

# “Y POR CASA, ¿CÓMO ANDAMOS?” ESPACIO DE INTERCAMBIO Y ACOMPAÑAMIENTO DOCENTE

---

*María Laura Castignani<sup>1</sup>, Paula Chilo<sup>2</sup>, Lisandro Inclán<sup>3</sup>, Victoria  
Moreno<sup>4</sup>, Alejandra Olhaberry<sup>5</sup>*

COLEGIO NACIONAL “RAFAEL HERNÁNDEZ”

## Introducción

Desde la sanción de la Ley Nacional 26.150 de Educación Sexual Integral (ESI) en el año 2006, ha corrido mucha agua bajo el puente y quedan aún muchos caminos por desandar.

---

1 Doctora en Psicología, Licenciada, Profesora en Psicología y Especialista en Orientación Educativa y Ocupacional (UNLP). Docente ordinaria de la Facultad de Psicología de la UNLP. Fue becaria del Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (CONICET) y de la Comisión de Investigaciones Científicas de la provincia de Buenos Aires (CIC). Desde el año 2009 participa de proyectos de investigación acreditados por la Secretaría de Ciencia y Técnica de la UNLP. Categoría III. Actualmente también se desempeña como coordinadora del turno mañana del Departamento de Orientación Educativa (DOE) del Colegio Nacional “Rafael Hernández” (UNLP).

2 Licenciada y Profesora en Psicología. Facultad de Psicología (UNLP). Integrante del Equipo del Departamento de Orientación Educativa, Colegio Nacional “Rafael Hernández”. Profesora de la Asignatura Psicología, Colegio Nacional “Rafael Hernández”.

3 Licenciado en Psicología. Integrante del departamento de Orientación Educativa turno mañana del Colegio Nacional “Rafael Hernández” La Plata.

4 Licenciada en Psicología UNLP. Integrante del Departamento de Orientación Educativa del turno mañana del Colegio Nacional “Rafael Hernández”, UNLP.

5 Licenciada en Trabajo Social (Universidad Nacional de Lanús). Profesional de Equipo de Orientación en Colegio Nacional “Rafael Hernández” de la Universidad Nacional de La Plata. Profesional de Supervisión de personas en conflicto con la Ley Penal en Patronato de Liberados del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos de la Provincia de Buenos Aires.

Para sostener el objetivo de la plena y efectiva implementación de la ley creemos que sigue siendo prioridad interrogarnos sobre cómo aportar a la potencia de la transversalidad que la misma propone. En este sentido, las articulaciones disciplinares en los equipos de trabajo, los contenidos curriculares efectivamente diversos, la incorporación de otros actores de la comunidad educativa (en sentido amplio) son claves para pensar la sexualidad de manera integral en coordinación con las asignaturas y comisiones de trabajo institucionales específicas.

Creemos que la lectura y acción de quienes nos ocupamos de poner la ESI en movimiento están orientadas a seguir transformando la cultura en su totalidad, pero es la cultura institucional, en esta ocasión, la que nos convocó a la escritura.

El término institución es un concepto abstracto, un cuerpo normativo jurídico-cultural compuesto de ideas, valores, creencias, leyes, etc. que determinan una forma de intercambio social. Ejemplos de instituciones son la sexualidad, el trabajo, la vejez, la justicia, la religión. Ordenan, legitimar y normalizar el comportamiento (...) a través de la asignación -explícita o implícita- de funciones y roles. (Fernández & Curbelo, 2018, p.51)

La cultura institucional también está constituida por aquellas creencias tácitas que operan y se manifiestan en cada una de las situaciones y prácticas concretas de todos los sectores y trabajadores de la institución de la que se forma parte.

La Ley Nacional 27.499 (Ley Micaela. Capacitación en género y violencia contra las mujeres, 2006) establece la obligatoriedad de la formación y capacitación permanente en la temática de género y violencia contra las mujeres para quienes ocupan funciones en los tres poderes del Estado. Junto a otras, forma parte del marco legal que regula nuestra práctica y que recuperamos aquí, en su espíritu. Se apunta a la adquisición de herramientas, deconstrucción de prejuicios

cios y saberes cristalizados en cada unx de nosotrxs como trabajadores y personas en contacto permanente con niñxs y adolescentes.

“También lxs adultxs somos sujetos de la ESI” es una afirmación que busca conmovir uno de los prejuicios instalados en las instituciones: que la ESI es sólo para lxs chicxs.

Los encuentros de capacitación, debate y reflexión a los que asistimos, y que seguirán formando parte de nuestra labor cotidiana, erosionan lentamente las prácticas -mayormente involuntarias- que van a contramano de afianzar la educación en la equidad. Más allá de la imposibilidad estructural de erradicar todas las inequidades, que las identifiquemos y hagamos ese trabajo con nosotrxs mismxs va construyendo y habilitando otro tipo de cultura institucional que es aquella a la que aspiramos.

En este texto nos referiremos a uno de los proyectos del equipo del Departamento de Orientación Educativa (DOE). El mismo consistió en un “Espacio de Intercambio y Acompañamiento Docente” (EIAD) para docentes del ciclo superior (4°, 5° y 6°) que se llevó adelante vía Zoom, durante tres jornadas consecutivas, previo al receso invernal de este ciclo lectivo.

## **¿De qué lugar partimos?**

Desde el Aislamiento Social, Preventivo y Obligatorio de marzo del año 2020 nos vimos atravesadxs alumnxs, familias y trabajadores por el contexto de la pandemia. Se requirió del compromiso de sostener la actividad de manera virtual y, además de lo inmediato de la experiencia, comenzaron a aparecer producciones escritas desde el campo educativo. Allí se daba cuenta de una serie de efectos de lo vivido en el contexto, tanto sobre la tarea laboral como el resto de los aspectos de nuestras subjetividades.

Surge la pregunta sobre qué afectaciones subjetivas estaban atravesando al cuerpo docente, tanto en lo íntimo de la docencia como

en lo personal. Partimos de la idea de que los sucesivos cambios respecto a lo presencial-virtual, junto a la reformulación constante de las pautas institucionales académicas, merecían un espacio que dé lugar a la experiencia de aquellos que estaban sosteniendo y transitando lo educativo desde sus casas.

Nuestro trabajo en el Departamento de Orientación Educativa también requirió de coordinar encuentros periódicos llevados a cabo a través de videollamadas. Uno de los resultados de compartir nuestras experiencias de trabajo fue pensar e instalar algunas pautas, que antes no existían, para el cuidado de nuestras subjetividades en la tarea con modalidad virtual. Siguiendo esta línea de no “descuidar los cuidados” y no sólo “pasar agenda” de trabajo diseñamos la experiencia que queremos compartir aquí.

## **Espacio de intercambio y acompañamiento docente**

Este espacio fue pensado para acompañar al equipo docente en su tarea durante la pandemia, entendiendo las dificultades subjetivas que supuso atravesar esta etapa. Intentamos dar lugar a las afectaciones de todxs, proponiendo un trabajo conjunto.

Para una mejor organización se convocó a lxs docentes en tres jornadas consecutivas vía Zoom (no era posible en ese momento realizar el encuentro de otro modo). La actividad propiamente dicha se dividió en dos momentos y un cierre:

- Primer momento: se compartió en la pantalla un Power Point con datos, información y análisis porcentuales de las muestras, para cuya elaboración se consultaron: la Encuesta “Experiencias de enseñanza en clave Pandemia 2020” realizada a docentes del Colegio Nacional de La Plata; el trabajo realizado en la Universidad de Rosario: “Balance y perspectiva sobre el trabajo docente en contexto de pandemia” por su claridad

y su muestra ampliada y numerosa, y el Documento de UNICEF: “Estudios sobre los efectos en la Salud Mental de niñas, niños y adolescentes por COVID-19”.

- Segundo momento: espacio de diálogo abierto. Síntesis de lo dialogado y presentación de una propuesta de trabajo, recepción de preguntas y sondeo de factibilidad de la misma.

La estructura de la presentación, con el soporte del Power Point, incluyó una historización y segmentación del tiempo transcurrido desde marzo de 2020 hasta el momento en tres partes. Las nombramos como “Pasaje a la virtualidad”, “Nueva (semi) Presencialidad” y finalmente, “Nueva virtualidad”, aludiendo al retorno a la tarea completamente virtual estipulada en ese entonces. Creíamos importante nombrar de algún modo, al menos provisorio, esos momentos bisagra que obligaron a cambios importantes que afectaron la tarea docente a la par que todas nuestras vidas se veían afectadas.

Sin ir más lejos, cuando pensamos la propuesta de trabajo con la que concluiríamos el espacio, el escenario era de retorno post vacaciones con modalidad virtual total y a él nos referíamos como “Nueva Virtualidad”. Finalmente, el día anterior al primer encuentro se habilitó nuevamente el sistema de la semipresencialidad con burbujas por división. Nos encontramos, una vez más, con la dinámica siempre sujeta a cambios que la pandemia nos presenta.

Se incluyeron los resultados que se consideraron más descriptivos de la tarea y de las afectaciones subjetivas de lxs trabajadores, que tomamos de las encuestas que realizó el colegio a nuestro plantel docente, publicadas oportunamente. Las citas incluidas (afirmaciones textuales) extraídas del trabajo “Balance y perspectiva sobre el trabajo docente en contexto de pandemia” de la Universidad Nacional de Rosario nos ayudaron a visibilizar aspectos disparadores del diálogo, ya sea desde la identificación o desde el desacuerdo.

En los días de los encuentros se mencionaron aspectos afectivos, sociales, económicos (como el equipamiento y la conectividad nece-

saria para el trabajo) convivenciales y de los espacios de intimidad. Se resaltó la necesidad de reinventarse en el ámbito virtual y recordaron haber sentido, al inicio de esa modalidad, la carencia de herramientas tecnológicas para poder responder a las necesidades del grupo de estudiantes (sensación de que nada de lo preparado servía). Se habló también sobre la dificultad en relación a cómo vincularse con los grupos, donde la mayoría se conectaba con la cámara apagada y con participación mínima a través de los micrófonos.

Respecto al impacto subjetivo de la virtualidad, sintieron la presión de la readaptación permanentemente. Si bien notan diferencias positivas respecto al año pasado (capacitaciones, encuentros, etc. propuestos por el Colegio), consideraron estar transitando un año difícil. Desde lo institucional se tomaron decisiones que organizaron el trabajo virtual y eso permitió trabajar con más libertad. De todos modos, perciben mucho cansancio propio y de estudiantes. Se llega a la idea de que la virtualidad requiere otro gasto de energía, distinto a la presencia, donde además lo educativo compite con lo doméstico y en ocasiones lo invade. La cámara ya no sólo expone a la mirada de lxs otrx, sino también a la mirada sobre sí mismxs.

Lxs docentes tienen su propia realidad, y a menudo es difícil sostener cierta didáctica que permita transmitir los contenidos. Se mencionó también los trabajos de acordar criterios al interior del equipo docente (lo que suponía el trabajo de la jerarquización de contenidos prioritarios).

Otra de las diferencias que mencionaron entre un año y otro del trabajo en la virtualidad es sobre la calificación de lxs alumnxs. Concordaron en que actúa como un incentivo y una motivación, porque muchas veces ser evaluados les permite saber dónde están parados y qué aspectos reforzar o modificar (según lo dicho por lxs mismxs alumnxs).

Surgió la pregunta “¿cómo se pondera una trayectoria cuando hay problemas de conexión provocadas por situaciones de angustia o donde interfiere la subjetividad al aparecer en cámara y/o encender

el micrófono?”. En estos casos la nota funciona como una carga. No les quedó muy clara la necesidad de que lxs alumnxs deban justificar el motivo de la no conexión (existe un porcentaje establecido de asistencia virtual como criterio de evaluación) ya que la exigencia de la conexión con la cámara encendida generó, en ocasiones, malestar y frustración. A algunxs docentes esa tensión les presenta un conflicto que verdaderamente lxs interpela. Se comentó que la distancia que impone a veces lo virtual agobia. Se intenta reproducir la lógica de un aula, de una clase, pero resulta ficticia. No están en la escuela, están en la casa, lidiando como pueden con el encierro.

Para otrxs docentes los nuevos lineamientos respecto a la calificación, en cambio, les permitieron distinguir entre diferentes tipos de trayectorias y utilizar el recurso de hacer uso del casillero de “observaciones” en las planillas de evaluación como un espacio para incluir matices en la norma.

Se comentaron qué estrategias habían inventado y varios han planteado durante la clase tomarse una pausa de lo académico. Valoran conocer a lxs alumnxs y establecer una relación más empática, donde se contempla que todxs estamos atravesadxs por la pandemia y eso nos afecta de diferentes maneras. Consideraron fundamental, ahora aún más, que cuando quien está al frente de la clase habla con el grupo sobre lo que siente hace lazo. Creen que hay momentos pertinentes para que lxs alumnxs sepan qué les pasa a sus docentes (mal día, dolor de cabeza, etc.). Es importante trabajar para que el tiempo virtual no esté sólo enfocado en optimizar la transmisión de contenidos. Resulta imprescindible buscar acuerdos e intentar motivar a partir de reconocer la frustración que genera la desconexión con sus propias trayectorias escolares.

## Recapitulando

La situación de cambios y la incertidumbre generalizada (e inevitable) dio lugar a mencionar el obstáculo real o sentido de no llegar a conocer lo suficiente a los grupos para atender las necesidades particulares, sobre todo cuando el vínculo está determinado con el *delay* de lo virtual. Se charló sobre el desarrollo y los ajustes de las propuestas pedagógicas, los contenidos y las modalidades de evaluación, la incomodidad que producía tener que informar que no se había completado la materia en el cierre de notas, el temor a desmotivar a lxs estudiantes en este contexto.

Algunxs docentes compartieron el tiempo que se tomaron para charlar sobre cómo estaban todxs, compartiendo su hartazgo del Zoom también. Por momentos se puso en tensión el concepto de intimidad y se mencionó la incomodidad que surge por el temor a invadir.

Incorporamos en el cierre del encuentro la propuesta de que el DOE trabajase junto a docentes en las clases de Zoom luego del receso de invierno, más allá de estar disponibles para situaciones puntuales.

Pensamos en restituir la afectividad en las clases virtuales para también evitar que la vorágine de los tiempos nos ponga en urgencia. Tomamos el documento elaborado por UNICEF (2021) “Estudios de Salud Mental de niñas, niños y adolescentes por COVID-19” que recomienda “promover el sostenimiento de la dimensión socio-afectiva de los procesos de enseñanza en actividades sincrónicas virtuales cuando no sea posible la escuela presencial”. De esta manera, trabajaríamos en algunos momentos de clases para no sumar horas de conexión extralaborales; produciríamos un diálogo para dar lugar a conocernos; y acompañaríamos el surgimiento de nuevas situaciones, tengan o no que ver con la virtualidad.

Los tres grupos de docentes consideraron viable la propuesta y estuvieron interesados en hacer intercambios por cursos para abordar el trabajo con los grupos e intentar ubicar sus necesidades particulares.

## ¿Hacia dónde vamos? Reflexiones a modo de cierre

La misma pregunta nos esboza una respuesta, porque hemos construido un rumbo que subyace a la coyuntura. Contrariamente a lo que podría pensarse, hay muchísimas personas interesadas en dar lugar a lo incierto como modalidad de trabajo y construir un modo inédito de responder a la complejidad. La incertidumbre e incomodidad estaba y estará siempre presente en torno a la ESI, mucho antes de la pandemia. Creemos que el DOE puede acompañar a docentes, preceptorxs, directivxs, alumnxs y otras instancias institucionales (unx a unx y como grupo) para alojar esas afectaciones. En este caso lxs docentes de distintas asignaturas se encontraron hablando entre sí, hablando con nosotrxs, haciendo referencia a sus estudiantes y lo consideramos un precedente muy valioso.

Tenemos la convicción de que la escucha y la disponibilidad a sostener la presencia con quienes confían en nosotrxs como interlocutores muchas veces genera más entusiasmo que incertidumbre o incomodidad. Puede habilitar circuitos ampliados de comunicación que no necesariamente coinciden con las instancias burocráticas. La pausa ayuda a discutir, cuestionar, pensar o repensar lo que ya se hizo y parece ser el camino más sólido al momento de diseñar, reorientar o cambiar estrategias de acción.

Para concluir, volvemos a la cultura institucional, aquella a la que aludimos en el título como “casa”. Les proponemos evocar una gran diferencia que seguramente todxs han experimentado: no es lo mismo cuando en nuestro trabajo una situación nos encuentra dispuestxs a recibir lo que surja, lo charlamos y lo pensamos -aún en sus inmensas complejidades- que sentirse mortificadxs por el efecto aplastante de la repetición de la respuesta automática (nuestra o de otrxs). Entendemos que a veces es posible y a veces no, pero no hay nadie que esté de un lado o del otro siempre.

## **Bibliografía**

- Fernández R., Juan E. y Curbelo, E. (2018). Sobre el concepto de institución. X Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología XXV Jornadas de Investigación XIV Encuentro de Investigadores en Psicología del MERCOSUR. Facultad de Psicología - Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires. Disponible en: <https://www.aacademica.org/000-122/145>
- Ley Nacional 26.150. Programa Nacional de Educación Sexual Integral, 2006.
- Ley Nacional 27.499. Ley Micaela. Capacitación en género y violencia contra las mujeres, 2019.
- UNICEF (2021). Estudio sobre los efectos en la salud mental de niñas, niños y adolescentes por COVID-19. Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia. Buenos Aires, Argentina.