

UNIVERSIDAD DE LA REPÚBLICA
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
DEPARTAMENTO DE TRABAJO SOCIAL
Licenciatura en Trabajo Social

**Estrategias de intervención profesional
en la situación de malestar del colectivo docente
de algunas escuelas públicas de Ciudad del Plata,
San José**

ANGÉLICA PERERA DELFINO

Tutora: Beatriz Fernández Castrillo

2014

Profesora Guía: Beatriz Fernández Castrillo

Miembros del Tribunal:

Fecha:

Calificación:

Autor: Angélica Perera Delfino

Resumen

El presente documento consiste en una investigación de corte cualitativo sobre el trabajo y el malestar en docentes de Educación Primaria de Ciudad del Plata, departamento de San José. Se exponen los principales problemas o dificultades que tienen los docentes derivados de su actividad laboral. Se describen y analizan las políticas sociales con que cuentan para prevenir el desgaste y la participación que tienen en las mismas. Se realiza una revisión bibliográfica sobre el tema, así como también entrevistas de corte cualitativo a informantes calificados.

Los problemas que poseen los docentes, y que pueden conducirlos a un padecimiento, provienen de factores individuales, organizacionales y contextuales. Muchos de ellos pueden ser encarados desde la perspectiva del Trabajo Social. El planteo de estrategias de intervención que colaboren a prevenir el desgaste en docentes constituye uno de los principales cometidos de la presente tesina.

Palabras clave: Trabajo docente; Malestar; Intervención

Keywords: Teaching job; Upset; Intervention

Tabla de contenido

Resumen.....	3
Introducción.....	5
Capítulo 1: Diseño de investigación.....	7
1.1: Objetivos.....	7
1.2: Antecedentes.....	8
1.3: Metodología e instrumentos.....	10
1.4: Marco teórico.....	13
1.4.1: El mundo del trabajo.....	13
Concepto de trabajo.....	13
Distinción entre trabajo y fuerza de trabajo.....	14
Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo docente (CYMAT).....	15
Determinantes ocupacionales.....	17
1.4.2: Trabajo docente: Factores de carga de trabajo.....	20
1.4.3: Malestar docente.....	22
Factores internos y externos a la institución escolar que inducen al malestar.....	23
Manifestaciones del malestar.....	24
Capítulo 2: Trabajo de campo y resultados.....	26
2.1: Análisis de las entrevistas.....	27
2.2: Conclusiones de las entrevistas.....	32
Capítulo 3: Intervención.....	33
3.1: Políticas Sociales existentes en el tratamiento del malestar docente.....	35
3.2: Estrategias de Intervención Profesional.....	39
Capítulo 4: Reflexiones finales:.....	43
Bibliografía.....	45
Anexos.....	51

Introducción

El presente trabajo corresponde a la Tesina de grado de la Licenciatura de Trabajo Social, perteneciente al departamento de Trabajo Social de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de la República, Uruguay.

El problema que se aborda es el malestar que muchos docentes suelen experimentar en relación a su trabajo. Se focaliza la investigación en maestros de Educación Primaria de algunas escuelas públicas de la zona denominada Ciudad del Plata del departamento de San José.

Motiva la elección de este tema el hecho de desempeñarme como maestra efectiva en una escuela de la mencionada zona, y de percibir un creciente desgaste y desgano entre colegas por enfrentarse a situaciones problemáticas y violentas cotidianamente.

La investigación realizada es de tipo cualitativo y tiene como finalidad un sentido práctico. Como futura Trabajadora Social, me propuse ahondar en el conocimiento de la realidad laboral de los docentes para poder intervenir en ella. Se plantean en este trabajo estrategias de inserción e intervención posibles. El Trabajo Social puede intervenir para mejorar la calidad de trabajo de los docentes y las formas de lograrlo constituyen el tema central de esta tesina.

La información se recabó a través de entrevistas. La mayoría siguiendo una pauta prediseñada común para todos los destinatarios (Directoras de escuelas); otras tuvieron carácter más informal y se variaban las preguntas según el rol que desempeñaba el informante.

El documento se estructura en cuatro grandes bloques temáticos que constituyen diferentes capítulos: diseño de investigación; trabajo de campo y resultados; intervención; y reflexiones finales. Cada capítulo consta de subcapítulos o secciones.

El primer capítulo se dedica a la construcción del diseño de investigación. En un primer subcapítulo se plantea el objetivo general y los específicos del estudio. En otro se exponen los antecedentes encontrados sobre este campo de intervención. Seguidamente se plantea la metodología e instrumentos a utilizar. Este capítulo culmina con el marco teórico de referencia, en el cual se desarrollan las categorías conceptuales: Mundo del trabajo, Trabajo docente y Malestar docente.

El segundo capítulo se dedica al trabajo de campo concretamente. Se analiza la información recolectada en las entrevistas y se detallan las opiniones más relevantes en relación al tema investigado pues servirán de base para la intervención

El tercer capítulo se refiere a la intervención del Trabajo Social en relación al malestar docente. Se especifican las políticas sociales existentes en el departamento de San José para atender esta problemática. Además se proyectan y delinean otras posibles estrategias para intervenir y mejorar la calidad de trabajo de los maestros.

En el último capítulo aparecen las reflexiones finales y finalmente se anexan en un CD las entrevistas realizadas.

Capítulo 1: Diseño de investigación

1.1: Objetivos

El tema que se desarrolla en esta tesina son las formas de inserción e intervención profesional del Trabajo Social en relación al malestar de docentes de Educación Primaria. La investigación se centra en el análisis de docentes de algunas escuelas de Ciudad del Plata, departamento de San José.

Se desprende como objetivo general:

- Realizar una aproximación a la relación entre las condiciones de trabajo y el malestar docente.

Como objetivos específicos se plantean:

- Indagar cuáles son las condiciones y medio ambiente de trabajo de los maestros de Ciudad del Plata.
- Diseñar posibles estrategias de inserción e intervención del Trabajo Social en la atención del malestar docente.
- Indagar qué políticas existen destinadas a la prevención y el cuidado del malestar docente y si los maestros participan de ellas.
- Identificar percepciones de las autoridades de la enseñanza, del gremio docente y de maestros sobre la conformidad o desconformidad laboral del colectivo docente.

A lo largo del informe se procura dar respuesta a las siguientes preguntas que especifican los aspectos de la delimitación a investigar:

¿Qué factores provocan el malestar en los docentes? ; ¿Qué maneras hay de abordarlo para minimizarlo?, ¿A quién le corresponde ejecutar acciones en esta temática?; ¿Cuáles son los apoyos que cuentan los docentes de San José para evitar el malestar laboral?; ¿Están los docentes informados de estos recursos? ¿Los utilizan?; ¿Los docentes entienden que son adecuados y suficientes a sus demandas?; ¿Cómo se han dado a conocer los mismos? ; ¿Se vincula el Trabajo Social con los docentes?; ¿Qué estrategias de intervención desarrolla o puede desarrollar?, ¿Qué otras maneras existen de prevenir y proteger el malestar laboral a esta población?

1.2: Antecedentes

Se exponen a continuación las investigaciones y las políticas sociales antecedentes a la presente investigación que de distintas maneras han enfocado a la misma problemática.

Un antecedente a destacar en el abordaje y tratamiento del malestar docente lo constituye el Programa del Consejo de Educación Inicial y Primaria denominado “Escuelas Disfrutables”. El mismo, empezó a funcionar en el año 2008 y realiza intervenciones interdisciplinarias en escuelas de todo el país sobre aquellos factores que generan malestar institucional. Los Equipos Interdisciplinarios se integran por Psicólogos y Trabajadores Sociales.

“Este Programa apunta a la promoción y prevención de los aspectos integrales que favorecen los aprendizajes, así como también al fortalecimiento de la dinámica institucional, fomentando los factores de cambio y de innovación. Implica una nueva mirada de intervención de los equipos psicosociales a nivel de la Institución Escolar, considerando a las diferentes situaciones a partir de sus aspectos integrales; superando de esa manera la concepción de la atención de “casos” individuales, pensando a la Escuela como sujeto de intervención” (ANEP-CEIP: 2009)

El abordaje se realiza mediante cuatro dispositivos que incluyen entre otras actividades, la realización de talleres de autocuidado con colectivos docentes, articulación de acciones con los Maestros Comunitarios; intervención en situaciones emergentes; etc.

El Plan de implementación de Prestaciones en Salud mental en el Sistema Integrado de Salud es otro antecedente de relevancia. Se inició en el año 2011 y posee un Modo de intervención exclusivo para docentes de enseñanza primaria que consulten por temáticas derivadas de su trabajo. Funciona en todas las instituciones de salud del país, tanto públicas como privadas. Los docentes tienen la posibilidad de participar de talleres donde se procura mejorar su salud mental.

La Tesina de grado del Licenciado en Trabajo Social Fernando Odriozola, presentada en Noviembre de 2013 y titulada “El Trabajo Social en la Educación Secundaria. Una mirada sobre la intervención profesional en Ciudad del Plata,” representa otro antecedente considerado. La misma se propuso como objetivo general: Conocer cómo se inserta e interviene el Trabajo Social en la Educación Secundaria en Ciudad del Plata, ubicada en el departamento de San José. Si bien este trabajo alude a la Educación Secundaria se contextualiza la intervención en la misma zona geográfica.

Otra Tesina que antecede a la presente, es la de la Licenciada Alejandra Silva, presentada en Julio de 2011, que se titula “El trabajo docente en la Educación. Una aproximación a las condiciones de trabajo de Magisterio”. Se trata de un estudio de tipo exploratorio-descriptivo, que se basa en el análisis crítico del ejercicio de la docencia en escuelas de contexto crítico y cómo influye su labor en las condiciones de trabajo.

Otro antecedente lo constituye una entrevista informal con el médico Certificador de Primaria del departamento de San José en la cual mencionaba que las certificaciones por padecimientos psíquicos (entre las que se encuentra el malestar), si bien ocuparon el tercer lugar en relación a la cantidad de certificaciones otorgadas en el año 2012 y 2013, son el tipo de licencias de mayor duración en el tiempo. En personas con causal jubilatoria se extendieron por plazos cercanos o mayores al año. En docentes jóvenes, el no contar con tiempo continuado en los puestos de trabajo ocasiona dificultades e impedimentos para trasladarse de una escuela a otra limitando las posibilidades de conocer otros ambientes de trabajo. Además las múltiples certificaciones ocasionan no sólo una seria dificultad al sistema al cubrir los cargos vacantes, sino un importante gasto para el Estado, que para un mismo cargo debe pagar en algunos casos hasta cuatro sueldos. Sólo en el año 2012, el entrevistado mencionó que el Estado gastó casi 1,2 millones de dólares en licencias en docentes de distintas ramas de la enseñanza.

1.3: Metodología e instrumentos

Se trata de una investigación de tipo cualitativo que no sólo persigue fines descriptivos, sino que constituye una guía para la acción. La investigación pues, es la base para la intervención posterior.

“La investigación con técnicas cualitativas está sometida a un proceso de desarrollo básicamente idéntico al de cualquier otra investigación de naturaleza cuantitativa. Proceso que se desenvuelve en cinco fases de trabajo: Definición del Problema, Diseño de Trabajo, Recogida de Datos, Análisis de los Datos, Validación e informe.”

(Valles 1999:76)

Consta de una revisión bibliográfica sobre el tema seleccionado y de la realización de entrevistas. Estas últimas son semiestructuradas, es decir, implican la definición previa de un guion que es capaz de ir variando según la información que brinda el informante calificado y profundizar alguna idea que resulte relevante con nuevas preguntas.

La investigación se enmarca, como se mencionó, en la mitad de las escuelas de Ciudad del Plata, departamento de San José. Se realiza a continuación una breve presentación del lugar. Conocer el entorno en el que se insertan las instituciones educativas de los referentes entrevistados es necesario para saber las particularidades de la población que concurre a dichas instituciones, ya que esa población con sus características pueden acrecentar o disminuir la sensación de malestar que tienen los docentes trabajando allí.

Ciudad del Plata es una ciudad que se ubica al sureste del departamento de San José, sobre las costas del Río de la Plata y el Río Santa Lucía y junto al trazado de la Ruta Nacional N°1 Brigadier General Manuel Oribe. La ciudad forma parte del Área Metropolitana de Montevideo, y está a unos 22 km del centro de la capital del país.

La zona que hoy recibe el nombre Ciudad del Plata era antes popularmente conocida como Rincón de la Bolsa. Era un conjunto de fraccionamientos independientes que, con la expansión de la zona urbana de la ciudad de Montevideo hacia el oeste, en el eje de la Ruta 1, se unieron conformando un único centro poblado. Cuenta con una gran concentración de industrias.

Con la aprobación de la Ley N°18.052, el 25 de octubre de 2006, el conjunto de fraccionamientos fue declarado ciudad y denominado Ciudad del Plata. De esta manera, dichos fraccionamientos se convirtieron en barrios de la ciudad.

Los barrios de la ciudad, que antes conformaban aquel conjunto de fraccionamientos, son: Delta del Tigre, Sofima, Villa Rives, San Fernando, Parque Postel, Autódromo Nacional, San Fernando Chico, Parque del Plata, Monte Grande, Safici, Las Violetas, Penino, Santa Mónica, Santa María, Santa Victoria, San Luis, Playa Pascual y Villa Olímpica.

Distribuidas en dichos barrios, existen nueve Escuelas Públicas (N° 66; N° 88; N° 89; N° 96; N° 101; N°108; N°117; N°118; N°119) y dos Jardines de Infantes (N° 111; N° 115). También hay dos centros CAIF. En cuanto a la Educación Secundaria existen con tres liceos, una U.T.U y un Aula Comunitaria. En lo que refiere a Instituciones Privadas, hay un Centro de Educación Inicial y un Colegio Primario.

Con relación a los Entes y Organismos del Estado en Ciudad del Plata hay oficinas de UTE, OSE, ANTEL, BPS, INAU y Poder Judicial.

En cuanto a oficinas ministeriales, encontramos una del Ministerio de desarrollo Social (MIDES), un SOCAT, y una del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS). Existen también diversos Centros de Salud públicos y privados.

Cuenta según el Censo de 2011 con 31.146 habitantes. Es un centro poblado reciente, ya que la mayoría de sus pobladores se instalaron en los últimos 20 años al llegar desde diferentes partes del país, motivados por los bajos valores de terrenos y viviendas y por la cercanía a las oportunidades laborales de Montevideo, la capital del país.

Hoy en día, Ciudad del Plata es una ciudad satélite de Montevideo. Sus habitantes pueden satisfacer en el mismo lugar sus necesidades primarias, básicas, y recurren a la ciudad de Montevideo para acceder a servicios de determinados niveles, más especializados, y para trabajar.

A pesar del crecimiento demográfico que presenta, es un contexto de vulnerabilidad social con tendencia a pasar al espacio de exclusión en lo que respecta a determinados recursos y oportunidades, impidiéndoles superarse económica y socialmente.

La vulnerabilidad social es *“definida por atributos que no sólo son propios de un estatus dentro de la estructura social, es una predisposición a descender de cierto nivel de bienestar a causa de una configuración negativa de atributos contrarios al logro de beneficios no sólo materiales, sino también simbólicos. Se trata de una predisposición a caer en condiciones de bienestar negativas, donde la combinación de atributos puede constituirse en indicadores de diferentes tipos y grados de vulnerabilidad”*. (Fernández 2002:5)

La exclusión por su parte implica “(...) a la marginación de un número creciente de personas de las principales relaciones, instituciones y dinámicas sociales” (Torche en Baraibar 2003: 82).

Siguiendo a Castel (1993) podemos diferenciar cuatro zonas de exclusión. La zona de integración que es en la que se tienen soportes relacionales sólidos, un trabajo estable y la posibilidad de movilizarse. La zona de asistencia incluye una dependencia asegurada e integrada. La zona de vulnerabilidad es una zona que se relaciona con la precariedad del trabajo y la fragilidad relacional. La zona de desafiliación significa la carencia de recursos económicos, de soportes relacionales y de protección social. (Castel citado por Baraibar 2003:87)

En relación a la población de Ciudad del Plata, dadas sus características socio-relacionales y laborales se encuentran dentro de las zonas que Castel califica como vulnerable y en proceso de desafiliación, llegando así en algunos casos a la exclusión de sectores.

La exclusión es una de las manifestaciones de la cuestión social.

1.4: Marco teórico

La problemática seleccionada requiere acudir a un marco teórico que se presenta en tres subsecciones, cada cual sobre una categoría de análisis diferente. Se consideró pertinente incluir primeramente la categoría Mundo del Trabajo para ilustrar la importancia que éste tiene en la vida adulta. De la misma se desprende otra categoría que refiere al Trabajo Docente con sus particularidades y especificidades. Las características del trabajo docente, conducen a algunos maestros a un malestar con relación a su tarea cotidiana. El Malestar Docente es la tercera categoría de estudio y constituye uno de los puntos centrales de ésta Tesina.

1.4.1: El mundo del trabajo

Concepto de trabajo

El trabajo es considerado en el mundo occidental como un fenómeno social, una actividad fundamentalmente humana, que ocupa un rol primordial en la vida del adulto. En esta actividad el sujeto aporta sus energías, habilidades, y se le vincula con la capacidad productiva que resulta satisfactoria y creativa.

El capitalismo ha transformado al trabajo en una necesidad para la subsistencia de las personas.

“La importancia del trabajo para quien tiene un empleo, no es solamente que permite obtener los recursos para sobrevivir y asegurar el mantenimiento de su familia. Los seres humanos al hacer un trabajo remunerado adquieren una identidad social, generan relaciones de solidaridad y/o intercambio con otras personas, y establecen con ellas derechos y deberes.” (Neffa 2003: 228)

Por su etimología la palabra trabajo proviene del vocablo latino *tripalium*, que significa acoplamiento de tres estacas para formar un instrumento de tortura. El *tripalium* era el instrumento compuesto por tres estacas o palos que se empleaba para torturar esclavos que no querían trabajar o que eran reticentes para ello inmovilizándolos en una postura muy forzada. También servía para inmovilizar a las caballerías con objeto de poder colocarles las herraduras. El *tripalium* era, por lo tanto, un instrumento muy útil para los verdugos o los guerreros.

Obviamente hoy en día el trabajo tiene un sentido completamente distinto, el trabajo ya no es *tripalium*. Existen incluso algunas lenguas que no han admitido la palabra

trabajo para designar la actividad productiva. El idioma italiano, por ejemplo, se ha inclinado por *laboro*, en el sentido de labor, obra, actividad o rendimiento. Pero también es cierto que en el transcurso de la historia el trabajo, durante muchos siglos fue una actividad de tortura reservada a los esclavos. El concepto del trabajo está sujeto a una dinámica histórica muy intensa.

Francisco Alonso (1997) distingue dos aspectos sustantivos del trabajo: uno objetivo y el otro subjetivo. En el costado objetivo el trabajo se caracteriza por conducir a un resultado, que puede ser la modificación de la naturaleza, la creación o invención de un objeto o la prestación de un servicio. En el aspecto subjetivo el trabajo representa un esfuerzo, una pena, un gasto de energía que hay que desarrollar de un modo obligado. Hay muchas personas que viven ese esfuerzo con satisfacción y otras con sentimientos negativos que culminan en márgenes de desesperanza o desesperación. Lo cierto es que el esfuerzo laboral tiene que ser desarrollado obligatoriamente porque existe un compromiso para ello. Ambos aspectos, objetivo y subjetivo, del trabajo encierran la grandeza del mismo.

“El trabajo no es el mero empleo (...) es una expresión netamente humana que involucra a todo el ser y a todos los seres.” (Guerra 2001:11)

“El trabajo no solo es recurso económico, (...) ya que atrás del recurso se encuentra el hombre”. (Guerra 2001:12)

En palabras de Castel: *“El trabajo (...), es más que el trabajo, y por lo tanto el no-trabajo es más que el desempleo, lo que no es poco decir.”* (Castel 1997: 390)

Distinción entre trabajo y fuerza de trabajo

Hace más de un siglo que Karl Marx (1987) propuso una distinción entre trabajo y fuerza de trabajo, que es pertinente recordar. La fuerza de trabajo es la aptitud que tienen las personas para trabajar cada día en condiciones normales, producir bienes y servicios y esa capacidad productiva es la que proporciona el asalariado a su empleador en contrapartida de la remuneración. Pero los empleadores no compran directamente la persona de los trabajadores asalariados sino que alquilan durante un tiempo el derecho a usar su fuerza de trabajo. Siguiendo ese razonamiento, el contrato de trabajo sería de hecho un contrato de alquiler, pues lo que se compra y vende mediante el salario no es la persona misma del trabajador, sino la posibilidad de disponer durante un lapso dado de su fuerza,

de sus actividades, laborando bajo su dependencia en el lugar y el puesto de trabajo específico asignado, quedando el producto de su trabajo en propiedad del empleador. El salario no es el precio del trabajo realizado, sino el pago del costo de reproducción de la fuerza de trabajo del trabajador y de su familia. Pero el trabajo no puede ser reducido solo a su valor de cambio aunque en el modo de producción capital sea una mercancía, objeto de intercambio mercantil, alienado, heterónimo subordinado jerárquicamente y sometido a la responsabilidad de otros, en función de la división social y técnica implementada.

El trabajo asalariado es ante todo un intercambio desigual porque el capital variable cubre esencialmente el valor de cambio de la fuerza de trabajo y se lleva a cabo en condiciones de subordinación, es decir de heteronomía.

Por lo tanto, puede decirse que el trabajo asalariado en dicho modo de producción, está atravesado por contradicciones: es objeto de dominación, de explotación, y de alienación.

Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (CYMAT)

Siguiendo a Neffa (2003), podemos distinguir en lo que respecta a las condiciones y medio ambiente de trabajo, una tipología compuesta por dos concepciones extremas que están históricamente vigentes, pero reconociendo que a ninguna de ellas se la puede encontrar en estado puro. En la mayoría de los casos nos enfrentamos a procesos de transición.

En el enfoque tradicional, el trabajo se ve no solo como una necesidad para la reproducción de la especie, sino como una obligación y un deber social, producto de un castigo resultante de una falta que habría sido cometida por nuestros antepasados y que la humanidad, incluso redimida debería portar hasta su desaparición.

El ámbito de acción de los riesgos y las relaciones causales entre el trabajo y la salud se limitan al establecimiento u organización, dejando de lado la influencia del contexto global económico, social y político.

Bajo la influencia positivista los sectores dominantes percibían de hecho al trabajador, única y principalmente como un factor de producción compuesto esencialmente por sus dimensiones físicas o biológicas, es decir como una simple fuerza de trabajo. Perdiendo así de vista la profunda significación de la igualdad de derechos y deberes de todos los individuos.

Actuando así se privaban de comprender plenamente causas y condicionamientos exógenos de los problemas identificados a nivel de los puestos de trabajo.

Con la crisis del proceso fordista-taylorista en los países capitalistas industrializados comenzó a ponerse en cuestión esta concepción que denominamos tradicional.

Este proceso obligó a los gobiernos a adoptar políticas con un nuevo enfoque orientado a la humanización del trabajo y a mejorar la calidad de vida laboral.

Se generó pues, una nueva concepción denominada moderna o renovadora que se denomina según Neffa (2003), condiciones y medio ambiente de trabajo y se expresa con la sigla CYMAT, opuesta de manera casi dialéctica a la tradicional.

El trabajo concebido como proceso, está determinado por múltiples factores. Es un derecho humano, que estructura la personalidad y es fuente de los derechos laborales. Genera las condiciones necesarias para el desarrollo de todas las dimensiones de la persona y el establecimiento de relaciones de intercambio y cooperación constituyendo una nueva realidad: el colectivo de trabajo. Por eso el trabajo permite a quienes lo realizan trascender. El proceso laboral se desarrolla en un contexto dado por las condiciones de trabajo; son éstas las que explican en buena medida el diferente impacto de los riesgos ocupacionales sobre la salud de los trabajadores.

Cada trabajador es un ser individual, diferente de todos los demás, heterogéneo, no solo en cuanto a sus capacidades y potencialidades laborales sino, también, respecto de los efectos que tienen las condiciones y medio ambiente de trabajo sobre todas las dimensiones de su personalidad. Cada trabajador tiene sus propias capacidades de resistencia y adaptación a los riesgos ocupacionales y a las CYMAT, por lo tanto dentro de un mismo colectivo de trabajo los efectos sobre las personas pueden ser muy diferentes, incluso entre quienes ocupan puestos de trabajo similares.

El reconocimiento de las capacidades humanas para resistir y adaptarse no hace sino reforzar la idea de que, si bien la salud está directamente condicionada por el trabajo, no existe un fatalismo en cuanto a las consecuencias negativas que el proceso de trabajo acarree inevitablemente a los trabajadores.

Otra diferencia con la concepción tradicional se refiere a las medidas de prevención que preconiza.

Como el trabajo es una realidad compleja y multidimensional, los riesgos ocupacionales se presentan en el proceso de trabajo de manera conjunta, como si fuera un racimo y no de manera separada.

Desde la concepción renovadora se reconoce la complejidad del trabajo de producción y la importancia creciente que ha tomado el trabajo indirecto predominante en el sector de servicios.

El proceso de trabajo desarrollado en el establecimiento de la empresa u organización tiene repercusiones directas e indirectas sobre la salud de los trabajadores pero está, a su vez, condicionado por ésta. Es el que determina los diversos factores de las CYMAT que se pueden agrupar siguiendo a Neffa (2003) de la siguiente manera: el esfuerzo físico, psíquico y mental requerido a los trabajadores; el medio ambiente donde se desenvuelve el trabajo y las condiciones de trabajo. Esos tres grupos de factores pueden ser limitados, controlados o modificados por la existencia y el funcionamiento de servicios de prevención.

La carga global de trabajo resulta de aquellos tres grupos de factores que constituyen las CYMAT modificada y eventualmente disminuida por los servicios de prevención. Afecta todas las dimensiones de los humanos: biofísicas, psíquicas y mentales.

La consecuencia de las deficientes CYMAT no solo afectan la vida y la salud del colectivo de trabajo y de cada uno de los trabajadores, sino también la eficiencia de las empresas y por ende del sistema productivo en su conjunto en términos de productividad, costos, calidad, cumplimiento de plazos, etc.

Determinantes ocupacionales

Como se mencionó, el trabajo está condicionado y determinado por diversos factores. Freidson (1978) plantea que no se ha podido concebir una sociedad humana sin que el trabajo sea el que ha cristalizado aquellas tareas productivas organizadas socialmente, y que las mismas puedan ser llamadas ocupacionales: los *“trabajadores construyen a partir del medio ambiente laboral y de sus recursos disponibles la oportunidad para trabajar en el modo en que ellos mismos consideran adecuado.”* (Freidson 1978: 13)

Establece que al analizar una ocupación, es necesario tener en cuenta los aspectos macro sociales como los micros sociales. Así incluye las relaciones formales con las fuerzas políticas, económicas e industriales de una sociedad, como asimismo las relaciones

con otras ocupaciones de la división del trabajo en la que participa, y también las comunidades concretas en las que el trabajo es llevado a cabo.

Siguiendo a Freidson, una profesión se considera ocupación,... *“que ha sumido una posición predominante en la división del trabajo, en el sentido que logra el control sobre la determinación de la esencia de su propio trabajo”,... “y es autónoma o independiente”*. *“Así alega ser la autoridad más confiable en la naturaleza de la realidad de que se trata”*. (Freidson 1978: 15)

Al pensar la ocupación como acción humana, Freidson plantea que surgen dos perspectivas distintas. Una, es proporcionada por los religiosos, educadores y psicólogos donde el acento está puesto en que es la clase de persona la que determina su comportamiento independientemente del ambiente.

La segunda perspectiva establece que la conducta de los individuos está en función de las presiones del ambiente, que éste determina su conciencia y cómo ha de comportarse independientemente del tipo de persona que es.

Más recientemente surge una postura en la cual se unen ambas perspectivas.

Plantea Freidson que de los muchos elementos que son decisivos en la conducta de un profesional, uno muy importante es de índole situacional. La influencia del ambiente de trabajo en la transformación del individuo es tal que éste se comporta sin tener en cuenta las cualidades personales. Es preciso por tanto conocer el contexto organizacional para explicar las conductas de las personas que interactúan en él.

La psicopatología se ocupa, entre otras cuestiones, de los problemas de la salud mental y de la personalidad del trabajador en relación con el medio laboral y el desempeño del trabajo. *“La psicopatología del trabajo estudia la relación psíquica con el trabajo. Procura conocer las consecuencias del trabajo sobre la salud mental de los trabajadores.”* (Dejours 1995: 181)

Además se preocupa por las condiciones para la transformación del trabajo.

Dejours plantea que la psicopatología del trabajo asigna la función patógena a la organización del trabajo, es decir, la división de tareas por una parte y por otra la división de los hombres. Se interesa sobre todo en la investigación del sufrimiento. La psicopatología del trabajo implica una confrontación entre los factores patógenos provenientes de la organización del trabajo y los procedimientos defensivos elaborados por los trabajadores.

Ahora bien, *“el trabajo también puede ser fuente de placer e incluso contribuir en forma original a la lucha para conquistar y defender la salud.”* (Dejours 1995:182)

Siguiendo con Dejours, es pertinente aquí mencionar el concepto de “sistemas defensivos” que éste autor desarrolla en sus obras. Se trata pues de *“procedimientos defensivos específicos en función de cada tipo de organización del trabajo”*. (Dejours 1995:184) Se diferencian en individuales o colectivos. Los colectivos exigen la participación de los trabajadores, fomentan la unión grupal y minimizan las angustias. Si funcionan bien, pueden controlar con eficacia el malestar laboral. Como se mencionó, el trabajo también puede generar placer. El mencionado autor lo posiciona bajo ciertas condiciones en una forma de canalizar el deseo, que al igual que la sexualidad y el amor propician el equilibrio psíquico y la salud mental.

La psicopatología del trabajo considera pues que la organización del trabajo es una relación social entre las partes, que puede ser transformada según la capacidad creativa de los trabajadores. No obstante, estas iniciativas al cambio no siempre son potenciadas y estimuladas, sino que están sujetas a las relaciones de poder que se dan en la organización.

Entre la salud psíquica y mental y la patología se sitúan, la normalidad y el sufrimiento, afirma Déjours.

Trabajar implica pues, una inversión afectiva, pues siempre existe la incertidumbre respecto de los resultados, es posible fracasar y los trabajadores pueden sentir el miedo de no ser capaces de hacer bien la tarea.

“Es fundamental darle o encontrar un sentido al trabajo, lo cual se logra con el involucramiento de la persona con la tarea y con los demás que forman el colectivo de trabajo. De lo contrario es fuente de sufrimiento. Encontrar o darle sentido al trabajo no es algo que suceda frecuentemente de manera fácil o automática, sino que es el resultado de la movilización de los recursos o potencialidades psíquicas y cognitivas de que dispone la persona, de la ayuda que recibe del colectivo de trabajo y en el contexto que crea las condiciones del medio ambiente de trabajo.” (Neffa 1995: 234)

1.4.2: Trabajo docente: Factores de carga de trabajo.

En toda actividad laboral se pueden encontrar al menos tres dimensiones: física, mental y psíquica (Wisner: 1988). Las tres están presentes al mismo tiempo en toda actividad, aunque en diferentes proporciones. Es evidente que una tarea intelectual como la pedagógica tenga una preponderancia de factores de carga mental, los cuales afectarán a cada docente de acuerdo con sus capacidades de adaptación a cada situación.

En lo que respecta a los factores físicos, Wisner (1988) menciona que el maestro debe permanecer de pie, caminar dentro del aula, adoptar posturas inadecuadas cuando corrige, elevar la voz, forzar la vista cuando revisa tareas, etc

En relación a los factores de carga mental dice que son los requerimientos cognitivos del puesto de trabajo que se manifiestan durante el desarrollo de la actividad laboral.

La tarea educativa tiene un gran componente de actividad mental pues el maestro transmite valores, pautas, conocimientos, teniendo en cuenta las etapas evolutivas del niño y los saberes que éste ya tiene incorporados, para que realice un verdadero aprendizaje. Todas las tareas conexas a la de la enseñanza requieren pues reflexión, atención, concentración.

Los factores de carga psíquica refieren a los componentes afectivos y relacionales de la actividad docente. Los docentes se enfrentan muchas veces en sus aulas con niños con realidades de vida difíciles y con importantes demandas que no siempre se pueden satisfacer.

El proceso de trabajo docente es muy específico pues el producto es inmaterial y afectivo y consiste en:

“la producción y transmisión de conocimientos cuyos destinatarios son seres humanos que también reciben información y formación por parte de sus compañeros, familias, y medios masivos de comunicación, que además pueden ser complementarios o contradictorios con los primeros”. (Neffa 1995: 90)

Los docentes de educación primaria están obligados a ser polivalentes, y a sus tareas pedagógicas específicas deben agregar numerosas tareas administrativas y asistenciales que no son de su agrado y que, con frecuencia, son vividas como descalificantes. La actividad real del docente no coincide muchas veces con la tarea

prescripta. Los recursos para el trabajo son por lo general insuficientes, y esta deficiencia debe ser compensada con ingenio mayor trabajo e incluso aportes personales.

En muchos casos, el excesivo número de alumnos por clase, sus dificultades de aprendizaje y los problemas de conducta, contribuyen a incrementar la carga de trabajo ya de por sí intensa.

La actividad laboral docente, compromete pues todas las dimensiones de la persona de los trabajadores de la educación.

Ante la presunción de una pérdida de nivel de la educación pública, el deterioro y falta de mantenimiento de las instalaciones, las interrupciones del ciclo escolar por huelgas por motivos salariales, y los problemas de comportamiento que se atribuyen a los alumnos provenientes de sectores populares, amplios sectores de las clases medias según Neffa, han optado por mandar a sus hijos a escuelas privadas.

El deterioro de las condiciones de trabajo y medio ambiente mencionadas influyen en la mayor parte de los problemas de salud de algunos docentes, pero además en su desánimo, el sentimiento de no ser escuchado por las autoridades a quienes perciben como muy alejadas de sus problemas cotidianos, en la falta de reconocimiento social y de las familias de sus alumnos. Esto podría explicar por qué frecuentemente recurren a licencias psiquiátricas.

A ello se agrega la periodicidad con la cual son víctimas, algunos docentes, de manera directa o indirecta de violencia social por parte de los propios alumnos y de sus familias.

...*“la tarea docente se ha convertido en una actividad riesgosa”* (Neffa 1995: 92)

1.4.3: Malestar docente

El Diccionario de la Real Academia Española define al malestar como “desazón, incomodidad indefinible”. El malestar implica la sensación que algo no anda bien, que hay algo que no nos conforma, pero no es tan sencillo definir qué es ni porqué surge. Actualmente, muchos docentes de Educación Primaria parecen experimentar dicha sensación con relación a su tarea.

Según Esteve (1994), la expresión malestar docente se utiliza para:

“describir los efectos permanentes de carácter negativo que afectan a la personalidad del profesor como resultado de las condiciones psicológicas y sociales en que se ejerce la docencia”. (Esteve 1994: 24)

De acuerdo con Esteve (1994), el estudio del malestar docente tiene tres funciones básicas:

- 1. (...) ayudar a los profesores a eliminar el desconcierto (...).*
- 2. (...) puede servir como una llamada de atención a la sociedad, padres, medios de comunicación y, sobretodo, a las administraciones educativas, para que comprendan las nuevas dificultades a las que se enfrentan los profesores (...) un elemento importante en el desarrollo del malestar docente es la falta de apoyo, las críticas y el dimisionismo de la sociedad respecto a la tarea educativa, intentando hacer del profesor el único responsable de los problemas de la enseñanza, cuando éstos, en muchas ocasiones, son problemas sociales que requieren soluciones sociales.*
- 3. (...) diseñar unas pautas de intervención que superen el terreno de las sugerencias, sustituyéndolas por un plan de acción coherente, fundamentado en el análisis propuesto, y capaz de mejorar las condiciones en que los profesores desarrollan su trabajo. Para ello es preciso actuar simultáneamente en varios frentes: formación inicial, formación , dotaciones de material, reconsideración de la relación: responsabilidades-tiempo de dedicación-salario”.* (Esteve 1994: 21)

Durante décadas la imagen social de la docencia fue la de una actividad laboral mal remunerada, pero sin mayores riesgos para la salud (Martínez: 2006). La baja tasa de accidentes graves de trabajo hacía que la docencia no catalogara como una actividad de riesgo. Desde hace un par de décadas hasta la actualidad, esta visión comienza a superarse. La docencia aparece como una actividad capaz de generar malestar, de alterar el bienestar de los trabajadores y la calidad de su trabajo.

Es difícil que el educador no se sienta implicado y pueda limitarse a enseñar frente a algunas problemáticas institucionales y a los conflictos de alumnos y familias a los que se enfrenta. Cada vez más los docentes deben enfrentar obstáculos y limitaciones que impiden que su labor sea efectiva y placentera sobre todo en ciertos contextos. Sin embargo, como el malestar se genera después de cierto tiempo de trabajo y es mucho menos evidente que un accidente laboral, muchas veces se percibe socialmente como un problema personal y se desconocen muchas de sus aristas.

“El malestar docente es un fenómeno complejo que, por ende, requiere para su análisis abordajes que tengan en cuenta sus múltiples dimensiones- psicológicas, de género, institucionales, políticas, económicas, sociales, culturales, etc- poniendo en el centro las experiencias y reflexiones de los sujetos”. (Di Leo 2010:126)

Factores internos y externos a la institución escolar que inducen al malestar

Al hablar de los factores que inducen a la aparición de los síntomas del malestar docente es necesario atender tanto a las variables individuales como a las organizacionales (C. De La Torre: 2004). Las primeras funcionan, según De la Torre, como auténticas variables moduladoras de las posibles respuestas que los maestros puedan emitir ante determinadas situaciones amenazantes (variables organizacionales), ya que como sabemos los docentes no afrontan los conflictos de forma unísona y por tanto ante un mismo evento negativo la intensidad y orientación de la respuesta puede variar.

Dentro de las variables individuales sostiene que es importante atender al género, edad, mantener pareja estable, ciclo educativo, experiencia, titularidad del centro educativo y algunos componentes de la personalidad como neuroticismo, perfeccionismo y autoeficacia. No obstante, no suele haber acuerdo sobre el papel que juegan algunas de estas variables individuales en el desarrollo de la sintomatología específica del malestar docente.

Atendiendo a los principales determinantes organizacionales, es necesario destacar los siguientes aspectos: excesivo trabajo, multiplicidad de demandas, ambigüedad y conflictos del papel a desempeñar, así como insuficiencia de recursos, ratio profesor/alumnos, burocracia, escasa autonomía en la toma de decisiones, indisciplina de los alumnos e interacción con ellos. Por su parte, considera que el comportamiento hostil de los alumnos representa un papel fundamental en el origen y desarrollo del malestar

docente. (De La Torre: 2004)

Los factores externos al sistema de enseñanza son los que en mayor proporción instigan el malestar docente. En esta línea, Esteve (1995) acentúa el papel que presenta el marco social donde trabaja el profesor en la génesis de los conflictos y problemas de salud que aquejan a los profesores. Por tanto, para él, los mencionados problemas no pueden ser explicados aludiendo a las características individuales de los enseñantes.

Según Esteve (1995), algunos de los componentes provenientes del ámbito social que producen malestar docente serían: los problemas sociales que porta el alumnado, el deterioro de la imagen social del docente, la continua necesidad de actualización del profesor, el aumento imparable de exigencias sobre el docente (científicas, técnicas, culturales, pedagógicas, psicológicas y sociales), la inhibición educativa de la institución familiar, la dificultad para trasladar al aula las nuevas tecnologías de la información, el cuestionamiento permanente de cualquier línea de trabajo que pueda seguir un profesor, la carencia de expectativas laborales en los alumnos, la escasez de recursos, deficientes condiciones de trabajo y las agresiones verbales, físicas y psicológicas contra el profesorado.

“El “malestar docente” está muy ligado a la percepción interna y conflictiva de la distancia que existe entre aquello que se propusieron cuando sintieron la vocación de estudiar para educadores, y lo que perciben que se logra. La distancia entre ese ideal que incorporaron en algún momento y el ver que es tan difícil hacer fructificar esa inclinación en un medio que les presenta tantos obstáculos, en una institución que los maniatada por un lado y por el otro, le sobreexige y le regatea la remuneración.” (Pucci: 2008)

Manifestaciones del malestar

El malestar puede manifestarse en forma de síntomas. El estrés laboral o *burnout* (síndrome del quemado) ha ido adquiriendo un progresivo protagonismo entre los síntomas del malestar docente. Para comenzar, es razonable argumentar que el *burnout* afecta a todas las profesiones pero, por lo que hasta ahora se conoce, suele ser más invasivo en ocupaciones y servicios basados en las relaciones humanas como es el caso de la educación. Dentro de las diferentes profesiones que tienen por objeto ofrecer servicios públicos asistenciales, los docentes presentan unos niveles de *burnout* destacados. (De La

Torre: 2004)

Algunos síntomas propios del “quemado” son su insatisfacción con el trabajo, negativismo, aburrimiento, falta de preparación, irritabilidad, frecuentes enfermedades, afeción de la memoria, cansancio y depresión (Eastman: 1996). Las investigaciones más recientes están adjudicando a la irritabilidad un papel específico en la inducción y desarrollo del *burnout*. El *burnout* interfiere en la vida física, intelectual, social, psicoemocional y espiritual del docente. Provoca una actitud negativa hacia los estudiantes. El sujeto se ve incapaz de enfrentarse de forma eficaz a las continuas agresiones de los factores estresantes, dando como resultado una pérdida de energía, reducción de la capacidad ideativa y volitiva, el debilitamiento global de la salud mental del profesorado; afeción de las relaciones personales, hostilidad, somatizaciones, comportamientos compulsivos, ansiedad, depresión y paranoidismo.

Capítulo 2: Trabajo de campo y resultados

Se consideró necesario durante la investigación entrevistar a los siguientes informantes calificados: Inspectora de zona del departamento de San José; integrantes de Equipo Multidisciplinario de Primaria del departamento de San José; a Maestro que actualmente preside el Gremio (ADEMU, San José; Psicóloga de la Asociación Médica de San José que dirige grupos de atención en Salud Mental en el Sistema integrado de Salud y a Directoras de las escuelas comunes y A.PR.EN.D.E.R de Ciudad del Plata, San José.

De las entrevistas realizadas se recolectaron aspectos que se analizan y se plasman en este capítulo.

Se decidió entrevistar a cinco directoras como referentes de los colectivos docentes de cada escuela, siendo conscientes de que tal selección puede sesgar la visión de la realidad ya que los directores ocupan cargos de poder, responsabilidad y exposición distintos a los de los maestros de clase. Además acceder a todos los maestros de las escuelas seleccionadas, implica una gran demanda de tiempo y recursos humanos que exceden los requerimientos del estudio de ésta Tesina. A todas se les realizó las mismas preguntas, dando finalmente la posibilidad de explayarse sobre otros aspectos que deseara agregar. Las preguntas básicamente referían a los problemas que vivencian los docentes trabajando en la zona, sobre los aspectos que les causan malestar, acerca de las estrategias despliegan para minimizarlos, cuestionaban los incentivos con que cuentan para trabajar allí, y las consecuencias puede traer aparejado el contar con colectivos docentes desgastados con su tarea.

Como se mencionó las escuelas elegidas como referentes son escuelas urbanas sin ninguna categorización o comunes, y escuelas A.PR.EN.D.E.R.

El programa A.PR.EN.D.E.R (Atención Prioritaria en Entornos con Dificultades Estructurales Relativas) nació en el año 2011 con el objetivo de garantizar el derecho a la educación de todos los niños y niñas del Uruguay. Se trata de un programa de inclusión educativa que pretende poner el foco en el aprendizaje de los alumnos, en el entendido de que la escuela debe asegurar la equidad educativa no solo en el punto de partida, sino también en el de llegada; que busca la revalorización de la institución escolar como ámbito potente para desarrollar una enseñanza personalizada y centrada en los alumnos; y en donde se da la concreción de acuerdos interinstitucionales para llevar adelante la gestión escolar.

Todas las escuelas A.PR.EN.D.E.R están ubicadas en contextos socioculturales vulnerables y se caracterizan por una situación social más compleja que la que se registra en las restantes escuelas urbanas comunes.

“Como objetivos generales A.PR.EN.D.E.R aspira a garantizar trayectorias escolares personalizadas y de calidad, con mejoras en el aprendizaje de todos los niños, que los habiliten a participar en la vida social en igualdad de oportunidades, y a promover el trabajo en conjunto de todos los actores institucionales y sociales pertenecientes a la comunidad educativa, propiciando el trabajo colaborativo en un marco democrático y plural” (Mancebo, M; Alonso, C. 2012:14)

Los docentes que conforman los colectivos de las escuelas A.PR.EN.D.E.R cuentan para su desarrollo profesional con cursos y salas docentes una vez al mes por las que reciben una compensación salarial.

2.1: Análisis de las entrevistas.

Se realiza a continuación un análisis de la información recolectada en las entrevistas. Se organiza la misma en distintos apartados según las temáticas que abarcaron las preguntas realizadas. Así pues se mencionan los problemas que los docentes suelen tener trabajando en esa zona, los estímulos que poseen para continuar ahí. Se establecen también las causas del malestar docente, las estrategias de abordaje y las consecuencias del mismo en el trabajo diario en relación a los maestros y a las familias de sus alumnos.

Principales problemas que tienen los docentes trabajando en esta zona

Entre los problemas de trabajar en la zona, mencionados por los Directores, está la falta de apoyo y compromiso de los padres para con la actividad escolar de sus hijos. Los entrevistados manifiestan que se deposita en ellos mucha responsabilidad y se les exige el cumplimiento de roles que exceden lo meramente educativo. Además en ocasiones se exponen a represalias por parte de los padres, que se materializan en su mayoría en agresiones verbales. También resulta un problema el acceso a algunas escuelas, muchos docentes deben tomarse dos ómnibus y eso ocasiona que ante la posibilidad de traslado se vayan de la zona. Las adicciones de muchos familiares de los niños es otro problema que repercute negativamente en lo que respecta al relacionamiento entre escuela y comunidad.

“Lo que nos está desgastando, nos cansa y nos fatiga es que no somos Trabajadores Sociales, Psicólogos, madres, padres, estamos haciendo roles que no nos competería, pero la necesidad es mucha y muy grande, los niños están con muchas carencias, entonces vamos accediendo, accediendo, accediendo, y vamos a tener que poner un límite algún día, porque nuestro rol se está desdibujando. Yo creo que todo ese tipo de situaciones son las que están agotando al docente”

(Entrevista a Directora de escuela N° 66, Ciudad del Plata, 27 de mayo de 2014)

Estímulos que se tienen para trabajar en esas escuelas

En cuanto a los estímulos para trabajar en Ciudad del Plata por parte de algunos docentes, se destacan la posibilidad de elegir doble turno por la cantidad de cargos existentes. También la compensación económica que tienen algunas escuelas por ser de las categorizadas como A.PR.EN.D.E.R. Por otra parte la cercanía de Ciudad del Plata con la capital del país, favorece el traslado a docentes que estudian otra carrera. No obstante, a esas cuestiones más prácticas por así mencionarlas, se destaca en varias de las entrevistas la existencia del buen clima de trabajo, el apoyo entre compañeros. La vocación para con la tarea resulta un estímulo más en algunos casos.

“(…) siempre se ha trabajado en acuerdos con los maestros y formamos un grupo muy firme muy unido. Cuando uno tiene un problema a pesar de ser dos turnos (...) siempre se busca la forma de hacer contacto, más hoy en día con la tecnología, de conversar y ayudar”

(Entrevista a Directora de escuela N° 89, Ciudad del Plata, 12 de junio de 2014)

“El docente que está comprometido realmente, que le interesa que el niño logre algo, ese se siente estimulado, porque vos logras pequeñas cosas que te reconfortan”

(Entrevista a Directora de escuela N° 88, Ciudad del Plata, 23 de mayo de 2014)

Aspectos del trabajo que les causan malestar a los docentes

El desgano por las propuestas de la escuela de parte de muchos niños, y el ausentismo de los mismos hace aumentar el malestar docente. Los docentes deben desarrollar una serie de estrategias para incentivar la concurrencia a clase que no siempre les entusiasma. Realizar seguimientos y hasta visitas a hogares en los casos de faltas sin motivo. Además en cuanto al relacionamiento, algunos niños buscan el contacto con los

demás a través de peleas. Cuando se les intenta calmar responden con violencia y esa actitud genera rechazo por parte de algunos docentes.

Las exigencias administrativas, de completar formularios, de hacer informes, proyectos, evaluaciones, también se destaca como un elemento de malestar, sobre todo en determinados momentos del año.

“(…) a veces vos podés tener una clase chata que no te complica, más o menos la llevas adelante, pero si dentro de ese chatismo, ves que no se interesan por nada y buscan entablar relación con el otro a través de la pelea, como tenemos muchos casos en la escuela, eso todavía desestimula más al maestro, al docente, y no sólo de la clase, sino secretario, director a todos…”

(Entrevista a Directora de escuela N° 88, Ciudad del Plata, 23 de mayo de 2014)

“Después la otra parte es la comunitaria, el relacionamiento con el padre que no todas las veces a plantear algo lindo. Generalmente cuando viene a la escuela es porque el niño se portó mal o porque tiene una baja nota y hay que lidiar con eso y saber manejarlo.”

(Entrevista a Directora de escuela N° 96, Ciudad del Plata, 28 de mayo de 2014)

Estrategias que deberían realizar los docentes para evitar o minimizar el malestar

Todos los entrevistados coinciden en que el buen relacionamiento y el buen clima de trabajo minimizan la sensación de malestar.

“Donde haya un buen clima, donde vengas bien, después el trato con los niños va a ser mejor, los problemas no te van a afectar tanto”

(Entrevista a Directora de escuela N° 108, Ciudad del Plata, 22 de mayo de 2014)

También se considera a la estabilidad en una institución otra manera de prevenir el malestar, pues asegura el compromiso y el involucramiento.

Por otra parte, Programas como Maestro Comunitario, Maestro Ceibal o Maestro más maestro, hacen que se comparta el vínculo con niños y familias más complicadas sin que nadie se sobrecargue.

Por último, mencionaban los entrevistados, que es relevante ser consciente que no se puede resolver todo, que cada profesión tiene sus limitaciones.

“Hay días que tengo que decir basta!, por hoy no quiero atender a más nadie porque son demasiados los problemas que atendí y me tengo que ir”

(Entrevista a Directora de escuela N° 96, Ciudad del Plata, 28 de mayo de 2014)

“Yo creo que el autocuidado primero pasa por saber que uno tiene que ser responsable con su trabajo pero hasta cierto punto. Segundo, uno tiene que saber cuáles son sus derechos, cuáles son sus obligaciones, hasta dónde llega su tarea y tratar de tener también esos tiempos que a veces los docentes no podemos tener para hacer actividades recreativas, tener sus propios tiempos, de satisfacción, de placer, para hacer otras actividades. No estar todo el día pensando en la escuela, en los problemas de la escuela; tener eso de que hasta acá llegó mi trabajo, yo cumplí y ahora me dedico a esto otro.”

(Entrevista a Presidente De ADEMU San José)

Consecuencias puede aparejar el malestar docente

Una de las consecuencias que se está haciendo cada vez más habitual es el ausentismo, las faltas injustificadas de los maestros a trabajar. Muchos maestros suelen certificarse por largos períodos quedando cargos vacantes.

Provoca además, dificultades en la aceptación y el involucramiento en actividades de la institución.

“Incide en que prendan los proyectos, ya sean proyectos institucionales o emergentes, que prendan ideas.”

(Entrevista a Directora de escuela N° 89, Ciudad del Plata, 12 de junio de 2014)

Incide, según lo relevado, en la calidad de la enseñanza, seguramente también redundará en aprendizajes de menor calidad. Por otra parte también influye en el bienestar del propio maestro consigo mismo, no solamente en lo que refiere a su rol docente, sino a su persona. Es sabido que cualquier acción que se haga, si se la hace con gusto y placer, puede ser mejor realizada.

También se pone en juego el relacionamiento entre maestros y niños, que no siempre es el adecuado si el maestro se siente desgano con su labor.

Por último se destaca en las entrevistas que los maestros ante la posibilidad de trabajar en otras cosas, con menos exigencias, lo hacen, es así como se ven maestros realizando otras tareas que nada tienen que ver con la docencia.

“Porque a veces el desgano, la violencia generan que el maestro tenga una actitud diferente que no sería la correcta y le devuelve al niño con una actitud que no es la correcta del maestro, porque a veces te terminas “hartando” de esa situación, todos los días lo mismo, que pones lo mejor de vos y que no logras nada me parece que eso

hace que el maestro vaya perdiendo su profesionalismo o vaya perdiendo la vocación también , que cuando tiene la posibilidad de trabajar en otro lado o compensarlo de otra manera lo prefiere”

(Entrevista a Directora de escuela N° 88, Ciudad del Plata, 23 de mayo de 2014)

2.2: Conclusiones de las entrevistas

Se plantean a continuación algunas conclusiones parciales de la información recabada en las entrevistas. Las mismas guían las posibles estrategias de intervención social que se proponen en el próximo capítulo.

En primer lugar, se puede apreciar que las situaciones de vulnerabilidad y violencia son muy frecuentes en los entornos escolares de referencia de esta tesina e influyen negativamente en la relación y vínculo entre familias; entre niños, y entre niños y sus padres con los maestros.

Algunos padres depositan en la escuela una serie de aspectos que exceden a lo relacionado con la enseñanza, criticando o agrediendo a los maestros que no cumplen con sus expectativas.

Muchos niños, según lo investigado, carecen de apoyo familiar para realizar tareas vinculadas al aprendizaje, de alguna manera sus padres transmiten implícita o explícitamente que la educación no les brinda ningún fruto, al menos a corto plazo. Los maestros deben “competir” con este tipo de mensajes logrando pocas alianzas con la familia en pro del aprendizaje de los niños.

Estas situaciones, entre otras, llevan a acrecentar el malestar de varios docentes en relación a su tarea.

Por otro lado se destaca a partir de todas las entrevistas realizadas la importancia que se brinda al grupo de pares como contenedor y atenuante frente a las situaciones de desgaste.

Además, si bien en algunas escuelas cuentan con Maestro Comunitario que facilita el acercamiento a familias más problemáticas; se reclama la presencia permanente de Equipo Interdisciplinario en cada institución como apoyo extra.

Capítulo 3: Intervención

El Trabajo Social como disciplina profesional, deriva del proceso de división socio técnica del trabajo (en el marco de la intervención del Estado a través de las políticas sociales para la atención de las manifestaciones de la cuestión social), y constituye un producto histórico en permanente movimiento. (Claramunt: 2001)

“Se trata de una disciplina cuyo objetivo es la intervención, dirigida al abordaje de problemas sociales (que se constituyen en su objeto), desde la práctica (fundamentada en teoría social) y con los sujetos involucrados en ella, apuntando al mejoramiento de su calidad de vida y al desarrollo de sus potencialidades no resueltas” (Plan de estudios 1992)

En Uruguay *“existe una relación entre el génesis del Servicio Social y sus pro-formas en particular aquellas vinculadas a la caridad. (...) este proceso es resultado del tratamiento de las secuelas de la “cuestión social” en el marco de la secularización de la sociedad, del pensamiento positivista (...) que a su vez es la expresión ideal de la mercantilización de la vida social, del predominio del modo de producción capitalista” (Acosta 2001,102)*

El higienismo fue la manera de gobernar a las clases peligrosas en el marco del industrialismo, acostumbrándolas a ser vigiladas y controladas. Por tanto el surgimiento del Servicio Social sería parte de un proyecto socio político de las clases dominantes.

No obstante, el higienismo, no agota las razones del surgimiento del Servicio Social en Uruguay, la actitud científica de la ciencia médica, marcó a las ciencias sociales. (Porzecanski, 1993).

El catolicismo, reaccionó frente al avance de la secularización de la sociedad y también desarrolló sus instituciones incluyendo al Servicio Social. Aunque su papel fue subordinado al papel burgués, iluminista y anticlerical. (Acosta: 2001)

La intervención es por tanto la finalidad de la profesión, implica por tanto entrar en contacto con la realidad social, mediarla, transformarla. Terra (1992) define la intervención como *“...el conjunto de los objetivos y procedimientos puestos en práctica por los diferentes actores sociales en un determinado escenario, a fin de relacionarse e interactuar, incidiendo en la construcción y transformación de la sociedad” (C. Terra: 1992)*

La intervención debe estar sustentada de teoría que la direcciona. En Trabajo Social no hay un método único de intervención sino una multiplicidad de modalidades. Intervenir

supone la consideración del contexto histórico y cultural de los sujetos. Requiere de una práctica crítica, indagadora, que no naturaliza ni simplifica la realidad.

“El objeto de trabajo social no es un objeto dado, sino que éste se construye en la práctica (...)”
(Mendoza 1986: 73)

Cuando el trabajador social se enfrenta a una realidad no tiene un objeto de intervención plenamente definido. Es preciso construirlo y observarlo en su totalidad. El fenómeno al decir de Kosik (1967) muestra la esencia de manera parcializada, pues *“el fenómeno muestra la esencia y, al mismo tiempo la oculta. La esencia se manifiesta en el fenómeno, pero sólo de manera inadecuada, parcialmente, en algunas de sus facetas y ciertos aspectos. El fenómeno indica algo que no es el mismo, y existe solamente gracias a su contrario. La esencia no se da inmediatamente; es mediatizada por el fenómeno y se muestra, por tanto, en algo distinto de lo que es. La esencia se manifiesta en el fenómeno. Su manifestación en éste revela su movimiento y demuestra que la esencia no es inerte y pasiva. Pero, igualmente, el fenómeno revela la esencia. La manifestación de la esencia es la actividad del fenómeno”* (Kosik 1967: 27)

Por lo anteriormente mencionado, el profesional debe construir la demanda mediante una mirada interpelante. En la intervención es importante no quedarse con la primera impresión del fenómeno a la hora de intervenir, sino que hay que tener siempre presente que *“existe una verdad oculta de la cosa”*. Para captarla entonces se requiere no sólo de esfuerzo sino de *“dar un rodeo”* (Kosik 1967: 29)

Se procura trascender las primeras apariencias para ir aproximándose a la esencia misma de la realidad en cuestión. El objeto se va delimitando a través de reconocer las determinaciones que atraviesan particularmente la situación dada, culminando en lo que se llama demanda construida.

3.1: Políticas Sociales existentes en el tratamiento del malestar docente

Una de las Políticas educativas que existen es el Programa de Escuelas Disfrutables que lleva a cabo el Consejo de Educación Inicial y Primaria (CEIP). Con la existencia de éste programa podemos inferir que a nivel de las autoridades educativas hay interés en tratar el tema.

La manera en que los Trabajadores Sociales intervienen es mediante la realización de talleres de autocuidado.

“...este año hicimos dos talleres de autocuidado que estuvieron bien lindos y fueron bien distintos, apuntaban a lo vivencial...”

A “... brindarle al maestro un espacio distinto donde se tenga en cuenta la persona, más que la tarea, poder vincularse con otras cosas que a veces en la escuela no se puede...”

(Ver Anexo. Entrevista a Integrantes de Equipo Multidisciplinario de Primaria, del departamento de San José)

Este tipo de instancias propicia el intercambio entre colegas, la posibilidad de compartir vivencias, estrategias, preocupaciones. Hace visibles prácticas instituidas y ayuda a comprender que lo que sucede en cada escuela es producto de alguna manifestación de la cuestión social.

Cada taller: “apunta a lograr políticas instituyentes a nivel de los centros educativos. El trabajo nuestro es precisamente apuntalar eso, pero bueno, no siempre se logra porque tiene también que ver con que haya voluntad de poder cambiar ciertas cosas que a veces no la hay.”

(Ver Anexo. Entrevista a Integrantes de Equipo Multidisciplinario de Primaria, del departamento de San José)

La supervisión de estas actividades suelen estar a cargo del cuerpo inspectivo. Esto no niega la autonomía del Trabajador Social que pone en juego permanentemente su autonomía de acción, al momento de intervenir. Al respecto la Trabajadora Social comentaba:

“la idea fue que cada inspectora enviara a sus escuelas la convocatoria y después nosotros haríamos en función de la llegada de los mail de registro una lista de 15 personas. Desde la inspección se manejó que era mejor que se haga a nivel de los comunitarios y uno se hizo casi exclusivamente para comunitarios y el otro se llenó enseguida así que no sabemos bien cómo se hizo la convocatoria, porque no la hicimos nosotras, si hicimos la convocatoria escrita pero no la difusión.”

(Ver Anexo. Entrevista a Integrantes de Equipo Multidisciplinario de Primaria, del departamento de San José)

Si bien, la difusión no pasa por su injerencia, sí la planificación y el contenido de los talleres.

Por otra parte a nivel sindical, también se ha atendido al problema con talleres de prevención. Así lo indicaba el Presidente del gremio de los maestros:

“Primero empezamos por ADEMU, por la directiva, porque también nosotros estábamos sintiendo ese desencanto por la profesión que había, cómo volver a activar y volver a tomarle el gustito (...) Después hemos hecho otro tipo de talleres a nivel más sindical, de formación sindical, donde se apuntaba justamente a eso a los derechos de los maestros, las obligaciones, y hasta dónde va el involucramiento que debe tener un docente, y qué hacer ante determinadas situaciones que tocan vivir, ya sea en la clase, a veces a nivel familia, es muy difícil también el tema de la sociedad para trabajar con algunas familias que requieren que la escuela les brinde todo, donde se recae que el maestro tiene que cumplir, el maestro tiene que darle la ropa, el maestro tiene que darle los championes, el maestro esto, etc. La escuela todo no lo puede.”

(Ver anexo. Entrevista a Presidente de ADEMU San José)

Otra posibilidad con la que cuentan los maestros es la que brinda el Plan de implementación de Prestaciones en Salud mental en el Sistema Integrado de Salud.

A partir de setiembre de 2011, comienzan a regir, por iniciativa del Ministerio de Salud Pública, una serie de prestaciones en Salud Mental accesibles a todos los usuarios. Se procura a través de las mismas que cada persona reciba la atención que necesite sin que ello esté sujeto a su capacidad económica.

El Plan reconoce a la Salud Mental como un derecho humano fundamental y en eso se basa al procurar preservarla y al brindar intervenciones gratuitas o de muy bajo costo a toda la población. Se abordan además distintas franjas etarias (niñez, adolescencia, adultez)

Con el propósito de mejorar la salud de la población, el Plan se traza como objetivo: *“realizar intervenciones psicosociales y el abordaje psicoterapéutico de la población usuaria con necesidades en el área de salud mental correspondiente a todos los efectores integrales del país”...* (Plan De Implementación De Prestaciones En Salud Mental En El Sistema Nacional Integrado De Salud 2011: 6)

Para ello diferencia tres Modos de atención tanto en los grupos de adultos como en los de niños y adolescentes.

Existe un Modo de intervención de carácter grupal específicamente destinado a Docentes de enseñanza primaria que consulten por temáticas vinculadas a su actividad laboral.

Los abordajes funcionan en lugares y días fijos, con una frecuencia semanal. Se accede a los mismos libremente o por derivación. Están a cargo de técnicos Licenciados en Psicología o Psicólogos, Médicos Psiquiatras y Trabajadores Sociales.

Ahora bien, consultada sobre el funcionamiento de los mismos, la Psicóloga que dirige grupos de atención en Salud Mental de la Asociación Médica de San José (AMSJ) comentaba que en este *“grupo no hubo aceptación en cuanto a la concurrencia”*.

“Nosotros pensamos que en un medio chico, esto de hablar de los conflictos laborales, que a veces tiene que ver con conflictos interpersonales, podría ser que en el grupo hubiera distintos roles, distintas jerarquías, o lo que saliera del grupo, eso podría hacer que la gente no se sintiera cómoda.”

(Ver Anexo. Entrevista a Psicóloga que dirige grupos de atención en Salud Mental de la Asociación Médica de San José)

Ahora bien, cabe preguntarse si éste es el verdadero motivo de la falta de concurrencia. De ser así, tampoco habrían sido posibles los talleres que llevó adelante el Equipo Interdisciplinario de Primaria o los realizados a nivel gremial. La Psicóloga anexaba *“...hablando con otro referente de Montevideo ha pasado lo mismo, entonces esa primera hipótesis de que acá era un medio chico perdió validez.”*

Tal vez tan poca concurrencia tenga que ver con la difusión que se ha hecho. El Plan de prestaciones en Salud Mental, establece que cada institución prestadora del servicio debe encargarse de la difusión y comunicación del mismo, así como un registro de los usuarios que participan. Al cuestionarle a la entrevistada qué medios se utilizaron para la difusión comentó:

“Los coordinadores de grupos fueron los que antes de comenzar se encargan de hacer la difusión. Se focaliza en lugares donde esos usuarios por la temática pueden tener interés en participar...”

En cuanto a lo adecuado de los medios...

“Bueno, eso siempre puede ser vuelto a evaluar y de pronto no llegó, seguramente deben ser multifactorial las causas, trabajar en grupo genera en el imaginario de cada uno de nosotros fantasías, perjuicios, prejuicios, dije perjuicios porque a veces también puede tener costos sociales la exposición en una institución de salud grande. Es distinto a ir a un

grupo de yoga que uno elige. Hablar de lo que a uno le pasa es una práctica que todavía no la tenemos tan incorporada.”

(Ver Anexo. Entrevista a Psicóloga que dirige grupos de atención en Salud Mental de la Asociación Médica de San José)

Por su parte, las integrantes del Equipo Interdisciplinario de Primaria, fueron más críticas con la puesta en marcha y funcionamiento del Plan.

“Yo lo que me cuestiono es el tema de la difusión, no sé qué tanto se difunden esos talleres. Como usuaria del Sanatorio la verdad es que nunca me enteré.”

“Yo nunca vi un cartel por ejemplo. Si la idea es que llegue a todos habría que difundir por los centros educativos empezando por la Inspección.”

“No se sabe cuál es la oferta, no se entiende bien cuál es la función, bajo qué encuadre se realizan los encuentros.”

(Ver Anexo. Entrevista a Integrantes de Equipo Multidisciplinario de Primaria, del departamento de San José)

Otro aspecto a considerar, es el compromiso que estas actividades generan y que no siempre se está dispuesto a asumirlo.

“Yo creo que hoy en día estamos padeciendo un problema que la gente no quiere involucrarse y no quiere participar. Lo veo en escuelas, en formación de la directiva de un cuadro de fútbol, en los sindicatos, en lo político, la gente cada vez participa menos”.

“Yo creo que tiene que ver con la falta de compromiso....Cuando uno se compromete a algo sabe que va a haber cosas de las buenas y de las malas”

(Ver anexo. Entrevista a Presidente de ADEMU San José)

3.2: Estrategias de intervención profesional

La calidad de la educación es una aspiración constante de todos los sistemas educativos y de todos los involucrados en los mismos.

Avellaneda sostiene que *“El trabajo social en el ámbito de la escuela pública ocupa un lugar privilegiado para la intervención profesional de todos aquellos que se propongan intervenciones emancipadoras de las sujetos”* (Avellaneda 2012:203)

Las intervenciones del Trabajador Social siempre deben estar orientadas a la promoción. Se realizan para transformar algo acerca de la realidad que vive una persona y es, en todos los casos, eminentemente una intervención política y ética.

La escuela como tal, y el trabajo con docentes constituyen situaciones propicias para que Trabajadores sociales promuevan el conocimiento y ejercicio de derechos de docentes y familias.

Es importante, desde esta perspectiva considerar a la escuela pública, no como espacio estatal, sino como espacio de interés colectivo que favorezca la armoniosa convivencia social. (Avellaneda: 2012)

Siguiendo lo que establece Avellaneda (2012:205), el Trabajo Social en la escuela y con sus actores ayuda a *“...romper con la lógica de las prácticas naturalizadas que obturan la libertad de transformación”*.

Contribuye a pensar políticas y estrategias que propicien la promoción y la salud en el trabajo. Ayuda a clarificar los derechos y deberes de cada docente, y con ello a disminuir el malestar y favorecer el desarrollo de factores protectores.

Como se ha venido planteando, los factores estresantes de los docentes son de carácter psicosocial. Tienen que ver con la realidad objetiva de la tarea (cantidad de niños, dificultades que éstos presentan, condiciones de trabajo, salario, etc), pero también con factores subjetivos (exigencias psicológicas, características personales, redes de sostén, entre otros).

La identificación de los mismos resulta importante para poder introducir cambios en las escuelas y en el sentir docente que procuren minimizar los perjuicios que la actividad laboral pueda acarrear.

Cada institución posee rasgos de identidad particulares, que las caracterizan y la diferencian de las demás instituciones, incluso se puede decir que establecen diferencias entre las escuelas de la misma zona.

Poder conocer la institución significa para el Trabajador Social, no sólo describir los aspectos visibles, sino también indagar en aquellos menos visibles, es decir todo aquello que conforma el imaginario institucional. A partir de la demanda, se puede pensar la intervención del Trabajo Social como una construcción que se realiza en el encuentro que surge entre el profesional que interviene y el sujeto que demanda.

Se propone como primera estrategia para atender el malestar docente a la intervención colectiva, es decir aquel tipo de intervención donde los destinatarios son grupos de personas con características en común. En palabras de Cristina de Robertis la intervención colectiva es la *“acción ejecutada por los trabajadores sociales con grupos, categorías de población (por edad, por sexo, por medio socio-profesional), o con la población de un área geográfica delimitada (ciudad, aldea, barrio, edificio, sector) (C. de Robertis 1994: 53).*

En este caso el grupo estaría conformado por los docentes que integran los colectivos de las escuelas. Se trata de formar espacios donde reflexionar sobre lo que les sucede en el desempeño diario, donde intercambiar experiencias y estrategias entre colegas. También donde poder realizar distintas técnicas de respiración y relajación, leer artículos, ver videos, que procuren fortalecer la resiliencia personal.

Conociendo los problemas más recurrentes que tienen los docentes trabajando en esa zona del departamento de San José, se abordarían cuestiones vinculadas a cómo enfrentarse a dichas situaciones sin ser negativamente afectados. De la negociación con los participantes se ajustaría el proyecto de acción. El proyecto de intervención del trabajador social, no es estático sino que se modifica con los aportes de los participantes. La intervención debería prolongarse en el tiempo, encuadrarse dentro de ciertos marcos fijos (lugar, duración, participantes) para ser fructífera.

Ahora bien, las intervenciones colectivas no son únicamente desarrolladas por trabajadores sociales. Varios son los actores que están presentes en el territorio y que realizan acciones sociales. Se propone como otra estrategia a desarrollar el establecer redes con los demás actores sociales e instituciones de la zona. El enfoque interdisciplinario resulta siempre enriquecedor y más próximo a la comprensión de la realidad. Los problemas que enfrentan los sujetos son de naturaleza compleja, es pues fundamental la cohesión de los servicios y no su fragmentación. En palabras de Mónica Chadi:

“El Trabajo Social tiene como premisa en sus niveles de intervención, una visión macrosistémica, considerando al hombre en su condición social. Desde esta perspectiva

contextual, no es posible pensar al Trabajo Social como una disciplina que no tenga como parte de su accionar las Redes Sociales.” (Chadi 2000:73)

Es necesario realizar acuerdos básicos entre las instituciones para que la red funcione realmente. Los trabajadores sociales no son los portadores de un saber absoluto, por ello es valioso recurrir a la suma de aportes de las distintas disciplinas, respetando las diferencias de visiones entre las mismas. También al trabajador social, el trabajar en red lo protege del desgaste que le puede ocasionar abordar determinadas situaciones.

Participar de los NODOS de Salud de la zona sería una buena oportunidad para agruparse con otros actores (Operadores de Instituciones y/o Técnicos) para trabajar en torno a temas, casos y problemáticas específicas a nivel familiar y/o comunitario con el propósito de realizar acciones focalizadas de atención, derivación y seguimiento que incluyan niños o familias de las distintas escuelas.

En el caso de la atención al desgaste docente, se podría establecer también redes con el Equipo Interdisciplinario de Primaria, que ya tiene experiencia en el abordaje del tema. Además, se pueden instaurar redes con las instituciones públicas o privadas que comprende el Plan de implementación de Prestaciones en Salud Mental. El mismo, como se mencionó, puede brindar talleres a los docentes que consulten por temáticas vinculadas al desgaste laboral y por ende podrían ser un importante aporte para la tarea.

Otro tema que se mencionó como causante de desgaste docente, es la vulnerabilidad que viven muchas familias de la zona, y que buscan en la escuela soluciones para sus dificultades. Frente a esta situación sería conveniente que los maestros contaran con la información actualizada y completa de las instituciones gubernamentales o no gubernamentales que existen en la zona y la función que cumplen cada una de ellas. De esta manera, ante las demandas de las familias, se los puede derivar acertadamente. En Ciudad del Plata, como se describió hay Oficina Territorial del MIDES, SOCAT, Club de Leones, Comisiones barriales, etc, que pueden atender diversidad de situaciones.

Es importante que la relación entre escuela y familia no se fracture. Padres y docentes deberían buscar puntos de conexión posibles. Una de los roles del Trabajador Social sería pues, la articulación fructífera entre escuela y familia.

Es imprescindible desarrollar estrategias eficaces de resolución de conflictos pues en esto se pone en juego la capacidad de la escuela de transformarse efectivamente en una institución abierta, integrada a una comunidad.

El Trabajador Social podría hacerse cargo de la organización de instancias y espacios para resolución de problemas emergentes y para la ejecución de acciones realmente preventivas y de promoción social.

En síntesis, las estrategias propuestas para desarrollar por parte del Trabajador Social se centrarían entonces en crear espacios de intervención y promoción grupal; estimular el trabajo en redes; asesorar y/o sostener procesos organizativos para que familias elaboren estrategias propias para satisfacer sus necesidades y superar sus dificultades, además de dar a conocer los recursos y los beneficios a los que pueden acceder a través de las políticas sociales.

Capítulo 4: Reflexiones finales

Se plantean en este apartado algunas conclusiones para los objetivos propuestos en esta investigación.

El objetivo general apuntaba a indagar la relación entre las condiciones laborales y el malestar docente en los colectivos de algunas escuelas de Ciudad del Plata.

Se concluye que el contexto dado por las condiciones de trabajo explica en gran medida la influencia de riesgos sobre la salud de los docentes. Si las condiciones no son adecuadas, el trabajo puede deteriorar la salud. La salud y la enfermedad son el resultado de una interacción constante entre la persona y el medio ambiente en el que la persona se desenvuelve.

Existen factores internos y externos a la escuela que afectan a los docentes, en muchos casos negativamente. Entre los factores internos se pueden mencionar la multiplicidad de roles que se espera o se exige del maestro. Además la falta de respeto por parte de alumnos y familiares que vivencian con frecuencia es mencionada como un elemento más de desconformidad. En lo que respecta a los factores externos se destacan, los problemas sociales que poseen muchos alumnos, la violencia cada vez más impuesta en las relaciones sociales, las carencias materiales y afectivas de los niños.

Ahora bien, cada docente posee distintas capacidades de adaptación y resistencia al medio, por eso las repercusiones del trabajo son diferentes, incluso entre quienes trabajan en la misma zona. Si bien la salud está condicionada por el trabajo, no implica que todos los docentes se vean afectados trabajando en contextos de vulnerabilidad social.

El objetivo general también planteaba la posibilidad de intervención del Trabajo Social en relación al malestar docente. Se encuentra que la escuela y los docentes es un campo de intervención propicio para promover situaciones emancipadoras o a nivel de prevención.

El docente es considerado un elemento clave en la tarea de guía del proceso de aprendizaje. Se comprende así que esa profesión requiera capacitación, buenas condiciones de trabajo, prestigio y valorización de parte de la sociedad por la tarea desempeñada. Algunos de estos factores pueden ser aportados con intervenciones del Trabajo Social.

En cuanto al objetivo de conocer si existen políticas destinadas a la prevención del malestar docente y el cuidado de los mismos, se constató que los docentes de San José participan sólo de las actividades que ofrece al respecto, el Equipo Multidisciplinario de Primaria. Esas son actividades sugeridas por el cuerpo inspectivo, lo que podría dar a entender que exista cierta coerción a participar de los mismos. En relación a los talleres de Plan de implementación de Prestaciones en Salud Mental en el Sistema Integrado de Salud, la participación ha sido nula, lo que implicaría una falta de información al respecto de esa posibilidad o que los docentes no se autoperciben como desgastados con la tarea y por ende no buscan apoyos.

Como establece Juan Carlos Navarro (2002) Las inversiones en infraestructura, libros, equipos de computación y actualización de los contenidos curriculares no tendrán efectos esperados si quien tiene que poner todas las demás piezas juntas, esto es, el docente, no sabe o no puede hacerlo bien. De todos los factores bajo el control del sistema escolar, el que más influye en la excelencia de la educación que reciben los niños es la calidad de la docencia.

El Trabajo Social como disciplina de intervención social, puede trabajar en la prevención de los problemas de malestar de los docentes. Puede, participar en procesos de generación de conocimientos que faciliten la comprensión y el análisis de dicha realidad y aportar estrategias para afrontar la misma en pro de mejorar la calidad de trabajo de los maestros.

Bibliografía

Alonso Fernández, F. (1997) *Psicopatología del trabajo*. Barcelona: EDIKA MED.

ANEP-CEIP (2009) *Programa escuelas Disfrutables* Recuperado en Mayo 2014 de: http://www.ceip.edu.uy/archivos/proyectos/escuelas_disfrutables/escuelas_disfrutables_U LTIMA.pdf

Arito, S. “Cuestión social y salud mental. Una relación implicada en la intervención profesional” en *Revista Utopías*, Entre Ríos, Volumen 5, N° 18, 2000.

Avellaneda, F. “Una mirada de la intervención profesional en la institución escolar” en *Revista Debate Público. Reflexión del Trabajo Social. Producciones de fin de grado*. N°3, 2012. pp. 203-210.

Baraibar, X. Articulación de lo diverso: lecturas sobre la exclusión social y sus desafíos para el Trabajo Social. pp. 80-101 en *Revista Servicio Social y Sociedad*, N°59, Marzo 1999. Brasil: Cortez.

Birgin, A. (2000) Cap IX: “La docencia como trabajo: la construcción de nuevas pautas de inclusión y exclusión” en Gentili, P.; Gaudencio, F. compiladores, *La ciudadanía negada, políticas de exclusión en la educación y el trabajo*. Buenos Aires: CLACSO.

Blanco, R., Portillo, J., y San Martín, H. (1991) *Teoría social de la salud*. Montevideo: Universidad de la República.

Carrasco, A.; Espejo de Viñas, R. (2000) *Salud y trabajo. Un aporte argentino-uruguayo a enfermería frente al tercer milenio*. Montevideo: Nordan- Comunidad.

Casas, F. “Calidad de vida y calidad humana” en *Revista Papeles del Psicólogo*. N° 74, España, 1998.

Castel, R. (1997) *La metamorfosis de la cuestión social. Una crónica del salariado*. Buenos Aires: Paidós SAICF.

Chadi, M. (2000) *Redes Sociales en el Trabajo Social*. Buenos Aires: Espacio.

Dejours, C. (1995) *Trabajo y desgaste mental. Una contribución a la psicopatología del trabajo*. Buenos Aires: Humanitas.

Esteve, J. (1994) *El malestar docente*. Madrid: Paidós

Fernández, B. (2009) *Complejidad mental y Salud Mental*. Montevideo: CSIC.

Fernández, B. “Apuntes sobre vulnerabilidad social y salud mental. Un desafío disciplinario” en *Revista de Trabajo Social Uruguay*, Volumen 17, N° 27, 2003.

Fontecha Fresno, M. (1993) *La salud mental también se aprende; intervención desde un modelo integrado*. Madrid: Pirámide.

Franco, S. (2003) “Mobbing: violencia psicológica en el trabajo, origen y consecuencias. Un estudio preliminar”. pp. 259-275. en *La práctica multidisciplinaria en la organización del trabajo. Segundas Jornadas Universitarias sobre las transformaciones en el mundo del Trabajo. Cuartas Jornadas de Psicología de las Organizaciones y el Trabajo*. Montevideo: Psicolibros.

Franco, S. (2003) “Hostigamiento psicológico en el trabajo”. pp. 597-601. *Sextas Jornadas de Psicología: La Psicología en la realidad actual*. Montevideo: Psicolibros.

Freidson, E. (1978) *La profesión médica. Un estudio de Sociología del Conocimiento Aplicado*. Barcelona: Península.

Frigerio, G. (1995) *El sistema educativo como ámbito laboral*. Buenos Aires: UBA.

Giorgi, V. (1995) "Las insalubridades de la salud: reflexionando acerca del trabajo en los CTP". pp. 290-296. Montevideo: Segundas Jornadas de Psicología Universitaria.

Grassi, E.; Danani, C. (2009) *El mundo del trabajo y los caminos de la vida. Trabajar para vivir; vivir para trabajar*. Buenos Aires: Espacio.

Guerra, P. (2001) *Sociología del trabajo*. Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria.

IELSUR (1989) *Legislación y salud mental: coloquio de la necesidad de una nueva legislación en prevención y tratamiento psiquiátrico*. Montevideo: Trilce.

Kosik, K (1967) *Dialéctica de lo concreto*. México: Grijalbo S.A.

Leeman, L. (2003) *Burnout: desgaste profesional en trabajadores de la Educación Primaria. Jornadas Universitarias de intercambio psicológico en la educación: un campo epistémico en construcción*, Montevideo, UDELAR- FP.

Lemkau, P. (1953) *Higiene mental*. México: Fondo de Cultura Económica.

Los factores psicosociales en el trabajo y su relación con la salud (1988) Ginebra: O.M.S.

Mancebo, M; Alonso, C. (2012) *Programa Aprender de Uruguay. Las visiones y opiniones de maestros y directores* Recuperado en Mayo 2014 de: <http://www.unicef.org/uruguay/spanish/aprender-web.pdf>

Marx, C. (1987) *Tomo I. El Capital*. Buenos Aires: Cartago.

Morales Catalayud, F. (1997) *La psicología y los servicios de salud: experiencias de trabajo en Cuba*. Buenos Aires: UBA.

Muñiz, A. (2003) Diagnósticos e intervenciones. Enfoques teóricos, técnicos y clínicos en la práctica psicológica. Tomo 2. Págs.115-125. Silveira Rondán, N. El Síndrome de

Burnout: una enfermedad de nuestro tiempo. Montevideo: Psicolibros-Waslala. UDELAR-FP.

Navarro, J. (2002) *¿Quiénes son los Maestros? Carreras e incentivos docentes en América Latina*. Washington D.C: BID.

Neffa, J. (2003) *El trabajo humano. Contribuciones al estudio de un valor que permanece*. Buenos Aires: Grupo Lumen SRL.

Neffa, J. *¿Qué son las condiciones y medio ambiente de trabajo?: propuesta de una nueva perspectiva*. Buenos Aires: Humanitas. SECYT: CONICET.

Pastorini, A. (2001) “La cuestión social y sus alteraciones en la contemporaneidad” en *Temas de Trabajo Social. Debates, desafíos y perspectivas de la profesión en la complejidad contemporánea*. Pp. 73-88, Montevideo DTS, UDELAR:

Peiro Silla, J. (1992) *Desencadenantes del estrés laboral*. Madrid: Eudema.

Prevención en salud mental: escenarios actuales (2002) .Buenos Aires: Lugar.

Pucci, A. (2008). *Malestar docente, conflictos y contradicciones en los vínculos en la escuela*. BuenasTareas.com. Recuperado Mayo 2014, de <http://www.buenastareas.com/ensayos/Malestar-Docente-Conflictos-y-Contradicciones-En/3754355.html>

Pucci, F. (2000) *Situación de riesgo y lógica de actores: el caso del Hospital de Clínicas*. Montevideo: U.R. F.C.S.

Puerta Sepúlveda, J. (1990) “Salud ocupacional en el área social y psicológica” en *Revista de la Facultad de Trabajo Social U.P.B.*, Volumen 7 N° 7 enero- diciembre.

Red Académica de Trabajo (2009) *Condiciones Laborales y Organización del Trabajo*. Montevideo: UDELAR.

Reisin, A. (2002) *Subjetividad y estrés docente*. Buenos Aires: Edigraf.

Riquelme, G. (1994) *La educación para el mundo del trabajo*. Buenos Aires: Novedades educativas.

Rodríguez Villamil, M. (1990) *Experiencias en salud mental comunitaria*. Montevideo: Nordan comunidad.

Sabino, C. (1986) *El proceso de investigación*. Buenos Aires: Humanitas.

Saidón, O. (1994) *Políticas en salud*. Buenos Aires: Lugar.

Sauaya, D. (2003) *Salud Mental y Trabajo. Historia vital del trabajo. Un dispositivo psicosocial*. Buenos Aires: Lugar.

Sena, M; Del Pino, C. (2001) “El educador en crisis. Una realidad institucional. El síndrome de Burnout, el costo del cuidado con afecto” en *Revista de Trabajo Social*. Uruguay. Volumen 15, N° 21, pp. 49-57.

Silveira Rondán, N. (2003) VI Jornadas de Psicología Universitaria: La Psicología en la realidad actual. Cap: El estrés laboral asistencial y el Síndrome de Burnout en un equipo de salud del Hospital de Clínicas “Dr. Manuel Quintela” de la Universidad de la República: Un estudio cuali –cuantitativo. Montevideo: Psicolibros.

Silveira Rondán, N. (2008) *Un modelo de triangulación cuali-cuantitativa: estrés, satisfacción y Burnout en Médicos y Enfermeras del Hospital de Clínicas “Dr. Manuel Quintela”* Montevideo: Psicolibros-Waslala.

Silveira Rondán, Nahir (2009) *La violencia en y del trabajo*. Montevideo: Psicolibros.

Tomasina, F. (2001) “La salud ocupacional. Una visión crítica de la misma” pp. 223-236 en *Psicología y Organización del Trabajo II*. Segundas jornadas de Psicología de las Organizaciones y el Trabajo. Trabajo, empleo y desempleo. El Uruguay en el Cono Sur. Montevideo: Psicolibros.

Tomasina, F. (2003) “La salud de los trabajadores del sector salud” pp. 109-117 en *La práctica multidisciplinaria en la organización del trabajo*. Segundas Jornadas universitarias sobre las transformaciones en el Mundo del Trabajo. Montevideo: Psicolibros.

Tonon, G. (2003) *Calidad de vida y desgaste profesional. Una mirada del síndrome de Burnout*. Buenos Aires: Espacio.

“Trabajo de grupo y comunidad en los servicios sociales de atención primaria. Burnout de los profesionales. Informática y Trabajo Social” en *Revista de Treball Social*, marzo 2002. N° 165,

Valles, M. (1999) *Técnicas cualitativas de investigación social. Reflexión metodológica y práctica profesional*. Madrid: Síntesis S.A.

Videla, Mirta (1993) *Prevención: intervención psicológica en salud comunitaria*. 2ª edición. Buenos Aires: Cinco.

Weinstein, L. (1975) *Salud mental y proceso de cambio, hacia una ideología de trabajo en prevención primaria*. Buenos Aires: ECRO.

Wisner, A. (1988) *Ergonomía y condiciones de trabajo*. Buenos Aires: Humanitas.

Anexos