



Universidad de Concepción del Uruguay
Facultad de Ciencias de la Comunicación y de la Educación
Centro Regional Rosario
Profesorado de Enseñanza Superior

El Síndrome de Burnout en docentes de escuela secundaria

Tesista: Calvo, Fernando Andrés.

Asesor: Lic. Luciani, Gabriel.

Octubre de 2018.

ÍNDICE

RESUMEN.....	2
Palabras claves.....	2
INTRODUCCIÓN.....	3
DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA.....	6
Problema general.....	6
Preguntas desagregadas.....	6
Objetivos.....	6
MARCO TEÓRICO.....	7
MARCO METODOLÓGICO.....	11
ANÁLISIS DE DATOS.....	14
Trabajo de campo.....	14
Análisis de encuestas.....	16
Análisis de entrevistas.....	17
CONCLUSIONES.....	25
Factores causantes del malestar docente.....	25
Impactos y manifestaciones del malestar docente.....	26
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	29
ANEXOS.....	31

RESUMEN

La presente investigación tiene como interés central indagar sobre el modo en que afecta el malestar docente a profesores de escuela secundaria.

Para ello nos valimos de un enfoque teórico en el que destaca, entre otros conceptos, el de Síndrome de Burnout elaborado por Freudenberger (Freudenberger, 1974).

El campo de trabajo se delimita a una escuela secundaria de la ciudad de Rosario, en el mes de julio del año 2018. Como primera instancia se realizaron diez encuestas a profesores con el fin de seleccionar finalmente a dos de ellos para el desarrollo de las entrevistas.

A partir de la información obtenida, se procedió a realizar el análisis de acuerdo a los objetivos fijados, tanto generales como particulares, y siguiendo un enfoque hermenéutico-interpretativo, lo que nos permitió alcanzar una serie de conclusiones sobre el interés de estudio.

Palabras clave

Síndrome de Burnout – malestar docente– práctica docente.

INTRODUCCIÓN

La investigación tiene como objetivo general comprender cómo afecta el malestar docente a los profesores de una escuela secundaria de Rosario. En este marco, los objetivos específicos tuvieron que ver con identificar los factores que causan dicho malestar tanto así como el modo en que afecta esta problemática en su propia práctica de enseñanza.

El enfoque general del trabajo es de carácter hermenéutico-interpretativo. La referencia teórica se basó en una serie de conceptos que consideramos de importancia para el abordaje de la investigación, y que apuntan a comprender los dos focos de análisis delimitados; como dijimos, consideramos la problemática del malestar docente desde dos grandes aspectos: *factores* que lo causan y *síntomas* que lo manifiestan, siendo esto último aquello que nos permite visualizar el modo en que afecta la práctica docente.

Con respecto al primer aspecto, nos valimos del concepto de Síndrome de Burnout (Freudenberger, 1974), resumido generalmente como el “síndrome del quemado”, haciendo referencia a un conjunto de padecimientos físicos producidos en contextos de trabajo intenso y cansancio. Por otro lado, recurrimos a los planteos de Davini, quien sostiene que los cambios constantes en el entorno sociocultural dificultan el accionar del docente, sobre todo si no cuenta con el acompañamiento institucional adecuado (Davini, 2015).

Con respecto al segundo aspecto, seguimos las ideas de Maslach y Jackson. Diferencian tres modalidades sintomáticas del malestar producto de la exposición a situaciones de tensión prolongada: cansancio emocional, despersonalización y baja realización personal (Maslach y Jackson, 1981).

Teniendo en cuenta la orientación teórica, el abordaje metodológico fue diseñado siguiendo un enfoque cualitativo de orientación interpretativa.

En primer lugar, se utilizaron dos instrumentos de recolección de la información: por un lado, se realizaron diez encuestas a profesores de una escuela secundaria de gestión oficial de un barrio de la zona sur de la ciudad de Rosario durante el mes de julio del año 2018, con el fin de seleccionar luego a dos de ellos para realizar a su vez entrevistas con modalidad semiestructurada.

En segundo lugar, para el análisis de la información obtenida a través de los conceptos que componen el marco teórico diseñado, se aplicó la *triangulación de datos y teoría*, utilizando en lo fundamental el material obtenido en las entrevistas a la luz de las variables teóricas como así también, aunque en menor medida, lo aportado por las encuestas. Estas fueron utilizadas e incorporadas al análisis siguiendo una lógica *descriptiva*, ya que su objetivo como herramienta es aportarnos una orientación para la selección de las entrevistas.

El abordaje metodológico fue de carácter *interpretativo*, buscando *comprender* el fenómeno estudiado al amparo de los objetivos propuestos.

Consideramos que la problemática del malestar docente no es generalmente tenida en cuenta en las investigaciones sobre temas relacionados con el desempeño de la enseñanza, como así tampoco abundan los planes y estrategias de intervención ante la situación.

Pensamos que estos aspectos no pueden soslayarse al pensar la función, alcance, posibilidades y dificultades de la labor docente en un contexto sociocultural actual complejo, y en constante cambio.

El interés personal por el tema de estudio surgió al notar, por un lado, la desmotivación que presentaban a menudo algunos docentes en su labor de enseñanza y, por otro lado, al detectar que en numerosas ocasiones su función tradicional (la enseñanza de los contenidos básicos de una asignatura) se veía desbordada por otras funciones que iban, entre otras cuestiones, desde la contención y atención de problemáticas psicosociales de los estudiantes hasta el intervenir en la institución con su propios elementos de trabajo (por ejemplo, utilizar computadora personal.)

El trabajo aquí presentado da inicio con la explicación del planteamiento del problema de investigación, seguido a lo cual se detallan los objetivos de estudio, tanto generales como particulares, para luego presentar el marco teórico, es decir, los conceptos que se utilizan en el contexto del paradigma hermenéutico-interpretativo. Luego se explicita el marco metodológico diseñado (tanto en su arista de recolección de la información como en la que refiere al modo de intervención del material recabado.) Finalmente, damos cuenta del análisis del objeto de estudio y posteriormente detallamos la conclusión global a la que se arribó. A modo de soporte, para que pueda ser consultado en caso de que así se lo requiera, se deja constancia de las encuestas y entrevistas realizadas como anexo de la investigación.

DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA

Problema general

¿Cómo afecta el malestar docente a los profesores de una escuela secundaria de gestión oficial de un barrio de la zona sur de la ciudad de Rosario?

Preguntas desagregadas

¿Cómo se manifiesta el malestar docente en la institución educativa seleccionada?

¿Cuáles son los aspectos relacionados con su práctica que lo causan?

¿Cómo impacta el malestar docente en la práctica de estos profesores?

Objetivo general

Comprender cómo afecta el malestar docente a los profesores de una escuela secundaria de la ciudad de Rosario.

Objetivos específicos

Indagar cómo se manifiesta el malestar docente en los profesores.

Identificar cómo impacta el malestar docente en la práctica docente de estos profesores.

Analizar cómo afecta el malestar docente en la práctica de los profesores.

Describir los factores que inciden en el malestar docente.

MARCO TEÓRICO

Como dijimos antes, con el presente trabajo nos propusimos analizar cómo se manifiesta y cómo afecta el malestar docente en la práctica de la enseñanza.

Al respecto, Esteve considera a la profesión docente como una de las más vulnerables frente al impacto de las múltiples y aceleradas transformaciones que se producen en el contexto económico, tecnológico, político, social y cultural (Esteve Zaragaza, 1994).

Sin dudas, la educación desempeña un papel de suma importancia: a través de ella se crea, se desarrolla y se forma una sociedad, en la cual el docente tiene la tarea de transmitir la cultura a las nuevas generaciones. La escuela sigue teniendo una función primordial en la transmisión sistemática de la cultura, de tal modo que las nuevas generaciones no acceden a ella, si no es por medio de la escuela y especialmente por medio del obrar del docente.

Davini, en tanto, plantea que, en la formación de la práctica docente, no solo se aprende a enseñar, sino también se aprenden las características, significados y funciones sociales de la ocupación, y en este sentido las prácticas son importantes porque permiten al estudiante ejercer el oficio (Davini, 2015).

La enseñanza constituye una práctica social de transmisión cultural: si bien cualquier persona puede enseñar a otros, los docentes ejercen esta tarea como profesión. La docencia se expresa en una actividad profesional específica, que pone en funcionamiento los medios adecuados para la transmisión educativa conforme a determinadas finalidades sociales.

El docente de hoy se enfrenta a retos y desafíos debido a los cambios constantes de la sociedad, situación que vuelve imposible a menudo atender con calidad y eficacia

a las demandas educativas, siendo este uno de los factores que producen el malestar docente.

Si hablamos de malestar docente debemos analizar los factores que lo provocan, como pueden ser altos índices del síndrome de Burnout. El psicólogo estadounidense Freudenberger empleó por vez primera el término Burnout para describir un conjunto de síntomas físicos sufridos por personal de la salud como resultado de las condiciones de trabajar intensamente. El termino es un anglicismo que significa “estar quemado”, que fue utilizado, en un primer momento, por la sociedad británica como un concepto popular dentro de la jerga de los deportistas que describía una situación en la que, en contra de las expectativas de la persona, ésta no lograba obtener los resultados esperados por más que se hubiera preparado y esforzado para conseguirlos (Freudenberger, 1974).

Maslach y Jackson, especialistas americanas en psicología de la salud, han definido el Burnout como un síndrome de estrés crónico de aquellas presiones de servicios que se caracterizan por una atención intensa y prolongada con personas que están en una situación de necesidad o de dependencia. Distinguen tres fases del síndrome: el cansancio emocional, la despersonalización y la baja realización personal. El cansancio emocional se caracteriza por la pérdida progresiva de energía, el desgaste, el agotamiento, la fatiga, etc. La despersonalización se manifiesta por la irritabilidad, las actitudes negativas y asimismo las respuestas frías e impersonales hacia las personas (alumnos, compañeros de trabajo, clientes, etc.). Por su parte, la baja realización personal tiene que ver con respuestas negativas hacia sí mismo y el trabajo (Maslach y Jackson, 1981).

En suma, podemos interpretar el Burnout como una respuesta inadecuada ante exigencias y presiones laborales que no se ajustan a conocimientos y capacidades de los trabajadores. El ejercicio continuado de la función docente en ciertas condiciones va creando una acumulación de sensaciones, así como un desgaste personal, que puede conducir al estrés.

Según Alliaud y Antelo, los docentes pasaron a cumplir y ocupar un rol social que va más allá del simple hecho educativo, es decir un rol que abarca cuestiones que

no eran directamente tenidas en cuenta en su práctica y que implica ocuparse de aspectos personales de los alumnos que antes eran generalmente abordados por la propia familia, como ser brindar afecto, espacio y tiempo para que puedan expresarse, por ejemplo (Alliaud y Antelo, 2004).

En la actualidad los docentes deben cumplir diferentes funciones: orientación y tutoría, relación con los padres, colaboración en la gestión de la escuela, coordinación con otras escuelas e instituciones, trabajo en equipo con los compañeros, programación de actividades en el aula capaces de suscitar el interés y el esfuerzo de unos alumnos con intereses cada vez más diversos, entre otras. Así, al docente de hoy se le han adjudicado funciones y responsabilidades que en los tiempos que corren son necesarios e inevitables; sin embargo, frente a esto, el educador se siente aislado, solitario, con poca colaboración, y, a su vez, en muchas ocasiones se generan trabas institucionales que hacen que el trabajo se torne más dificultoso, lo cual, en muchas ocasiones, trae aparejado la pérdida de ambiciones y de energía del docente.

Zavala afirma que, antiguamente, el paradigma clásico consideraba como profesiones de riesgo aquellas donde sólo existía la presencia de agentes de riesgos físicos, químicos o biológicos. No obstante, las nuevas ciencias aplican otros enfoques de análisis y sentidos críticos a estos paradigmas. Ahora se puede considerar la identidad propia de cada trabajo a partir de su especificidad: su carga laboral, su horario, el nivel de participación de una persona en el mismo (exigencias, recursos, demandas), el propio contexto de desarrollo, las relaciones interpersonales que dicho trabajo por sus condiciones permite, así como su propia cultura institucional (Zavala, 2008).

Esteve Zaragaza, por su parte, hace hincapié en las transformaciones que se han producido en la enseñanza, pues los acelerados cambios sociales y la masificación del sistema, hacen imposible atender con calidad y eficacia a las demandas educativas, siendo este inconveniente uno de los factores que producen el malestar docente (Esteve Zaragaza, 1994).

Alliaud y Antelo mencionan que en las últimas décadas se han dado cambios a nivel socio cultural que atraviesan directamente a la escuela, produciendo una profunda presión sobre los sistemas educativos. Las escuelas han cambiado en su

institucionalidad, son delimitadas, no tienen la fuerza de posición o no pueden ejercer la función de socialización, porque al igual que ocurre con la familia o la iglesia, parece haber perdido fortaleza institucional (Alliaud y Antelo, 2004).

En la práctica docente inciden múltiples factores que determinarán la calidad de los resultados. El docente juega un papel muy importante en la interacción educativa, ya que es la persona indicada para desempeñar una buena didáctica. Por lo tanto, es indispensable que el cuerpo y la mente funcionen correctamente. Un docente estresado está menos motivado para desempeñar sus funciones adecuadamente, lo cual es una cuestión especialmente sensible, puesto que trabaja con valores humanos, y en sus manos descansa la responsabilidad de la formación de nuevos ciudadanos, de tal manera que su bienestar mental es una variable fundamental que considerar, si en verdad se pretende incrementar la calidad educativa en la práctica docente.

MARCO METODOLÓGICO

Entendemos que existe una gran variedad de modalidades investigativas y cada una se encuentra sustentada y respaldada teóricamente por una concepción filosófica. Estas concepciones son denominadas paradigmas. Es en definitiva este modelo teórico el que oriente el diseño del abordaje metodológico. En el diseño de esta investigación, adherimos al paradigma interpretativo.

Según Sabino, el paradigma interpretativo enfoca su interés en el significado de las acciones humanas y de la práctica social, interpretando y evaluando la realidad entendida como un conjunto de significaciones sociales (Sabino, 1992).

La suficiencia en el paradigma interpretativo para las ciencias sociales -a diferencia del paradigma cuantitativo- radica en la perspectiva según la cual las acciones humanas están siempre implicadas en una práctica social definida por producciones colectivas de significados. Por ello, su abordaje debe ser necesariamente interpretativo, concibiendo su dinamismo y complejidad, más allá de su aspecto estrictamente medible y cuantificable.

Para Vasilachis la investigación cualitativa es un método que se usa principalmente en las ciencias sociales, empleando diversos modos de recolección de datos, con el propósito de explorar las relaciones sociales y describir la realidad tal como es experimentada por el sujeto de estudio (Vasilachis, 1992).

Teniendo en cuenta nuestra orientación metodológica diseñamos un modelo de encuesta con el objetivo de obtener los datos de las variables de nuestro interés, para así seleccionar a partir de esta primera instancia de carácter *exploratoria* los docentes para la realización de las entrevistas. Ambas técnicas nos aportaron información de forma oral y personalizada sobre acontecimientos vividos y aspectos subjetivos de los actores sociales en relación con la situación de investigación.

Sabino menciona que la encuesta es una técnica de recolección de datos, destinada a recabar información de un grupo social de personas de interés para el investigador. La encuesta se realizó con la misma pregunta a todos los entrevistados, en el mismo orden, y en una situación social similar (Sabino, 1992).

Por su parte, la entrevista es una técnica sumamente útil para abordar los aspectos subjetivos de una experiencia vivida por una persona, sus creencias, actitudes, opiniones y valoraciones sobre la situación estudiada.

Sabino entiende que la entrevista es una forma específica de interacción social, siendo una de las herramientas más importantes de conversación. Puede adoptar diversas formas, desde una sesión informal hasta llegar a una sesión de preguntas y respuestas debidamente estructurada y detallada (Sabino, 1992).

En nuestro caso utilizamos entrevistas con modalidad semiestructuradas, de manera de poder ampliar en el caso de creerlo necesario el cuestionario pactado con anticipación, con el objetivo de abundar sobre el interés de nuestra investigación orientado por el enfoque teórico.

En este sentido, Sabino sostiene que la entrevista es un diálogo en la que el entrevistador hace una serie de preguntas al entrevistado con el fin de conocer mejor sus ideas, sus sentimientos, su forma de actuar. No resulta fácil dar reglas generales de actuación dado que su modo de desarrollarse está fuertemente influido por componentes subjetivos. Sin embargo, el entrevistador es el que dirige la entrevista, domina el dialogo, presenta al entrevistado y el tema principal, hace preguntas adecuadas con su interés de estudio y cierra la entrevista (Sabino, 1992).

Tanto para la *búsqueda* como para el *análisis* de la información (los dos grandes aspectos metodológicos de una investigación) se utilizó el método de triangulación. Se entiende por triangulación, según la definición clásica de Denzin, “la aplicación y combinación de varias metodologías de la investigación en el estudio de un mismo fenómeno” (Denzin, 1978: 297).

En este sentido, lo que se busca es desarrollar o confirmar una interpretación global del objeto de investigación (Mays y Pope, 2000).

Al respecto, Cisterna entiende a la triangulación de datos como el proceso de acción que permite cruzar la información pertinente al objeto de estudio surgida en una investigación por medio de instrumentos correspondientes pudiendo cruzar y entrecruzar los datos. Este acto se realiza una vez que se ha concluido el trabajo de recopilación de la información (Cisterna, 2005).

Denzin y Lincoln describen cuatro tipos de triangulación: la de métodos, la de datos, la de investigadores y la de teorías (Denzin y Lincoln, 2000).

En nuestro caso realizamos una *triangulación de métodos* al utilizar dos técnicas, la encuesta y la entrevista, para la recolección de la información, si bien la primera de ellas, como señalamos, tuvo un carácter exploratorio y sirvió como base para poder aplicar la otra técnica, es decir, la entrevista.

Por otra parte, al realizar el análisis en concreto se llevó a cabo una *triangulación de datos* al tener en cuenta las encuestas al analizar la información brindada por las entrevistas, que fueron las proveedoras fundamentales y específicas de esa información para nuestra investigación. Para realizar este tipo de triangulación es necesario que los métodos escogidos sean equiparables (Denzin y Lincoln, 2000).

Al mismo tiempo, se realizó una *triangulación de teorías* al considerar dos aspectos decisivos de nuestro objeto de estudio (el malestar docente): por un lado, los conceptos referidos a las causas y factores que lo producen en el ámbito institucional específico; por otro, los conceptos referidos a los síntomas que lo manifiestan. Esta triangulación consiste en relacionar diferentes teorías con el fin de producir un entendimiento de cómo diferentes premisas y conceptualizaciones afectan los hallazgos e interpretaciones de un mismo grupo de datos, permitiendo un enfoque desde múltiples perspectivas (Patton, 2002).

Todo ello fue puesto en relación con el interés de dilucidar el modo en que dicho malestar afecta la práctica docente.

ANÁLISIS DE DATOS

Trabajo de campo

El trabajo de campo se realizó durante el mes de julio de 2018, en una escuela secundaria pública de la ciudad de Rosario. Se nos brindó acceso a la institución y suma viabilidad para el desarrollo de nuestra tarea de investigación, del mismo modo que fue fluido el vínculo con el cuerpo directivo y docente, lo que nos permitió acercarnos a la recolección cualitativa de la información.

Teniendo en cuenta los objetivos de la investigación, en un primer momento se realizaron encuestas y luego, en un segundo momento, entrevistas para reunir y organizar la información necesaria.

Se efectuaron en total 10 encuestas. Este instrumento nos permitió recolectar información para luego seleccionar a los dos profesores entrevistados, como modo de acceso directo al discurso docente.

Las encuestas fueron puestas a disposición en la institución para ser contestadas en el transcurso del día. En este sentido, los docentes que participaron (previamente informados y notificados sobre el objetivo de la investigación) decidieron ser parte del trabajo investigativo de forma voluntaria.

Luego del análisis de las encuestas, se seleccionaron los docentes para llevar a cabo las dos entrevistas, las cuales fueron concretadas en dos sesiones: en la primera, se entrevistó al docente A y en la segunda al B, los cuales respondieron a todas las preguntas sugeridas.

El criterio de selección de los docentes entrevistados se basó en nuestro interés de investigación, teniendo en cuenta aquellas encuestas en cuyos resultados se verificaron situaciones de malestar docente o en las cuales podíamos ver perfilados

síntomas de dicho malestar detallados en los conceptos que propusimos en el marco teórico.

Análisis de encuestas

De las encuestas realizadas podemos especificar que:

De los diez docentes encuestados, ocho son de género femenino y dos masculinos (Anexo, gráfico nro. 1.) La mayoría de los docentes son mayores de 30 años (Anexo, gráfico nro. 2.) La mitad trabajan frente al curso y los restantes realizan tareas administrativas junto con la docencia (Anexo, gráfico nro.3.) En cuanto a la antigüedad, la mayoría de los docentes llevan trabajando más de 21 años en el ámbito educativo (Anexo, gráfico nro.4.)

En cuanto a la categoría que hace referencia a la situación de revista la mitad son titulares y los restantes, reemplazantes (Anexo, gráfico nro.5.) Asimismo, el cincuenta por ciento tiene a su cargo al menos treinta horas cátedras (Anexo, gráfico nro.6.) En lo referente al tiempo que conlleva preparar una la clase, la mayoría indicó que varía de 2 a 3 horas (Anexo, gráfico nro.7.)

Es importante destacar que la totalidad de los encuestados manifestaron haber tenido síntomas físicos y/o psicológicos referidos a su actividad (Anexo, gráfico nro.8.) Por último, se desprende de las encuestas que el cincuenta por ciento de los docentes han tenido que pedir licencia por enfermedades relacionadas a la categoría del desgaste psicofísico (Anexo, gráfico nro.9.)

Análisis de entrevistas

El relevamiento de las encuestas nos permitió seleccionar, de acuerdo con nuestro interés de investigación y marco teórico, a los dos docentes que luego se entrevistaron.

Atendiendo al objetivo general de investigación (comprender cómo afecta el malestar docente a los profesores de una escuela secundaria de rosario) se consideró dicha problemática desde dos aspectos centrales para su abordaje: por un lado, haciendo hincapié en las causas y factores que lo producen en un docente; y, por otro lado, en lo que respecta a los síntomas principales que nos permiten detectarlo.

Con respecto a nuestro primer punto de interés, Esteve entiende al malestar docente como el dolor que sufren los docentes debido a las tensiones que soportan en su profesión. Algunos de los factores productores de este malestar se vinculan con el deterioro de la imagen social del docente y el aumento de las exigencias de su cargo, pero fundamentalmente con la habitual desproporción existente entre las exigencias que surgen de una institución familiar que no cumple con su rol de contención y enseñanza primaria y una institución, la educativa, generalmente incapaz de aportar los recursos necesarios para afrontar los desafíos de este contexto social (Esteve Zaragaza, 1994).

Con respecto a esto los docentes expresan:

“El cambio que noto más profundo es el gran deterioro en los valores de los chicos, muchos de ellos con grandes problemáticas, hay familias ausentes que no educan a sus hijos y somos nosotros los que debemos abordar las problemáticas. Yo pienso que cada vez tenemos que hacernos cargo de más cosas, de los problemas hasta familiares que traen los chicos a la escuela, pero al mismo tiempo la gente no valora al docente, lo ve como algo que no tienen tanta importancia para mejorar una sociedad” (entrevista A. R.3, pág. 36.)

“Lo que más me llama la atención es la desvalorización de la tarea docente y la situación en la que llegan los chicos a la escuela. Las familias ya no educan y nosotros tenemos que hacer todo y para colmo cada vez aumenta más esto y la escuela no nos

ayuda, no nos dan herramientas o espacios para hacerlo. En reuniones con padres hasta te pueden insultar, el respeto al docente se ha perdido.” (entrevista B. R.3, pág. 39.)

Asimismo, ambos entrevistados visualizan en su práctica lo que teorizan Alliaud y Antelo cuando plantean que los docentes pasaron a cumplir y ocupar un rol ante los alumnos que va más allá del simple hecho educativo, un rol que no los implicaba con anterioridad por estar generalmente asignado a la institución familiar: es el caso habitual de tener que brindar contención afectiva o disponer de espacio y tiempo para que puedan expresarse, etc. Ante la ausencia de otras instituciones del entramado social, la educación parece ser la que engloba y debe hacerse cargo de todas las demandas sociales y culturales no cubiertas (Alliaud y Antelo, 2004).

Al respecto los docentes expresan:

“Los alumnos llegan a clase con problemas personales y necesitan que el docente se haga cargo porque no tienen otra alternativa, entonces tenés que escucharlos, estar atento a cómo se sienten y si les pasó algo que los perjudique como personas, esto también es muy desgastante, porque si bien creo que el docente debe ocuparse de esto y ayudar todo lo que pueda a veces se hace difícil lidiar con tantos problemas que exceden a la escuela” (entrevista A R.6, pág. 37.)

“me hago cargo de conflictos que exceden lo pedagógico, mis alumnos me cuentan problemas familiares, otros con hambre, en la clase salen temas de violencia, bullying, entre otros” (entrevista B. R.8, pág. 40.)

Otro factor que produce el malestar docente es sin dudas la intensificación del trabajo o de la tarea docente. Freudenberger es claro en este aspecto: describe el Síndrome de Burnout como un conjunto de síntomas físicos causados por las condiciones de trabajar intensamente, es una sobrecarga por exigencias de energías, recursos personales o fuerza espiritual del trabajador (Freudenberger, 1974).

Los docentes nos cuentan en las entrevistas que tienen un máximo de horas y/o cargos:

“tengo dos cargos y horas titulares” (entrevista A. R.2, pág. 36.)

“tengo el máximo de horas” (entrevista B. R.2, pág. 39.)

Siguiendo con la categoría analizada, es posible concluir que los docentes estarían en consonancia con Freudenbergger acerca de las exigencias que demanda el trabajo docente:

“Una situación de malestar seria la cantidad de horas de trabajo. Te afecta el cuerpo, tengo contracturas, dolores de espalda y cansancio en las piernas por pasar mucho tiempo dando clases” (entrevista A. R.5, pág. 36.)

“Creo que influye mucho, se hace difícil enseñar sin recursos y súmale la jornada laboral extensa, te cansa la cabeza pero el cuerpo también sufre, tantas horas que te agarran dolores en las cervicales, en el cuello, en todo el cuerpo.” (entrevista B. R.12, pág. 41.)

Es importante destacar que la intensidad de la labor docente no sólo tiene que ver con la cantidad de horas cátedra trabajadas u horas dentro de la institución que se cumplen, sino con algo que cada vez es más habitual detectar; nos referimos a las horas de trabajo extra:

“El trabajo de clases lo realizo en mi casa, por no tener tiempo real. La gente piensa que uno termina de cumplir su horario y listo, pero no, tenés que planificar mucho fuera de clases, corregir los exámenes o los trabajos prácticos, sacar las fotocopias si hay que desarrollar alguna actividad especial, todo eso.” (entrevista A. R.11, pág. 38.)

“El trabajo lo organizo en mi casa, y si tengo un espacio libre, casi nunca, en la escuela” (entrevista B. R.11, pág. 41.)

Como se planteó antes, el malestar docente tiene por un lado una serie de factores que lo causan y hacen además que perdure en el tiempo o, incluso, que se

agrave. Pero además existen una serie de *síntomas* que lo manifiestan y permiten detectarlo.

Por *síntoma* entendemos aquellas manifestaciones tanto físicas como psíquicas que expresan un malestar, una pérdida del equilibrio, es decir, un *efecto* que nos permite vislumbrar un estado de cosas que por sí sólo no se muestra.

Maslach y Jackson entienden el Síndrome de Burnout como el estrés crónico resultante de presiones psicológicas surgidas de actividades que se caracterizan por una atención intensa y prolongada con personas que están en una situación de necesidad o de dependencia (Maslach y Jackson, 1981).

Este estrés crónico que desemboca en un malestar psíquico y físico puede analizarse según Maslach y Jackson a través de tres síntomas o manifestaciones: el cansancio emocional, la despersonalización y la baja realización personal (Maslach y Jackson, 1981).

El *cansancio emocional* se vincula con la pérdida progresiva de energía, el desgaste, el agotamiento, la fatiga, etc. Es una respuesta al estrés, es decir, a una situación que demanda excesiva atención y esmero para ser enfrentada, lo cual genera como contrapartida un gasto de energía psíquica.

En los entrevistados notamos un *cansancio emocional* cuando preguntamos *¿sentís que estas cansado?:*

“Si, ¡muchísimo! Es muy mental el cansancio, sentís que te quedas sin nada de energía y es muy difícil recuperarla porque al día siguiente volvés a enfrentarte con los mismos problemas o incluso hasta con más problemas.” (entrevista A. R.9, pág. 37.)

“Llego a mi casa muy agotada. El ir y venir de una escuela a la otra hace que estés a las corridas y eso te cansa sin dudas. Terminas el día con un ánimo de perros y sin fuerzas y con la cabeza como embotada.” (entrevista B. R.9, pág. 40.)

Por otro lado, la *despersonalización* es el componente directamente interpersonal del malestar de Burnout: se vincula a la irritabilidad, a actitudes negativas y respuestas frías y excesivamente indiferentes hacia otras personas (alumnos, compañeros de trabajo, clientes, etc.), implicando por momentos en quien lo experimenta una sensación de extrañeza respecto de sí mismo. Significa un proceso de pérdida de la solidez de la identidad propia, concebida en función de valores, objetivos y formas más o menos estables de enfrentar las demandas del entorno. La idea sobre sí mismo con respecto al entorno humano tiende a mostrarse menos clara y definida. Incluso, se expresa en un progresivo distanciamiento con respecto a los demás, hasta llegarse a establecer vínculos totalmente impersonales e instrumentales.

La *baja realización personal*, por su parte, se refiere a la percepción por parte de una persona de que las posibilidades de evolución o simplemente de desarrollo profesional en su labor se encuentran limitadas. Por lo cual su conducta no se orienta, por esta falta de motivación, a la consecución de fines y metas y tiende a bajar su capacidad de desarrollo y despliegue. Se genera una declinación en las competencias y en la productividad personal, conllevando una sensación de autosuficiencia disminuida.

Sin dudas, ambos conceptos descritos con anterioridad se relacionan estrechamente, ya que la *baja realización personal* es un aspecto sintomático, aunque el más importante, del proceso de *despersonalización* resultante del desfasaje entre las demandas del entorno y las capacidades de la persona para enfrentarlas. La percepción de que las posibilidades de desarrollo personal en un contexto dado disminuyen se añade al hecho de cierta pérdida de una concepción estable, definida y continua sobre la propia identidad personal.

Así, en muchas oportunidades la despersonalización se manifiesta en la pérdida de motivación y competencia o autosuficiencia personal para el desarrollo de la actividad docente. Esto lo detectamos en las siguientes respuestas:

“El ambiente de trabajo empeoró en los últimos años; cada día cuesta más afrontar los problemas y uno termina desgastándose” (entrevista A. R.3, pág. 36.)

“A veces hay que tratar de resolver sin que nadie te ayude y te sentís desamparada y eso te afecta a tu manera de actuar.” (entrevista B. R.6, pág. 40.)

La despersonalización, relacionada a actitudes en cierta medida frías y desinteresadas con los demás, se manifiesta en las siguientes apreciaciones que los entrevistados realizan sobre su entorno de trabajo:

“En muchas ocasiones los docentes están de mal carácter y no nos ayudamos entre nosotros cuando alguien lo necesita o hay que hacer alguna actividad en conjunto... Hay mucho desinterés y eso se nota.” (entrevista A R.10, pág. 37.)

“Ya no tengo las mismas ganas que antes de estar en la escuela y aunque suene mal menos todavía de compartir momentos con los otros docentes, ya que uno se siente cansado y hay como una apatía que te baja las energías también. No me siento cercana a mis alumnos tampoco, quizás por el cansancio o porque uno no se siente cómodo en la escuela, pero me siento yo misma cuando estoy en otro lugar, fuera de la escuela.” (entrevista B. R.10, pág. 40.)

En lo que hace a la baja realización personal, los entrevistados manifiestan que sus anhelos de crecimiento y desarrollo profesional se ven con el tiempo limitados o directamente disminuidos debido al contexto humano e institucional que no los beneficia:

“La verdad es que cuesta verse de acá a un futuro creciendo como docente ya que todos sabemos que hay muchas cosas que te lo impiden, empezando por el clima de trabajo que no siempre es bueno y que el cansancio hace que uno no tenga ganas de proyectar muchas cosas. Me siento como estancado y no creo que vaya a cambiar.” (entrevista A R.12, pág. 38.)

“Dan ganas de dejar todo a veces y dedicarse a otra cosa porque uno pone mucho esfuerzo y quiere lograr cosas en la escuela o personalmente como docente, pero te das cuenta con el tiempo que nada de lo que pasa te ayuda y parece que nada cambia y todo empeora.” (entrevista B. R.10, pág. 40.)

Además de lo ya mencionado, un aspecto fundamental a tener en cuenta para pensar el malestar docente tiene que ver con la relación entre contexto institucional y rol asignado a los docentes, ya que el acompañamiento institucional, tanto personal como edilicio, suele ser vital para que los docentes no experimenten sobrecarga de funciones o de demandas, lo que se traduce inevitablemente en un malestar creciente.

En este sentido, Alliaud y Antelo nos refieren que en las últimas décadas se han producido grandes cambios a nivel sociocultural que atraviesan directamente a las escuelas: las instituciones de enseñanza se encuentran a menudo limitadas en su accionar, no teniendo fuerza de posición al perder la fortaleza institucional en un contexto social complejizado y con cambios constantes (Alliaud y Antelo, 2004).

Es decir, en numerosos casos las instituciones de enseñanza, por más predisposición que su personal docente o no-docente muestre, no cuentan con los recursos (humanos, pero sobre todo materiales) para afrontar las demandas mismas de los docentes, por lo cual no sólo aumenta por un lado el nivel de exigencia que la sociedad tiene para con ésta sino al mismo tiempo el malestar interno de los docentes al no poder adaptarse al nuevo contexto y en consecuencia ser capaces de responder adecuadamente.

Todo lo dicho con anterioridad se expresa en las siguientes respuestas de la entrevista:

“la mayoría de las escuelas se encuentran en malas condiciones edilicias, revoques que se caen, baños con falta de agua, falta de calefacción, y la falta de recursos pedagógicos, en la mayoría de los casos llevo el material impreso desde mi casa para poder trabajar con mis alumnos.” (entrevista B. R.5, pág. 39.)

“muchas veces no hay materiales disponibles para trabajar, como tizas u hojas si se necesitan.” (entrevista A R.5, pág. 36.)

En suma, ambos entrevistados manifiestan en sus respuestas sobre su práctica y rol docente, los tres síntomas conceptualizados con anterioridad: cansancio emocional,

despersonalización y baja realización personal. De manera que lo que llamamos síndrome de Burnout se verifica en su impacto sobre la propia práctica de enseñanza en estos tres grandes aspectos mencionados.

CONCLUSIONES

A continuación, se detallan las conclusiones de la investigación realizada a la luz de los objetivos generales y específicos trazados en su comienzo.

A fin de estructurar estas conclusiones de una manera lo más clarificadora posible hemos decidido realizar una exposición basada en los diferentes bloques temáticos analizados con anterioridad en este trabajo, ya que la problemática general del *malestar docente* fue abordada desde dos grandes aspectos conceptuales: por un lado, las *causas y factores* que en el contexto laboral lo producen y, por otro, los *síntomas* que lo manifiestan en la práctica docente y que permiten detectarlo.

Es necesario recordar que nuestra investigación tuvo como objetivo general comprender cómo afecta el malestar docente a los profesores de una escuela secundaria de la ciudad de Rosario. Para ello, los objetivos específicos, exceptuando aquel por el cual se proponía describir los factores que inciden en dicho malestar, se orientaron a identificar y establecer los modos en que dicha problemática impacta en la labor docente.

Factores causantes del malestar docente

Las entrevistas realizadas han dejado en evidencia que el malestar docente es producido directamente en el contexto de enseñanza. Entre los factores principales de dicho estado se encuentran el *aumento de las exigencias* que sufre el cargo docente, tanto en lo que hace a la cantidad de demandas como al carácter de estas, más vinculadas en los últimos tiempos a situaciones que con anterioridad no eran pensadas como propias del campo docente. Este aumento de las exigencias no se ve compensado con un aumento de los recursos y el apoyo institucional paralelo, generando un desfase notorio entre recursos a disposición y demandas recibidas.

Otro factor destacado es la *intensificación de la tarea docente*. Esto hace referencia a que la mayoría de los docentes se ven obligados a tomar la mayor cantidad de horas cátedra posibles o a tomar más de un cargo a la vez, sumado al hecho, detectado en las entrevistas realizadas, de que los docentes a menudo completan la tarea desarrollada en la institución educativa fuera de ella, como ser la propia casa.

Lo que los entrevistados han dejado en claro al respecto es el núcleo de la producción de esta problemática: el malestar docente tiene como causante principal el desarreglo, la disparidad, la diferencia, cada vez más en aumento, entre cantidad y calidad de la demanda exigida al docente con respecto a los recursos tanto institucionales, como humanos y socioeconómicos con los que cuentan.

Impactos y manifestaciones del malestar docente

A medida que los factores causantes del malestar docente permanecen, aumentan y se profundizan en el tiempo, los síntomas o manifestaciones del mismo tienden a agravarse, como en un círculo vicioso en el cual se perjudica claramente el desempeño de la tarea docente.

Hemos descripto tres grandes síntomas que manifiestan el modo en que se impacta el malestar docente en la práctica de enseñanza.

En primer lugar, tenemos el *cansancio emocional*, caracterizado por una pérdida de la energía de la persona, expresado asimismo en la fatiga y el desgaste tanto psíquico como físico. Este agotamiento de las capacidades y aptitudes impacta directamente en la actividad docente.

Ambos entrevistados han afirmado que en numerosas oportunidades se encuentran disminuidos en sus capacidades para afrontar una clase, preparar un trabajo práctico o corregir un examen, generando en ocasiones, al no poder realizar estas tareas con normalidad, el acumulamiento de las obligaciones pendientes, lo que conlleva al aumento de las exigencias.

Que los docentes experimenten tanto cansancio físico como psíquico con regularidad hace que su capacidad de atención y creatividad disminuya e, incluso, se agudice con el tiempo, no pudiendo afrontar en tiempo y forma y con cierto régimen de calidad lo que se les demanda en su cargo.

En segundo lugar, nos encontramos con el síntoma que llamamos la *despersonalización*. Caracterizado con una actitud de aislamiento hacia los demás, conductas despectivas y tendencia a la irritabilidad, está asociado a la pérdida de una concepción estable y definida sobre la propia identidad, lo que repercute directamente sobre la labor a desempeñar ya que se pierden los objetivos, metas y modos de abordar las exigencias provenientes del entorno educativo.

Nuestros entrevistados han manifestado, en este sentido, que las constantes situaciones de irritabilidad o trato indiferente en el contexto de trabajo genera un ambiente en el cual la disposición emocional para afrontar las dificultades del rol docente se hacían más difíciles, al no contar con el apoyo de los pares o de la misma institución al respecto.

Al mismo tiempo, que un docente no esté vinculado emocionalmente de una manera saludable y beneficiosa con su práctica hace que estas mismas tiendan a empobrecerse, tornándose menos creativas y efectivas en su función.

Por último, lo que llamamos *baja realización personal* es un aspecto sintomático del malestar docente que, de algún modo, se desprende del aspecto mencionado con anterioridad. Es decir, el proceso de despersonalización conlleva, inevitablemente, a una disminución de la autoestima de la persona que percibe y vivencia que sus posibilidades de desarrollo y evolución en su tarea disminuyen o se encuentran limitadas.

La pérdida de motivación, en efecto, caracteriza a esta situación. Los docentes entrevistados han declarado expresamente que en general no se sienten con ánimos suficientes para diagramar nuevos proyectos, enfrentar los cambios propios de los tiempos actuales, o simplemente encarar el día a día de trabajo, por considerarlo rutinario, por un lado, y, por otro, cargado de nuevas e intensas demandas ante las cuales se ven institucionalmente desamparados.

* * *

La investigación precedente nos permitió arribar a una serie de conclusiones, las cuales, detalladas con anterioridad, trazan un panorama sobre una problemática amplia y compleja y siempre dispuesta a ser revisada y reformulada en trabajos posteriores.

Nuestro objetivo general de investigación fue abordado siguiendo una orientación cualitativa, en la cual el marco teórico propuesto permitió analizar con sumo detalle la información ofrecida por las entrevistas realizadas.

Consideramos que el malestar docente debe ser entendido tanto en lo que respecta a sus causas como a sus manifestaciones (ya que en ambos casos interviene el contexto institucional), las cuales, como hemos intentado dejar en evidencia tomando el caso de una institución educativa específica, repercuten de manera múltiple y profunda en la práctica de la enseñanza.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALLIAUD, A. *La biografía escolar en el desempeño profesional de docentes noveles*. Facultad de Filosofía y Letras, Universidad de Buenos Aires, 2004.

CISTERNA, F. *Categorización y triangulación como procesos de validación del conocimiento en investigación cualitativa*. Universidad del Bío Chillán, Chile, 2005. Consultado el 19 de Julio del 2018.

Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29900107>.

DAVINI, M. C. *La formación en la práctica docente*. Paidós, Buenos Aires, 2015.

DENZIN, N. K. *La ley de investigación: Una introducción teórica a los métodos sociológicos*. Publishing Company, Chicago, 1978.

DENZIN Y LINCOLN. *El manual sabio de la investigación cualitativa*. Gedisa, España, 2000.

ESTEVE ZARAZAGA, J. M. *El malestar docente*. Paidós Ibérica, Barcelona, 1994.

FREUDENBERGER, M., *El síndrome de agotamiento profesional en oncología Ed. Médica*. Editorial Médica Panamericana, Madrid, 2008.

MASLACH, C., JACKSON, SE. *MBI: El Manual del inventario de Maslach Burnout*. Edición de investigación, .Palo Alto, C.A. Universidad de California. 1981.

MAYS N, POPE C. *Investigación cualitativa en el cuidado de la salud: evaluación de la calidad en la investigación cualitativa*. BMJ, 2000.

SABINO, C. *El proceso de investigación*. Lumen, Buenos Aires, 1992.

PATTON, M. *Investigación cualitativa y métodos de evaluación*. Sage Publication, London, 2002.

VASILACHIS de Gialdino, I. (1992). *Métodos cualitativos. Los problemas teóricos epistemológicos*. Centro Editor de América Latina. Buenos Aires. 1992

ZABALA, J. *Estrés y Burnout: conceptos, causas y efectos*. Creative Commons, México, 2008. Consultado: el 22 de mayo del 2018.

Recuperado de: <http://blog.pucp.edu.pe/blog/estresdocente/2008/10/05/1-estres-y-burnout-conceptos-causas-y-efectos/>

ANEXOS

Encuesta sobre el malestar docente
(marque con una X en donde corresponda)

1. Nombre de pila
2. Género: Femenino Masculino
3. Edad: entre 20 a 30 entre 31 a 40 entre 41 a 50 mayor a 51
4. ¿En qué área de la docencia se desempeña?:

Aula administrativa ambas
5. Antigüedad de años en la docencia aproximadamente:

1 a 5 6 a 10 11 a 15 16 a 20 más de 21
6. Situación de revista: Titular suplente ambas
7. Cantidad de hs. cátedras frente al curso:

0 hs 1 a 10 hs 11 a 20 hs 21 a 30 hs más de 30 hs
8. Cantidad de hs aproximadas que le lleva preparar la clase

0 hs 1 a 2 hs 2 a 3 hs más de 3 hs
9. ¿Ha presentado síntomas físicos y/o psicológicos relacionados con el cansancio o estrés en la docencia? Sí No
10. ¿Ha tomado licencia por salud mental? Sí No

(Es una encuesta sobre el malestar docente, es voluntaria y los datos son absolutamente confidenciales.)

Gráficos de las encuestas

Gráfico 1

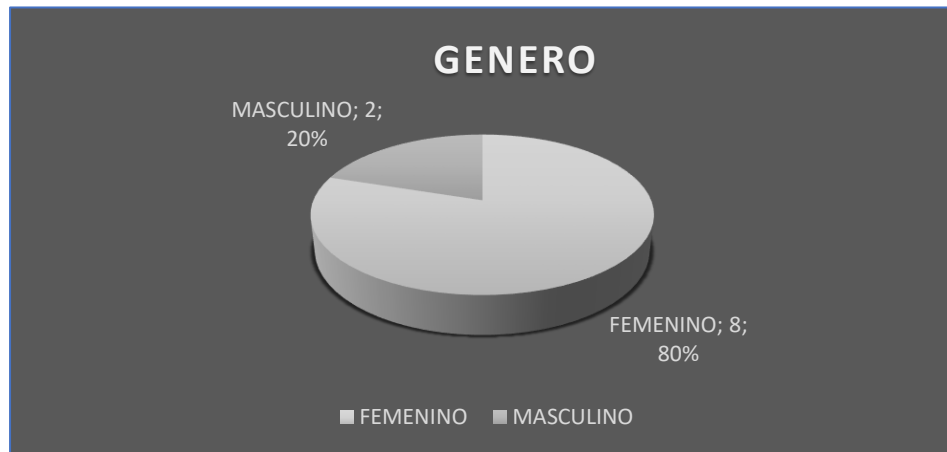


Gráfico 2

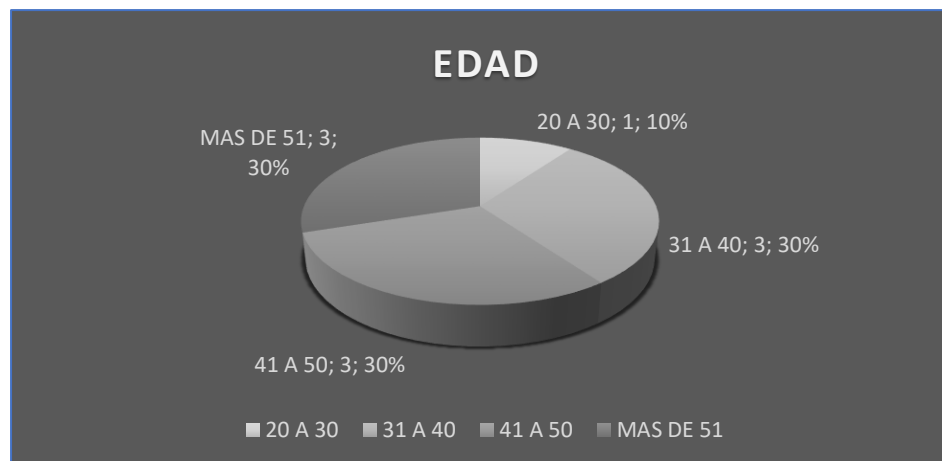


Gráfico 3

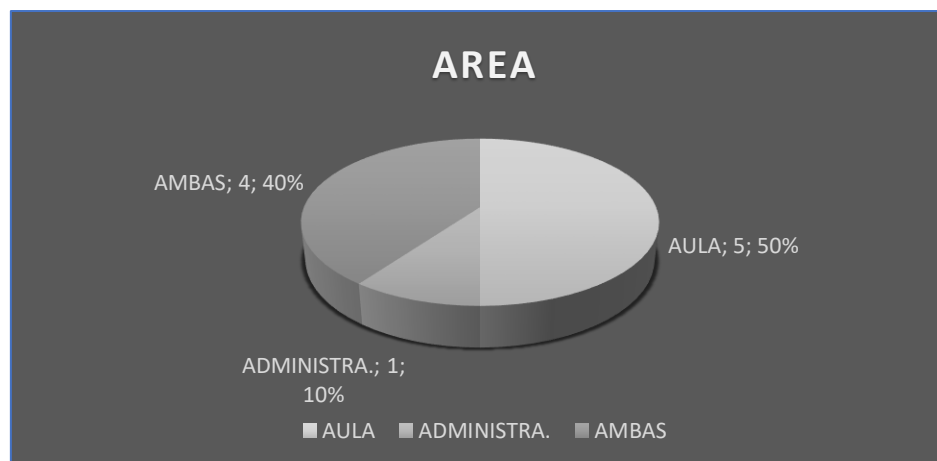


Gráfico 4

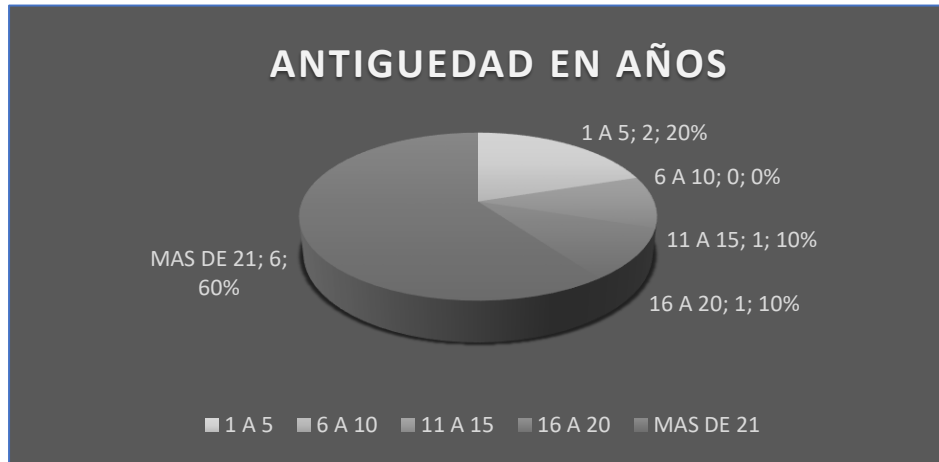


Gráfico 5

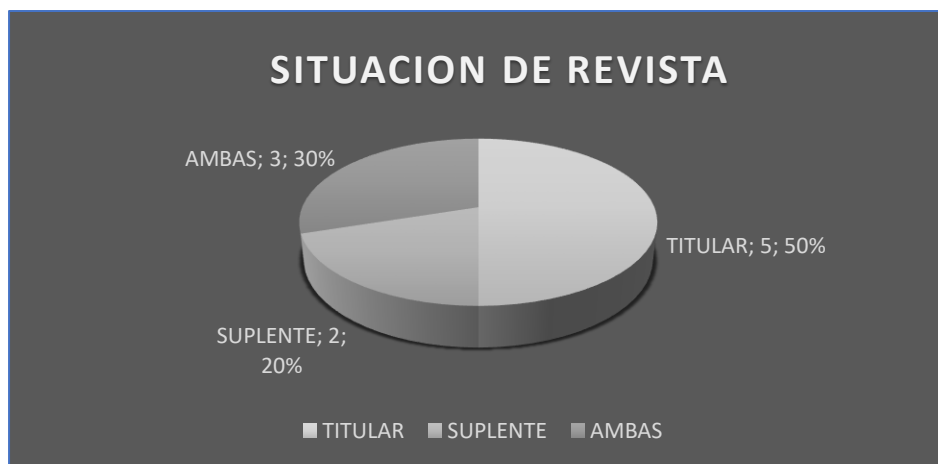


Gráfico 6

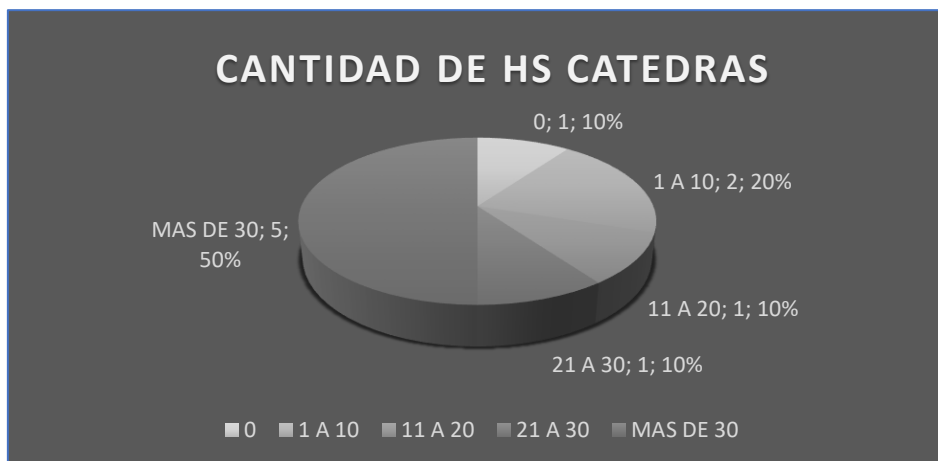


Gráfico 7

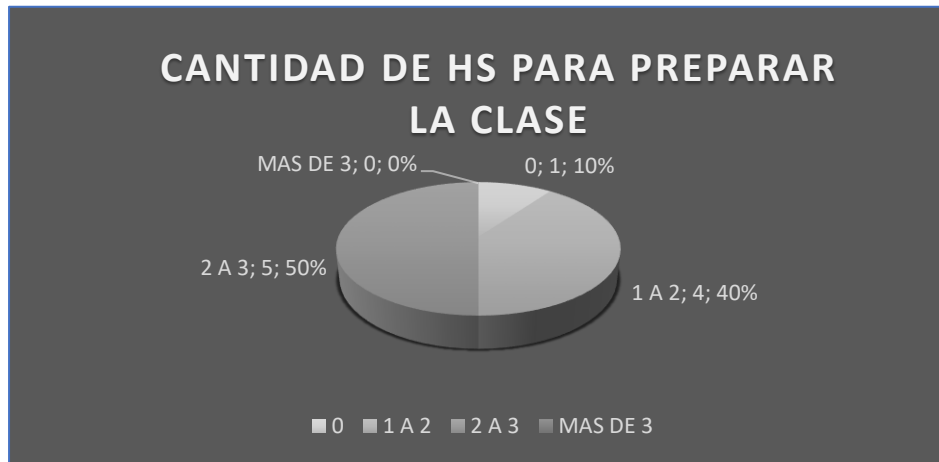


Gráfico 8

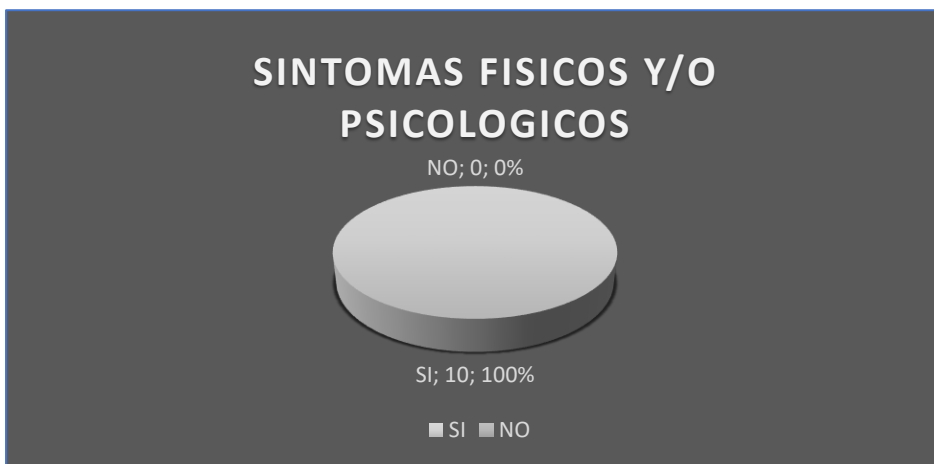
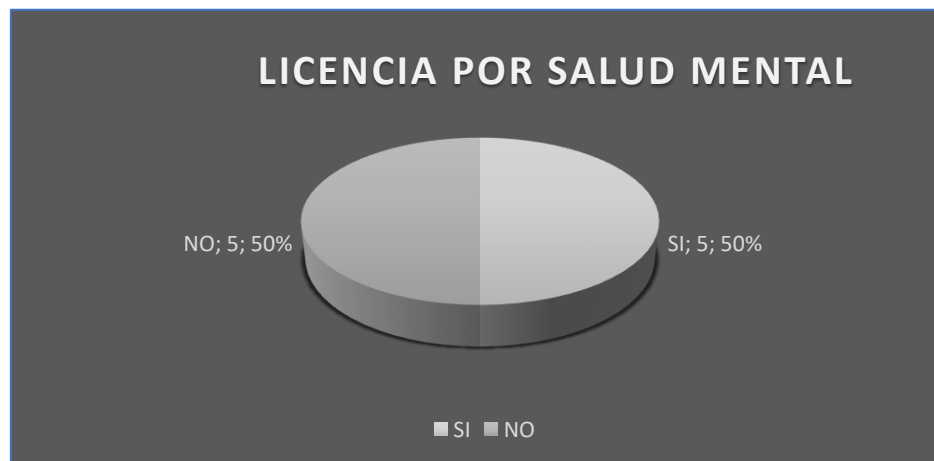


Gráfico 9



ENTREVISTA DOCENTE A

1) **¿Me podrías contar cuanto tiempo hace que sos docente?**

Hace 24 años que estoy en la docencia, en escuela secundaria.

2) **¿Tenes cargos u horas?**

Tengo dos cargos y horas titulares.

3) **¿Qué cambios notas a lo largo de tu trabajo?**

El cambio que noto más profundo es el gran deterioro en los valores de los chicos, muchos de ellos con grandes problemáticas, hay familias ausentes que no educan a sus hijos y somos nosotros los que debemos abordar las problemáticas. Yo pienso que cada vez tenemos que hacernos cargo de más cosas, de los problemas hasta familiares que traen los chicos a la escuela, pero al mismo tiempo la gente no valora al docente, lo ve como algo que no tienen tanta importancia para mejorar una sociedad.

El ambiente de trabajo empeoró en los últimos años; cada día cuesta más afrontar los problemas y uno termina desgastándose.

4) **¿Conoces el síndrome de Burnout?**

Si, lo escuche nombrar, tiene que ver con el cansancio

5) **¿Cuál sería una situación de malestar?**

Una situación de malestar sería la cantidad de horas de trabajo. Te afecta el cuerpo, tengo contracturas, dolores de espalda y cansancio en las piernas por pasar mucho tiempo dando clases.

Y por otro lado que muchas veces no hay materiales disponibles para trabajar, como tizas u hojas si se necesitan.

6) ¿Tuviste que tomar licencia por alguna causa?

He tomado licencias por distintos síntomas de salud mental. Los alumnos llegan a clase con problemas personales y necesitan que el docente se haga cargo porque no tienen otra alternativa, entonces tenés que escucharlos, estar atento a cómo se sienten y si les pasó algo que los perjudique como personas, esto también es muy desgastante, porque si bien creo que el docente debe ocuparse de esto y ayudar todo lo que pueda a veces se hace difícil lidiar con tantos problemas que exceden a la escuela. Me tomé licencia varias veces por el agotamiento que causa tener a cargo tantas cosas, uno termina colapsando.

7) ¿Disfrutas tus tiempos libres?

Si, disfruto mis tiempos libres.

8) ¿Sentís exigencia en tu trabajo?

Si, en la cantidad de horas de trabajo, no podemos vivir con un solo cargo y súmale las horas que trabajamos en casa para corregir y planificar las actividades.

9) ¿Sentís que estás cansado?

Si, ¡muchísimo! Es muy mental el cansancio, sentís que te quedas sin nada de energía y es muy difícil recuperarla porque al día siguiente volvés a enfrentarte con los mismos problemas o incluso hasta con más problemas.

10) ¿Notas algún cambio en tu carácter en ciertas situaciones?

A veces hay cambios en lo que respecta a las relaciones humanas. En muchas ocasiones los docentes están de mal carácter y no nos ayudamos entre nosotros cuando alguien lo necesita o hay que hacer alguna actividad en conjunto... Hay mucho desinterés y eso se nota.

11) ¿Dónde organizas el trabajo de la clase?

El trabajo de clases lo realizo en mi casa, por no tener tiempo real. La gente piensa que uno termina de cumplir su horario y listo, pero no, tenés que planificar mucho fuera de clases, corregir los exámenes o los trabajos prácticos, sacar las fotocopias si hay que desarrollar alguna actividad especial, todo eso.

12) ¿Crees que el malestar o el estrés influye en la enseñanza? ¿Qué opinas al respecto?

Obvio que el malestar influye en la enseñanza en gran medida, es lo más relevante. Si estamos estresado no podemos afrontar nuestra tarea que es la de educar. La verdad es que cuesta verse de acá a un futuro creciendo como docente ya que todos sabemos que hay muchas cosas que te lo impiden, empezando por el clima de trabajo que no siempre es bueno y que el cansancio hace que uno no tenga ganas de proyectar muchas cosas. Me siento como estancado y no creo que vaya a cambiar.

13) ¿Quisieras agregar algo, que creas que no preguntamos pero que es muy importante para entender este tema?

Si quisiera agregar si existen programas y actividades destinadas al tratamiento y prevención del estrés.

ENTREVISTA DOCENTE B

1) ¿Me podrías contar cuanto tiempo hace que sos docente?

Tengo 30 años de antigüedad en la docencia.

2) ¿Tenes cargos u horas?

Tengo el máximo de horas.

3) ¿Qué cambios notas a lo largo de tu trabajo?

Lo que más me llama la atención es la desvalorización de la tarea docente y la situación en la que llegan los chicos a la escuela. Las familias ya no educan y nosotros tenemos que hacer todo y para colmo cada vez aumenta más esto y la escuela no nos ayuda, no nos dan más herramientas o espacios para hacerlo. En reuniones con padres hasta te pueden insultar, el respeto al docente se ha perdido.

4) ¿Conoces el síndrome de Burnout?

Lo conocí cuando me hablaste de tu investigación.

5) ¿Cuál sería una situación de malestar?

Hay muchas, la mayoría de las escuelas se encuentran en malas condiciones edilicias, revoques que se caen, baños con falta de agua, falta de calefacción, y la falta de recursos pedagógicos, en la mayoría de los casos llevo el material impreso desde mi casa para poder trabajar con mis alumnos.

6) ¿Tuviste que tomar licencia por alguna causa?

Si he tomado licencia, una de las tantas fue porque me quede sin voz de tanto gritar. A veces hay que tratar de resolver sin que nadie te ayude y te sentís desamparada y eso te afecta a tu manera de actuar.

7) ¿Disfrutas tus tiempos libres?

Los fines de semana disfruto el tiempo libre con mi familia, en la semana solo me dedico a la escuela.

8) ¿Sentís exigencia en tu trabajo?

Si, me hago cargo de conflictos que exceden lo pedagógico, mis alumnos me cuentan problemas familiares, otros con hambre, en la clase salen temas de violencia, bullying, entre otros.

9) ¿Sentís que estás cansada?

Llego a mi casa muy agotada. El ir y venir de una escuela a la otra hace que estés a las corridas y eso te cansa sin dudas. Terminas el día con un ánimo de perros y sin fuerzas y con la cabeza como embotada.

10) ¿Notas algún cambio en tu carácter en ciertas situaciones?

Al final del día. Dan ganas de dejar todo a veces y dedicarse a otra cosa porque uno pone mucho esfuerzo y quiere lograr cosas en la escuela o personalmente como docente, pero te das cuenta con el tiempo que nada de lo que pasa te ayuda y parece que nada cambia y todo empeora. Ya no tengo las mismas ganas que antes de estar en la escuela y aunque suene mal menos todavía de compartir momentos con los otros docentes, ya que uno se siente cansado y hay como una apatía que te baja las energías también. No me siento cercana a mis alumnos tampoco, quizás por el cansancio o porque uno no se siente cómodo en la escuela, pero me siento yo misma cuando estoy en otro lugar, fuera de la escuela.

11) ¿Dónde organizas el trabajo de la clase?

El trabajo lo organizo en mi casa, y si tengo un espacio libre, casi nunca, en la escuela.

12) ¿Crees que el malestar o el estrés influye en la enseñanza? ¿Qué opinas al respecto?

Creo que influye mucho, se hace difícil enseñar sin recursos y súmale la jornada laboral extensa, te cansa la cabeza pero el cuerpo también sufre, tantas horas que te agarran dolores en las cervicales, en el cuello, en todo el cuerpo.

13) ¿Quisieras agregar algo, que creas que no preguntamos pero que es muy importante para entender este tema?

Agregaría una pregunta, ¿los docentes están preparados para afrontar las nuevas problemáticas de la sociedad sin estresarlos?