: trabajo y desgaste laboral*. São Paulo: Hucitec. [[Enlaces](#)]
- Maschio, A - Musumano, A (2009) *“El reino del revés”* Laborde Editor. Rosario
- Personal formador de docentes. *Representaciones sociales de su profesión*. (07 de noviembre de 2019). <https://www.redalyc.org/journal/1941/194162217018/>

- Propuesta de intervención educativa ante los aspectos sociales que repercuten en la formación de los alumnos de educación media superior. (13 de septiembre de 2021). https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0187-01732021000100263&lang=es
- Quiroga, Florida (2015). *El malestar contemporáneo y sus expresiones en la docencia*. Editorial Paco. [Enlaces]
- Quiroga, V. (2017). *El Síndrome de Burnout en escuelas públicas de Rosario. Estudio de prevalencia en diferentes cohortes*. IX Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología XXIV Jornadas de Investigación XIII Encuentro de Investigadores en Psicología del MERCOSUR. Facultad de Psicología – Universidad de Buenos Aires. <https://docs.bvsalud.org/biblioref/2017/10/868063/8-desgaste-emocional-y-manifestaciones-psicosomaticas-docentes.pdf>
- Redding, C. y Henry, GT (2019). *Abandono temprano de la escuela: un examen de la rotación de los docentes noveles dentro y al final del año*. Revista estadounidense de investigación educativa, 56 (1), 204-236. <http://doi.org/10.3102/0002831218790542> [Enlaces]
- Robalino, M. (2005). *¿Actor o protagonista?: dilemas y responsabilidades sociales de la profesión docente*. Revista PRELAC, 1, pp.7-23.
- Santos, DA y Facci, MGD (2012). *La enfermedad y el sufrimiento psicológico de los docentes: divulgación en las producciones científicas*. En *Actas del V Congreso Internacional de Psicología*. Universidad Estatal de Maringá. Maringá, PR. Recuperado de: <http://www.eventos.uem.br/index.php/cipsi/2012/paper/view/606/459> [Enlaces]
- Seligmann-Silva, E. (2011). *Trabajo y agotamiento mental: el derecho a la propia propiedad*. São Paulo: Cortez. [Enlaces]
- Sennett, R. (2006). *La cultura del nuevo capitalismo*. Río de Janeiro: Récord. [Enlace]
- Sieglin, V. y Ramos, M. E. (2007). *Estrés laboral y depresión entre maestros del área metropolitana de Monterrey*. Revista mexicana de sociología, 69(3), 517-551. Recuperado de: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0188-25032007000300005&lng=es&tlng=es.
- UNESCO (2005). *Condiciones de trabajo y salud docente. Estudios de casos en Argentina, Chile, Ecuador, México, Perú y Uruguay*. Santiago de Chile: UNESCO-OREALC.
- Vygotsky, L. S. (1962). *Pensamiento y lenguaje*. La Habana: Editorial de Ciencias Sociales.
- Watzlawick, P. (1974). *Cambio: Formación y solución de problemas humanos*. Editorial Norton & Company
- WHO (2017). *Salud Mental en el Lugar de Trabajo*. Recuperado de: http://www.who.int/mental_health/in_the_workplace/es/
- WHO (2018). *Depresión*. Recuperado de: <http://www.who.int/es/news-room/factsheets/detail/depression> - -
- Winnicott, D. (1965). *El proceso de maduración y el ambiente facilitador*. Editorial Hogarth Press. Londres, Reino Unido.