

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SALTA

FACULTAD DE ARTES Y CIENCIAS

LICENCIATURA EN PSICOLOGÍA

Trabajo Integrador Final

“Nivel de satisfacción laboral y condiciones laborales en maestros de grado del Centro Educativo Fe y Alegría N° 8.171 de Salta-Capital, año 2.022”.

Alumna: Analia Nancy Mamani

Director: Lic. Andrés Oscar Baum

Salta, 2.023

Autoridades de la Universidad Católica de Salta

Rector: Ing. Rodolfo Gallo Cornejo

Vicerrectora Académica: Mg. Constanza Diedrich

Secretaria General: Mg. Lic. Silvia Álvarez

Autoridades de la Facultad de Artes y Ciencias

Decano de la Facultad de Artes y Ciencias:

Lic. María Medina Bouquet

Secretaria Académica: Dra. Adriana Ibarguren

Departamento de Psicología

Jefa del Departamento de Psicología: Lic. Sonia Guijarro Cárdenas

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	14
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	17
Preguntas de investigación.....	17
Objetivos	17
Justificación.....	18
Antecedentes	21
Deficiencias en el conocimiento	29
Consecuencias de la investigación.....	30
MARCO TEÓRICO.....	32
Capítulo I: La satisfacción laboral	32
Reseña histórica de la satisfacción laboral.....	32
Conceptualización de la satisfacción laboral	33
Enfoques de estudio de la satisfacción laboral.....	34
Teorías de satisfacción laboral	36
Elementos que influyen en la satisfacción laboral	42
Efecto de la satisfacción laboral sobre el desempeño del empleado.....	43
Maneras en que se expresa la insatisfacción	45
Satisfacción laboral docente: Factores extrínsecos e intrínsecos.....	46
Capítulo II: Condiciones laborales.....	48
Conceptualización.....	48
Condiciones materiales	49
El contenido del trabajo	50
Duración y configuración del tiempo de trabajo.....	52
Condiciones sociales	54
Capítulo III: El maestro de grado.....	56
MARCO INSTITUCIONAL	61

Federación Internacional Fe y Alegría.....	61
Centro Educativo Fe y Alegría N° 8.171	62
METODOLOGÍA	69
Anticipación de sentido.....	69
Definiciones conceptuales de las variables	69
Definiciones operacionales de las variables.....	69
Tipo y nivel de investigación	72
Diseño	73
Población y muestra	74
Recolección de datos.....	75
Procedimiento para la recolección de los datos	83
ANÁLISIS DE DATOS	85
Características de los maestros de grado.....	87
Nivel de satisfacción laboral	95
Características de las condiciones laborales	135
Relación entre nivel de satisfacción laboral y condiciones laborales	153
CONCLUSIONES	159
SUGERENCIAS	168
DISCUSIONES.....	169
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	171
ANEXOS.....	180
Anexo I: Nota de autorización	181
Anexo II: Consentimiento Informado	182
Anexo III: Modelo de cuestionario	183
Anexo IV: Escala de satisfacción laboral para docentes (ESLA-educación)	184
Anexo V: Modelo de entrevista	188
Anexo VI: Matriz de datos de la ESLA- educación.....	190

Anexo VII: Bitácora de campo	195
Anexo VIII: Entrevistas	198
Anexo IX: Bitácora de Análisis	247
EVALUACIÓN.....	292

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.....	70
Tabla 2.....	71
Tabla 3.....	87
Tabla 4.....	88
Tabla 5.....	89
Tabla 6.....	90
Tabla 7.....	91
Tabla 8.....	93
Tabla 9.....	93
Tabla 10.....	95
Tabla 11.....	97
Tabla 12.....	98
Tabla 13.....	98
Tabla 14.....	99
Tabla 15.....	99
Tabla 16.....	100
Tabla 17.....	100
Tabla 18.....	100
Tabla 19.....	101
Tabla 20.....	101
Tabla 21.....	102
Tabla 22.....	102
Tabla 23.....	102
Tabla 24.....	103
Tabla 25.....	103
Tabla 26.....	104

Tabla 27.....	104
Tabla 28.....	104
Tabla 29.....	105
Tabla 30.....	105
Tabla 31.....	106
Tabla 32.....	106
Tabla 33.....	106
Tabla 34.....	107
Tabla 35.....	107
Tabla 36.....	108
Tabla 37.....	108
Tabla 38.....	108
Tabla 39.....	109
Tabla 40.....	110
Tabla 41.....	112
Tabla 42.....	113
Tabla 43.....	115
Tabla 44.....	118
Tabla 45.....	120
Tabla 46.....	122
Tabla 47.....	125
Tabla 48.....	127
Tabla 49.....	130
Tabla 50.....	132
Tabla 51.....	158

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1	64
Figura 2	67
Figura 3	88
Figura 4	89
Figura 5	90
Figura 6	91
Figura 7	92
Figura 8	93
Figura 9	94
Figura 11	115
Figura 12	117
Figura 13	117
Figura 15	120
Figura 16	121
Figura 17	122
Figura 18	124
Figura 19	124
Figura 20	126
Figura 21	127
Figura 22	129
Figura 23	129
Figura 24	131
Figura 25	132
Figura 26	134
Figura 27	134

Figura 28 160

Figura 29. 161

Dedicatoria

A Dios, por su infinito amor y guiarme en mi camino.

A mis padres, Marcelino Mamani y Beneranda Benitez, quienes me acompañan desde el cielo, sus palabras y afecto siempre habitan en mi interior. Honro sus vidas en el bien que pueda hacer.

¿Con qué pagaré al Señor,

todo el bien que me hizo?

Alzaré el cáliz de salvación

e invocaré al Señor.

Te ofreceré un sacrificio de alabanza,

e invocaré tu Nombre;

cumpliré mis votos al Señor,

en presencia de su pueblo.

Gloria al Padre, al Hijo y al Espíritu,

ahora y siempre;

al Dios que es, que era y que vendrá,

por los siglos de los siglos.

(Cfr. Salmo 115)

Agradecimientos

A mi director, Oscar Baum por su confianza y predisposición atenta.

A Fernanda Herrera, por enseñarme hacer fácil lo difícil.

A Jorge Manzaraz por la bibliografía recomendada y sus lecturas.

Al Centro Educativo Fe y Alegría, a sus directivos y docentes por aceptar amablemente ser partícipes de la investigación.

A los profesores de la carrera, por todo el aprendizaje, experiencia y conocimientos brindados de manera altruista.

Al tribunal de tesis por las devoluciones y sugerencias que guiaron en la construcción de la investigación.

A Nora Pacheco y Daniel Aguirre, por el excelente servicio prestado en el departamento de psicología.

A David Flores por su ayuda técnica e informática.

A todas las personas que me brindaron su amistad y ayuda a lo largo de la carrera.

A mis hermanos, Patricia, Alejandra y Juan Mamani, por sostenerme en mis debilidades.

Resumen

El objetivo principal de esta investigación fue conocer la relación entre el nivel de satisfacción laboral docente y las condiciones laborales en 27 maestros de grado del turno mañana y tarde del Centro Educativo Fe y Alegría N° 8.171 durante el segundo cuatrimestre del año 2.022 en Salta Capital, Argentina. El estudio se realizó desde el encuadre de la psicología laboral y organizacional siguiendo la teoría bifactorial de de Frederick Helbertz. Se trata de un estudio de caso donde la información recolectada fue analizada siguiendo el método cualitativo y cuantitativo; de tipo descriptivo y alcance explicativo. Los instrumentos de recolección fueron entrevistas y escala de satisfacción laboral para docentes (ESLA-educación) de Oros y Main (2004). Entre sus resultados se sostiene el nivel de satisfacción laboral es medio en el 67% de los maestros de grado. La relación que guardan las condiciones laborales con la satisfacción laboral se refleja en las cuatro dimensiones de la tarea, socio-organizativa, motivacional y autorrealización. En los maestros hay un predominio de los factores intrínsecos más que extrínsecos de satisfacción laboral. La comunicación, motivación, integración, vocación y sentido de logro reflejan mayor satisfacción, mientras que el tiempo de descanso durante la jornada laboral refleja insatisfacción.

Palabras claves: Satisfacción laboral- condiciones laborales- maestros de grado- psicología laboral y organizacional- teoría bifactorial.

Abstract

The main objective of this research was to determine the relationship between the level of job satisfaction and working conditions among 27 grade teachers of the morning and afternoon shifts of Centro Educativo Fe y Alegría No. 8.171 during the second quarter term of the school year 2022 in Salta Capital, Argentina. The study was carried out considering the principles of work and organisational psychology and following Frederick Herzberg's bifactor theory. It is a case study where the information collected was analysed observing the qualitative and quantitative methods; descriptive and explanatory in scope. The collection instruments were interviews and Oros and Main's (2004) Job Satisfaction Scale for Teachers (ESLA-education). According to the results, the level of job satisfaction was found to be medium in 67% of the grade teachers. The relationship between working conditions and job satisfaction is reflected in the four dimensions of task, socio-organisational, motivational and self-fulfillment. It was also found that there is a predominance of intrinsic rather than extrinsic factors of job satisfaction among the teachers. Communication, motivation, integration, vocation and sense of achievement reflect higher satisfaction, whereas time off during the working day reflects dissatisfaction.

Key Words: Job satisfaction - working conditions - teachers - work and organisational psychology - bifactor theory.

INTRODUCCIÓN

En la actualidad, las organizaciones se conciben como dinámicas, complejas y en constantes cambios; un factor de cambio, transformación, innovación y adaptación es lo que el ser humano vivencia, ya que puede experimentar satisfacción o no en el trabajo, lo cual puede repercutir de manera directa en el proceso de la organización.

La satisfacción laboral es un indicador de bienestar psicológico y de salud mental del individuo, razón por la cual resulta importante en el campo de la psicología organizacional. Las personas motivadas y satisfechas con el trabajo que ejecutan, repercuten en el rendimiento y la calidad del servicio que prestan, según Salcedo (1998, citado en Pérez, et al., 2013), también se producen efectos positivos en la salud y la longevidad (Spector, 2002). Por el contrario, si la persona se encuentra insatisfecha en su actividad laboral, su desempeño se verá disminuido e ineficiente, y esto reviste importancia en la productividad de las organizaciones. Particularmente en el empleado, la insatisfacción puede traer consecuencias a nivel físico y/o psíquico, tal como sucede en las patologías relacionadas al trabajo (Appay, 2005).

El mejoramiento de las condiciones laborales tiene efecto en la satisfacción laboral (Neffa, 2002) y, por el contrario, un deterioro de las condiciones laborales podría verse reflejado en los factores extrínsecos que se refieren a elementos del medio ambiente externo que rodean a los individuos en el entorno de trabajo y que el trabajador carece de control sobre ellos; esto en conjunto con los factores motivacionales son determinante de la satisfacción laboral (Herzberg, 2003).

En las instituciones educativas, el maestro de grado es el agente que tiene en sus manos el ejercicio directo de la enseñanza y el aprendizaje a través del dominio de medios técnicos, didácticos y pedagógicos y se encuentran sujeto a los lineamientos estipulados por el Ministerio de Educación Ciencia y Tecnología de la Provincia de Salta (Decreto N°4251/69, Art. 227). El trabajo docente tiene responsabilidades variadas en cuanto es el responsable de la enseñanza, la capacitación continua, la exposición permanente a las demandas de los padres, alumnos, colegas, personal administrativo y directivos. Siendo, por lo tanto, considerada una de las profesiones donde se registran los más altos índices de estrés (Unda et al., 2016).

Dentro de la profesión docente existe un permanente reclamo de mejoras en las condiciones de trabajo, por lo que, son frecuentes las medidas de fuerza como los paros docentes y las movilizaciones públicas por las calles de la Capital salteña a fin de solicitar mejoras salariales y edilicias. Además, en estos últimos años, los docentes debieron adaptarse a nuevas condiciones laborales a partir de los cambios surgidos por el ASPO, cumpliendo los protocolos sanitarios previstos por las autoridades provinciales y nacionales; y ante la incertidumbre de modificaciones en la situación epidemiológica quizás pueda reflejarse en la satisfacción laboral que experimentan.

Resulta de importancia que los docentes experimenten satisfacción laboral en sus puestos de trabajo ya que a nivel personal podría beneficiar su salud física, psicológica y social, mejorando la interacción con la comunidad educativa, haciendo que sus trabajos sean gratificantes y, sobre todo, mejorando su desempeño laboral.

La presente investigación tiene como objetivo conocer el nivel de satisfacción laboral y las opiniones que poseen los maestros acerca de las condiciones laborales en el Centro Educativo Fe y Alegría N°8.171. La escuela en cuestión se encuentra ubicada en zona sudeste, barrio Solidaridad, de la capital salteña; en un contexto donde pueden observarse muchas dificultades socioeconómicas (comunicación personal, 2020), que quizás puede ser un condicionante que pueda afectar el ejercicio de la función docente en dicha institución. A través de la realización de la investigación se intenta dar respuesta a estos interrogantes.

Se administraron dos instrumentos para la recolección de datos, el primero fue la Escala de Satisfacción Laboral (ESLA-educación) de Oros y Main (2004) de tipo autoadministrada a 27 maestros de grado. El segundo instrumento fue la entrevista semidirigida a 5 maestros de grado, a fin de lograr mayor profundidad sobre el tema de la satisfacción laboral como también de las condiciones laborales.

Asimismo, este estudio se enmarca desde el área de la psicología laboral y organizacional definida como: “disciplinas que buscan establecer en qué forma afectan los individuos, los grupos y el ambiente en el comportamiento de las personas dentro de las organizaciones, siempre buscando la eficacia en las actividades de la empresa” (Olivares y González, 2014, p. 5).

Del mismo modo, se considera que el presente estudio brinda información que resultan importante tanto para las autoridades y para la comunidad educativa. En particular puede ser relevante para el directorio de la asociación que desea que la institución sea más eficiente, y también para los docentes quienes esperan que sus trabajos se desarrollen en un ámbito propicio para potenciar sus capacidades y habilidades.

La presente investigación aspira a que, a partir de los datos que se recopilen de los maestros de grado del Centro Educativo Fe y Alegría N°8.171, las autoridades puedan intervenir para mejorar las condiciones laborales si así fuera necesario y/o potenciar los factores extrínsecos e intrínsecos de satisfacción laboral, concernientes a las dimensiones referidas a la tarea, socio-organizativa, motivacional y de autorrealización.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Preguntas de investigación

- ¿Cuál es la relación entre el nivel de satisfacción laboral docente y las condiciones laborales según la opinión de los maestros de grado del Centro Educativo Fe y Alegría N° 8.171 de Salta Capital, durante el segundo cuatrimestre del año 2.022?
- ¿Qué características presentan los maestros de grado del Centro Educativo Fe y Alegría N° 8.171 de Salta Capital, durante el segundo cuatrimestre del año 2.022?
- ¿Qué nivel presentan en cada una de las cuatro dimensiones de satisfacción laboral docente, según la Escala de satisfacción laboral para docentes (ESLA – educación) de Oros y Main (2004), los maestros de grado del Centro Educativo Fe y Alegría N° 8.171 de Salta Capital, durante segundo cuatrimestre del año 2.022?
- ¿Cómo son las condiciones laborales desde la perspectiva de los maestros de grado del Centro Educativo Fe y Alegría N° 8.171 de Salta Capital, durante segundo cuatrimestre del año 2.022?

Objetivos

General

- Conocer la relación entre el nivel de satisfacción laboral docente y las condiciones laborales, desde la perspectiva de los maestros de grado del Centro Educativo Fe y Alegría N° 8.171, de Salta Capital, durante el segundo cuatrimestre del año 2.022.

Específicos

- Caracterizar a los maestros de grado del Centro Educativo Fe y Alegría N° 8.171 de Salta Capital, durante el segundo cuatrimestre del año 2.022.
- Determinar el nivel de satisfacción laboral, en cada una de las cuatro dimensiones, de acuerdo la Escala de satisfacción laboral para docentes (ESLA- educación) de Oros y Main (2004), en los maestros de grado del Centro Educativo Fe y Alegría N° 8.171 de Salta Capital, durante el segundo cuatrimestre del año 2.022.
- Identificar las condiciones laborales, desde la opinión de los maestros de grado del Centro Educativo Fe y Alegría N° 8.171 de Salta Capital, durante el segundo cuatrimestre del año 2.022.

Justificación

En la provincia de Salta, al realizar una exploración por diferentes diarios digitales, es posible encontrar titulares como se mencionan a continuación, donde se puede visualizar inconformidad de los docentes salteños.

- Docentes salteños apuntan a un aumento por encima del 55 por ciento (López, 2022).
- Salta, joven docente muere por estrés laboral (Venencia, 2020).
- Vueltas a las aulas: Autoconvocados aseguran que no hay condiciones en Salta (López, 2021).
- Advirtieron que no todas las escuelas están en condiciones de reiniciar las clases (Salta 4400, 2021).
- Iniciaron las clases con escuelas que se caen a pedazos (DNISalta, 2022)
- Docentes de Salta convocan a un paro para el 21 de mayo. Piden vacunación para los trabajadores y mejores condiciones en los establecimientos (Profesional FM 89.9, 2021).
- UNSa los docentes harán un “apagón virtual” para exigir mejores condiciones laborales (Cuarto, 2020).

La investigación se realizó en el Centro Educativo Fe y Alegría N° 8171 ubicado en la zona sudeste de la capital salteña, Barrio Solidaridad. Se trata de una institución pública de gestión privada. Pertenece al Movimiento de Educación Popular y Promoción Social de la Compañía de Jesús en Argentina que trabaja en contextos vulnerables y empobrecidos. Los docentes están comprometidos con la comunidad educativa y trabajan desde una visión pastoral humanizante (Centro Educativo Fe y Alegría, 2018).

Dadas las características peculiares de la institución educativa y las múltiples responsabilidades laborales que deben cumplir los maestros de grado en dicho contexto, resulta conveniente indagar acerca de las condiciones laborales en relación con el nivel de satisfacción laboral que experimentan.

Se busca categorizar las opiniones referidas a las condiciones laborales específicas de los maestros de grado al momento de desempeñar su tarea docente, como una forma de aportar información al momento de discutir una utilización más eficaz y eficiente de los recursos disponibles. Para ello resulta importante conocer las opiniones desde la experiencia personal que tienen los maestros que concurren en el Centro Educativo Fe y Alegría.

El conocimiento de los factores de higiene (extrínsecos) y de motivación (intrínsecos) presentes en la satisfacción laboral de los docentes permite conocer las dimensiones: tarea, socio-organizativa, motivación y autorrealización de los maestros de grado; esto posibilita especificar los aspectos que ejercen influencia en la satisfacción como los de insatisfacción. Siendo considerados aspectos tales como la jornada laboral, ambiente físico, comunicación, integración, desgano, incertidumbre, vocación y sentido de logro.

Se hace necesario el conocimiento de los factores mencionados anteriormente ya que los factores extrínsecos si no son satisfechos producen efectos negativos en el trabajo, sin embargo, su satisfacción no confirmaría que el trabajador modifique su comportamiento. A diferencia de ello, los factores intrínsecos cuando son satisfechos motivan a los trabajadores a realizar un mayor esfuerzo (Herzberg, 2003). La verificación de estos postulados se pretende conocer dadas las condiciones laborales de su trabajo docente.

La Federación Fe y Alegría se encuentra presente en provincias tales como Jujuy, Chaco, Corrientes, Santiago del Estero, San Juan y Buenos Aires. La investigación pretende contribuir para que, a partir del análisis y los resultados, los directivos de la sede salteña puedan ahondar en posibles mejoras si así fuera necesario. Asimismo, sirve como antecedente para futuras investigaciones de otras instituciones educativas que pertenecen a la Federación Fe y Alegría.

Además, la investigación podrá ser útil como antecedente a profesionales dentro del área de la psicología laboral, recursos humanos e investigadores del ámbito educativo que requieran información específica acerca de la temática satisfacción laboral en relación con las condiciones laborales de los maestros de grado. Si bien se

trata de un estudio de caso, sin embargo, puede servir para futuras investigaciones en instituciones educativas con similares características.

Cada año la institución tiene el deber de confeccionar un informe anual para ser visto por autoridades de la Federación Fe y Alegría; el informe trata del análisis de fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas. Conjuntamente con dicha Federación se establecen planes de mejoras y durante el año posterior, mientras se desarrollan las jornadas que se realizan a nivel inter institucional, se dan a conocer los planes de acción a seguir. Las capacitaciones y talleres que se brindan durante esas jornadas respecto al mejoramiento del bienestar de los docentes, podrían estar mejor direccionados para la toma de decisiones con datos fiables que ofrece la presente investigación.

Antecedentes

La revisión de la literatura se realizó teniendo en consideración el tema de investigación y el orden que aparece a continuación es de acuerdo a la ubicación geográfica de las instituciones a las que pertenecen. Hay desde investigaciones locales de la capital salteña, seguido por investigaciones de Buenos Aires (Mar del Plata y Ciudad Autónoma de Buenos Aires), y por último investigaciones de instituciones que provienen de países latinoamericanos (Perú, Colombia, Ecuador) y de Centroamérica (Puerto Rico).

Fernandez, L. (2020). *Bienestar psicológico en docentes de Nivel Primario de las Escuelas Públicas de Salta Capital, en contexto de Pandemia por COVID-19* [tesis de grado, Universidad Católica de Salta]. Repositorio Institucional UCASAL.

Tesis de grado para la obtención del título de grado de Licenciatura en Psicología. La investigación tuvo como objetivo medir el nivel de Bienestar Psicológico en docentes nivel primario de las Escuelas Públicas en la ciudad de Salta, Argentina, en contexto de pandemia por COVID-19. La metodología empleada es de enfoque cuantitativo, descriptivo, diseño no experimental sobre una muestra no probabilística de 352 docentes. Utilizó instrumento psicométrico Escala BIEPS-A (Casullo, 2002) de manera online.

Los resultados obtenidos fueron alto nivel de Bienestar Psicológico en el 56,53% de la muestra, nivel medio en el 19,6% y nivel bajo en el 23,86%. Se concluyó que los docentes presentan niveles altos en las dimensiones de Control/Aceptación, Proyectos y Vínculos, en cambio, nivel medio en la Dimensión Autonomía. Se hallaron diferencias en relación a la edad, familia y el género, no así según la cantidad de escuelas en las que trabaja o la modalidad de trabajo.

López Morillo, M. (2018). *El nivel de satisfacción laboral de los miembros de equipos de trabajo que se desempeñan en los Centros de Actividades Infantiles dependientes del Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología de Salta- Capital* [tesis de grado, Universidad Católica de Salta]. Repositorio Institucional UCASAL.

Tesis de grado para la obtención del título de grado de Licenciatura en Psicología. El trabajo de investigación tuvo como objetivo conocer el nivel de satisfacción laboral que poseen los miembros pertenecientes a equipos de trabajo que se

desempeñan en los Centros de Actividades Infantiles dependientes del Ministerio de Educación Ciencia y Tecnología de Salta-Capital.

Como instrumento de medición se usó la “Escala General de Satisfacción” de Warr, Cook y Wall (1979), la población compuesta por 83 sujetos.

Los resultados encontrados fueron que los factores extrínsecos son más valorados por los encuestados que los factores intrínsecos. La media del nivel de satisfacción laboral general es superior a la media establecida por la técnica. Por lo que el nivel de satisfacción fluctúa entre “Muy satisfecho” a “Moderadamente Satisfecho”.

Valcarcel, I. (2014). *Condiciones laborales y satisfacción profesional de los psicólogos que trabajan en los Centros de Atención Primaria de la Salud (CAPS) del partido de Necochea* [tesis de grado, Universidad Católica de Salta]. Repositorio Institucional UCASAL.

Tesis de grado para obtener el título de grado de Licenciatura en Psicología. El objetivo fue analizar las condiciones laborales de psicólogos y como inciden las mismas en la satisfacción profesional que manifiestan.

EL instrumento de recolección de datos elegido fue la entrevista semidirigida, la población estuvo compuesta por 10 profesionales de la psicología que trabajan en los Centros de Atención Primaria de la Salud enmarcados en el servicio de promoción y protección de los derechos de niños, niñas y adolescentes dentro del partido de Necochea.

Como resultado se desprende que los aspectos vinculados de la satisfacción laboral de los profesionales de psicología estarían relacionados con cuestiones vinculadas a la subjetividad más que condiciones objetivas laborales. La satisfacción laboral percibida por las psicólogas tiene su origen en las experiencias favorables de su tarea específica, en relación al trabajo interdisciplinario y en el reconocimiento de su labor por parte de los distintos actores de la comunidad donde se desempeñan.

Pusieri Iglesias, E. (2014). *El comportamiento docente, en el marco de las condiciones laborales de las escuelas secundarias de la ciudad de Necochea* [tesis de grado, Universidad Católica de Salta]. Repositorio Institucional UCASAL.

Tesis de grado para obtener el título de grado de Licenciatura en Psicología. El objetivo fue analizar la manera en que son afectados los comportamientos docentes por las condiciones laborales en el ámbito escolar de escuelas secundarias de la ciudad de Necochea.

El instrumento de recolección de datos fue la entrevista semidirigida. La muestra no probabilística compuesta por 8 docentes de gestión privada y pública de ambos géneros. Se trata de una investigación cualitativa, exploratoria, descriptiva, de corte temporal y microsociológica por su amplitud.

Como resultado se expuso que los docentes perciben características similares en los ámbitos educativos de la localidad: espacios de convivencia compleja, con deficiencias estructurales y de recursos materiales, dificultad en la gestión de propuesta colectiva con diversidad ideológica en el abordaje de sus prácticas pedagógicas, y dinámicas interpersonales individualistas, aisladas y conflictivas que afectan las relaciones de cooperatividad como también el vínculo diádico con los alumnos. Se concluye que los sentimientos de malestar y las emociones negativas en los docentes emergentes de las condiciones sociolaborales inciden en la construcción de una autoimagen negativa y desvalorizada del docente.

Oros, L. y Main, M. (2004). ESLA-educación: una escala para evaluar la satisfacción laboral de los docentes. *Revista Internacional de Estudios en educación*. Año 4(1), 20-34.

Tiene como objetivo exponer el proceso de construcción de la Escala de satisfacción laboral en su versión para docentes (ESLA-educación), y los resultados obtenidos tras el estudio de las propiedades psicométricas de la misma. La escala está compuesta por 33 ítems donde en el factor 1 se saturan 7 ítems de la dimensión tarea, en el factor 2 hay 12 ítems de la dimensión socio-organizativa, en el factor tres se agrupan 7 ítems que miden el nivel de motivación en el trabajo y finalmente en el factor cuatro se saturan 7 ítems que miden la autorrealización.

La muestra compuesta por 303 docentes de ambos sexos, que ejercen su profesión en nivel inicial y medio de diversas instituciones públicas y privadas de las provincias de Buenos Aires, Entre Ríos y La Pampa. Se evaluó la consistencia interna de la escala, la validez factorial y se observó el comportamiento de los ítems en relación

al poder discriminativo. Se concluye que la ESLA-educación constituye una definición operacional válida y confiable del constructo.

Menghi, M. y Oros L. (2014). Satisfacción laboral y síndrome de burnout en docentes de nivel primario. *Revista de Psicología*, 10(20), 47-59.

El objetivo del mismo es evaluar el estado de satisfacción laboral de los docentes y su impacto en las dimensiones del Síndrome de Burnout. La muestra compuesta por 229 profesores de nivel primaria pertenecientes a las provincias de Entre Ríos y Buenos Aires. Como instrumentos de medición se usó la “Escala de satisfacción laboral para docentes (ESLA-educación)” y el “Inventario de Burnout” de Maslach (1981).

En los resultados de la ESLA- Educación los factores intrínsecos se encuentran levemente por arriba de los factores extrínsecos. Los docentes más satisfechos mostraron puntuaciones bajas de cansancio emocional y valores más elevados de la dimensión realización personal del Maslach Burnout Inventory (MBI). Las autoras concluyen que la mayoría de los docentes evaluados se sienten satisfechos con las tareas que desarrollan y en conformidad con el ambiente de trabajo y que, por otro lado, las presiones derivadas de su labor cotidiana están siendo relativamente bien afrontadas, lo cual queda demostrado por la no predominancia de valores extremadamente altos de Burnout.

Unamuno, M. (2015). *Relación entre el Síndrome de Burnout y la Satisfacción laboral en docentes de Educación Primaria* [tesis de grado, Universidad Argentina de la Empresa]. Repositorio Institucional UADE.

Trabajo de tesis para la obtención del título de la Licenciatura en Psicología. El objetivo de la tesis consistió en conocer la relación existente entre el Síndrome de Burnout y la Satisfacción laboral en maestros de grado de educación primaria de escuelas estatales del partido de Florencio Varela. Se trata de un diseño no experimental, de corte transversal y de tipo correlacional. Para ello se usó una muestra de 219 docentes. Se aplicó una encuesta sociodemográfica, el Inventario de Burnout de Maslach (MBI-Ed en su versión española) y para la evaluación de la satisfacción laboral se aplicó la “Escala General de Satisfacción Laboral, NTP 394”.

Los resultados demuestran una correlación negativa entre la satisfacción laboral y las dimensiones del burnout “agotamiento emocional” y “despersonalización”, hay una correlación positiva entre la dimensión “realización personal” y la satisfacción laboral. A su vez, se evidencia ausencia de relación entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral en relación con la antigüedad de la profesión. En relación al sexo de los participantes se registró diferencias del nivel de burnout, sin embargo, no se constató variación en el nivel de satisfacción. Los valores de la dimensión de la despersonalización son mayores en los hombres que en las mujeres.

Pujol Cols, L. (2016, 18 de marzo). La Satisfacción Laboral en docentes universitarios: medición y estudio de variables influyentes. *Revista de Docencia Universitaria*.14(2), 261-292.

Se trata de una investigación cuantitativa, descriptiva-correlacional realizada en la facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Mar del Plata-Argentina. Tiene por objetivo realizar un relevamiento del nivel de satisfacción (global y por atributos) de una muestra representativa de docentes, indagándose en las facetas para las cuales se registran puntajes promedios menores.

La muestra probabilística conformada por 60 docentes que incluye profesores titulares, adjuntos, jefes de trabajos prácticos, ayudantes y becarios graduados (auxiliares). Como instrumento de medición se usó un cuestionario de satisfacción elaborado exclusivamente para la investigación compuesto por 24 ítems.

Los resultados están en relación a dos variables: (a) las variables sociodemográficas que comprende edad, sexo y nivel de formación y (b) las condiciones de la relación laboral que incluye la jerarquía del cargo, la dedicación y las condiciones de contratación. Las variables sociodemográficas de sexo y nivel de formación no resultaron significativas en la medición de la satisfacción laboral. Respecto a la edad de los docentes (que oscila entre 24 a 68 años) se verificó que la satisfacción laboral de los docentes pareciera disminuir hasta alcanzar su punto mínimo alrededor de los 46 años para luego retomar una tendencia ascendente. Asimismo, los menores de 46 años se encuentran con cargos de auxiliar mientras que los mayores con cargos de profesor. Por otro lado, en relación a las condiciones de trabajo se puntualizó que los profesores tienen niveles más elevados de satisfacción que los auxiliares. Hay

ausencia de evidencia de diferencias estadísticamente significativas en la satisfacción laboral respecto a la dedicación y condición de contratación docente. Por lo que no existe correlación entre el tipo de contratación (entre aquellos que poseen estabilidad laboral y los que no la poseen) y la satisfacción laboral.

Scioscia, J. (2010). *Exploración de la satisfacción laboral en docentes de la escuela ESB N° 10 de la ciudad de Mar del Plata* [tesis de grado, Universidad de Mar del Plata]. Repositorio RPsico.

Se trata de una investigación mixta donde el objetivo principal es la exploración del grado de satisfacción laboral en los docentes. La muestra estuvo compuesta por 50 docentes y se utilizó para la recolección de datos el Cuestionario de Satisfacción Laboral de Meliá y Peiró S10/12 (1998) y entrevistas.

Los resultados del trabajo realizado demostraron que hay mayor satisfacción laboral en el factor de supervisión, levemente menor al factor de ambiente físico y en menor medida la satisfacción con respecto a las prestaciones recibidas por lo que se concluye que hay una mayor tendencia a la satisfacción que a la insatisfacción. Por otro lado, se detectó que los varones muestran mayor satisfacción que las mujeres, y que los docentes de hasta 30 años como también los que trabajan entre 5 a 8 horas y los que tiene una antigüedad de 5 a 10 años presentan mayores niveles de satisfacción resultando indiferente el nivel educativo que poseen.

Con respecto al análisis cualitativo, según entrevistas realizadas a informantes claves, en relación al medio ambiente físico se encontró que las condiciones edilicias no son óptimas, sin embargo, manifiestan conformidad en relación a la supervisión. Se evidenció malestar en las prestaciones recibidas puestas de manifiesto en reiteradas huelgas docentes.

León Tazza, B. (2011). *La satisfacción laboral en docentes de primaria en instituciones educativas inclusivas-región Callao* [tesis de grado, Universidad de San Ignacio de Loyola]. Repositorio Institucional USIL.

Trabajo de tesis para la obtención del título de maestro en educación en la mención gestión de la educación. El objetivo de la investigación tuvo como propósito

identificar los niveles de satisfacción laboral en 76 docentes pertenecientes a 20 instituciones educativas de la región Callao (Perú).

El diseño fue descriptivo simple de corte transversal, se utilizó un instrumento de medición la escala de satisfacción laboral (SL) de Sonia Palma, compuesta por 6 dimensiones El sistema de calificación a través de escala likert (baja satisfacción laboral, parcial insatisfacción laboral, regular satisfacción laboral, parcial satisfacción laboral y alta satisfacción laboral).

Las seis dimensiones son referidas a las condiciones físicas y/o materiales (nivel parcial satisfacción), beneficios laborales y/o remunerativos (insatisfacción parcial), políticas administrativas (regular satisfacción), relaciones sociales (regular satisfacción), desarrollo personal (regular satisfacción) y relación con la autoridad (regular satisfacción). En general la investigación concluye que los maestros tienen un nivel de satisfacción laboral regular.

Arévalo Cerón, L. & Gil Montaña, L. (2017). *Descripción del Nivel de Satisfacción Laboral de los docentes de la Universidad de Cudinamarca- Extensión Facatativá* [tesis de grado, Universidad de Cudinamarca]. Repositorio Institucional UDEC.

El objetivo de la misma fue identificar el nivel de satisfacción laboral de los docentes de la Universidad de Cundinamarca – extensión Facatativá, Bogotá. Se trata de una investigación descriptiva, exploratoria, inductiva y cuantitativa. Se describió las dimensiones de satisfacción intrínseca y extrínseca arrojados por la Escala de satisfacción laboral para docentes (ESLA-educación) de Laura Beatriz Oros y María Valeria Main (2004). La muestra fue conformada por 100 docentes de ambos sexos.

Los resultados revelan que hay factores de insatisfacción en aspectos tales como: adecuación del espacio físico, horario de trabajo, reconocimiento, integración, vocación, comunicación y sentido de logro. Se registró una mayor satisfacción extrínseca que intrínseca (principalmente en motivación y la autorrealización).

El nivel de satisfacción que posee el 96% de los docentes es medio y el 4% tiene un nivel de satisfacción bajo. Por lo que se evidencia que ningún docente tiene niveles

altos de satisfacción. Los docentes del programa de psicología son los que registraron mayores niveles de satisfacción laboral en comparación con los otros programas.

Coello, V. (2014). *Condiciones laborales que afectan el desempeño laboral de los asesores de American Call Center (ACC) del Departamento Inbound Pymes, empresa contratada para prestar servicios a Conecel (Claro)* [tesis de grado, Universidad de Guayaquil]. Repositorio Institucional Universidad de Guayaquil.

Tesis de grado para obtener el título de Licenciatura en Psicología. El objetivo fue identificar los factores que afectan el bajo desempeño laboral de los asesores Inbound de la compañía American Call Center (ACC), cuya empresa es contratada por la Compañía Conecel (Claro).

El estudio se realizó mediante una metodología cuantitativa de tipo descriptiva y explicativa. La población compuesta por la totalidad de asesores correspondiente a 20 participantes. Para realizar el análisis se consideraron tres instrumentos, los cuales son, el Cuestionario de Satisfacción Laboral S20/23 de Meliá y Peiró (1998), la entrevista semi estructurada y grupo focal.

Como resultado se pudo evidenciar que factores intrínsecos están influyendo en el desempeño del grupo de asesores y que a pesar de la experiencia que han adquirido durante el primer año de atención a un selecto grupo de clientes, no ha sido posible que la efectividad y los niveles de satisfacción de los clientes haya incrementado.

González Sánchez, M. (2018). *Nivel de satisfacción laboral en el rol docente y su relación con el síndrome del desgaste profesional en los maestros de colegios privados. Estudio de exploración* [tesis doctoral, Universidad Metropolitana]. Repositorio de tesis de la Universidad Metropolitana.

Tesis doctoral para obtener el título de grado doctoral en Educación con especialidad en docencia. Tiene como objetivo establecer la correlación entre el nivel de satisfacción en el rol docente y el nivel del síndrome de desgaste profesional. La muestra conformada por 94 docentes de tres colegios privados del municipio del sur de Puerto Rico.

Como instrumento de recolección de datos se usó el Cuestionario de Satisfacción Laboral de José Peiró S10/12 (1998) y el Inventario de Burnout de Maslach (1981).

Burnout; y para el análisis se usó el coeficiente de correlación de Pearson. Los resultados arrojan que la correlación es baja y negativa y se encontró altos niveles de satisfacción en el 66% de los participantes como también altos niveles de burnout ubicados en la etapa de la despersonalización en la mayoría de los participantes.

Deficiencias en el conocimiento

La literatura hallada en torno a la temática de este estudio permite puntualizar que existen investigaciones que son de utilidad en cuanto ofrecen una orientación respecto al planteamiento del problema, variables, bibliografía, metodología de investigación y análisis de datos. La mayoría de las investigaciones son extranjeras y a nivel nacional, se observa escaso desarrollo de investigaciones regionales y locales que se enfoquen en el ámbito de psicología laboral y de las organizaciones. A continuación, se mencionan los aspectos más sobresalientes:

- Para el estudio del nivel de satisfacción laboral, prevalecen investigaciones con enfoque cuantitativo.
- Predominan las investigaciones exploratorias, descriptivas y correlacionales.
- La incorporación de variables sociodemográficas como género y edad no resulta significativa en los resultados.
- Los instrumentos de medición cuantitativos son de origen extranjeros.
- Para la temática condiciones laborales, hay una predominancia de investigaciones cuantitativas con uso de instrumentos de recolección a través de cuestionarios. Asimismo, se observa que los participantes corresponden a profesiones alejadas del ámbito educativo.

De manera que es posible delimitar que lo que se pretende indagar con esta investigación en el ámbito educativo, implica una metodología que vincula el enfoque cualitativo y cuantitativo para un estudio de caso, usando un instrumento de medición con validación argentina específico para el ámbito laboral educativo; también, la creación de preguntas abiertas diseñadas para maestros de grado, allí reside la novedad ya que no se encontraron abordajes cualitativos para la población en cuestión.

Consecuencias de la investigación

La presente investigación respeta lo dispuesto en el Código de Ética de la Federación de Psicólogos de la República Argentina (Fe.P.R.A.) y la Ley N°6063/83 del Ejercicio Profesional del Psicólogo de la provincia de Salta.

El Código de Ética de la Federación de Psicólogos de la República Argentina considera de suma importancia la preservación de la persona como sujeto de derecho, a través del respeto de la dignidad, intimidad, privacidad, autonomía, excluyendo todo tipo de discriminación.

En relación al consentimiento informado (artículos 1.1; 1,2) respeta el derecho a la privacidad de las personas, por lo cual no se solicita los nombres de los participantes. La investigación se realizó con el debido permiso de los participantes, de manera voluntaria, y de acuerdo a las tres condiciones: capacidad legal para consentir, libertad de decisión e información suficiente y significativa sobre la práctica en cuanto se refiere a la finalidad de la investigación, responsabilidades mutuas, confidencialidad, beneficios y riesgos, alternativas posibles y la posibilidad de rehusar o retractarse cuando así lo disponga.

En lo que se refiere al secreto profesional (artículos 2.1; 2,4) se respeta la absoluta confidencialidad de toda la información que se obtenga, lo cual implica tomar los recaudos que sean necesarios, tanto si la información es escrita como verbal, manteniendo confidencialidad aún después de concluida la relación investigador-participante.

Respecto a la conducta ética, la investigadora al no tener el título de grado no recibió ningún tipo de dinero ni ningún tipo de gratificación (3.1.3) y se tuvo en cuenta la posición asimétrica en relación a los participantes (3.1.1).

Se aplicó técnicas y teorías psicológicas que son avaladas científicamente evitando toda negligencia, impericia e imprudencia, tal como lo establecen los puntos 3.1.5 y 3.3.6.

En lo que concierne a la investigación, la única intención fue obtener conocimiento científico en favor del bien común con el debido respeto hacia todas las normas éticas estipuladas para las investigaciones científicas. Cabe aclarar que, una vez

aprobada la investigación por parte de la Universidad Católica de Salta, se hará entrega de reporte de resultados al Centro Educativo Fe y Alegría N° 8.171.

El reporte de resultados evita mencionar cualquier tipo de información que identifique a los participantes. Asimismo, se evita realizar juicios valorativos que puedan perjudicar o denigrar la imagen institucional. El informe se limita a responder los objetivos de la presente investigación.

Según los artículos 4.1;4.2;4.3;4.9 se respetó los derechos de los participantes en la investigación, siguiendo las leyes nacionales, provinciales correspondientes, respetando las pautas de diseño, desarrollo y validación científica, que sea correspondiente al paradigma que se utilizó. Con el debido resguardo de la intimidad de los participantes exponiendo los resultados con claridad sin alteración ni omisión de datos.

Respecto del documento de la Ley del Ejercicio Profesional del Psicólogo de la Provincia de Salta N° 6063/83, además de las normativas generales ya contenidas en el código, se tuvo en cuenta el artículo 85 inciso “c” que establece la prohibición de toda clase de discriminación. En el inciso “h” que indica la prohibición para realizar acciones que perturben a los participantes innecesariamente tales como alarmarlo o deprimirlo.

El capítulo 5 trata acerca del secreto profesional, en su artículo 89 insiste en el respeto de la confidencialidad con la obligación de preservarlo considerándose un delito su incumplimiento.

La investigación se realizó con la autorización por parte de las autoridades institucionales del Centro Educativo Fe y Alegría, lo cual puede verse en el apartado de anexos (nota de autorización).

Por último, cabe mencionar que el Centro Educativo Fe y Alegría N°8.171 al tratarse de una institución de gestión privada, presenta seis docentes contratados que no se encuentran en planta fija institucional por lo que una posible consecuencia de la investigación sería que a causa de la participación se encuentre en riesgo la empleabilidad de aquellos seis maestros contratados, por lo que se decide omitir su participación (ver población y muestra) y a la vez ocultar la identificación de todos los participantes por parte de las autoridades institucionales.

MARCO TEÓRICO

Capítulo I: La satisfacción laboral

Reseña histórica de la satisfacción laboral

El estudio de la satisfacción laboral como ámbito de intervención e investigación es contemporáneo al surgimiento de algunas corrientes psicológicas. Para Taylor en 1911 en su estudio sobre los trabajadores de la Bethlehem Steel Company, asume que la satisfacción está relacionada con las ganancias del trabajador, la promoción, el pago de incentivos, la apreciación y las oportunidades (Aslan, citado en Perez Vilar, 2011). En 1933 en los “estudios de Hawthorne” realizados por Elton Mayo, quién observó cómo los efectos de distintas condiciones (principalmente la iluminación) afectaba la productividad, lo cual demostró que los cambios en las condiciones de trabajo mejoran la productividad. Sin embargo, más tarde señaló que la interacción del individuo con el grupo es el determinante más importante de la satisfacción en el trabajo y ubicó por encima de los otros factores como la seguridad, la estima, la afiliación, interés intrínseco por el trabajo y los logros (Bruce, citado en Perez Vilar, 2011)

La teoría de la realización de necesidades de Schaffer en 1953 establece doce necesidades básicas cuya no satisfacción produce un estado de tensión (insatisfacción), o la ausencia de tensión (satisfacción en el trabajo). De esta manera la satisfacción laboral variará en la medida que las necesidades de un individuo puedan ser satisfechas en su trabajo.

En 1954 Maslow desarrolla la jerarquía de necesidades humanas donde se incluyen diferentes aspectos que influyen en la satisfacción como: las necesidades fisiológicas, de seguridad, afiliación, estima y autorrealización. Posteriormente en 1959, Herzberg desarrolló una teoría de la satisfacción basada en la jerarquía de Maslow en la que incluye las necesidades básicas de seguridad y sociales, que llamó factores de mantenimiento. Herzberg formuló la Teoría de Motivación e Higiene, sobre la que se expone más adelante.

Para Vroom en la teoría de las expectativas, donde postula que la relación entre esfuerzo y desempeño esta mediada por las percepciones, rasgos y capacidades humanas, por ello, las mejoras en el desempeño por sí mismas podrían no conducir a la satisfacción. Locke en 1968 planteaba que el trabajador estará satisfecho o insatisfecho

con el nivel de ejecución alcanzado en la medida en que se acerque a sus propósitos. Por lo tanto, según Locke la satisfacción laboral es un estado emocional que resulta de la percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto o de una respuesta afectiva de la persona a su propio trabajo.

Robbins (2009) alude a que la satisfacción con el trabajo se refiere a la actitud general que un individuo tiene hacia su puesto. Una persona con un alto nivel de satisfacción con el puesto, tiene actitudes positivas hacia el mismo; una persona que está insatisfecha con su puesto, tiene actitudes negativas hacia él.

En resumen se puede afirmar que el tema de la satisfacción laboral estuvo asociada a factores unidimensionales, centrada en la satisfacción laboral como una actitud hacia el trabajo en general, y por otro lado los factores multidimensionales que revisten aspectos específicos, a su vez cada aspecto o faceta puede ser medido de manera independiente. Las facetas más mencionadas en la literatura hacen referencia a la satisfacción con la supervisión, la organización, los compañeros, las condiciones de trabajo, el progreso en la carrera, las perspectivas de promoción, la paga, los subordinados, la estabilidad en el trabajo, el tipo de trabajo, la cantidad de trabajo y el desarrollo personal (Bravo, Peiró y Rodríguez, citado en Pérez Vilar, 2011).

Conceptualización de la satisfacción laboral

La conceptualización de la satisfacción laboral fue definida por muchos autores, como también son numerosas las variables que interviene en ella dependiendo del autor. Proviene del latín “satis” que significa “gracias” o “suficiente”, en este sentido significa sentirse realizado con la tarea laboral (Berthoud y López Morilla, 2013).

Según Locke (citado en Aguilar, Boltá, Gahete y Saz, 2009) “es un estado emocional positivo y placentero resultante de la percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto” (p. 70). La satisfacción laboral para Gibson (1996) es definida como:

El resultado de sus percepciones sobre el trabajo, basadas en factores relativos al ambiente en que se desarrolla el mismo, como es el estilo de dirección, las políticas y procedimientos, la satisfacción, la afiliación de los grupos de trabajo, las condiciones laborales y el margen de beneficios. (p. 138)

Los eventos y condiciones vividas por una persona en su trabajo u ocupación que suscitan, entre las respuestas, sentimientos o afectos que puede verbalizar en un continuo de agrado-desagrado, satisfactorio-insatisfactorio o similares dimensiones evaluativas o hedónicas (Bhaskara y Sridhar, 2004).¹

Tanto los aspectos actitudinales como los externos referidos al estilo de dirección, las políticas, procedimientos, afiliación de grupos, condiciones laborales y beneficios que se encuentran en las mencionadas conceptualizaciones son las que se tendrá en cuenta en la presente investigación.

Por su parte L. Oros y V. Main (2004) definen a la satisfacción laboral como:

Actitud de fuerte contenido emocional hacia el trabajo que se realiza, hace referencia al conjunto de actitudes positivas que el trabajador adopta hacia la propia labor mientras que la insatisfacción haría referencia a las actitudes negativas acompañadas de una pérdida de identificación psicológica y emocional hacia el trabajo. (p.2)

Enfoques de estudio de la satisfacción laboral

Desde el siglo XX aparecen en las investigaciones la presencia de dos enfoques: el enfoque situacional, centrados en las características de la situación y el enfoque disposicional, centrados en las características de los individuos.

Los enfoques situacionales se remontan desde la segunda guerra mundial donde la comunidad científica se concentró en el estudio del ambiente laboral y su impacto sobre las actitudes y comportamiento de los empleados. Las organizaciones se conciben como fuertes con capacidad de influencia sobre el bienestar de los empleados especialmente sobre su satisfacción laboral. La idea de organización fuerte se sustenta en el concepto de fuerza situacional, por el cual las situaciones psicológicas guían la manera que el individuo percibe, induce a comportamientos considerados apropiados en un marco de habilidades necesarias para el desempeño satisfactorio. De manera que, frente a los desafíos que se le presentan los trabajadores saben cómo debe actuar (Pujol, 2018).

¹ The events and conditions experienced by a person un his job or occupation which arouse, among the responses, feeling or affects which he can verbalise on a continuum of like-dislike, satisfactory – unsatisfactory or similar evaluative or hedonic dimensions (Bhaskara y Sridhar, 2004).

Un modelo tradicional del situacionismo es el que promulgaron Hackman y Oldham (1976), proponen las cinco dimensiones del trabajo que son: a) la variedad de habilidades, entendida como el grado en que el trabajo le exige al empleado la utilización de habilidades y talentos diversos; b) la identidad de la tarea, que se refiere al grado en que el trabajo le permite el desarrollo de una actividad completa, desde el comienzo al final y con un resultado visible; c) la significatividad de la tarea, implica que su desempeño tenga un impacto significativo en la vida y/o el trabajo del individuo, ya sea dentro de la organización o fuera de ella; d) la autonomía, es el grado en que el trabajo le proporciona al trabajador libertad, independencia y discrecionalidad tanto en los aspectos relativos al diseño como a la ejecución; y e) la retroalimentación de la tarea, que se refiere al grado en que la ejecución de la tarea le proporciona información que le permita auto-evaluar su desempeño.

Para Meyer et al. (2010) el concepto de fuerza situacional tiene dos dimensiones, la primera refiere a las restricciones que son el grado en que una situación impone exigencias en la toma de decisiones y en la conducta al individuo (por ejemplo, diferentes grados de autonomía); y, la segunda refiere a las consecuencias, que es la medida en la que las decisiones o comportamientos de un sujeto (y sus resultados asociados) generan un efecto sobre él mismo, sobre otros empleados, y en definitiva afecta a toda la organización.

El enfoque disposicional, surge a partir de la década de los ochenta y se centran en el estudio de la incidencia de la personalidad sobre la satisfacción laboral. El axioma central sostiene que el individuo tiene estados mentales inobservables (disposiciones) que son estables en el tiempo y con base genética y neuropsicológica, estos elementos predisponen sus actitudes y comportamientos en las organizaciones (Pujol, 2018).

Una de las teorías más populares de este enfoque es la teoría de la taxonomía Afectividad Positiva/Afectividad Negativa. Ambos conceptos se los considera polos opuestos de un mismo continuo. Desde esta teoría los individuos positivamente dispuestos (afectividad positiva) tienden a interpretar de manera más objetiva los eventos que acontecen en sus vidas. De manera que, sostienen que las tendencias disposicionales condicionan la percepción que tienen los empleados respecto su trabajo y por ende su satisfacción laboral.

También se encuentra dentro del enfoque disposicional la teoría de los Cinco Grandes Rasgos de Personalidad (CGRP) que tipifica los rasgos de personalidad en cinco aspectos (Goldberg, 1990), el primero es el neuroticismo refiere al estado emocional negativo que conduce al individuo a percibir de modo negativo lo que le acontece y su modo de reacción frente a ellos. El segundo es la extroversión que implica una predisposición del individuo a experimentar emociones positivas. El tercero, la apertura a la experiencia, que es la disposición del sujeto a exponerse a nuevas experiencias y a concebir creativamente su futuro. El cuarto, la amabilidad es la medida por la cual, el individuo se muestra respetuoso, tolerante y tranquilo. Finalmente, el último de los rasgos del modelo, la responsabilidad, resulta representativa del grado en que el sujeto se encuentra enfocado en sus objetivos y orienta su comportamiento hacia su logro.

En el siglo XXI surgen investigaciones a favor de una postura que intente conciliar ambos enfoques, llamado interaccionismo. Sin embargo, continúan preponderando en sus investigaciones ya sea el enfoque disposicional o el situacional (Honey y Zimbardo, citado por Pujol, 2018).

Teorías de satisfacción laboral

Se detalla a continuación la teoría de la jerarquía de las necesidades, la teoría de las necesidades, el modelo de interacción entre demandas, control y apoyo social. Finalmente se hace explícita la teoría bifactorial de Herzberg ya que los instrumentos de recolección de datos de la presente investigación tienen sus cimientos allí.

Teoría de la Jerarquía de las necesidades

La Teoría de las Jerarquía de necesidades propuesta por Abraham Maslow (1954), formula que en el ser humano existe una jerarquía de cinco necesidades. En primer lugar, coloca lo fisiológico que incluye el hambre, la sed, la respiración, el sexo, el sueño y todas aquellas funciones involuntarias corporales. En segundo lugar, la seguridad, que se compone de la protección del daño físico y emocional; en tercer lugar, la necesidad social, que incluye las necesidades psicológicas como el afecto, pertenencia, amor, autonomía y logro. En cuarto lugar, la autoestima, cuando los individuos se sienten cómodos con lo que han conseguido por lo que incluye el éxito y el estatus, principalmente en lo que se refiere a la percepción propia y a la de los demás.

Por último, en quinto lugar, incluye la autorrealización, que es la tendencia de la persona de hacer realidad lo que ella es en potencia, es decir llegar a ser auténticos con su propia naturaleza. Se refiere al deseo de la persona por la autosatisfacción que es el “deseo de llegar a ser cada vez más lo que uno es de acuerdo con su idiosincrasia, llegar a ser todo lo que uno es capaz de llegar a ser” (p. 32). La forma específica que tomarán estas necesidades varían de persona a persona.

Conforme un nivel de necesidades se satisface, la siguiente se vuelve dominante. Según Maslow (1954) las necesidades fisiológicas y de seguridad se describieron como de orden básico; la social y la autorrealización como necesidades de orden superior. Esta diferenciación se hizo bajo la premisa de que las necesidades de nivel superior se satisfacen internamente (dentro de la persona), y las necesidades de orden básico se satisfacen de manera externa (por aspectos como salario, contratos sindicales y antigüedad).

Las personas satisfacen aquellas necesidades que les resultan más predominantes o poderosas en un momento dado por lo que dicho predominio dependerá de la situación presente de la persona y de sus experiencias recientes. Las necesidades básicas deben estar satisfechas para que luego puedan ser colmadas las del siguiente orden. A medida que se produce el crecimiento en las etapas de vida de una persona se irán satisfaciendo otras necesidades y no solo las fisiológicas como cuando era un recién nacido.

Teoría de las necesidades de McClelland

La teoría de las necesidades fue propuesta por David McClelland (1989) y sus asociados, quienes afirman que en el ser humano hay tres necesidades: logro, poder y filiación.

La necesidad de logro hace referencia al impulso de sobresalir en relación con un grupo de pares y la lucha por el éxito. McClelland encuentra que personas que realizan satisfactoriamente sus trabajos se caracterizan por querer hacer cada vez mejor su tarea. Así buscan situaciones en las que tengan una responsabilidad personal, situaciones en las que puedan recibir una evaluación rápida con respecto a su desempeño para conocer si están mejorando. Éstos trabajadores optan por tareas de dificultad intermedia.

La necesidad de poder (nPow), es la necesidad de ser influyente sobre los demás, y a la vez de controlar. Los individuos con altos nPow disfrutan de estar a cargo de otros, quieren influenciar a los otros, y además quieren ser posicionados en situaciones competitivas y orientadas al estatus.

La necesidad de afiliación (naff), es la necesidad de ser aceptados por las demás personas. Los individuos con alta necesidad de afiliación optan por tareas cooperativas, más que competitivas, como también prefieren las actividades que involucran el entendimiento con otras personas.

Modelo de interacción entre demandas, control y apoyo social

El modelo de interacción entre demanda, control y apoyo social plantea que la tensión mental en el trabajo y sus consecuencias físicas y psicológicas resultan de la interacción entre las demandas en el trabajo, que es la sobrecarga mental, restricciones organizacionales para realizar tareas o demandas conflictivas. El control sobre el trabajo es la posibilidad de tomar decisiones y usar las propias competencias y capacidades. El modelo propone que las altas demandas actúan como estresores facilitando reacciones de estrés, los efectos de tensión mental más adversas para la salud, y se genera en situaciones de altas demandas y bajo control; esto es lo que origina la característica de lo que se denomina un “trabajo altamente estresante”.

En la década de los 80 el modelo fue desarrollado y alcanzó mayor popularidad con la incorporación de la tercera variable, que es el apoyo social. Jhonson & Hall (citado por Chiang Vera et al., 2013) y Karasek (citado por Chiang Vera et al., 2013) profundizaron en apoyo social, siendo moduladora, de forma tal que un alto nivel de apoyo social aumenta las otras variables.

Se entiende el apoyo social como “contactos sociales significativos, como posibilidad de tener personas confidentes a las que se puede expresar sentimientos íntimos, y como compañía humana. Y tiene una función positiva generalizada sobre la salud y una función amortiguadora sobre el estrés” (Vallejo, 2010, p. 78).

Para Mansilla (2018) el apoyo social en el trabajo hace referencia a las relaciones interpersonales entre los compañeros, y entre subordinados y jefes, y puede verse influido e influir en los cambios de la organización y el clima laboral.

Otro de los factores se refiere a la cantidad y calidad de apoyo social que pueden brindar los superiores y compañeros. Cuando existe y es adecuado, puede aminorar los estresores generados por la combinación de altas demandas o exigencias y el bajo control.

Schaefer y House (citado por Cremades, 2016) distinguieron entre apoyo emocional, tangible e informacional. El apoyo emocional comprende las muestras de empatía, amor y confianza; el apoyo instrumental integra las conductas o acciones tangibles dirigidas a solucionar el problema concreto de la persona receptora; el informativo recibe la información útil para afrontar el problema; y por último el apoyo valorativo, involucra la información de autoevaluación o para las comparaciones sociales.

La prevención del estrés, desde este modelo, se realizaría optimizando las exigencias laborales, aumentando el control del trabajador sobre sus condiciones laborales e incrementando el apoyo social de los rangos superiores y compañeros.

Teoría de la Motivación- Higiene de Frederick Herzberg

En el año 1959 Frederick Herzberg publicó un estudio “Motivation at Work” que ha dado origen a la “Teoría de la Motivación-Higiene” conocida como teoría de los factores.

La teoría bifactorial de Frederick Herzberg sostiene la creencia básica de que la relación del individuo con su trabajo es fundamental como también la actitud hacia el trabajo puede determinar el éxito o el fracaso del individuo. Herzberg realiza una investigación para saber lo que la gente quiere de sus trabajos, así resulta que hay dos factores relacionados con la satisfacción en el trabajo.

Los sentimientos negativos o de insatisfacción que se debían al contexto del puesto, Herzberg los llamó Factores de Higiene, ya que hay una vinculación con la higiene médica eliminando o previniendo los peligros de la salud. Involucra aspectos relacionados con la supervisión, relaciones interpersonales, prestaciones, seguridad en el trabajo, remuneraciones, políticas y prácticas administrativas de la empresa. Según el autor, cuando estos factores están ausentes o están presentes de manera errónea, se puede ver que el empleado no está en estado de satisfacción; pero cuando están

presentes solo se encuentra en el empleado una disminución en su estado de insatisfacción.

Aquellas experiencias satisfactorias de los empleados atribuidas a condiciones internas del puesto; Herzberg los llamó Factores Motivacionales. Se hallan aspectos relacionados con la realización personal en el puesto, el reconocimiento, y la posibilidad de desarrollo. Entonces según el autor si estos aspectos están presentes, se encontrará el empleado en un estado de satisfacción.

Los factores intrínsecos se encuentran relacionados con el logro, el reconocimiento, el trabajo en sí mismo, la responsabilidad y el crecimiento. Así cuando los interrogados se sentían satisfechos tendían a atribuirse a ellos mismos, mientras que cuando se encontraban insatisfechos atribuían a la organización en cuanto a las políticas de la compañía y la administración, la supervisión, relación con el supervisor, condiciones del trabajo, salario, relaciones interpersonales y la relación con los subordinados.

Según Herzberg (2003) “Lo opuesto de la satisfacción laboral no es la insatisfacción, sino más bien, la no satisfacción laboral; y de forma similar, lo opuesto a la insatisfacción laboral no es la satisfacción laboral, sino la no-satisfacción laboral” (p.7).

Por lo que el hecho de eliminar las características de insatisfacción de un trabajo no lo hace necesariamente satisfactorio. Surge la idea de un continuum dual: lo opuesto de la “satisfacción” es la “no satisfacción” y lo opuesto de la “insatisfacción” es la no satisfacción (Correa, 2012).

Factores de Higiene

Se refieren a los aspectos exógenos del entorno laboral, es decir con ciertos elementos del medio ambiente externo que rodean a los individuos en el entorno de trabajo, que al ser administradas por la organización el individuo carece de control sobre ellas quedando sometido a decisiones que se encuentran por fuera de su campo de acción.

En efecto, los elementos que se relacionan con los factores higiénicos son las políticas de la compañía y la gerencia, la supervisión, las relaciones interpersonales, las

condiciones de trabajo y el salario. Cuando son adecuados los trabajadores no estarán insatisfechos; sin embargo, tampoco estarán satisfechos. Según el autor para encontrar personas satisfechas se debe enfatizar en los factores intrínsecos tales como el logro, el reconocimiento, el trabajo en sí mismo, la responsabilidad y el crecimiento. Estas son las características que las personas encuentran recompensantes llamados factores motivacionales.

Factores motivacionales

Son aquellos factores que surgen como una variable endógena en las que el individuo posee control y se relaciona con la satisfacción según Herzberg. Se encuentra vinculada con el crecimiento, desarrollo, reconocimiento, autorrealización y responsabilidad en las tareas.

En sus investigaciones descubre que la mayoría de los cargos empresariales han sido diseñados para la generación de eficiencia dejando de lado la formación de retos individuales que promuevan la construcción de factores tendientes a la motivación individual generando, por ende, desmotivación y apatía en los trabajadores.

Para Herzberg, los efectos que generan los factores de motivación son más estables que los de higiene, ya que la motivación no surge como algo meramente preventivo sino como un “generador de comportamiento”. Por lo que sostiene que los jefes deben generar un crecimiento horizontal del puesto, más que asignarle tareas rutinarias en detrimento de su crecimiento. El enriquecimiento laboral del empleado brinda la posibilidad de crecimiento psicológico, mientras que la ampliación laboral simplemente hace que un trabajo sea estructuralmente más grande. Por lo que no se puede motivar a nadie para hacer un buen trabajo si no tiene un buen trabajo que hacer.

Teoría KITA

Herbertz (2003) ha planteado la teoría KITA, se denomina así por las siglas “Kickintheass” como manera de profundizar la teoría bifactorial. Se definirá KITA como esa patada para impulsar a actuar, en los discursos el autor ha recibido por parte del auditorio la respuesta que dio puntapié a la mencionada teoría.

“¿Cuál es la manera más sencilla, segura y directa de hacer que alguien haga algo?
¿Pedírsele? (..) ¿Decirle que lo haga? (...) ¿Darle un incentivo económico? (...)

¿Enseñarle a la persona como se hace? (...). Entre el público de estas conferencias siempre hay un gerente de “acción directa” que grita: ¡Dele una patada!. Y ese gerente tiene razón” (p.4).

Hay tres maneras diferentes de dar “esa patada” (es decir el empujón inicial para motivar a los empleados) ellas son la Kita física negativa, Kita psicológica negativa y la Kita positiva. La primera se refiere a la aplicación literal del término, pero no es una buena manera de mostrar la imagen de benevolencia que las empresas pretenden cultivar y además produce en el empleado la conducta de devolver la patada, esto es el feedback negativo. La segunda es la KITA psicológica negativa, que guarda ventaja con respecto a la primera ya que por un lado la crueldad no es visible, se reduce la posibilidad de reacción física violenta, y la persona que administra la patada puede quedar al margen de todo, y por último el empleado puede ser acusado de paranoico por lo que no hay evidencia tangible de que ocurrió el ataque. En este sentido “¿Qué logra una KITA negativa? Si yo le doy una patada (física o psicológicamente), ¿quién está motivado? Yo estoy motivado; ¡usted se mueve! La Kita negativa no conduce hacia la motivación, sino hacia el movimiento” (Herzberg, 2003, p. 4).

Por último, en la KITA positiva, los empleadores pueden realizar algunas prácticas como la reducción del horario de trabajo, el aumento de los salarios o los beneficios extra salariales, capacitación en relaciones humanas. Entonces todas las formas de KITA no aluden al término motivación puesto que se tiene motivación cuándo es intrínseca a la persona y por lo tanto no necesita estimulación externa.

Elementos que influyen en la satisfacción laboral

Según Robbins (2009) lo que determina la satisfacción en el trabajo son los siguientes elementos:

- ❖ Que sea un trabajo mentalmente desafiante, quiere decir que le den oportunidades de usar sus habilidades y ofrezcan una variedad de tareas y les posibilite libertad y retroalimentación respecto a su desempeño, éstas características hacen que su trabajo sea mentalmente desafiante.
- ❖ Recompensas justas; los empleados quieren sistemas de salario y políticas de ascensos justos, sin ambigüedades y acordes con sus expectativas. Puesto que

cuando el salario se ve justo en relación a la demanda de trabajo favorece la satisfacción. La relación del salario con la satisfacción no es la cantidad absoluta que recibe el trabajador sino la percepción de justicia. De igual manera se buscan políticas y prácticas justas de ascenso.

- ❖ Condiciones favorables de trabajo; los empleados se interesan en sus ambientes de trabajo tanto para el bienestar personal como para facilitar el hacer un buen trabajo. Los empleados prefieren ambientes que no sean incómodos ni peligrosos. La temperatura, la luz, el ruido y otros factores ambientales deberían considerarse. Además, la mayoría de los empleados prefiere trabajar relativamente cerca de casa, en instalaciones limpias y más o menos modernas, con herramientas y equipos adecuados.
- ❖ Interacción Social; para la mayoría de los empleados el trabajo cubre la necesidad de interacción social por lo que el hecho de tener buenas relaciones con compañeros genera mayor satisfacción laboral. También el comportamiento del jefe es un determinante ya que cuando el supervisor es comprensivo, amigable, ofrece halagos por el buen desempeño, escucha las opiniones de sus empleados y muestra un interés personal se incrementa la satisfacción.
- ❖ Compatibilidad entre personalidad y el puesto; la concordancia entre la personalidad del empleado y la ocupación genera como resultado un individuo más satisfecho. En este sentido las personas que con una personalidad congruente con su vocación escogida poseen talentos adecuados y habilidades para cumplir las demandas, consecuentemente tendrán una mayor probabilidad de lograr una alta satisfacción en sus trabajos.
- ❖ Herencia genética; se sostiene según investigaciones realizadas que hay una disposición del individuo hacia la vida ya sea positiva o negativa y esto es establecido por su composición genética que se mantiene en el tiempo y se transporta sobre su disposición hacia el trabajo.

Efecto de la satisfacción laboral sobre el desempeño del empleado

Un aspecto importante dentro de la satisfacción laboral es considerar los efectos que ejerce en el desempeño del empleado. Robbins (2009) destaca aspectos relacionados a la productividad, ausentismo y rotación.

- ❖ **Satisfacción y Productividad:** Cuando se reúnen los datos sobre la satisfacción laboral y productividad a nivel organizacional, se evidencia que los empleados más satisfechos tienden a ser más eficaces que las organizaciones con empleados menos satisfechos.

Se entiende por productividad como la medida del buen funcionamiento en sistema de operaciones o procedimientos de la organización. Es un indicador de eficiencia y competitividad de la organización. Resulta un hecho observable que los trabajadores se sientan satisfechos en sus trabajos cuando se consideran bien pagados con posibilidades de ascenso y/o desarrollo profesional en un ambiente laboral saludable, son quienes generan mayores niveles de productividad (Atalaya, 1999).

La Revista Líderes en el mes de marzo del año 2017 titula “Los empleados felices son más productivos” y además menciona que los trabajadores que se sienten felices, aumentan su productividad a un 30%.

- ❖ **Satisfacción y ausentismo:** La relación que se puede establecer parece a primera vista simple, esto es que a medida que el trabajador se siente más insatisfecho en su puesto de trabajo, puede aumentar el ausentismo. Sin embargo, las organizaciones, en nuestro país, hoy en día otorgan numerosos beneficios a sus empleados ya sea por enfermedad, indemnización, vacaciones remuneradas, y las licencias otorgadas por nacimiento de hijo, por matrimonio, por fallecimiento de cónyuge o de familiar cercano, o por rendir un examen académico entre otros que se encuentran especificados en la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744/76.
- ❖ **Satisfacción y Rotación:** La satisfacción está relacionada de manera negativa con la rotación es decir que a menor rotación mayor niveles de satisfacción.

González Ríos (2006, p. 14) define la rotación de personal “al número de trabajadores que salen y vuelven a entrar en relación con el total de una empresa, sector, nivel jerárquico, departamento o puesto”. Cuando el empleado decide por motivos personales desvincularse con la organización se denomina rotación voluntaria. Si por el contrario la empresa decide despedir empleados para sustituirlos por otros, entonces se habla de rotación involuntaria. Se produce rotación interna cuando hay cambio de puestos dentro de la misma empresa ya sea por transferencias, ascensos, promociones o descensos. Por último, la rotación externa es la entrada o salida de un empleado, es

decir, aquella por la cual se produce una desvinculación, o vinculación de un trabajador y la empresa (Robbins, 2009).

Un moderador importante de la relación satisfacción- rotación es el nivel de desempeño. En personas que poseen un rendimiento superior es menor la rotación ya que las organizaciones tratan de mantener éstas personas otorgándoles un mayor incremento de salario, elogios, reconocimiento, oportunidades de ascenso mayores y otros. Mientras que en las que poseen menor rendimiento, pocos esfuerzos realizan las organizaciones para retenerlos.

Para el trabajador, la satisfacción laboral brinda un estado emocional placentero que a menudo conduce a una actitud laboral positiva y un mejor desempeño. Es más probable que un trabajador satisfecho sea creativo, flexible, innovador y leal. (Wicker, 2011, p. 3)²

Maneras en que se expresa la insatisfacción

La insatisfacción en el trabajo se expresa según cuatro formas (Robbins, 2009) pero a su vez señala que no son las únicas ya que pueden quejarse, ser insubordinados, robar propiedades a la organización o aminorar sus responsabilidades.

La salida que es la insatisfacción dirigida hacia el abandono de la organización, donde es posible que busque el empleado una nueva posición como también la renuncia.

La expresión; es la insatisfacción expresada por medios de intentos activos y constructivos de mejorar las condiciones incluyendo la sugerencia de mejoras, la discusión de los problemas con superiores y algunas formas de actividad sindical.

La lealtad; espera de manera pasiva pero con optimismo que se mejoren las condiciones, incluye hablar en favor de la organización en respuesta de la crítica externa y confiar en la organización y administración.

² To the worker, job satisfaction brings a pleasurable emotional state that often leads to a positive work attitude and improved performance. A satisfied worker is more likely to be creative, flexible, innovative, and loyal (Wicker, 2011, p.3).

La negligencia; insatisfacción que se expresa esperando pasivamente que se empeoren las condiciones incluyendo el ausentismo crónico, o la impuntualidad, el esfuerzo reducido y una tasa mayor de error.

Satisfacción laboral docente: Factores extrínsecos e intrínsecos

Siguiendo a Oros y Main (2004), la satisfacción laboral es definida como:

Actitud de fuerte contenido emocional hacia el trabajo que se realiza, hace referencia al conjunto de actitudes positivas que el trabajador adopta hacia la propia labor mientras que la insatisfacción haría referencia a las actitudes negativas acompañadas de una pérdida de identificación psicológica y emocional hacia el trabajo. (p.2)

La satisfacción laboral docente se aborda desde la perspectiva de la teoría bifactorial de Frederick Herzberg compuesta por los factores intrínsecos y extrínsecos.

Los factores extrínsecos comprende la dimensión de la tarea y la dimensión socio-organizativa. A su vez la dimensión de la tarea incluye la jornada laboral y ambiente físico. La dimensión socio-organizativa incluye la comunicación y la integración. Según Toro (2002) es el factor que afecta directamente en el bienestar del trabajador.

La jornada laboral, mide la actitud del docente ante la duración de su período de trabajo. El ambiente físico, se refiere al entorno inmediato del centro educativo y el espacio propio del aula. Hay tres factores que repercuten directamente en el clima y son el ruido, la luminosidad y la temperatura. Los ruidos son aquellos sonidos molestos que pueden generar contaminación acústica. Generando trastornos sobre el sistema nervioso, modifica ritmos cerebrales y produce hiperactividad del sistema nervioso autónomo; lo que conlleva a la fatiga mental, dolores de cabeza, tensiones nerviosas e irritabilidad. También la fatiga vocal y problemas de disfonía porque tienen que esforzarse para hacerse escuchar, contribuyendo al stress y malestar docente. Otro aspecto a considerar es que en el lugar se ubique buena iluminación para asegurar confort visual; así como las temperaturas adecuadas al espacio (Boeri, 2007).

La comunicación mide la satisfacción del docente en relación con la calidad de la comunicación vertical y horizontal; y la integración que hace referencia al sentimiento de unidad que siente el profesional en su medio de trabajo.

Resulta de importancia que la institución brinde información clara y fluida sobre las normas, planes laborales y expectativas del ejercicio, de igual manera es importante que genere cierto grado de cohesión y trabajo en equipo dentro de la institución y así poder mejorar el clima laboral (Toro, 2002).

Los factores intrínsecos incluyen la dimensión motivacional compuesta por los ítems de desgano e incertidumbre; y la dimensión de autorrealización incluye sentido de logro y vocación.

La dimensión motivacional que evalúa la creatividad, interés, aspiraciones y logros buscando mejorar su desempeño en la ejecución de su trabajo, de no ser así, el docente puede presentar desgano, apatía, aburrimiento e incertidumbre afectando directamente a su desempeño (Árevalo y Gil, 2017).

El desgano evalúa el distanciamiento psicológico del individuo con su trabajo el cual es vivido como rutinario y aburrido. Mientras que la incertidumbre se refiere a la inseguridad de la propia función dentro de la institución. La vocación evalúa el gusto por la profesión ejercida

El sentido de logro se refiere a la seguridad de alcanzar metas personales mediante la realización de la tarea. Así para Herzberg el logro personal y el reconocimiento son las influencias motivadoras más fuertes del entorno laboral.

Ambos factores son de importancia, los factores extrínsecos si no son satisfechos producen efectos negativos en el trabajador sin embargo su satisfacción no asegura que el trabajador cambie su conducta. En cambio si los factores intrínsecos son satisfechos motivan al trabajador a desplegar un mayor esfuerzo (Herzberg y Salinas Oviedo citado por Oros y Main, 2004). La insatisfacción genera un decrecimiento de la calidad del trabajo que se realiza. En el caso de los docentes que se encuentran insatisfechos podrían ejercer sus tareas de manera irresponsable en perjuicio de la comunidad educativa y en particular de los alumnos produciendo incluso consecuencias a largo plazo (Árevalo y Gil, 2017).

Capítulo II: Condiciones laborales

Conceptualización

El medio ambiente laboral en la que se halla inmerso el trabajador constituye las condiciones laborales, es un elemento de importancia para el desarrollo de los procesos donde se desempeñan los trabajadores. Las experiencias que vivencian inciden en las actitudes que manifiestan hacia sus actividades, es un factor determinante del funcionamiento organizacional. En relación a este punto, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) desde 1950 hasta nuestros días, enfatiza en prevenir cualquier daño causado a la salud de éstos por las condiciones laborales, acorde a las aptitudes fisiológicas y psicológicas a fin de adaptar el trabajo al hombre (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2022).

El término condiciones laborales, puede hallarse limitado a un aspecto únicamente, como las condiciones físicas de un ambiente de trabajo. De esta manera, Chiavenato (2007) en su libro “Administración de recursos humanos” sostiene que las condiciones de trabajo “son las circunstancias físicas en las que el empleado se encuentra cuando ocupa un cargo en la organización. Es el ambiente físico que rodea al empleado mientras desempeña un cargo” (p. 334). O bien, limitarse a condiciones de riesgo, este aspecto es mayormente valorado desde las disciplinas de higiene y seguridad; por su parte, Cortés (2002) sostiene que, “la condición de trabajo se define como cualquier característica del mismo que pueda tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y la salud del trabajador” (p. 37).

Desde una perspectiva más abarcativa considerando la integridad no solo física sino también psíquica del hombre en situación de trabajo. Castillo y Prieto (1990) mencionan que las condiciones de trabajo:

“son todo aquello que gira en torno al trabajo desde la perspectiva de cómo repercute el trabajo a las personas. Por ello, las condiciones de trabajo no sólo son la higiene, seguridad, los aspectos físicos, sino también determinan estas condiciones los aspectos psíquicos” (p. 121).

Para el presente trabajo de investigación se tendrá en cuenta lo que propone Forastieri (2005) al enfatizar aspectos del contenido del trabajo en sí mismo tales como tarea, horario, organización y bienestar social.

“Las condiciones de trabajo son el conjunto de factores que determinan la situación en la cual el trabajador/a realiza sus tareas, y entre las cuales se incluyen las horas

de trabajo, la organización del trabajo, el contenido del trabajo y los servicios de bienestar social” (Forastieri, 2005, p 43).

A continuación, se definen cada uno de los aspectos involucrados en las condiciones laborales que se tendrá en cuenta.

Condiciones materiales

Las condiciones físicas comprenden los aspectos físicos y materiales de trabajo que rodea al empleado mientras desempeña un cargo. Los materiales que posee un trabajador en el ámbito educativo dependerán de la administración de las políticas educativas gubernamentales (Fanfani, 2005).

La Ley de Educación Nacional N° 26.206 menciona que se debe dotar a todas las escuelas de los recursos materiales necesarios para garantizar una educación de calidad, tales como la infraestructura, priorizando aquellas que atienden a alumnos/as en situaciones sociales más desfavorecidas (art. 85 inc. f). Las acciones se realizan desde el Estado Nacional a través del Ministerio de Planificación Federal, Inversión Pública y Servicios, y el Ministerio de Educación.

El equipamiento que resulta de prioridad para los establecimientos son sillas, bancos, pizarrones, bibliotecas móviles, juegos infantiles, comedores escolares, mobiliario para albergues estudiantiles y para huertas.

En los últimos años el gobierno comenzó a financiar obras por emergencia edilicia, emergencia climática y por las condiciones epidemiológicas para crear nuevos espacios. Las intervenciones por emergencia edilicia fueron necesarias debido al fuerte deterioro ocasionado por la crisis económica de los establecimientos educativos.

Los materiales que son de utilidad para los docentes son los llamados materiales de aprendizaje, son aquellos objetos de los que se sirve el docente en las situaciones de enseñanza -aprendizaje en el aula. Gimeno Sacristán (1991) define como “cualquier instrumento u objeto que pueda servir como recurso para que, mediante su manipulación, observación o lectura se ofrezcan oportunidades de aprender algo, o bien con su uso se intervenga en el desarrollo de alguna función de la enseñanza” (p. 10).

Una clasificación propuesta por Ogalde (2009) consiste en distinguir los materiales de acuerdo a los sentidos visual y auditivo.

Visual comprende texto, imagen fija, o imagen en movimiento.

- Texto: Libros, cuentos, apuntes, folletos, libros, electrónicos

- Imagen fija: Fotografía, dibujos, pinturas.
- Imagen en movimiento: Animaciones, videos o cortometrajes, películas sin sonido.

Auditiva comprende los sonidos, por ejemplo, audio digital, audiolibro, programas de radio.

Audiovisual comprende imagen fija con sonido, imagen en movimiento con sonido y multimedia.

- Imagen fija con sonido: Diapositivas con narración grabada, imágenes con explicación auditiva.
- Imagen en movimiento con sonido: Videos, películas, cortometrajes, programa de televisión.

Multimedia: Combina lo visual y auditivo, en acompañamiento de diversos soportes informáticos.

El contenido del trabajo

Tareas

Las tareas son las diferentes actividades que conforman y diferencian un puesto de trabajo; involucra la carga de trabajo que es el conjunto de obligaciones psicofísicas a las que están expuestos los trabajadores en su jornada laboral.

Los especialistas en ciencias de la educación coinciden en sostener que la complejidad de la tarea docente (Rivas, 2014 y Furman, 2021) y a modo de caracterizar dicha complejidad se menciona los siguientes aspectos:

- multiplicidad de tareas que supone el rol docente, además de enseñar, es el encargado frecuentemente de repartir el desayuno o la merienda, reclama certificados de vacunación, escucha a los estudiantes sobre cuestiones personales, se relaciona con los padres y le dan consejos e información; corrige cuadernos, confecciona boletines y legajos, prepara actos escolares, elabora el registro de asistencia, entre otras actividades.
- variedad de contextos en que las áreas pueden desempeñarse, ya sea según rasgos objetivos del contexto (de gestión privada o pública, urbana o rural, urbano-marginal, de frontera, hospitalaria, de prisión), según su organización (extensión y distribución de la jornada de trabajo, estudiantes agrupados en grados, multigrados, comisiones).

- complejidad del acto pedagógico ya que se ponen en juego múltiples variables como el sistema escolar en su conjunto, los programas de enseñanza, los métodos y técnicas en uso, la estructuración del espacio, el sistema de reclutamiento, el equipo docente.
- la inmediatez, porque se destaca la simultaneidad con la que tiene lugar las situaciones en el aula, creando condiciones de inmediatez para el accionar docente.
- la indeterminación de las situaciones que se suscitan en el curso del proceso de trabajo docente; hay un grado de indeterminación desde el punto de vista del control racional de las intervenciones y los efectos.
- la implicación personal y el posicionamiento ético que supone la tarea docente ya que la tarea docente conlleva altos niveles de implicación personal e incide de manera directa en la propuesta pedagógica.

La carga física es la parte de la carga de trabajo que suele estar generada por las actividades físicas que exigen las tareas y está ligada a las posturas y esfuerzos.

La carga psíquica, “se trata esencialmente de los aspectos afectivos y relaciones propias de los requerimientos de los puestos de trabajo en cuestión” (Neffa 2002, p.76). Los principales factores que forman parte de los determinantes de la carga psíquica son:

- a- El grado de iniciativa que requiere o exige el puesto de trabajo respecto del trabajador que lo ocupa para desarrollar su actividad. De aquí se desprende el grado de autonomía que tendrá el trabajador en sus tareas diarias en cuanto a la posibilidad de realizar modificaciones y efectuar cambios.
- b- El grado de ambigüedad acerca de los resultados de la tarea realizada, en cuanto a conocer si se cumplieron con los objetivos y si se encuentra conforme con su trabajo.
- c- Status social o reconocimiento social de la actividad, es decir, en referencia a las calificaciones profesionales del puesto, a la naturaleza de la tarea, nivel de remuneración y la valoración que se tiene a ella.

De los tres elementos de contenido afectivo surge la identificación del trabajador en relación al producto de su trabajo y la valoración que hace de su actividad

desde la posición que ocupa dentro de la organización en el proceso de producción de bienes o servicios.

Para Granados (2011), la sobrecarga laboral afecta directamente la calidad de vida laboral, como también es un agente de estrés e insatisfacción laboral. La sobrecarga puede ser cualitativa o cuantitativa. La primera se refiere a la excesiva demanda en relación a competencias, conocimientos y habilidades del trabajador y gran nivel de responsabilidad en la toma de decisiones. La segunda se refiere al exceso de actividades a realizar en un determinado periodo de tiempo, o un exceso de horas de trabajo.

Una excesiva carga laboral provoca disminución de la capacidad física y mental después de realizar una actividad durante un período de tiempo.

Duración y configuración del tiempo de trabajo

Jornada laboral

La jornada laboral “es el tiempo que cada día dedica el trabajador a la ejecución del trabajo” (Olea, 1974, p.77). En esta definición el énfasis está puesto en lo que respecta al trabajo diario, pero a la vez designa la dedicación del trabajador durante el trabajo semanal o mensual que realiza para cumplir su contrato (Chiavenato, 2007).

Las jornadas laborales pueden ser cortas o más largas, las más frecuentes son las que se dividen en jornadas diurnas (son las que se realizan durante el día), jornadas nocturnas (se realizan durante la noche) y las jornadas mixtas que comprende las jornadas diurnas y nocturnas.

En el ámbito educativo, los tiempos de trabajo que marcan la jornada laboral, descanso y tiempo libre, se ven afectados por la frecuente invasión de trabajo en la jornada laboral reduciendo así el descanso y tiempo libre. La ausencia de límites entre la escuela como centro laboral y como espacio comunitario, y los problemas sociales del entorno hacia el interior de la escuela hacen que se configure en un entretejido social que invade incluso el ámbito personal y privado de los docentes (Forastieri, 2005).

Descanso

El trabajo debe permitir al trabajador disponer de tiempo libre para su descanso y recreación, tal como lo establece la Organización Internacional del Trabajo.

Esto significa que las organizaciones deben tener en cuenta las normas vigentes, así como los conocimientos científicos y los dictámenes del servicio de medicina del trabajo relativos a cada trabajador, que determinan límites o bases para la fijación de:

- la duración máxima de la jornada normal de trabajo,
- las pausas autorizadas dentro de la jornada de trabajo para recuperarse de la fatiga,
- los períodos de descanso,
- las licencias por concepto de vacaciones anuales remuneradas y por otras razones,
- las horas y jornadas de trabajo de carácter extraordinario,
- la edad máxima de permanencia en la actividad, a partir de la cual los trabajadores deben comenzar a "gozar de los beneficios del sistema provisional".

Licencias

El régimen de licencias, justificaciones y franquicias se encuentran contempladas en el Decreto N°4.118 del Ministerio de Educación Ciencia y Tecnología de la Provincia de Salta. Se aplica para el personal que se desempeñe en la Administración Pública Provincial centralizada o descentralizada y organismos autónomos (Art 1). Se considera licencia, toda inasistencia debidamente justificada por alguna de las causas que a continuación se menciona.

- Por licencia anual ordinaria obligatoria: Es obligatoria con goce de haberes (Art 7).
- Licencias especiales: Por enfermedad, accidente de trabajo o enfermedad profesional, atención de familiares, hijos discapacitados neurológicos, maternidad, lactancia, paternidad, adopción, por fallecimiento de familiares, por matrimonio, por estudios – exámenes, por asuntos particulares, por actividades culturales y/o deportivas, por reservista incorporado en Fuerzas Armadas o de Seguridad, por razones políticas, por cargos de mayor jerarquía, por representación gremial, compensatoria (Art 4).
- Justificaciones: Motivos por los cuales pueden faltar al trabajo, ellas son por donación de sangre, por razones particulares, por actividades extraordinarias del servicio, por festividades religiosas de otros credos, por fuerza mayor, por citaciones o trámites personales (Art 4).

- Por capacitación y perfeccionamiento en servicio y por ejercicio de la delegación gremial (Art 4) se concederá licencia hasta diez días hábiles.
- Permiso para salidas particulares y oficiales (Art 4).

Condiciones sociales

Según Chiavenato (2007) las relaciones laborales constituyen la política de relación de la organización con sus propios miembros, la calidad de vida se refiere a la preocupación por el bienestar general y la salud de los trabajadores en el desempeño de sus tareas.

Para la Organización Mundial de la Salud (OMS) las condiciones sociales son un aspecto determinante en la salud, las personas nacen, crecen, trabajan y envejecen inmersas en sistemas sociales y repercute en su buena o mala salud por ello plantean para alcanzar la equidad sanitaria es esencial que el ser humano se desarrolle en ambientes de cohesión social.

Las condiciones sociales implican el carácter social del trabajador, expresado en las relaciones que establece con los directivos, colegas y miembros de otros puestos como puede ser el personal administrativo, celadores, personal de maestranza, padres y demás agentes intervinientes en la comunidad educativa. Particularmente las relaciones laborales están fuertemente marcadas por las relaciones informales que establecen los miembros de una organización y que no se encuentran dentro del organigrama. Estas relaciones se forman a partir de relaciones de amistad o del surgimiento de grupos informales resulta de interés en el entretendido social.

Desde el punto de vista físico, el espacio de trabajo docente puede ser visualizado como una red de interacciones que ocurren en algunos espacios concéntricos, desde el aula (interacciones individuales, maestros- alumnos), al establecimiento (interacciones grupales docentes-alumnos), al entorno social que rodea al establecimiento (interacciones escuela-comunidad) y al sistema social (interacciones escuela-autoridad local o regional); dentro de cada espacio se identifican relaciones jerárquicas horizontales y verticales que complejizan el trabajo.

Los diversos actores que interactúan en el proceso de trabajo docente manejan expectativas diferentes, por lo cual, lo que se espera de los docentes es evaluado de manera distinta según quién sea el actor involucrado. Por su parte la comunidad, según Fanfani (2005), considera que la educación un medio de ascenso y movilidad, un apoyo

y a veces la suplantación completa de la tarea de crianza; la autoridad representada en personas e instituciones espera como resultado la adquisición de normas adaptativas a la institucionalidad y de habilidades para el ingreso al mercado laboral; el sistema educacional fija metas a cumplir y que se pueden medir en conocimientos adquiridos, puntajes y conductas entrenadas.

El proceso de trabajo docente es complejo por el juego de interacciones y expectativas puestas en él. Los problemas del entorno social que los docentes identifican como principales obstáculos para el cumplimiento de su labor pedagógica, en países como Chile, Ecuador, Uruguay, México y Argentina se hallan problemas similares tales como el abandono de los padres, la pobreza y la violencia intrafamiliar como factores sociales gravitantes, constituyen elementos que influyen desde el entorno hacia el interior de la escuela (Cuenca, et al., 2005).

Capítulo III: El maestro de grado

Según el Reglamento General de Escuelas del Ministerio de Educación de la Provincia de Salta, Decreto N° 4251/69 en el art. 156 expresa que las escuelas son unidades orgánicas de vida y trabajo, deben reflejar las virtudes primarias que caracterizan a la familia fundada en un convivencia armónica, jerárquica y respetuosa donde se hace presente el respeto, equidad, y valores éticos de la vida personal y las relaciones humanas.

En los que se refiere al personal técnico de las escuelas (art. 209) está constituido por los directivos, vicedirectores, secretarios docentes, maestros de grado, celadores, auxiliares de dirección y maestros especiales.

El maestro de grado es el agente que tiene en sus manos el ejercicio directo de la enseñanza y el seguimiento del aprendizaje a través del dominio de medios técnicos, didácticos y pedagógicos con total sujeción a los fines generales y particulares que rigen la enseñanza en la Provincia, tal como lo establece el artículo 227.

El artículo 229 del mencionado reglamento constata los deberes y atribuciones del maestro en ejercicio:

1. Fomentar las repercusiones escolares en los aspectos educativos, sociales y culturales.
2. Cumplir con responsabilidad las tareas, o funciones que se le encomiende tanto en su área específica de acción como la complementaria.
3. Apoyar la acción de los organismos colaboradores.
4. Propender la asociación de los alumnos dentro de la escuela con fines culturales.
5. Ejercer sus derechos y cumplir sus obligaciones sobre la base de la cordialidad, colaboración y respeto mutuo.
6. Observar el horario establecido.
7. Firmar el libro de asistencia con anotación de la hora de llegada y salida.
8. Dar aviso en caso de inasistencia con anticipación.
9. Desarrollar los programas oficiales.
10. Acatar las indicaciones y sugerencias de la superioridad en materia educativa y de actividades culturales.

11. Poner en conocimiento de la superioridad las anomalías que se advierte en la escuela y en el aula.
12. Llevar actualizados los registros, planillas, que tengan a su cargo.
13. Contribuir a la integración de la escuela con la comunidad.
14. Comunicar a la superioridad todo cambio de domicilio o estado civil.
15. Velar por la conservación física del establecimiento, dentro de un criterio de economía en el consumo.
16. Asistir obligatoriamente a las reuniones de personal.
17. Asistir obligatoriamente a las concentraciones docentes, patrióticas o religiosas de arraigo popular que tome parte la escuela.
18. Presentar oportunamente el plan de trabajo con las indicaciones necesarias.
19. Dar ejemplo de corrección y urbanidad en sus actos y modales y de recato en el vestir.
20. Notificarse dentro de los plazos establecidos de las actas observaciones, circulares, etc., formulando por escrito a los superiores jerárquicos.
21. Guardar el orden, la disciplina y el principio de autoridad en todas las manifestaciones escolares.
22. Guardarse de hacer intervenir a personas ajenas a la escuela en problemas referidas a la misma.
23. Usar la vía jerárquica establecida en sus relaciones con las autoridades superiores.
24. Hacerse cargo del grado que le indique la dirección en el turno que corresponda.
25. Vestir el uniforme consagrado por la costumbre o determinado por la superioridad.

De acuerdo a la Ley de Estatuto del Educador N° 6830/95, en el artículo 5 inciso 1 y 2 se expresa los deberes de los educadores entre los que se establece que debe honrar con su vida pública y privada la función educativa que se le confiere. A su vez debe procurar la formación, actualización permanente (inciso 8) y el respeto por las normas jurídicas e institucionales de la comunidad educativa.

Los docentes tienen derecho a ejercer su profesión sobre la base del respeto a la libertad de cátedra y libertad de enseñanza bajo normativas pedagógicas y curriculares. Tienen la garantía de estabilidad en el cargo, jerarquía y ubicación (podrán modificarse

por resoluciones) ingresando al sistema mediante un régimen de concursos (inciso 4). Y solo a 10 años de servicio podrán realizar el cambio de función o de asignatura, expresados en el artículo 6. Esta permitido la libre agremiación (inciso 12).

En cuanto a las condiciones laborales tienen derecho a ejercer su profesión en edificios que reúnan las condiciones de salubridad y seguridad (inciso 6). De manera que exista cuidado de la salud y prevención de enfermedades laborales (inciso 9) y adecuada calidad de vida teniendo a su disposición equipamiento y los recursos didácticos necesarios. En caso de trabajo en establecimientos de zonas desfavorables se prevee el acceso a beneficios especiales (inciso 10).

A su vez los docentes deben percibir una remuneración justa por sus tareas y capacitación; y tienen derecho de vacaciones escolares reglamentarias y de permisos y licencias de acuerdo a la reglamentación ministerial (inciso7). Hasta 10 licencias pueden acceder, seis meses de licencia con goce de haberes en sus cargos cada cinco años a fin de realizar estudios de perfeccionamiento, y licencia de hasta un año de duración con goce de haberes por beca de estudio (inciso 8). Hay un sistema provisional que permite la movilidad entre las diferentes jurisdicciones en tanto hay reconocimiento de los aportes y antigüedad (inciso 11).

Según Almandoz y Hirschberg (1992) las tareas de los docentes se pueden agrupar en tres componentes de acuerdo a la organización formal de las escuelas:

- Relaciones contractuales laborales
- Relaciones organizacionales
- Relaciones pedagógicas- didácticas

Las mencionadas relaciones se encuentran establecidas en el estatuto del docente, el reglamento escolar y el currículo del nivel primario.

Las relaciones contractuales dispuestas en el Estatuto del Docente Nacional norma las relaciones laborales entre el empleador (el Estado) y el empleador (docente). Menciona los deberes y los derechos de los docentes, escalafón, áreas de educación, juntas de calificación, carrera docente, estabilidad, calificación y concepto, permutas y traslados, remuneraciones, jubilaciones, régimen de licencias y perfeccionamiento-capacitación docente.

Las relaciones organizacionales quedan expuestas en el reglamento escolar que pauta las relaciones en el interior de la institución escolar en lo que se refiere a la división social y técnica de la tarea escolar. Hace referencia a la obligatoriedad escolar, clasificación de escuelas, estructura gradual, funcionamiento- tarea escolar, distribución del personal, obligaciones del personal docente, sanciones disciplinarias como también normas de comportamiento y disciplina.

Las relaciones pedagógico-didácticas están marcadas por el currículo que representa la propuesta educativa formal y oficial abordando los contenidos que se legitiman como válidos y relevantes para ser aprendidos-enseñados en la escuela. Su ámbito de procesamiento es principalmente académico y se corporiza en teóricos y especialistas en educación y disciplinas curriculares, siendo escasas las muestras de participación gremial en su elaboración.

Las consecuencias en el plano de la delimitación del contenido del trabajo docente por un lado se profundizan las contradicciones entre las diferentes normas; y por otro lado, se amplía la distancia entre las normas formales y la vida cotidiana escolar (Almandoz y Hirschberg,1992). Se genera la coexistencia de normas que plantean un modelo que se sustenta en los principios de democratización y horizontalización de las relaciones sociales, la autonomía, participación, creatividad, integración y heterogeneidad con normas que imponen límites institucionales a partir de una autoridad concentrada, verticalidad en las decisiones, ordenamiento jerárquico y homogeneidad.

La jornada laboral en la normativa vigente se encuentra indefinida, por un lado se intuye el derecho a la jornada reducida fundamentada en el desgaste que provoca la tarea y en la necesidad de complementar y fortalecer el trabajo escolar con trabajo extraescolar. Y por otro lado se intuye el derecho a la ampliación de la jornada laboral a través de la acumulación de cargos o acrecentamiento de horas de clase semanales.

La tarea docente también cumple una función de servicio social y la construcción de este perfil laboral se encuentra marcado por lo vocacional (Furman, 2021), su trabajo tiene las características de un trabajador asalariado con deberes y derechos dispuestos por los reglamentos y estatutos del docente. Constituye un grupo laboral homogéneo en cuanto que el Estado determina sus salarios y está reglamentado

por la normativa de cada jurisdicción. A su vez hay heterogeneidad en cuanto a que su inserción laboral se efectiviza en distintos contextos sociales. Algunas jurisdicciones otorgan un tipo de bonificación por “zona desfavorable” que se refiere a escuelas de difícil acceso en zonas aisladas o en circunstancias de pobreza. Por otro lado la heterogeneidad esta definida por el carácter específicamente institucional del trabajo docente y por la resignificación que cada institución realiza del contrato de trabajo y de la normativa vigente.

Hay dos tipos de estilos de trabajo docente vinculados a la función social que desarrolla en el sistema educativo formal.

El primero se trata de un trabajo con un alto grado de autonomía, el docente tiene la responsabilidad del proceso de enseñanza y de aprendizaje donde selecciona contenidos, evalúa el proceso y los resultados de la tarea.

El segundo se trata de un trabajo con menor grado de autonomía y un alto grado de dependencia de los organismos de administración que se reduce a la aplicación de métodos y técnicas en función de objetivos establecidos fuera del aula.

El primer estilo de trabajo incluye la instancia de concepción y planificación entendida como actividad de creación, de previsión de las instancias globales de la tarea y su fin dentro de la institución, así como también la planificación de un curso de acción.

El segundo estilo de trabajo se limita a la instancia de ejecución, es decir poner en marcha lo planeado o concebido por otros, reduciendo los niveles de decisión en cuanto a las alternativas de acción.

MARCO INSTITUCIONAL

Cada año el Centro Educativo Fe y Alegría N° 8.171, tiene el deber de confeccionar un informe anual para ser visto por autoridades de la Federación Fe y Alegría; el informe trata del análisis de fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas. Conjuntamente con dicha Federación se establecen planes de mejoras y durante el año posterior, durante las jornadas que se realizan a nivel internacional, se dan a conocer los planes de acción a seguir.

A continuación, se proporciona aspectos generales que resultan de interés para la presente investigación respecto a la Federación Internacional Fe y Alegría y posteriormente del Centro Educativo Fe y Alegría de la capital salteña.

Federación Internacional Fe y Alegría

Fe y Alegría nace en Venezuela en el año 1955, gracias al impulso del sacerdote jesuita P. José María Vélaz, como una respuesta ante la necesidad de sumar esfuerzos para crear servicios educativos en zonas pobres de la ciudad.

El Movimiento se ha constituido como una de las mayores redes de Educación Popular en el mundo, atendiendo a más de 1.5 millones de personas y extendiéndose a 19 países en 3 continentes: Latinoamérica, África y Europa, asociadas como Federación Internacional de Fe y Alegría.

La Federación Internacional de Fe y Alegría contribuye a la construcción colectiva y revisión permanente de la Propuesta de Educación Popular y Promoción Social del Movimiento; promueve y gestiona programas, proyectos y acciones de cooperación entre los países miembros para su desarrollo y fortalecimiento; favorece la información y comunicación de experiencias entre los diversos países federados; impulsa la expansión del Movimiento a nuevos países y constituye una plataforma de representación y dialogo con organismos internacionales.

Es un Movimiento Internacional de Educación Popular Integral y Promoción Social, dirigido a sectores empobrecidos y excluidos de la sociedad, para potenciar su desarrollo personal y participación social. Ofrece educación pública, gratuita y de calidad a niños, niñas y jóvenes de áreas urbano-marginales y rurales, contribuyendo al

desarrollo social y humano de las comunidades más necesitadas, sirviendo a la educación nacional gracias a los fondos públicos del Estado y a los aportes de la cooperación internacional y nacional.

En los últimos años, se publicaron artículos y documentos académicos en torno “La persona en el centro de la acción educativa”, “La autoevaluación institucional como herramienta educativa” y “La educación ignaciana integral e integradora del futuro”.

En el XLVIII Congreso internacional de Fe y Alegría realizado en octubre del año 2021 abordaron los siguientes temas (<https://congresos.feyalegria.org/>):

- Resultados de evaluación de impacto en Fe y Alegría.
- Iniciativas de la Federación Internacional de Fe y Alegría.
- Desafíos y nuevas fronteras de la educación popular en el siglo XXI.
- Las nuevas fronteras de Fe y Alegría y el rol del educador/a.
- Retos y oportunidades que presenta el trabajo en red.

Las características generales que tiene un docente de Fe y Alegría se atribuye la formación continua, carácter reflexivo (en su capacidad de repensar sus prácticas) y la interacción con la comunidad. En el 2021, se menciona en el XLVIII Congreso internacional de Fe y Alegría, los resultados de evaluación institucional realizada en Perú, Guatemala y Bolivia que revela que los docentes tienen la necesidad de tener dos empleos a la vez. Sin embargo, adhieren que lo significativo que aprenden en Fe y Alegría a través de las capacitaciones en cuanto a las “innovaciones y aprendizajes”, lo pueden compartir con otras escuelas.

Centro Educativo Fe y Alegría N° 8.171

El Centro Educativo Fe y Alegría N° 8.171 está ubicado en la zona sur este de la capital salteña, manzana 465 “A” 2ª etapa y el segundo edificio se encuentra en la manzana 417b en el B° Solidaridad. Es una institución pública de gestión privada, de primera categoría, modalidad de jornada simple en los turnos mañana y tarde; en el nivel inicial, primario y secundario.

El Centro Educativo Fe y Alegría como Movimiento de Educación Popular Integral y de Promoción Social, supone la búsqueda de una educación de calidad y promoción social de las personas y comunidades donde está inserto.

Fue creado en 1999 e incorporado a la enseñanza oficial en 2003 tiene dos postulados fundamentales, el primero está abocado a que como institución se compromete con el proceso de los sectores populares en la construcción de una sociedad justa y fraterna y el segundo es la opción preferencial por los sectores más necesitados para realizar su acción educativa y de promoción social a fin de lograr un mundo más humano de acuerdo con los principios cristianos (Centro Educativo Fe y Alegría, 2018).

Tiene como objetivo brindar una educación de calidad a los sectores más desfavorecidos de la población. Su acción educativa se extiende a la comunidad ya que el fin que persigue es la promoción personal como social del ser humano (Centro Educativo Fe y Alegría, 2018).

Historia

José María Vélaz, s.j (†1985) es el fundador de Fe y Alegría, nació en Chile, donde vivió sus primeros diez años. Ese tiempo marcó fuertemente su vida con la profunda sensibilidad de latinoamericano.

Desde su formación estuvo en colegios de la Compañía de Jesús, en donde continuó su preparación hasta hacerse miembro jesuita. En 1946 fue enviado a Venezuela, un país marcado para aquel entonces por las desigualdades y el analfabetismo. El padre Vélaz soñó con una red de escuelas en los lugares más olvidados en ese país, su motivación le llevó a buscar aliados en algunos jóvenes universitarios e inició su trabajo con las comunidades en 1960, los colaborados iban con Fe y regresaban con Alegría, y de esta manera le dieron nombre a esta obra educativa “Fe y Alegría”.

Fe y Alegría nace en Venezuela en 1955, al paso de nueve años, en 1964, ya había 10 mil alumnos en Venezuela y la acogida de la experiencia permitió replicar el modelo en otros países con semejante respuesta. En un lapso de dos años Ecuador, Panamá, Perú, Bolivia, Colombia y Centro América se sumaron. De allí en adelante, la experiencia se multiplicó en otros países latinoamericanos, como también países europeos, africanos y asiáticos.

Fe y Alegría en la provincia de Salta, específicamente en el Barrio Solidaridad nace en el año 1999. En los inicios, los primeros educadores dictaban las clases en casas

de familias del barrio. Los vecinos prestaban parte de su casa o sus patios, para que allí los niños del caserío puedan recibir sus primeras lecciones.

Contexto socio-cultural de la población estudiantil

La población estudiantil está compuesta por 995 de los cuales 509 son mujeres y 488 son varones. Pertenecen en su mayoría a viviendas ubicadas en B° Solidaridad (integra cinco etapas) y barrios aledaños tales como Democracia, La Paz, Primera Junta, Justicia, Convivencia Libertad, Fraternidad y Sanidad.

En la figura 1 se observa el incremento de la población estudiantil en los años 2019, 2020 y 2021.

Figura 1.

Matrícula de alumnos, desde año 2019 a 2021.

Nivel Primario	2019	2020	2021
Total alumnado	775	832	847
Varones	379	410	416
Mujeres	396	422	431

Fuente extraída: www.feyalegria.org

Los padres de los alumnos en su mayoría se dedican a trabajos independientes e informales, por ejemplo, albañilería, plomería, comercio; otros se encuentran desempleados y muchas madres son amas de casas. Solo una minoría son empleados públicos de la provincia. La situación económica por la que atraviesan las familias puede provocar la inasistencia de los estudiantes por la falta de alimento.

Muchas familias son de tipo monoparentales, donde hay madres solteras y extensa cuya característica principal es la convivencia con otros familiares como abuelos, tíos y primos, quienes habitan en una misma casa.

La presencia de problemáticas sociales como la drogadicción y el alcoholismo, como también violencia intrafamiliar son ambientes en las que se encuentran inmersos algunos estudiantes del Centro Educativo Fe y Alegría (Comunicación personal. 2022).

El nivel primario

El nivel primario está compuesto por 3 directivos, 50 docentes de los cuales 38 son maestros de grado y 12 maestros especiales, 8 administrativos y 3 personal de maestranza. Hay 41 mujeres y 9 varones. El nivel secundario está compuesto por 3 directivos, 41 docentes, 5 preceptores, 1 bibliotecario y 2 administrativos y 3 personal de maestranza. Ambos niveles cuentan con una sala de informática con 25 computadoras con conexión a internet, poseen un televisor, DVD, equipo de amplificación sonora. Tanto el área administrativa como el área de equipo de conducción poseen equipos informáticos. Hay una biblioteca en cada nivel que poseen material didáctico para ser usado por docentes y alumnos.

Los maestros de grado son 38 en su totalidad de los cuales 32 son titulares lo que quiere decir que posee estabilidad laboral en la institución, mientras que hay 6 maestros suplentes que son contratados, lo cual implica que no se encuentran en la planta fija institucional.

El perfil del docente, se trata de una persona que:

-Asume el ideario de Fe y Alegría y se siente miembro de un equipo de trabajo, consciente de la importancia del rol que desempeña, comprometido con la comunidad educativa en la que trabaja desde una visión pastoral esperanzadora y humanizante.

-Tiene conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes y valores que le permitan conocer la realidad socio-educativa e incorporarse de manera eficaz y permanente a través de la capacitación y la investigación a fin de lograr una efectiva integración entre escuela y comunidad.

-Es líder que orienta el proceso de aprendizaje de los alumnos a fin de lograr su autorrealización y de promover la formación y responsabilidad de los resultados, logrando que utilicen sus potencialidades como seres humanos.

-Asume su rol como un profesional crítico y activamente comprometido en la gestación de una educación democrática de calidad que hace compatibles la igualdad con libertad, diversidad con diferencia y legitima la escuela como lugar de vivencia y construcción de genuinas relaciones democráticas.

-Tiene capacidad de innovación, buscará nuevas y mejores estrategias de aprendizaje.

El Centro Educativo Fe y Alegría tiene la particularidad de realizar jornadas y talleres, que se abocan al diagnóstico y perfeccionamiento institucional. Tiene como fin motivar y profundizar la continuación de los idearios institucionales para la transformación de una sociedad nueva. A continuación, se mencionan las áreas involucradas:

-Identidad: Pretende el fortalecimiento de la misión, visión y valores institucionales en todos los miembros y en todas las acciones del movimiento.

-Educación Popular orientada hacia el mundo del trabajo:

-Promoción Social: Favorecer programas de desarrollo personal y comunitario en clave de ciudadanía y perspectiva de género.

-Gestión Institucional: A través del fortalecimiento de una estructura institucional adecuada y funcional para facilitar la gestión eficaz, eficiente, pertinente y participativa de sus actores a los nuevos contextos y realidades de Fe y Alegría.

-Comunicación interna: La creación de una cultura comunicacional entre los distintos actores para propiciar el intercambio de información y experiencias.

-Desarrollo de recursos: Por medio de estrategias innovadoras se busca la recaudación de fondos que permitan el crecimiento y la sostenibilidad institucional en el tiempo; iniciando la gestación, organización y desarrollo de una red de voluntariado.

-Comunicación externa: Mediante acciones y experiencias significativas que involucren a diferentes actores sociales.

Estilo de Gestión

El estilo de gestión que se promueve es participativo donde la información es compartida entre los docentes, estudiantes y familia. Los procesos y resultados son transparentes.

Áreas

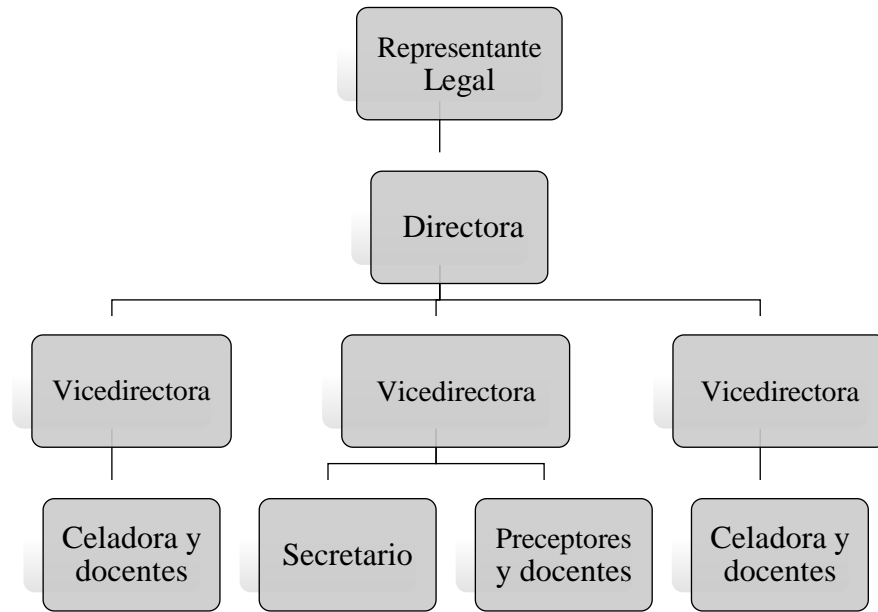
-Organizacional: Se ocupa de organizar el calendario institucional, articular con las demás áreas, y gestiona las necesidades a nivel de infraestructura. Además, se dedica a la gestión de los recursos económicos y recursos humanos, seleccionando el personal (docente y directivo) en función de las necesidades del proyecto educativo. Verifica el logro de los objetivos organizacionales y garantiza su implementación. Facilita la mediación ante los conflictos y posibilita la comunicación con otras instituciones.

-Administrativa: Gestiona el cumplimiento de las normativas y reglamentaciones que permiten el buen funcionamiento de la institución y facilita la organización de la documentación institucional de los diferentes procesos para que la misma pueda constituir un medio eficiente al momento de promover acciones.

-Pedagógica: Organiza y delinea las acciones que garanticen una educación popular de calidad favoreciendo la relación entre docente, alumno y conocimiento. Organiza espacios de capacitación y formación e intercambio de experiencias; y promueve la cultura de la evaluación continua formativa y de proceso.

-Comunitaria: Tiene la función de promover una mejor calidad de vida de la comunidad a través del trabajo conjunto entre la escuela, las organizaciones y los miembros de la comunidad para lograr formar agentes de cambios sociales.

-Pastoral: Promueve el respeto, la dignidad y los valores de las personas teniendo como punto de partida la identidad pastoral de Fe y Alegría que están sujetas a los principios del Evangelio.

Organigrama

Fuente: Centro Fe y Alegría (2018).

METODOLOGÍA

Anticipación de sentido

Como tentativa de explicación del fenómeno a investigar se plantea la siguiente anticipación de sentido:

- El nivel de satisfacción laboral docente bajo coincidiría con la opinión negativa acerca de las condiciones laborales de los maestros de grado del Centro Educativo Fe y Alegría N° 8.171 de Salta Capital, durante el segundo cuatrimestre del año 2.022.

Definiciones conceptuales de las variables

- Satisfacción laboral: Actitud de fuerte contenido emocional hacia el trabajo que se realiza, hace referencia al conjunto de actitudes positivas que el trabajador adopta hacia la propia labor mientras que la insatisfacción haría referencia a las actitudes negativas acompañadas de una pérdida de identificación psicológica y emocional hacia el trabajo (Oros y Main, 2004, p.2).
- Condiciones laborales: Las condiciones de trabajo pueden definirse como el conjunto de factores que determinan la situación en la cual el trabajador/a realiza sus tareas, y entre las cuales se incluyen las horas de trabajo, la organización del trabajo, el contenido del trabajo y los servicios de bienestar social (Forastieri, 2005, p.16).

Se considera las condiciones laborales desde las opiniones de los participantes. Se entiende por opinión a la valoración respecto a algo o de alguien (RAE). El límite de todos los sondeos de opinión consiste en el hecho de que se opera una materialización del entrevistado extraída de su experiencia. (Galimberti, 2002)

Definiciones operacionales de las variables

Variable: Satisfacción laboral

La medición se realiza a través de la Escala de satisfacción laboral para docentes (ESLA- educación) de Laura Beatriz Oros y María Valeria Main (2004), que está compuesta por 33 ítems que medirán la variable. En el factor 1 se saturan 7 ítems relativos a la dimensión de la tarea, en el factor 2 se incluyen 12 ítems de la dimensión socio-organizativa, en el factor 3 se agrupan 7 ítems que miden el nivel de motivación en el trabajo y finalmente en el factor 4 se saturan 7 ítems de autorrealización.

Se evalúa a partir de una escala Likert donde las respuestas a los ítems 1, 2, 3, 6, 10, 14, 20, 21, 22, 23, 25, 27, 28 y 32 se puntúan de 1 a 5 en orden decreciente (fuerte acuerdo, acuerdo, neutro, desacuerdo y fuerte desacuerdo). Las respuestas a los ítems 4, 5, 7, 9, 11, 12, 13, 15, 16, 17, 18, 19, 24, 26, 29, 30, 31 y 33 se puntúan a la inversa.

En la tabla 1 se operacionalizan las dimensiones considerando los datos cuantitativos que recolecta la escala y agregando en la última columna, las preguntas de la entrevista concerniente a la variable satisfacción laboral.

Tabla 1

Dimensiones	Indicadores	Ítems de la escala	Preguntas de entrevista sobre la satisfacción laboral
Tarea	Jornada laboral	1, 8, 14 y 20	<ul style="list-style-type: none"> ¿Qué es lo que más le agrada de su jornada laboral? ¿Qué es lo que más le disgusta de su jornada laboral? ¿a qué considera que se deba esto?
	Ambiente de trabajo	2, 12 y 26	<ul style="list-style-type: none"> ¿Considera que tiene las comodidades necesarias y suficientes para enseñar? ¿por qué?
Socio-organizativa	Comunicación	3, 5, 9, 13, 15, 17, 19 y 33	<ul style="list-style-type: none"> ¿Cómo caracterizaría la comunicación de esta institución educativa?
	Integración	11, 25, 27 y 30	<ul style="list-style-type: none"> ¿Cuán integrado se siente usted a esta comunidad educativa? ¿Por qué?
Motivación	Desgano	6, 10, 22, 24 y 28	<ul style="list-style-type: none"> ¿Cuán motivado se siente en su trabajo docente en esta escuela? ¿Por qué?
	Incertidumbre	23 y 32	<ul style="list-style-type: none"> ¿Qué aspectos de su rol docente le generan inseguridad?
Autorrealización	Vocación	4,7, 21 y 29	<ul style="list-style-type: none"> ¿Por qué motivo eligió ser docente? ¿Por qué eligió trabajar en el Centro Educativo Fe y Alegría?
	Sentido de logro	16,18 y 31	<ul style="list-style-type: none"> ¿Cuáles eran sus expectativas cuando comenzó a trabajar en el Centro Educativo Fe y Alegría? ¿Considera que sus expectativas fueron satisfechas? ¿por qué?

Operacionalización de la variable satisfacción laboral

Variable: Condiciones laborales

La valoración de las condiciones laborales se realizó a través de entrevista semidirigida. A continuación, se visualiza la tabla 2 donde están contempladas las dimensiones, subdimensiones y preguntas de la entrevista.

Tabla 2

Condiciones laborales

Dimensión	Subdimensión	Preguntas de entrevista
Condiciones Materiales	Infraestructura	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Qué opina acerca de la infraestructura del establecimiento? • ¿En qué estado está el aula donde se encuentra? • ¿Qué necesidades edilicias identifica en la institución?
	Materiales de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Cuáles son los materiales que dispone para desarrollar su trabajo? ¿Considera que son suficientes y adecuados? ¿Por qué?
Contenido del trabajo	Tareas asignadas	<ul style="list-style-type: none"> • Podría describir las tareas que Ud. realiza en el Centro Educativo Fe y Alegría. • ¿Considera Ud. que hay alguna tarea que exceda a la función docente? ¿Cuáles? • ¿Cuáles son los problemas a los que se enfrenta como docente? • ¿Se realizan capacitaciones en la institución? ¿Piensa que son útiles para Ud.?
Duración y configuración del tiempo de trabajo	Jornada laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Si le dieran más de 10 horas rentadas a la semana, en su lugar de trabajo, ¿qué actividades elegiría hacer para ocupar ese tiempo?
	Descanso	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Qué actividad realiza en su hora pasiva? • ¿Qué actividades le gusta realizar en su tiempo libre?
	Licencias	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Qué situaciones están contempladas para tomar licencias en la institución? • ¿Cuáles son los motivos por los cuales Ud. puede tomar licencias?
Condiciones sociales	Contexto social	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Cómo describiría el contexto social donde está inserta la institución? • ¿Tiene algún impedimento para desarrollar su trabajo en este contexto? ¿por qué?
	Relaciones sociales (colegas y directivos)	<ul style="list-style-type: none"> • Podría comentar ¿cómo son las relaciones que establece con sus colegas? • ¿Cómo describiría las relaciones con los directivos de la institución? • El trabajo en equipo ¿le resulta beneficioso? ¿por qué?
	Características sociales del	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Podría caracterizar la población de los alumnos que concurren al establecimiento?

Tipo y nivel de investigación

Se trata de un estudio de caso ya que estudia la particularidad y la complejidad de una institución educativa singular, para llegar a una mayor claridad acerca la temática de investigación. Siguiendo a Hernández Sampieri “son estudios que al utilizar los procesos de investigación cuantitativa, cualitativa o mixta; analizan profundamente una unidad para responder al planeamiento del problema” (p.224).

Se trata de una investigación predominantemente cualitativa ya que desde este enfoque pretende conocer con mayor profundidad la temática de la satisfacción laboral en los docentes y sus condiciones laborales, a fin de revelar nuevos aspectos durante el proceso de interpretación desde el punto de vista experiencial a partir de los significados extraídos de las opiniones de los docentes en las entrevistas.

A su vez vincula los datos cualitativos con datos cuantitativos extraídos de la Escala de satisfacción laboral para docentes (ESLA-educación) de Oros y Main (2004). Desde el enfoque **cuantitativo** se pretende la recolección, la manipulación de datos numéricos y consecuentemente los datos serán sometidos a un análisis estadístico (Hernández Sampieri, et al.,2014).

El estudio en un primer momento posee un alcance **descriptivo** ya que permite conocer el nivel de satisfacción laboral y sus dimensiones; y las características de las condiciones laborales según la opinión de los maestros del Centro Educativo Fe y Alegría N°8.171 de Salta-Capital.

Los diseños descriptivos tienen como finalidad:

Indagar la incidencia de las modalidades o niveles de una o más variables en una población. El procedimiento consiste en ubicar en una o diversas variables a un grupo de personas u otros seres vivos, objetos, situaciones, contextos, fenómenos, comunidades, etc., y proporcionar su descripción (Hernández Sampieri, et al.,2014, p.155).

En un segundo momento, al relacionar ambas variables de investigación (condiciones laborales y satisfacción laboral) según Hernández Sampieri et al. (2014)

posee un alcance **explicativo** ya que el hecho de saber que dos conceptos o variables se relacionan aporta cierta información explicativa.

Los resultados obtenidos solo tendrán un nivel de alcance en el Centro Educativo Fe y Alegría N°8.171 de Salta-Capital y no se podrán generalizar a otro grupo o población por tratarse de un estudio de caso.

Diseño

Para esta investigación se consideró pertinente el diseño de estudio de caso. Se considera que:

El caso o los casos de un estudio pueden estar constituidos por un hecho, un grupo, una relación, una institución, una organización, un proceso social, o una situación o escenario específico, construido a partir de un determinado, y siempre subjetivo y parcial, recorte empírico y conceptual de la realidad social, que conforma un tema y/o problema de investigación. Los estudios de casos tienden a focalizar, dadas sus características, en un número limitado de hechos y situaciones para poder abordarlos con la profundidad requerida para su comprensión holística y contextual (Vasilachis et al., 2006, p. 218).

Sirviéndose de esta referencia, y ubicándola en la investigación que se realizó, el foco se centralizó en el hecho de la relación entre la satisfacción laboral y las condiciones laborales en los maestros de grado del Centro Educativo Fe y Alegría N°8.171.

Se buscó dar valor al conocimiento del caso en este grupo conformado por los docentes para este contexto particular evitando generalizaciones que puedan ser transportadas a otros contextos. Puesto que el interés se dio por el caso en sí mismo bajo un recorte temático, profundizando el conocimiento global de este.

También resulta de tipo **transeccional o transversal** ya que los datos serán recolectados en un solo momento. Su propósito es la obtención del nivel de satisfacción laboral en un único momento y caracterizar las condiciones laborales según la opinión de los maestros de grado.

Población y muestra

La población de la investigación corresponde a maestros de grado de ambos turnos, del Centro Educativo Fe y Alegría N° 8.171 ubicado en la manzana 465 “A” 2°etapa en B° Solidaridad, zona sudeste de la capital salteña.

Los maestros de grado es el grupo de interés de la presente investigación, por lo cual queda excluido el personal directivo, administrativo, de maestranza, personal de biblioteca, docentes de nivel inicial; también quedó omitida la participación de los maestros suplentes y docentes de áreas especiales (como plástica, música, religión, inglés y educación física), quienes también trabajan en la institución educativa.

Se aplicó la escala a una población compuesta por 27 maestros de grado, quienes tienen estabilidad laboral y pertenecen al nivel primario del turno mañana y turno tarde. Se trata de una muestra no probabilística y homogénea. Hernández Sampieri et al. (2014) refiere que las muestras homogéneas son “las unidades que se poseen un mismo perfil o características, o bien comparten rasgos similares” (p.388). La muestra está compuesta por sujetos que participaron de manera voluntaria, y que poseen una misma situación de revista: son titulares en su cargo. Este criterio de selección permite centrarse en la temática a investigar y profundizar información con unidades de análisis homogéneas.

Por lo tanto, los criterios de inclusión para participar en la investigación son:

- Ser docente titular de nivel primario.
- Trabajar en alguno de los turnos del Centro Educativo Fe y Alegría N° 8.171
- Estar en ejercicio de su cargo (no en licencia).
- Aceptar voluntariamente participar de la investigación.

Se realizaron cinco entrevistas a maestros de grado pertenecientes en ambos turnos (mañana y tarde) de manera online por videollamada (WhatsApp), quienes dejaron sus teléfonos celulares para ser contactados.

Si bien se tenía previsto realizar las entrevistas de manera presencial, se desestimó hacerlo bajo dicha modalidad debido a que la institución tiene todos los espacios ocupados y los espacios disponibles no resultan cómodos ni privados, aspectos que se consideraron importante para llevar a cabo las entrevistas. Por lo que, se

realizaron las entrevistas bajo la modalidad virtual desde la comodidad de los ambientes personales de los entrevistados.

El tamaño de la muestra en estudios cualitativos puede variar, por lo tanto, es estimativa. (Hernández Sampieri et al, 2014) Para esta investigación se solicitó el teléfono a los participantes en el cuestionario online, en caso que quisieran brindar una entrevista. Por lo tanto, la voluntariedad para formar parte de la muestra cualitativa fue esencial para la segunda instancia de recolección de los datos.

Recolección de datos

La **recolección de datos cuantitativos** se llevó a cabo mediante la aplicación de un cuestionario y una escala de satisfacción laboral docente que se aplicó a los maestros de grado (27).

El cuestionario permite obtener características sociodemográficas de la población en estudio tales como edad, género, antigüedad en la institución, horas de trabajo diario y nombre de actividades laborales, aparte de la que realiza en la institución. Estas variables permitirán que se pueda realizar comparación entre las mismas y enriquecer la investigación.

El cuestionario al ser un instrumento corto con preguntas cerradas, se lo coloca en conjunto con la Escala de satisfacción laboral para docentes (ESLA-educación) de Oros y Main (2004).

La ESLA- educación es un instrumento psicométrico que permite medir la variable cuantitativa, satisfacción laboral. A fin de evitar la aglomeración en el salón de profesores ya que se trata de un espacio reducido, así como también evitar que puedan ser identificados por las autoridades los participantes de la investigación. Por lo tanto, se realizó la recolección de los datos cuantitativos de manera online, desde cualquier dispositivo electrónico pudieron acceder al instrumento a través de un formulario virtual de Google Forms.

Para la **recolección de datos cualitativos**, durante la entrevista semidirigida se usó como herramientas:

- Dispositivo de grabación (aplicación y teléfono celular) que se realizó con previo consentimiento de los participantes
- Bitácora de campo: Incluye anotaciones de la observación directa (descripción de lo que se observa, escucha y palpa en el contexto y de los participantes; ordenadas de manera cronológica). También se colocaron anotaciones interpretativas (es decir interpretaciones sobre los hechos y de lo que está percibiendo).

Respecto a la modalidad de recolección de datos cualitativos, se realizó de manera virtual. Se decide hacerlo bajo dicha modalidad ya que la institución tiene los espacios cubiertos que evita que se pueda desarrollar una entrevista con carácter confidencial.

Se realizó a través de videollamada desde WhatsApp; de esta manera se evitó la identificación de los participantes y lo pudieron realizar desde la comodidad de sus ambientes personales.

A continuación, se especifica los instrumentos que se utilizaron para la recolección de datos a fin de responder al planteamiento del problema:

- Cuestionario
- Escala de satisfacción laboral para docentes (ESLA-educación) de Oros y Main (2004).
- La entrevista semidirigida

El cuestionario

El cuestionario es un instrumento que sirve para obtener las características de los participantes en aspectos tales como: edad, género, antigüedad en la institución, horas de trabajo diario y nombre de actividades laborales, aparte de la que realiza en la institución, si es que la tuviere (ver en anexo).

También allí se agregó una pregunta referida a la disponibilidad de los maestros para participar voluntariamente de una entrevista, y en caso de obtener una respuesta afirmativa se les solicitó el número telefónico.

La Escala de satisfacción laboral para docentes (ESLA- educación)

La Escala de satisfacción laboral para docentes (ESLA-educación) de Laura Beatriz Oros y María Valeria Main (2004). Este instrumento tiene el fin de conocer el nivel de satisfacción laboral que el profesional docente experimenta respecto de su trabajo. Las autoras siguieron la propuesta teórica de la teoría de la motivación-higiene de Herzberg (1980).

El instrumento es óptimo para la medición de la satisfacción laboral. Se aplicó en docentes de nivel inicial y medio de colegios públicos y privados de las provincias de Entre Ríos, La Pampa y Buenos Aires de la República Argentina.

Para la extracción de los factores se consideró que las respuestas estén agrupadas en dos factores: intrínsecos y extrínsecos. Teniendo un total de 33 ítems que están agrupados en 4 factores que poseen sentido psicológico. El factor 1 corresponde a la dimensión de la tarea (7 ítems), el factor 2 referido a la dimensión socio-organizativa (12 ítems), el factor 3 mide la motivación en el trabajo (7 ítems) y el factor 4 corresponde a la autorrealización (7 ítems).

Dimensión de la tarea: Comprende las facetas de jornada laboral y ambiente físico. Se calcula sumando los ítems 1, 2, 8, 12, 14, 20 y 26. Resulta un indicador elevado si obtiene 27 puntos o más. Moderado si varía entre 17 y 26 puntos y un factor bajo cuando es igual o menor a 16 puntos.

Dimensión socio-organizativa: Comprende las facetas de comunicación e integración. Se calcula sumando los ítems 3, 5, 9, 11, 13, 15, 17, 19, 25, 27, 30, y 33. Elevado 46 puntos o más, moderado entre 29 y 45 puntos y un valor menor o igual a 28 es bajo.

Dimensión motivación: Comprende las facetas de desgano e incertidumbre. Su cálculo es la sumatoria de los ítems 6, 10, 22, 23, 24, 28 y 32. Es un indicador elevado cuando el individuo obtiene 27 puntos o más, medio cuando los valores oscilan entre 17 y 26 puntos y es bajo cuando obtiene un valor menor o igual a 16.

Dimensión autorrealización: Comprende las facetas de sentido de logro y vocación. Se calcula sumando los ítems 4, 7, 16, 18, 21, 29 y 31. Si obtiene 27 puntos o

más es un indicador elevado, entre 17 y 26 puntos es moderado y un valor menor o igual a 16 es factor bajo.

Para obtener el valor de satisfacción laboral derivado de cada subescala por separado, se realiza al sumar las respuestas de los sujetos para cada una de las cuatro según se indicó arriba y promediar cada uno de estos valores por el número de ítem que la componen.

El valor total obtenido de la ESLA-educación se calcula sumando todos los ítems que la componen. Las respuestas a los ítems 1, 2, 3, 6, 10, 14, 20, 21, 22, 23, 25, 27, 28 y 32 se puntúan del 1 al 5 en orden decreciente (fuerte acuerdo, acuerdo, neutro, desacuerdo y fuerte desacuerdo). Las respuestas a los ítems 4, 5, 7, 9, 11, 12, 13, 15, 16, 17, 18, 19, 24, 26, 29, 30, 31 y 33 se puntúan a la inversa.

Para establecer valores altos, medios y bajos de satisfacción laboral, se consideró como indicador de una elevada satisfacción laboral si el individuo obtiene 128 puntos o más. Un valor entre 106 y 128 puntos se considera como satisfacción moderada y un valor menor a 106 equivalente a satisfacción baja (Oros y Main, 2004).

El instrumento cumple con las condiciones de validez y confiabilidad.

Confiabilidad, fue aplicado a 303 docentes, que ejercen sus actividades laborales en instituciones públicas y privadas en las provincias de Entre Ríos, La Pampa y Buenos Aires (Argentina). La muestra compuesta por participantes de ambos sexos cuyas edades oscilan de 22 años a 66 años. El 16,7% varones y el 83,3% mujeres. El 72,2% son casados, el 20,7% solteros y el 5,7% son viudos o separados. El 72,6% tiene estudios terciarios, el 22,3% posee estudios universitarios, el 5,1% tiene estudios de posgrado.

La escala tiene una confiabilidad de 0.88. El índice de consistencia interna para el factor extrínseco fue de .85 y para el factor intrínseco es de .77. La consistencia interna de las dimensiones oscila entre .68 y .86, y la consistencia interna de cada faceta oscila entre .60 y .85.

La validez

Laura Beatriz Oros y María Valeria Main (2004) realizaron un instrumento ad hoc para medir la satisfacción laboral docente en población argentina. Este instrumento

reúne los ítems de escalas de satisfacción laboral que las autoras adaptaron para el personal docente.

Los datos fueron analizados con programas estadísticos específicos. Es una prueba de alta potencia estadística donde los resultados arrojados se expresan en valores numéricos, no es permeable a la subjetividad del investigador.

Para el análisis de datos se tuvieron en cuenta los niveles de satisfacción laboral, y los datos demográficos de los docentes evaluados. Se aplicó una estadística descriptiva para presentar los resultados.

La entrevista semidirigida

La entrevista semidirigida resulta adecuada ya que proporciona mayor libertad y a la vez flexibilidad en la recaudación de datos. Permite alternar preguntas cerradas y abiertas orientadas a conocer con mayor profundidad una temática.

La entrevista semidirigida fue aplicada en la investigación con el objetivo de caracterizar las condiciones laborales desde la opinión de los maestros de grado del Centro Educativo Fe y Alegría N° 8.171.

Los ejes orientadores que se planteó indagar son los siguientes:

Ejes orientadores de la variable condiciones laborales

1. Condiciones materiales

Infraestructura

- ¿Qué opina acerca de la infraestructura del establecimiento?
- ¿En qué estado está el aula donde se encuentra?
- ¿Qué necesidades edilicias identifica en la institución?

Materiales de trabajo

- ¿Cuáles son los materiales que dispone para desarrollar su trabajo?
- ¿Considera que son suficientes y adecuados? ¿por qué?

2. Contenido del trabajo

Tareas asignadas

- Podría describir las tareas que Ud. realiza en el Centro Educativo Fe y Alegría.
- ¿Considera Ud. que hay alguna tarea que exceda a la función docente?
¿Cuáles?
- ¿Cuáles son los problemas a los que se enfrenta como docente?
- ¿Se realizan capacitaciones en la institución? ¿Considera que son útiles para usted?

3. Duración y configuración del tiempo de trabajo

Jornada laboral

- Si le dieran más de 10 horas rentadas a la semana, en su lugar de trabajo, ¿qué actividades elegiría hacer para ocupar ese tiempo?

Descanso

- ¿Qué actividad realiza en su hora pasiva?
- ¿Qué actividades le gusta realizar en su tiempo libre?

Licencias

- ¿Qué situaciones están contempladas para tomar licencias en la institución?
- ¿Cuáles son los motivos por los cuales Ud. puede tomar licencias?

4. Condiciones Sociales

Contexto social

- ¿Cómo describiría el contexto social donde esta inserta la institución?
- ¿Tiene algún impedimento para desarrollar su trabajo en este contexto? ¿por qué?

Relaciones sociales (colegas, directivos)

- Podría comentar ¿Cómo son las relaciones que establece con sus colegas?
- ¿Cómo describiría las relaciones con los directivos de la institución?
- El trabajo en equipo ¿le resulta beneficioso? ¿por qué?

Características sociales del alumno

- Podría caracterizar la población de los alumnos que concurren al establecimiento.
- ¿Cómo es su relación con ellos?

A continuación, se mencionan los ejes orientadores para la entrevista para indagar la satisfacción laboral, a fin de obtener mayor profundización en la temática.

Jornada laboral

- ¿Qué es lo que más le agrada de su jornada laboral?
- ¿Qué es lo que más le disgusta de su jornada laboral? ¿a qué considera que se deba esto?

Ambiente de trabajo

- ¿Considera que tiene las comodidades necesarias y suficientes para enseñar? ¿por qué?

Comunicación

- ¿Cómo caracterizaría la comunicación de esta institución educativa?

Integración

- ¿Cuán integrado se siente usted a esta comunidad educativa? ¿Por qué?

Desgano

- ¿Cuán motivado se siente en su trabajo docente en esta escuela? ¿Por qué?

Incertidumbre

- ¿Qué aspectos de su rol docente le genera inseguridad?

Vocación

- ¿Por qué motivo eligió ser docente?
- ¿Por qué eligió trabajar en el Centro Educativo Fe y Alegría?

Sentido de logro

- ¿Cuáles eran sus expectativas cuando comenzó a trabajar en el Centro Educativo Fe y Alegría?
- ¿Considera que sus expectativas fueron satisfechas? ¿Por qué?

Las preguntas son de elaboración propia y se utilizaron como una guía. Este modelo de preguntas fue utilizado de manera flexible pudiendo modificarse el orden establecido según se desarrolló la entrevista con cada docente a fin de responder al planteamiento del problema.

Criterios de validez y confiabilidad cualitativa

Dependencia

La investigación se desarrolla en el Centro Educativo Fe y Alegría ubicado en B° Solidaridad, Manzana 465 “A” 2°etapa. La muestra está conformada por maestros de grado. Se excluye a los administrativos, directivos, personal de maestranza, y otros docentes de áreas especiales como educación física, plástica e inglés, quienes también trabajan en la institución (como se especificó en el apartado población y muestra).

Para lograr la confiabilidad cualitativa se evitó sesgar la información con creencias u opiniones que afecten la coherencia y sistematización de la interpretación de los datos. Como así también las conclusiones fueron realizadas luego del análisis de datos y considerando la totalidad de los datos.

El desarrollo de las entrevistas se basa en un estudio científico acerca de aspectos que atañen a las condiciones laborales y su satisfacción laboral en maestros de grado y se dejan de lado las creencias o prejuicios personales.

Las entrevistas tratan de brindar respuesta a los objetivos desde una perspectiva de la psicología laboral y organizacional. Para asegurar la dependencia de los datos se transcribió la totalidad de las entrevistas semidirigidas.

Credibilidad

Se intenta captar las experiencias que expresen los maestros de grado en cuanto a las condiciones laborales y su relación con la satisfacción laboral para dar respuesta al planteamiento del problema.

Para lograr alcanzar la credibilidad de los datos obtenidos se considera importantes todos los datos, en especial los que contradicen las creencias personales de la tesista. Todos los participantes fueron relevantes por igual sin tener privilegios por ninguno. A su vez, tanto las evidencias que están a favor como las que contradicen los

postulados iniciales tuvieron la misma consideración. A través de la adecuada vinculación de datos provenientes de los diferentes instrumentos de recolección se incrementa la validez interna cualitativa.

Transferencia

La aplicabilidad de los resultados a otros contextos no siempre se puede garantizar en un estudio de caso. En la presente investigación se pretende contribuir al conocimiento del nivel de satisfacción laboral en relación con las condiciones laborales desde la opinión de los maestros de grado del Centro Educativo Fe y Alegría N° 8.171.

Los resultados no se podrán generalizar, pero si podrá servir como puntapié inicial para generar nuevas preguntas o hipótesis de investigación.

Confirmabilidad

Este criterio está vinculado a la credibilidad y se refiere a que se han minimizado los sesgos y tendencias del investigador (Hernández Sampieri et al., 2014).

La confirmabilidad se logra a través de la vinculación de datos y la explicitación lógica para interpretarlos.

Procedimiento para la recolección de los datos

Las actividades que se desarrollaron fueron las siguientes:

Se presentó una nota donde se solicitó autorización para realizar la investigación con los maestros de grado del Centro Educativo Fe y Alegría N° 8.171, en dicha nota se detalló los objetivos e instrumentos de la investigación. Luego se realizó una reunión con los directivos institucionales a fin de presentar los consentimientos informados y los instrumentos de recolección de datos para ser autorizados por las autoridades. Luego de ser revisado, la directora de la institución brinda la autorización formalmente mediante firma y sello para llevar a cabo la investigación.

Posteriormente, se asistió veinte minutos antes del horario de entrada para la presentación personal y de la investigación, frente a los maestros de grado de ambos turnos (mañana y tarde). A fin de dar a conocer los motivos personales y la finalidad de la investigación.

Se realizó la entrega del consentimiento informado a la directora para que pueda difundirlo a través del grupo de WhatsApp de los maestros de grado. De esta manera fueron completados de manera online (ver anexo).

La aplicación de la Escala de satisfacción laboral para docentes (ESLA-educación) se realizó de manera online a través de un formulario por Google Forms. La escala es de tipo autoadministrada y su aplicación tiene la ventaja de ser sencilla y de uso frecuente por la población investigada. Se les otorgó un lapso de 20 días para ser completados los formularios.

Luego se procedió a entrevistar a los maestros voluntarios que dejaron sus números telefónicos para ser contactados. La totalidad de las entrevistas se realizaron de manera virtual por videollamada a través del dispositivo móvil por WhatsApp. Se realizaron en un solo encuentro de cuarenta minutos aproximadamente. Los participantes disponían de tiempo por lo cual no fue necesario realizar las entrevistas en dos momentos como se tenía previsto.

Al concluir el análisis de datos, se realizaron las conclusiones y la discusión de los resultados.

ANÁLISIS DE DATOS

Siguiendo a Hernández Sampieri, et al. (2014), el procedimiento para el análisis de la información fue el siguiente:

- Registrar datos de la inmersión inicial en bitácora de campo.
- Administrar el cuestionario y la escala de satisfacción laboral docente (ESLA-educación) a los participantes.
- Analizar de forma detallada la información mediante el programa Excel.
- Administrar las entrevistas a los participantes.
- Efectuar reflexiones y revisar la relación entre la información obtenida con la nueva que va emergiendo en otras entrevistas.
- Transcribir la información de entrevistas.
- Analizar de manera detallada la información mediante el programa computacional Atlas. ti.
- Generar sistemas de categorías.
- Hallar categorías principales.
- Establecer coincidencias y/o contradicciones entre los datos cuantitativos y cualitativos.
- Realizar el reporte final.

Para el análisis de información cuantitativo se tabuló los datos donde se distinguió la frecuencia y el porcentaje. Además, se obtuvo las puntuaciones brutas para cada uno de los indicadores del instrumento. También se realizó gráficos circulares y de barras a fin de lograr una mejor visualización de los datos. El proceso se realizó en el programa computacional de Excel.

Respecto del análisis de la información cualitativa, se procedió a la codificación abierta realizando citas de las entrevistas, a fin de luego realizar la codificación axial y selectiva estableciendo relaciones entre las categorías construidas. Todo el proceso fue auxiliado mediante el software Atlas. ti la versión 7.

Durante ese momento, se realiza el surgimiento de unidades de análisis y codificación (primer nivel), es decir se identifican unidades de significado para categorizarlas y asignarle códigos a las categorías. Luego se comparan las categorías entre sí para agruparlas y buscar posibles vinculaciones (segundo nivel).

El orden que figura en cada uno de los subtítulos corresponde al orden de los objetivos específicos que se estableció en el planteamiento del problema. Ellos son:

- Características de los maestros de grado
- Nivel de satisfacción laboral
- Características de las condiciones laborales

Al final de este apartado se propone el análisis de los datos cuantitativos y cualitativos relacionando los datos obtenidos, a fin de responder al objetivo general de la investigación. Ello quedará sintetizado en un cuadro donde se especifica el nivel de satisfacción en sus cuatro dimensiones, los resultados del cuestionario y las categorías emergentes de entrevistas.

Características de los maestros de grado

Las características de los participantes, tales como, turno al que concurren al establecimiento (mañana o tarde), edad, género, antigüedad en la institución, horas de trabajo diario y otros trabajos (aparte de la que realiza en la institución) se analizan a fin de poder realizar comparaciones entre los mismos y obtener máximo beneficio a los datos. Para las variables, turno, edad, género, antigüedad y horas de trabajo diario y otros trabajos, se tabulan los datos y con el fin de lograr una mejor visualización se presentan a través de gráficos circulares y de barras.

Turno

La jornada laboral se divide en turno mañana y tarde en el nivel primario. La mayoría de los participantes pertenecen al turno tarde como se observa en la tabla 3 y figura 3.

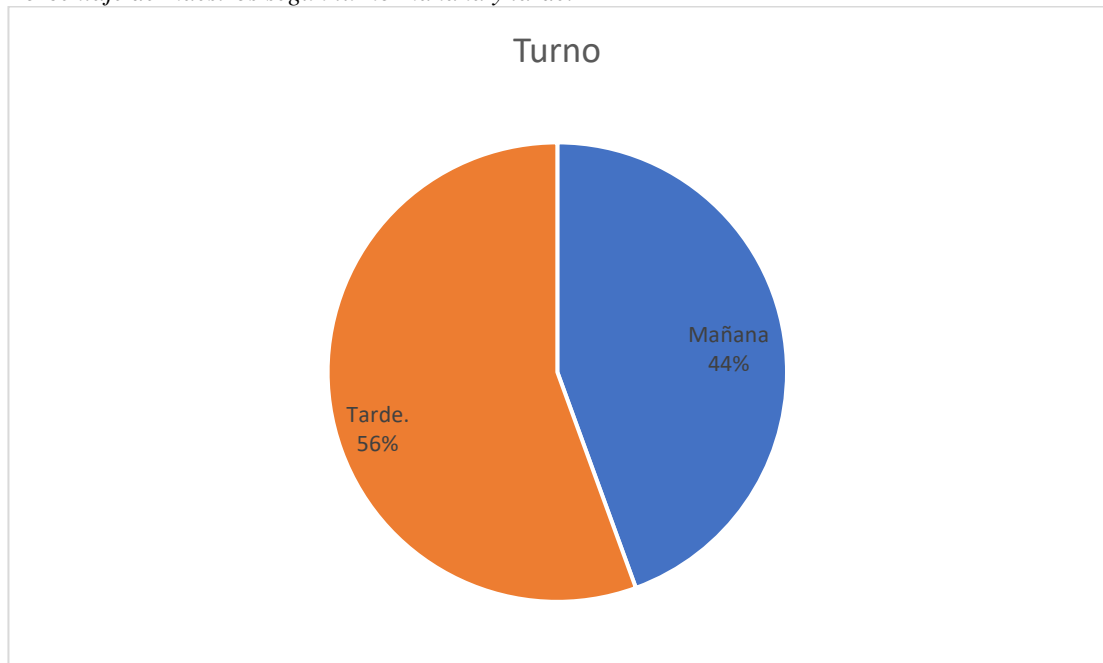
Tabla 3

División de maestros según turno

Turno	Frecuencia	Porcentaje
Mañana	12	44
Tarde	15	56
Totales	27	100

Figura 3

Porcentaje de maestros según turno mañana y tarde.



Edad

Se considera la división de las edades según la etapa evolutiva que atraviesan propuesta por Griffa y Moreno (2008) donde:

- 25 a 30 años corresponde a la adultez temprana.
- 31 a 50 años a la adultez media
- 51 a 65 adultez tardía.

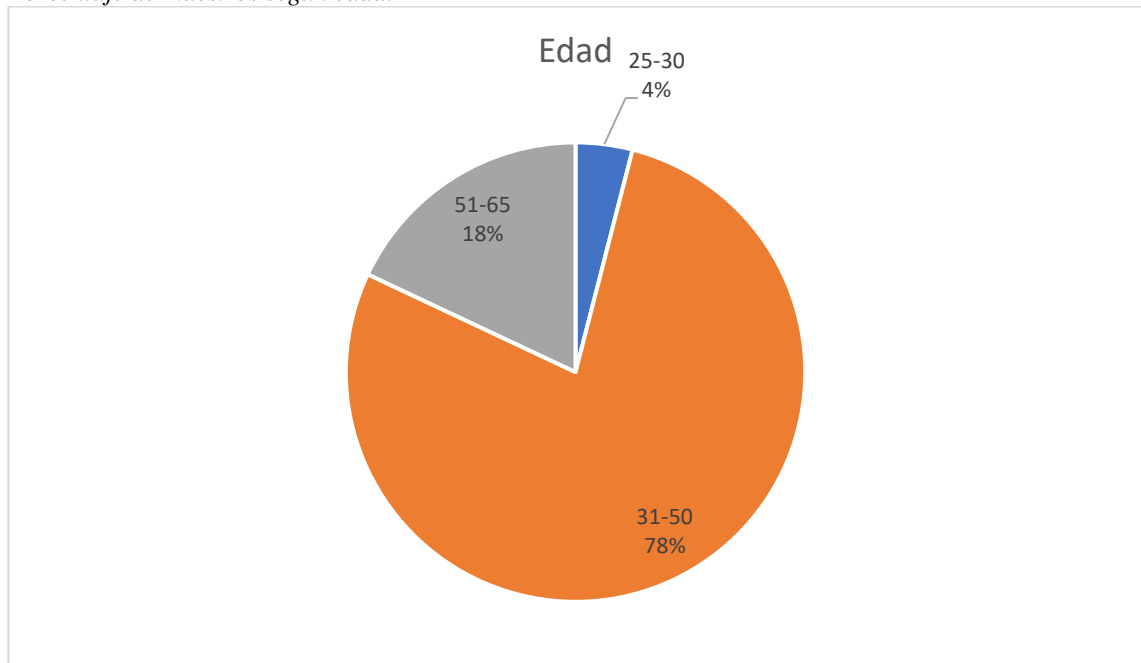
Hay un predominio de la franja etaria correspondiente a la adultez media como se observa en la tabla 4 y la figura 4.

Tabla 4

División de maestros según edad.

Edad	Frecuencia	Porcentaje
25-30	1	4
31-50	21	78
51-65	5	18

Figura 4
Porcentaje de maestros según edad.



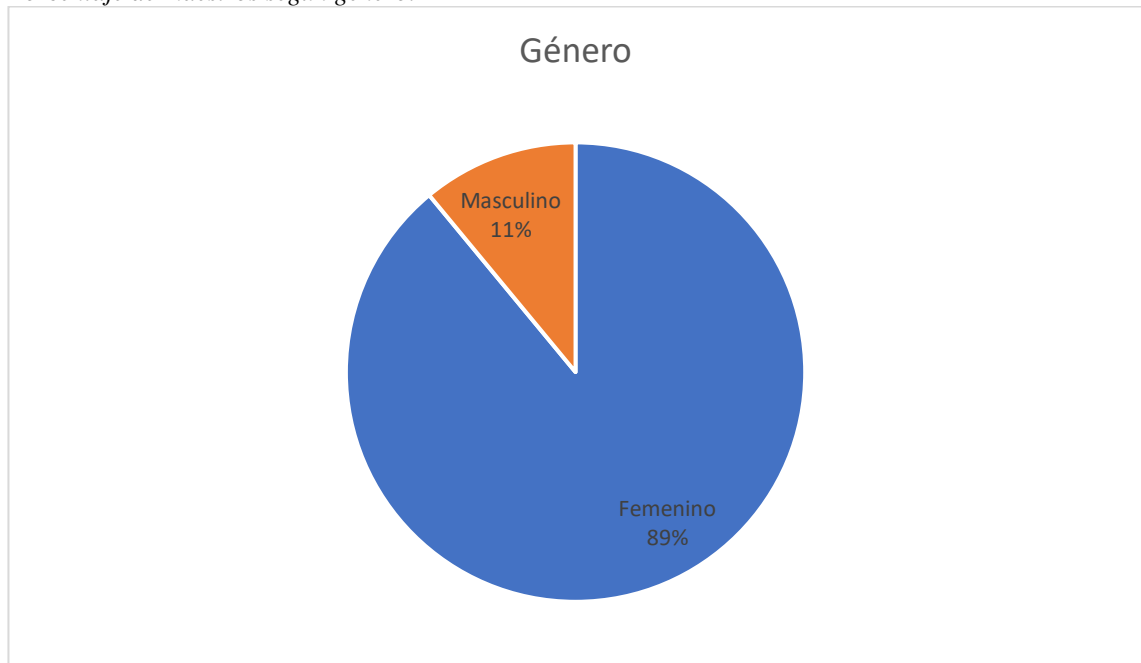
Género

Los dos géneros que se constataron en los participantes fueron femenino y masculino siendo predominante el femenino como se observa en la tabla 5 y figura 5.

Tabla 5
División de maestros según género.

Género	Frecuencia	Porcentaje
Femenino	24	89
Masculino	3	11

Figura 5
Porcentaje de maestros según género.



Antigüedad

El agrupamiento de los años de antigüedad (visualizada en tabla 6 y figura 6) se considera la división establecida por la Ley N° 3.338 “Estatuto de personal docente provincial”, en lo dispuesto en su Art. 39 refiere que el personal docente percibirá bonificaciones por años de servicios de acuerdo con los porcentajes que se determinan en la escala siguiente:

- A los 5 años de antigüedad el 30 %.
- A los 10 años de antigüedad el 45 %.
- A los 15 años de antigüedad el 60 %.
- A los 20 años de antigüedad el 80 %

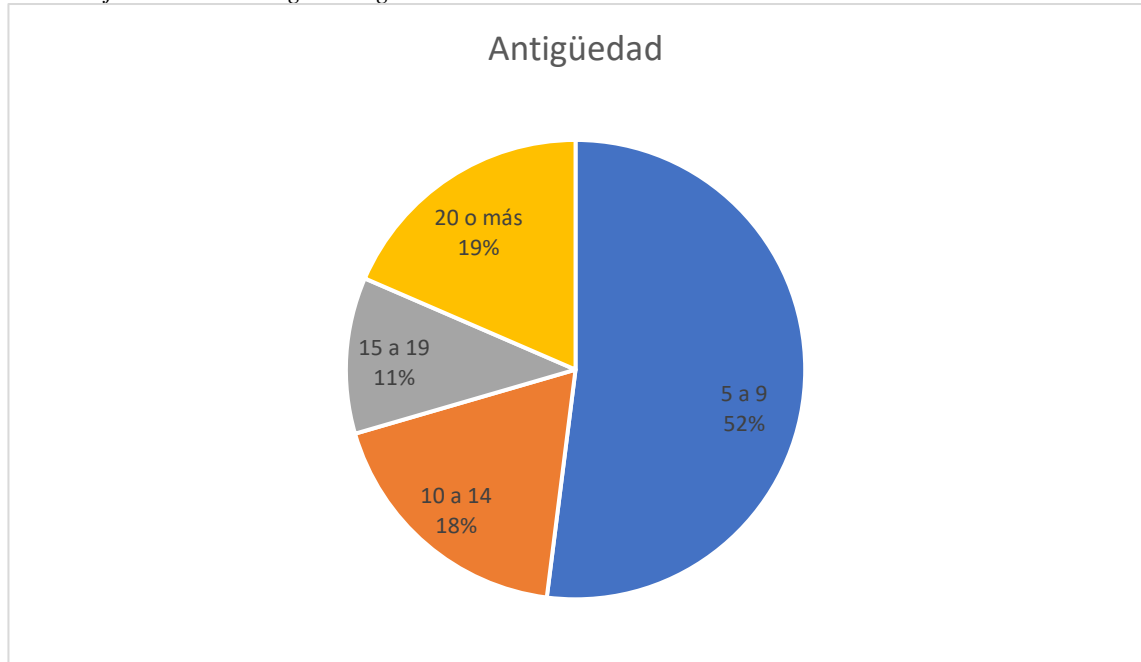
Tabla 6
División de maestros según antigüedad

Antigüedad	Frecuencia	Porcentaje
5-9 años	14	52
10-14 años	5	18,5

15-19 años	3	11
20 años o más	5	18,5

Figura 6

Porcentaje de maestros según antigüedad desde 5 años hasta más de 20 años.



Horas de trabajo diario

El 33% de los maestros trabaja cuatro horas, mientras que el 67% restante trabaja más de cuatro horas como se observa en tabla 7 y figura 7.

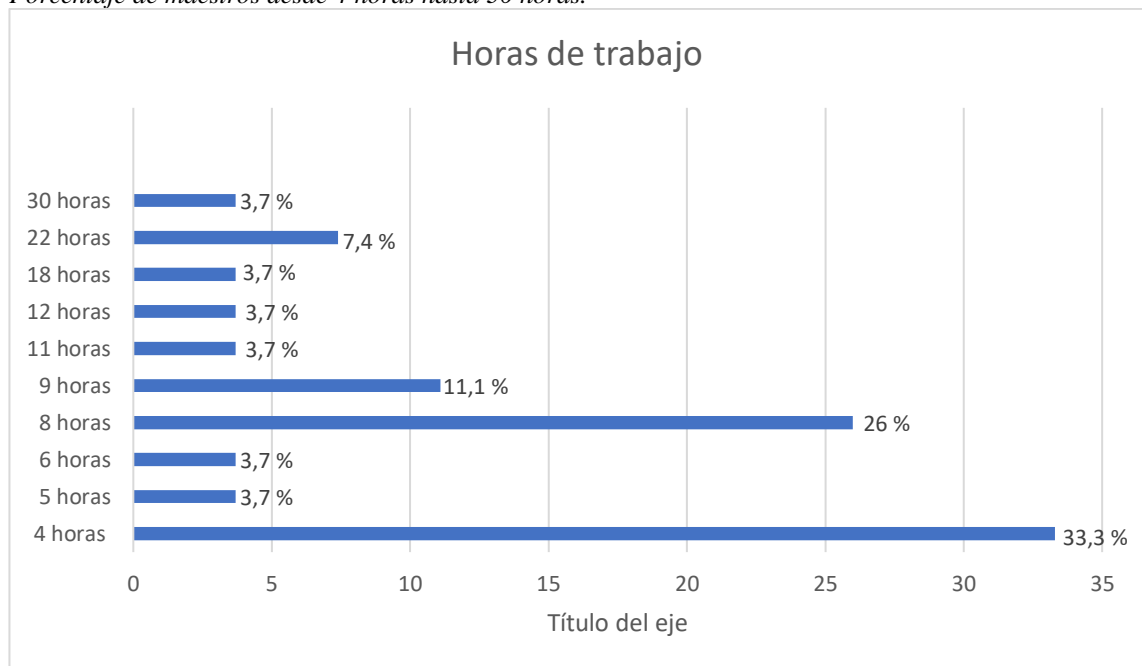
Tabla 7

División de maestros según horas de trabajo diario.

Horas de trabajo	Frecuencia	Porcentaje
4	9	33,3
5	1	3,7

6	1	3,7
8	7	26
9	3	11,1
11	1	3,7
12	1	3,7
18	1	3,7
22	2	7,4
30	1	3,7

Figura 7
 Porcentaje de maestros desde 4 horas hasta 30 horas.



Tienen otros trabajos

El 89% de los maestros tienen otros trabajos mientras que el 11% restante solo trabaja en el Centro Educativo Fe y Alegría (ver tabla 8 y figura 8).

Tabla 8
División de maestros según tengan otros trabajos

Otros trabajos	Frecuencia	Porcentaje
Si	24	89
No	3	11

Figura 8
Porcentaje de maestros según tengan otros trabajos.



Otros trabajos

La mayoría de los maestros trabaja como docentes en otras instituciones, esto se puede observar en la tabla 9 y figura 9.

Tabla 9
División de maestros según tipología de trabajo.

Nombre de otros trabajos	Frecuencia	Porcentaje
--------------------------	------------	------------

Docencia	21	84
Celador	2	8
Ama de casa	1	4
Clases particulares	1	4

Figura 9
Porcentaje de maestros según tipología de otros trabajos.



Nivel de satisfacción laboral

El segundo objetivo específico de esta investigación postula: Determinar el nivel de satisfacción laboral, en cada una de las cuatro dimensiones, de acuerdo la Escala de satisfacción laboral para docentes (ESLA- educación) de Oros y Main (2004), en los maestros de grado del Centro Educativo Fe y Alegría N° 8.171 de Salta Capital, durante el segundo cuatrimestre del año 2.022.

Para ello, se midió la variable de investigación **satisfacción laboral**, a través del instrumento de recolección conocido como Escala de satisfacción laboral para docentes (ESLA-educación) de Oros y Main (2004).

Se considera que la estadística descriptiva es la adecuada para analizar los datos y extraer las conclusiones porque valiéndose de tabulaciones, porcentajes, y gráficos permite describir los valores del instrumento de medición. El análisis de los resultados de los maestros de grado permite la obtención de datos respecto al:

- Nivel de satisfacción laboral general
- Nivel de satisfacción según las dimensiones (dimensión de la tarea, socio-organizativa, motivación y autorrealización).
- Nivel de satisfacción por faceta (Jornada laboral, ambiente de trabajo, comunicación, integración, desgano, incertidumbre, sentido de logro y vocación).

Se elaboró una tabla donde se pueden visualizar los resultados obtenidos de manera clara y sencilla. En la tabla se incluye la cantidad de participantes y el puntaje obtenido. Luego los resultados se compararon con las categorías que establece la ESLA-educación que son: bajo (puntaje menor a 106 puntos), medio (entre 106 a 128 puntos) y alto (puntaje superior a 128 puntos). Los resultados se pueden visualizar en tabla 10.

Tabla 10

Nivel de satisfacción laboral en cada maestro.

Maestro N°	Puntaje Bruto	Comparación con baremos o estándares (bajo-medio-alto)
1	121	Medio
2	114	Medio

3	116	Medio
4	141	Alto
5	129	Alto
6	117	Medio
7	104	Bajo
8	119	Medio
9	143	Alto
10	117	Medio
11	125	Medio
12	117	Medio
13	133	Alto
14	97	Bajo
15	118	Medio
16	114	Medio
17	109	Medio
18	118	Medio
19	139	Alto
20	118	Medio
21	110	Medio
22	131	Alto
23	122	Medio
24	121	Medio
25	120	Medio
26	105	Bajo
27	122	Medio

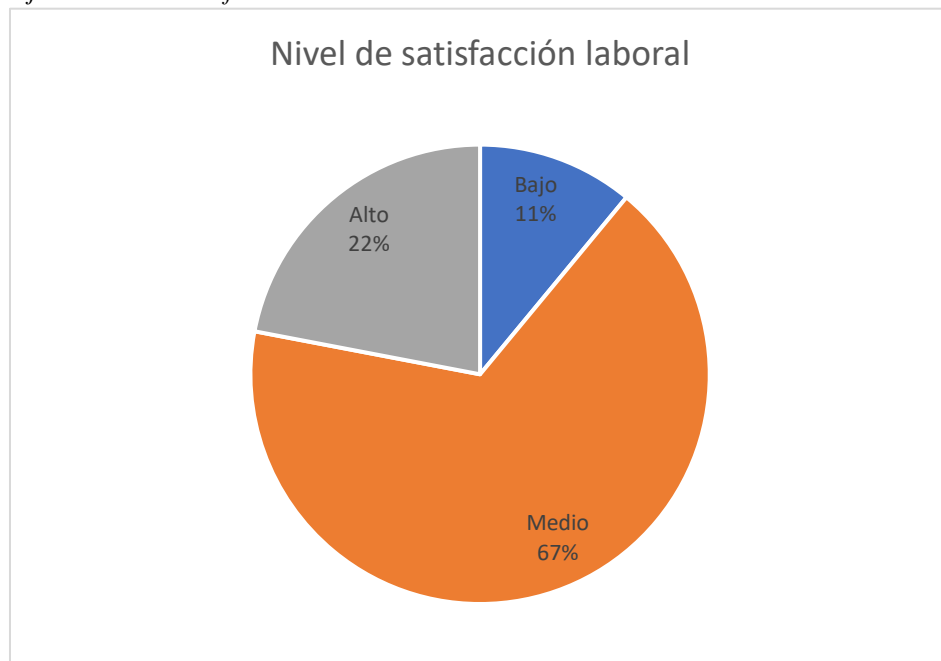
La tabla 11 indica que la mayoría representado por el **67% de los maestros de grado tiene un nivel de satisfacción medio** y el 22% nivel de satisfacción laboral alto y el 11% tiene un nivel de satisfacción laboral bajo.

Tabla 11
División de maestros según nivel de satisfacción laboral

Frecuencia de maestros	Nivel de satisfacción laboral	Porcentaje
3	Bajo	11
18	Medio	67
6	Alto	22

Con el propósito de que el lector pueda visualizar las puntuaciones obtenidas en el nivel de satisfacción general de los maestros de grado del Centro Educativo Fe y Alegría N°8171 se elaboró la figura 10.

Figura 10
Porcentaje de nivel de satisfacción laboral en maestros.



Nivel de satisfacción según las dimensiones

Para el análisis de las dimensiones de satisfacción laboral que está compuesta por la dimensión de la tarea, socio-organizativa, motivación y autorrealización. Se comparó las cuatro dimensiones de satisfacción laboral según el puntaje bruto y el nivel alcanzado (alto-medio-bajo) en la Escala de satisfacción laboral para docentes (ESLA-educación) de Oros y Main (2004). Se elaboró para ello una tabla por cada participante y por último una tabla donde queden resumidas todos los datos referidos al nivel de satisfacción según las dimensiones.

Maestro N° 1

Tabla 12

Dimensiones de satisfacción laboral en maestro 1.

Dimensiones	Puntaje Bruto	Comparación con baremos o estándares (bajo-medio-alto)
Tarea	27	Alto
Socio Organizativa	44	Medio
Motivación	27	Alto
Autorrealización	23	Medio

Maestro N°2

Tabla 13

Dimensiones de satisfacción laboral en maestro 2.

Dimensiones	Puntaje Bruto	Comparación con baremos o estándares (bajo-medio-alto)
Tarea	24	Medio
Socio Organizativa	42	Medio
Motivación	21	Medio
Autorrealización	27	Alto

Maestro N°3

Tabla 14*Dimensiones de satisfacción laboral en maestro 3.*

Dimensiones	Puntaje Bruto	Comparación con baremos o estándares (bajo-medio-alto)
Tarea	20	Medio
Socio Organizativa	49	Alto
Motivación	17	Medio
Autorrealización	30	Alto

Maestro N°4

Tabla 15*Dimensiones de satisfacción laboral en maestro 4.*

Dimensiones	Puntaje Bruto	Comparación con baremos o estándares (bajo-medio-alto)
Tarea	27	Alto
Socio Organizativa	49	Alto
Motivación	32	Alto
Autorrealización	33	Alto

Maestro N°5

Tabla 16*Dimensiones de satisfacción laboral en maestro 5.*

Dimensiones	Puntaje Bruto	Comparación con baremos o estándares
		(bajo-medio-alto)
Tarea	25	Medio
Socio Organizativa	48	Alto
Motivación	30	Alto
Autorrealización	26	Medio

Maestro N°6

Tabla 17*Dimensiones de satisfacción laboral en maestro 6.*

Dimensiones	Puntaje Bruto	Comparación con baremos o estándares
		(bajo-medio-alto)
Tarea	21	Medio
Socio Organizativa	45	Medio
Motivación	22	Medio
Autorrealización	29	Alto

Maestro N°7

Tabla 18*Dimensiones de satisfacción laboral en maestro 7.*

Dimensiones	Puntaje Bruto	Comparación con baremos o estándares
		(bajo-medio-alto)
Tarea	18	Medio

Socio Organizativa	39	Medio
Motivación	22	Medio
Autorrealización	25	Medio

Maestro N° 8

Tabla 19

Dimensiones de satisfacción laboral en maestro 8.

Dimensiones	Puntaje Bruto	Comparación con baremos o estándares
		(bajo-medio-alto)
Tarea	20	Medio
Socio Organizativa	45	Medio
Motivación	26	Medio
Autorrealización	28	Alto

Maestro N° 9

Tabla 20

Dimensiones de satisfacción laboral en maestro 9.

Dimensiones	Puntaje Bruto	Comparación con baremos o estándares
		(bajo-medio-alto)
Tarea	29	Alto
Socio Organizativa	54	Alto
Motivación	27	Alto
Autorrealización	33	Alto

Maestro N° 10

Tabla 21*Dimensiones de satisfacción laboral en maestro 10.*

Dimensiones	Puntaje Bruto	Comparación con baremos o estándares
		(bajo-medio-alto)
Tarea	19	Medio
Socio Organizativa	47	Alto
Motivación	22	Medio
Autorrealización	29	Alto

Maestro N° 11

Tabla 22*Dimensiones de satisfacción laboral en maestro 11.*

Dimensiones	Puntaje Bruto	Comparación con baremos o estándares
		(bajo-medio-alto)
Tarea	23	Medio
Socio Organizativa	48	Alto
Motivación	26	Medio
Autorrealización	28	Alto

Maestro N° 12

Tabla 23*Dimensiones de satisfacción laboral en maestro 12.*

Dimensiones	Puntaje Bruto	Comparación con baremos o estándares
		(bajo-medio-alto)
Tarea	22	Medio
Socio Organizativa	47	Alto

Motivación	23	Medio
Autorrealización	25	Medio

Maestro N°13

Tabla 24

Dimensiones de satisfacción laboral en maestro 13.

Dimensiones	Puntaje Bruto	Comparación con baremos o estándares (bajo-medio-alto)
Tarea	30	Alto
Socio Organizativa	47	Alto
Motivación	22	Medio
Autorrealización	34	Alto

Maestro N°14

Tabla 25

Dimensiones de satisfacción laboral en maestro 14.

Dimensiones	Puntaje Bruto	Comparación con baremos o estándares (bajo-medio-alto)
Tarea	23	Medio
Socio Organizativa	26	Bajo
Motivación	25	Medio
Autorrealización	23	Medio

Maestro N°15

Tabla 26*Dimensiones de satisfacción laboral en maestro 15.*

Dimensiones	Puntaje Bruto	Comparación con baremos o estándares (bajo-medio-alto)
Tarea	25	Medio
Socio Organizativa	44	Medio
Motivación	22	Medio
Autorrealización	27	Alto

Maestro N°16

Tabla 27*Dimensiones de satisfacción laboral en maestro 16.*

Dimensiones	Puntaje Bruto	Comparación con baremos o estándares (bajo-medio-alto)
Tarea	27	Alto
Socio Organizativa	40	Medio
Motivación	20	Medio
Autorrealización	27	Alto

Maestro N°17

Tabla 28*Dimensiones de satisfacción laboral en maestro 17.*

Dimensiones	Puntaje Bruto	Comparación con baremos o estándares (bajo-medio-alto)
Tarea	23	Medio
Socio Organizativa	41	Medio

Motivación	18	Medio
Autorrealización	27	Alto

Maestro N°18

Tabla 29

Dimensiones de satisfacción laboral en maestro 18.

Dimensiones	Puntaje Bruto	Comparación con baremos o estándares (bajo-medio-alto)
Tarea	24	Medio
Socio Organizativa	42	Medio
Motivación	21	Medio
Autorrealización	31	Alto

Maestro N°19

Tabla 30

Dimensiones de satisfacción laboral en maestro 19.

Dimensiones	Puntaje Bruto	Comparación con baremos o estándares (bajo-medio-alto)
Tarea	34	Alto
Socio Organizativa	45	Medio
Motivación	26	Medio
Autorrealización	34	Alto

Maestro N°20

Tabla 31*Dimensiones de satisfacción laboral en maestro 20.*

Dimensiones	Puntaje Bruto	Comparación con baremos o estándares (bajo-medio-alto)
Tarea	27	Alto
Socio Organizativa	42	Medio
Motivación	24	Medio
Autorrealización	29	Alto

Maestro N°21

Tabla 32*Dimensiones de satisfacción laboral en maestro 21.*

Dimensiones	Puntaje Bruto	Comparación con baremos o estándares (bajo-medio-alto)
Tarea	22	Medio
Socio Organizativa	44	Medio
Motivación	18	Medio
Autorrealización	26	Alto

Maestro N°22

Tabla 33*Dimensiones de satisfacción laboral en maestro22.*

Dimensiones	Puntaje Bruto	Comparación con baremos o estándares (bajo-medio-alto)
-------------	---------------	---

Tarea	28	Alto
Socio Organizativa	52	Alto
Motivación	19	Medio
Autorrealización	32	Alto

Maestro N°23

Tabla 34

Dimensiones de satisfacción laboral en maestro23.

Dimensiones	Puntaje Bruto	Comparación con baremos o estándares (bajo-medio-alto)
Tarea	23	Medio
Socio Organizativa	48	Alto
Motivación	21	Medio
Autorrealización	30	Alto

Maestro N°24

Tabla 35

Dimensiones de satisfacción laboral en maestro24.

Dimensiones	Puntaje Bruto	Comparación con baremos o estándares (bajo-medio-alto)
Tarea	26	Medio
Socio Organizativa	48	Alto
Motivación	19	Medio
Autorrealización	28	Alto

Maestro N°25

Tabla 36*Dimensiones de satisfacción laboral en maestro25.*

Dimensiones	Puntaje Bruto	Comparación con baremos o estándares (bajo-medio-alto)
Tarea	27	Alto
Socio Organizativa	43	Medio
Motivación	20	Medio
Autorrealización	30	Alto

Maestro N°26

Tabla 37*Dimensiones de satisfacción laboral en maestro26.*

Dimensiones	Puntaje Bruto	Comparación con baremos o estándares (bajo-medio-alto)
Tarea	22	Medio
Socio Organizativa	38	Medio
Motivación	25	Medio
Autorrealización	20	Medio

Maestro N°27

Tabla 38*Dimensiones de satisfacción laboral en maestro27.*

Dimensiones	Puntaje Bruto	Comparación con baremos o estándares (bajo-medio-alto)
Tarea	28	Alto
Socio Organizativa	43	Medio

Motivación	23	Medio
Autorrealización	28	Alto

Resumen del nivel satisfacción según las dimensiones

Dimensión Tarea

Tabla 39

Dimensión tarea en totalidad de maestros.

Maestro N°	Puntaje Bruto	Comparación con baremos estándares (bajo-medio-alto)
1	27	Alto
2	24	Medio
3	20	Medio
4	27	Alto
5	25	Medio
6	21	Medio
7	18	Medio
8	20	Medio
9	29	Alto
10	19	Medio
11	23	Medio
12	22	Medio
13	30	Alto
14	23	Medio
15	25	Medio
16	27	Alto
17	23	Medio

18	24	Medio
19	34	Alto
20	27	Alto
21	22	Medio
22	28	Alto
23	23	Medio
24	26	Medio
25	27	Alto
26	22	Medio
27	28	Alto

En la dimensión tarea el 63% de los maestros de grado tienen un nivel de satisfacción medio puesto que las puntuaciones que fluctúan entre los 18 y 26 puntos. Mientras que el 37% se ubica en la categoría alto ya que sus puntuaciones superan los 27 puntos.

Dimensión socio-organizativa

Tabla 40

Dimensión socio-organizativa en totalidad de maestros.

Maestro N°	Puntaje Bruto	Comparación con baremos estándares (bajo-medio-alto)
1	44	Medio
2	42	Medio
3	49	Alto
4	49	Alto
5	48	Alto
6	45	Moderado

7	39	Moderado
8	45	Moderado
9	54	Alto
10	47	Alto
11	48	Alto
12	47	Alto
13	47	Alto
14	26	Bajo
15	44	Medio
16	40	Medio
17	41	Medio
18	42	Medio
19	45	Medio
20	42	Medio
21	44	Medio
22	52	Alto
23	48	Alto
24	48	Alto
25	43	Medio
26	38	Medio
27	43	Medio

Respecto a la dimensión socio-organizativa el 55 % de los maestros de grado se ubican en el nivel de satisfacción laboral medio ya que obtuvieron puntuaciones oscilan entre los 38 y 45 puntos. El 41% tiene un nivel de satisfacción laboral alto con

puntuaciones superiores a los 47 puntos. Mientras que el 4% tiene bajo nivel con 26 puntos.

Dimensión motivación

Tabla 41

Dimensión motivación en totalidad de maestros.

Maestro N°	Puntaje Bruto	Comparación con baremos estándares (bajo-medio-alto)
1	27	Alto
2	21	Medio
3	17	Medio
4	32	Alto
5	30	Alto
6	22	Medio
7	22	Medio
8	26	Medio
9	27	Alto
10	22	Medio
11	26	Medio
12	23	Medio
13	22	Medio
14	25	Medio
15	22	Medio
16	20	Medio
17	18	Medio
18	21	Medio

19	26	Medio
20	24	Medio
21	18	Medio
22	19	Medio
23	21	Medio
24	19	Medio
25	20	Medio
26	25	Medio
27	23	Medio

En la dimensión motivación el 85 % tiene un nivel de satisfacción media cuyas puntuaciones oscilan entre 17 a 26 puntos mientras que el 15 % tiene un nivel de satisfacción alto cuyas puntuaciones superan los 27 puntos.

Dimensión autorrealización

Tabla 42

Dimensión autorrealización en totalidad de maestros.

Maestro N°	Puntaje Bruto	Comparación con baremos estándares (bajo-medio-alto)
1	23	Medio
2	27	Alto
3	30	Alto
4	33	Alto
5	26	Medio
6	29	Alto
7	25	Medio

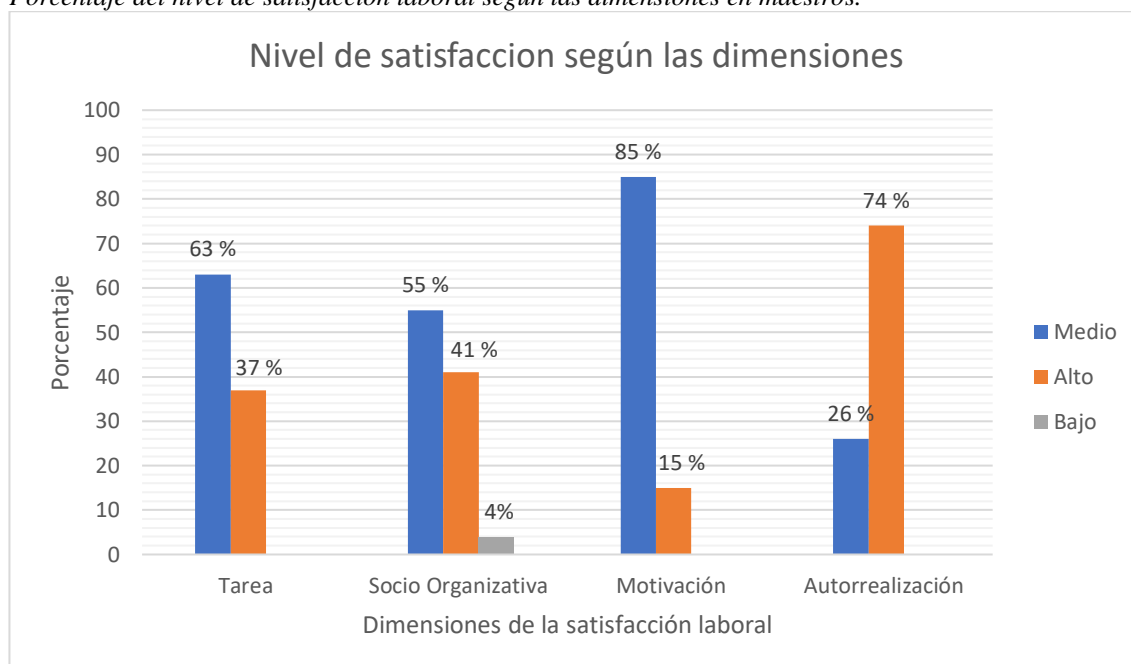
8	28	Alto
9	33	Alto
10	29	Alto
11	28	Alto
12	25	Medio
13	34	Alto
14	23	Medio
15	27	Alto
16	27	Alto
17	27	Alto
18	31	Alto
19	34	Alto
20	29	Alto
21	26	Medio
22	32	Alto
23	30	Alto
24	28	Alto
25	30	Alto
26	20	Medio
27	28	Alto

En relación a la dimensión autorrealización, el 74 % de los maestros tiene nivel de satisfacción laboral alto cuyas puntuaciones es igual o mayor a 27 puntos, mientras que el 26 % se encuentra en la categoría medio cuyas puntuaciones oscilan entre los 20 a 26 puntos.

Los resultados se presentan a través de un gráfico barras donde el eje vertical indica el porcentaje de maestros de maestros de grado que tiene alto, medio y bajo nivel de satisfacción laboral. En el eje horizontal se ubican las dimensiones de la satisfacción laboral de la según la ESLA-educación: tarea, socio-organizativa, motivación y autorrealización.

Figura 11

Porcentaje del nivel de satisfacción laboral según las dimensiones en maestros.



Nivel de satisfacción por faceta

Faceta jornada laboral

El 44% obtuvo como puntaje bruto puntuaciones equivalentes a 12 o menos puntos lo que quiere decir que se ubican en un nivel bajo. El 52 % obtuvo puntuaciones que oscilan entre 13 a 16 puntos, por lo tanto, se encuentran en un nivel medio de acuerdo a la faceta jornada laboral. Por último, el 4% se ubica en un alto nivel de satisfacción laboral.

Tabla 43

Jornada laboral

Maestro	Puntaje Bruto	Comparación con baremos estándares
		(bajo-medio-alto)

de grado		
1	14	Medio
2	13	Medio
3	7	Bajo
4	15	Medio
5	12	Bajo
6	11	Bajo
7	9	Bajo
8	9	Bajo
9	15	Medio
10	11	Bajo
11	11	Bajo
12	11	Bajo
13	16	Medio
14	15	Medio
15	13	Medio
16	16	Medio
17	12	Bajo
18	11	Bajo
19	19	Alto
20	14	Medio
21	12	Bajo
22	14	Medio
23	13	Medio
24	14	Medio

25	15	Medio
26	11	Bajo
27	15	Medio

Figura 13
Puntaje bruto individual según jornada laboral.

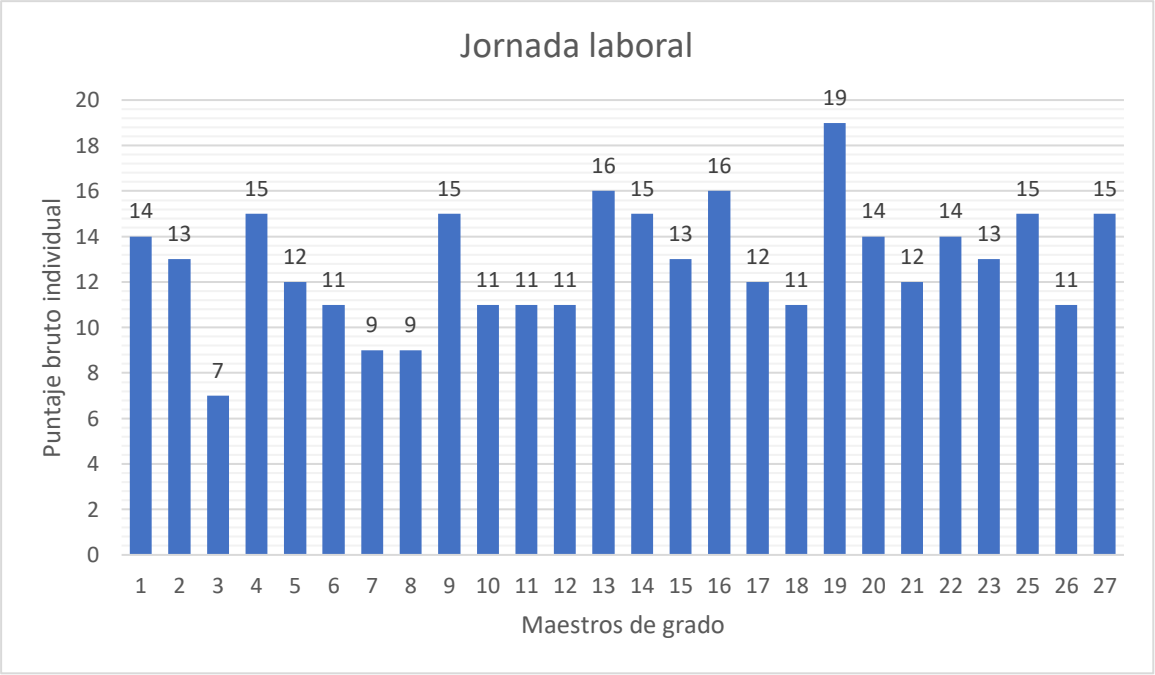
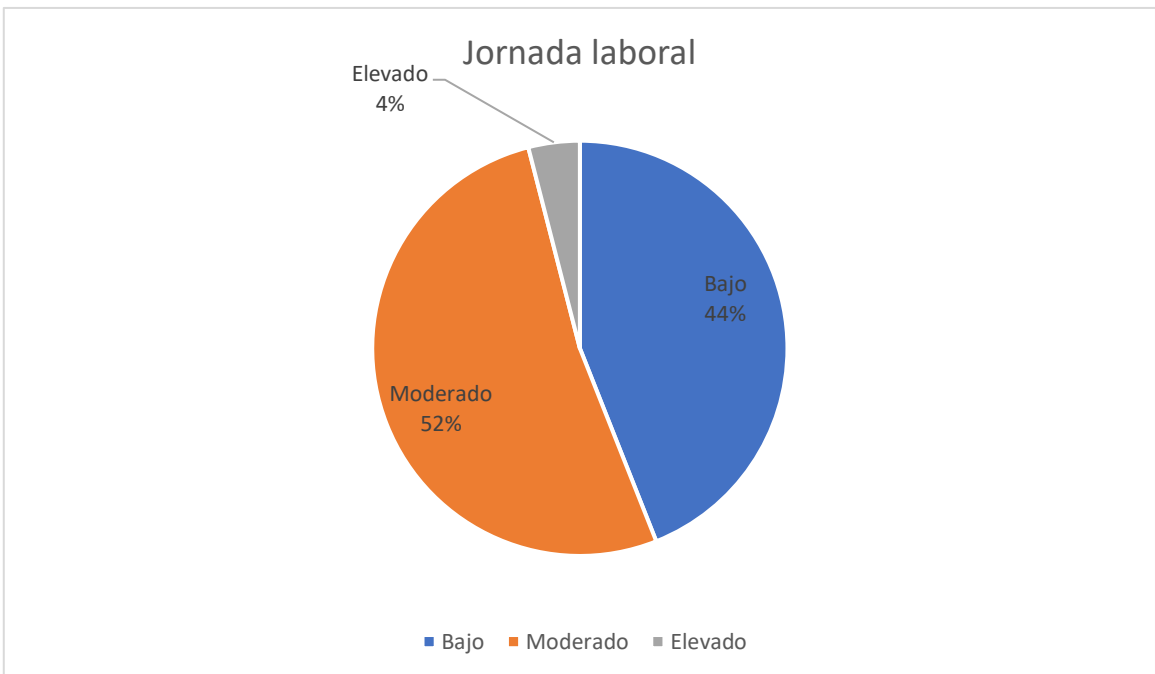


Figura 12
Porcentaje de nivel de satisfacción según jornada laboral.



Faceta ambiente de trabajo.

En la faceta ambiente de trabajo, el 56 % de los maestros de grado obtuvieron puntuaciones que superan los 12 puntos lo que quiere decir que se encuentran en un nivel alto, el 37% obtuvo puntuaciones que oscilan entre los 9 a 11 puntos y por lo tanto se encuentran en un nivel medio. Mientras que el 7 % se ubican en bajo nivel.

Tabla 44
Ambiente de trabajo

Maestro N°	Puntaje Bruto	Comparación con baremos estándares (bajo-medio-alto)
1	13	Alto
2	11	Medio
3	13	Alto
4	12	Alto
5	13	Alto
6	10	Medio
7	9	Medio
8	11	Medio
9	14	Alto
10	8	Bajo
11	12	Alto
12	11	Medio
13	14	Alto
14	8	Bajo
15	12	Alto
16	11	Medio
17	11	Medio
18	13	Alto

19	15	Alto
20	13	Alto
21	10	Medio
22	14	Alto
23	10	Medio
24	12	Alto
25	12	Alto
26	11	Medio
27	13	Alto

Figura 14

Puntaje bruto individual según ambiente de trabajo

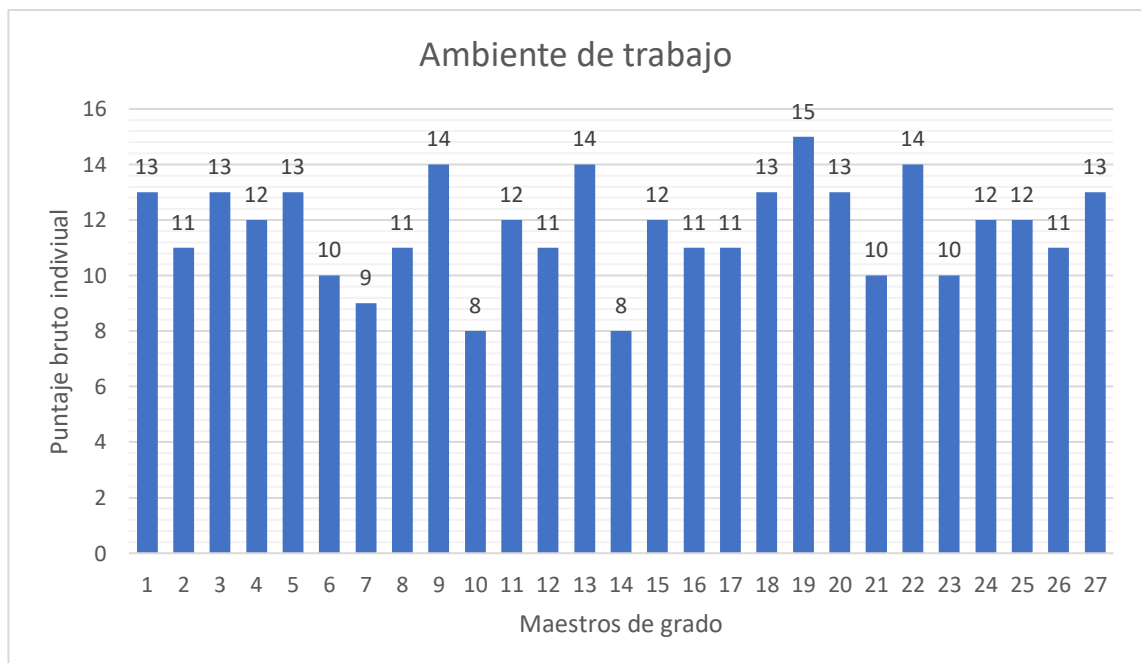
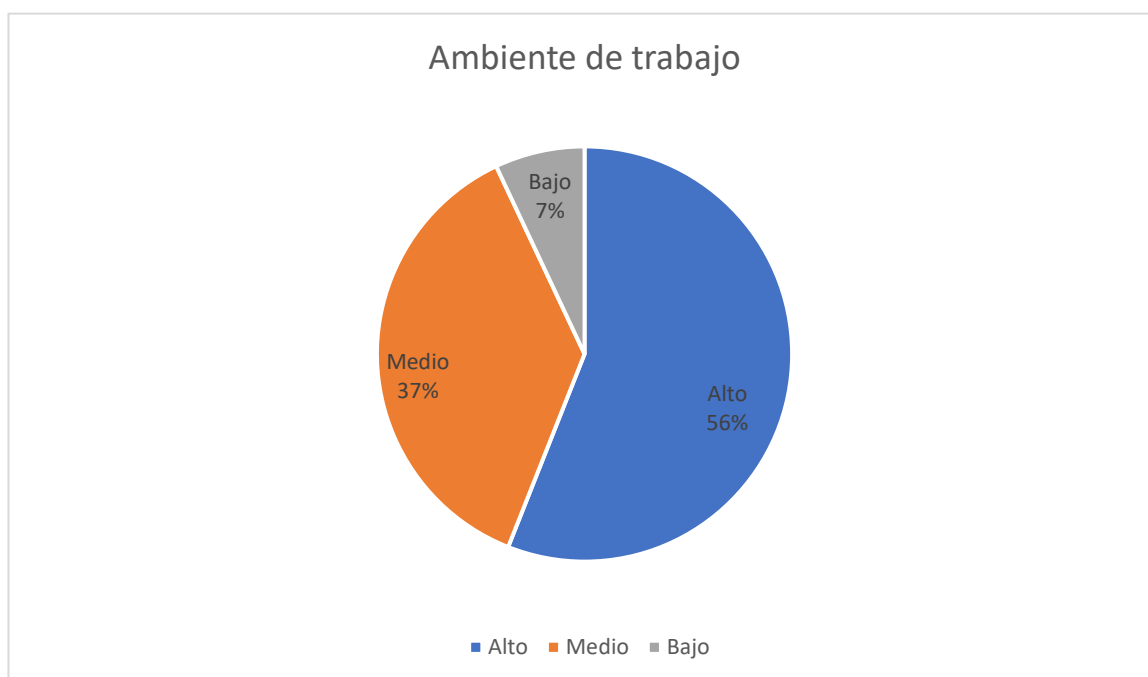


Figura 15

Porcentaje del nivel de satisfacción laboral según ambiente de trabajo.



Faceta comunicación.

El 59% de los maestros de grado obtuvieron puntuaciones que oscilan entre los 27 a 30 puntos ubicándose en la categoría medio, mientras que 33% obtuvieron puntuaciones superiores o iguales a 31 puntos lo que quiere decir que se ubican dentro del nivel alto dentro de la faceta comunicación. El 8% obtuvo un puntaje equivalente a 8 puntos ubicándose en el nivel bajo.

Tabla 45

Comunicación

Maestro N°	Puntaje Bruto	Comparación con baremos estándares (bajo-medio-alto)
1	29	Medio
2	27	Medio
3	35	Alto
4	32	Alto
5	32	Alto

6	31	Alto
7	23	Medio
8	32	Alto
9	36	Alto
10	30	Medio
11	31	Alto
12	30	Medio
13	29	Medio
14	18	Bajo
15	18	Bajo
16	25	Medio
17	27	Medio

Figura 16
Porcentaje nivel de satisfacción laboral según comunicación.

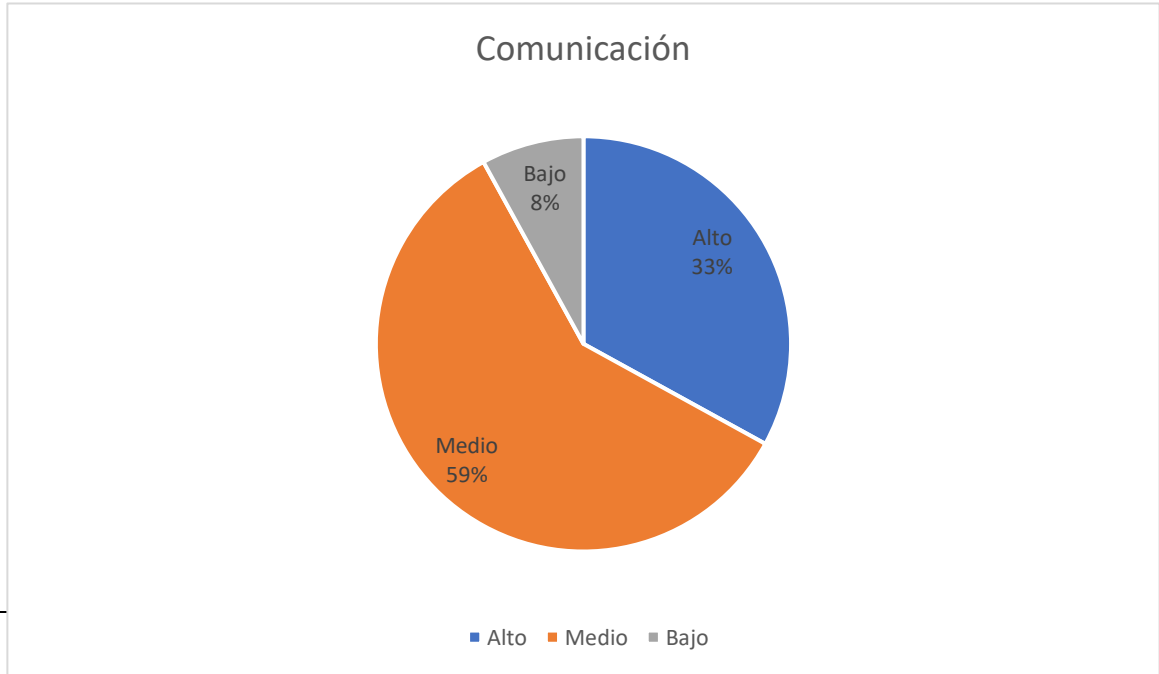
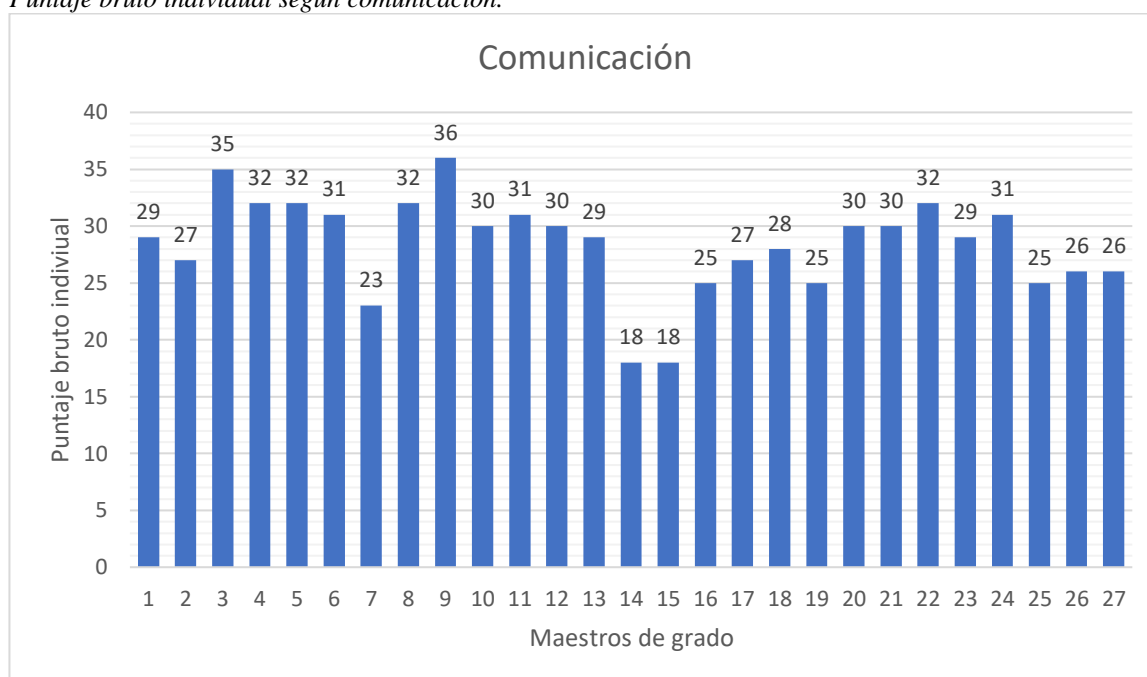


Figura 17
Puntaje bruto individual según comunicación.



Faceta integración.

En la faceta integración, el 60% de los maestros de grado obtuvieron puntuaciones que oscilan entre 13 a 16 puntos correspondiente al nivel medio, mientras que el 40% obtuvieron puntuaciones superiores o iguales a 17 puntos lo que quiere decir que se ubican dentro del nivel alto en esta faceta.

Tabla 46
Integración

Maestro N°	Puntaje Bruto	Comparación con baremos estándares (bajo-medio-alto)
1	15	Medio
2	15	Medio
3	14	Medio
4	17	Alto
5	16	Medio
6	14	Medio

7	16	Medio
8	13	Medio
9	18	Alto
10	17	Alto
11	17	Alto
12	17	Alto
13	18	Alto
14	8	Bajo
15	16	Medio
16	15	Medio
17	14	Medio
18	14	Medio
19	20	Alto
20	12	Bajo
21	14	Medio
22	20	Alto
23	19	Alto
24	17	Alto
25	18	Alto
26	12	Bajo
27	17	Alto

Figura 18
Porcentaje nivel de satisfacción según integración.

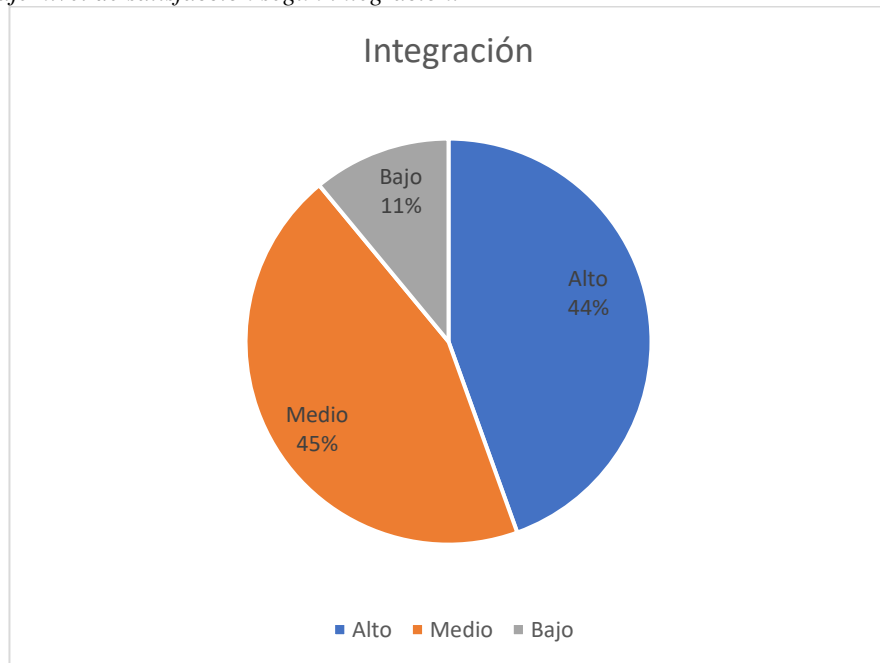
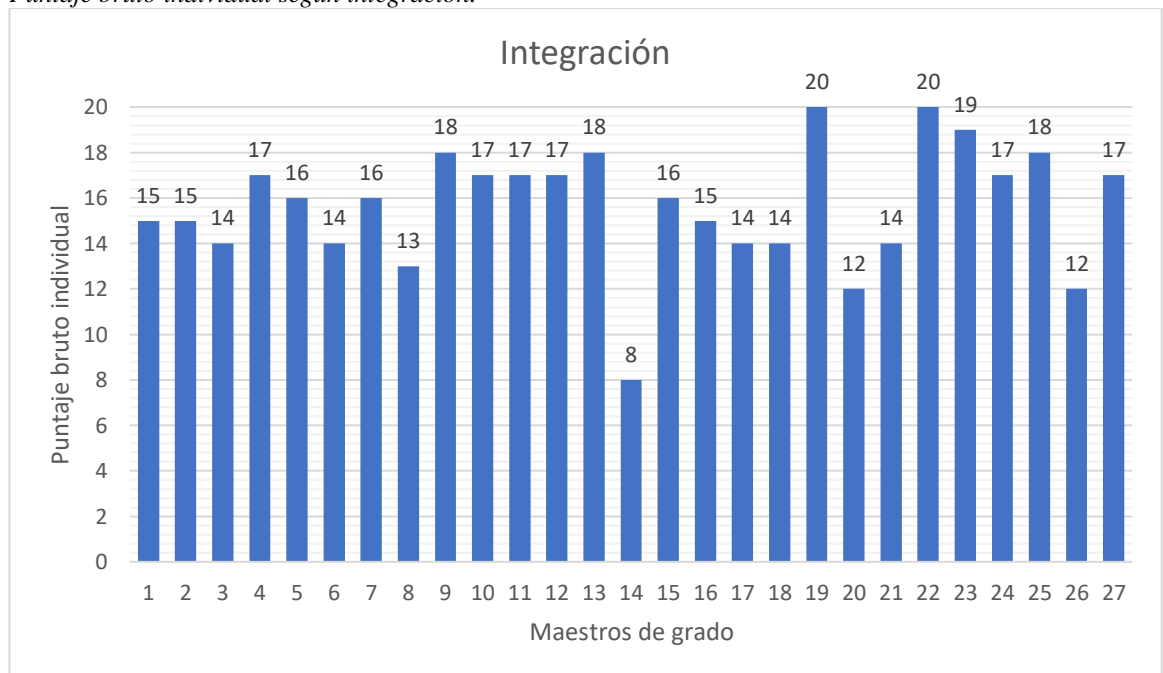


Figura 19
Puntaje bruto individual según integración.



Faceta desgano.

Se puede observar que el 78% de los maestros de grado tiene puntuaciones que oscilan entre los 15 a 18 puntos ubicándose en la categoría medio. El 22% se encuentra ubicado en nivel alto puesto que sus puntuaciones son iguales o superiores a los 19 puntos dentro de la faceta desgano.

Tabla 47

Desgano

Maestro N°	Puntaje Bruto	Comparación con baremos estándares (bajo-medio-alto)
1	20	Alto
2	15	Medio
3	14	Medio
4	23	Alto
5	21	Alto
6	15	Medio
7	17	Medio
8	19	Alto
9	19	Alto
10	14	Medio
11	18	Medio
12	17	Medio
13	15	Medio
14	23	Alto
15	16	Medio
16	15	Medio
17	13	Medio
18	15	Medio

19	18	Medio
20	16	Medio
21	14	Medio
22	14	Medio
23	14	Medio
24	13	Medio
25	14	Medio
26	18	Medio
27	15	Medio

Figura 20
Porcentaje de nivel de satisfacción según desgano

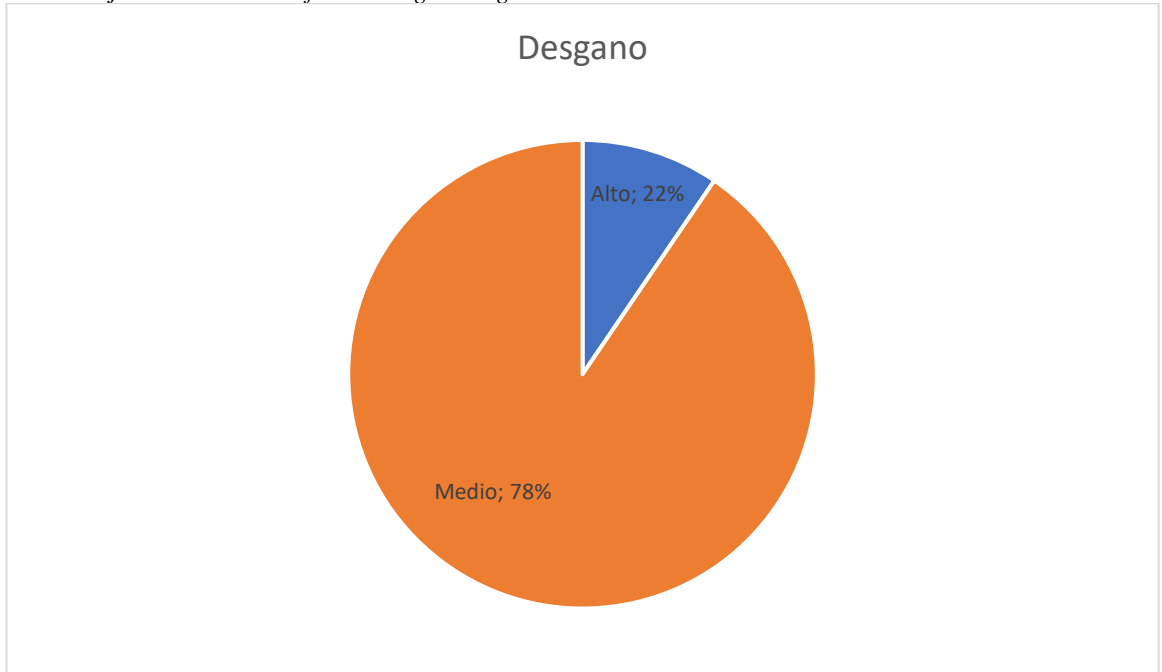
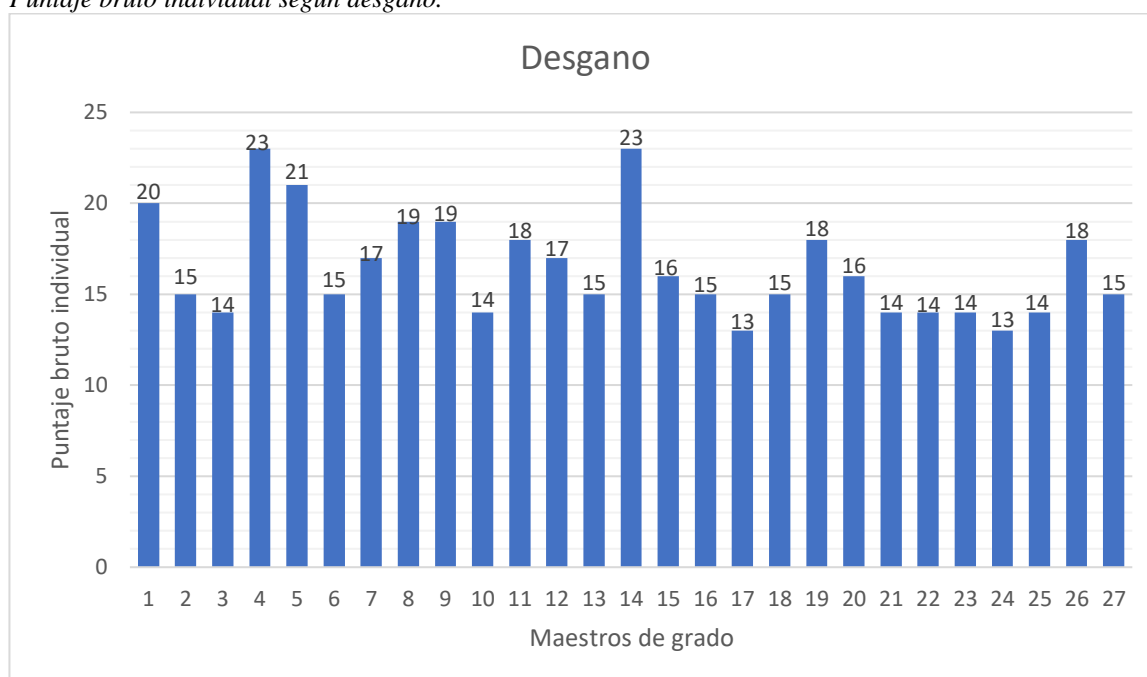


Figura 21
Puntaje bruto individual según desgano.



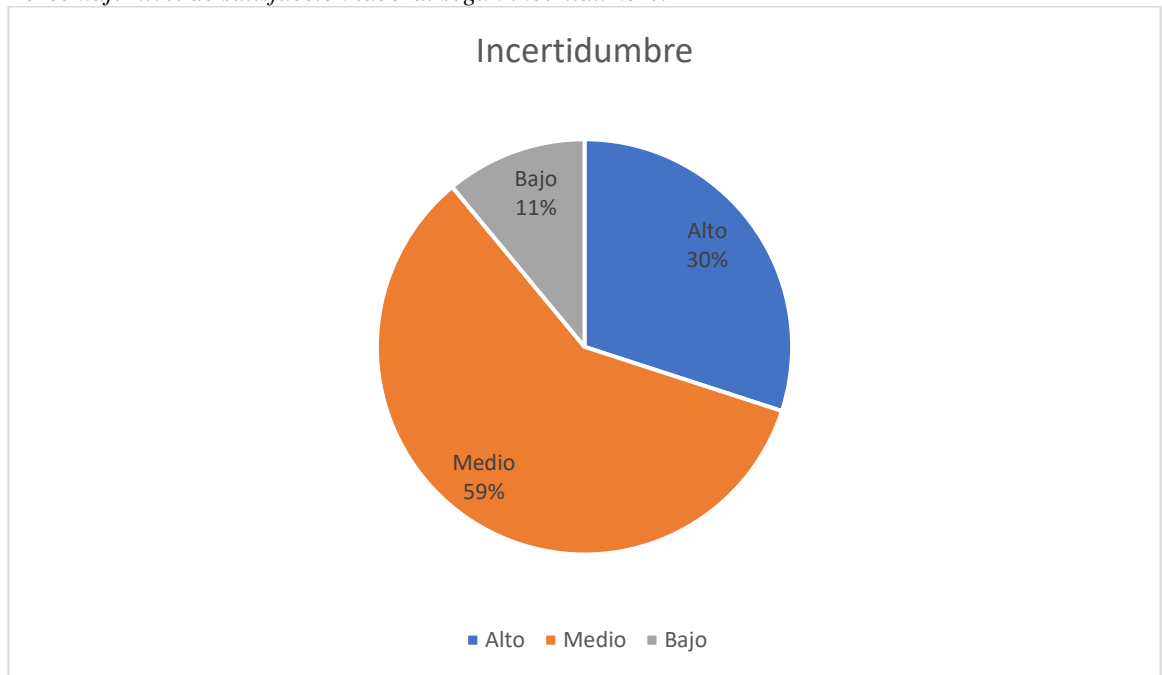
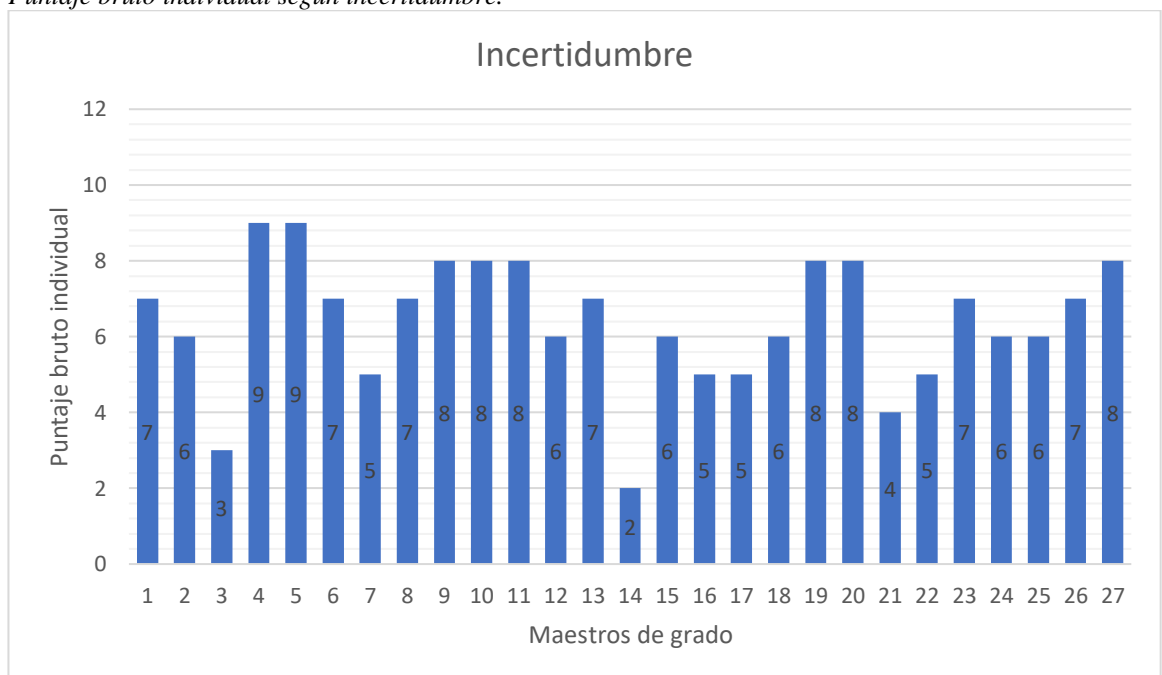
Faceta incertidumbre.

En la faceta incertidumbre el 59% se encuentra en la categoría medio puesto que sus puntuaciones oscilan entre los 5 a 7 puntos. El 30% se encuentra en la categoría alto cuyas puntuaciones son equivalentes o superiores a los 8 puntos; mientras que el 11% restante se encuentra en la categoría bajo.

Tabla 48
Incertidumbre

Maestro N°	Puntaje Bruto	Comparación con baremos estándares (bajo-medio-alto)
1	7	Medio
2	6	Medio
3	3	Bajo
4	9	Alto
5	9	Alto
6	7	Medio

7	5	Medio
8	7	Medio
9	8	Alto
10	8	Alto
11	8	Alto
12	6	Medio
13	7	Medio
14	2	Bajo
15	6	Medio
16	5	Medio
17	5	Medio
18	6	Medio
19	8	Alto
20	8	Alto
21	4	Bajo
22	5	Medio
23	7	Medio
24	6	Medio
25	6	Medio
26	7	Medio
27	8	Alto

Figura 22*Porcentaje nivel de satisfacción laboral según incertidumbre.***Figura 23***Puntaje bruto individual según incertidumbre.*

Faceta de sentido de logro.

En cuanto a la faceta sentido de logro, el 63% de los maestros de grado obtuvieron puntuaciones que oscilan entre los 13 a 16 puntos por lo cual se ubican en la categoría medio. El 26% se ubica en la categoría alto con puntuaciones equivalente o superiores a 17 puntos. El 11% se encuentra en la categoría bajo ya que sus puntuaciones equivalen a valores iguales o menores a 12 puntos.

Tabla 49

Sentido de logro

Maestro N°	Puntaje Bruto	Comparación con baremos estándares (bajo-medio-alto)
1	12	Bajo
2	16	Medio
3	16	Medio
4	18	Alto
5	13	Medio
6	16	Medio
7	13	Medio
8	14	Medio
9	19	Alto
10	16	Medio
11	15	Medio
12	15	Medio
13	19	Alto
14	9	Bajo
15	15	Medio
16	16	Medio
17	15	Medio

18	17	Alto
19	19	Alto
20	16	Medio
21	14	Medio
22	18	Alto
23	17	Alto
24	13	Medio
25	15	Medio
26	12	Bajo
27	14	Medio

Figura 24
Porcentaje de nivel de satisfacción laboral según sentido de logro.

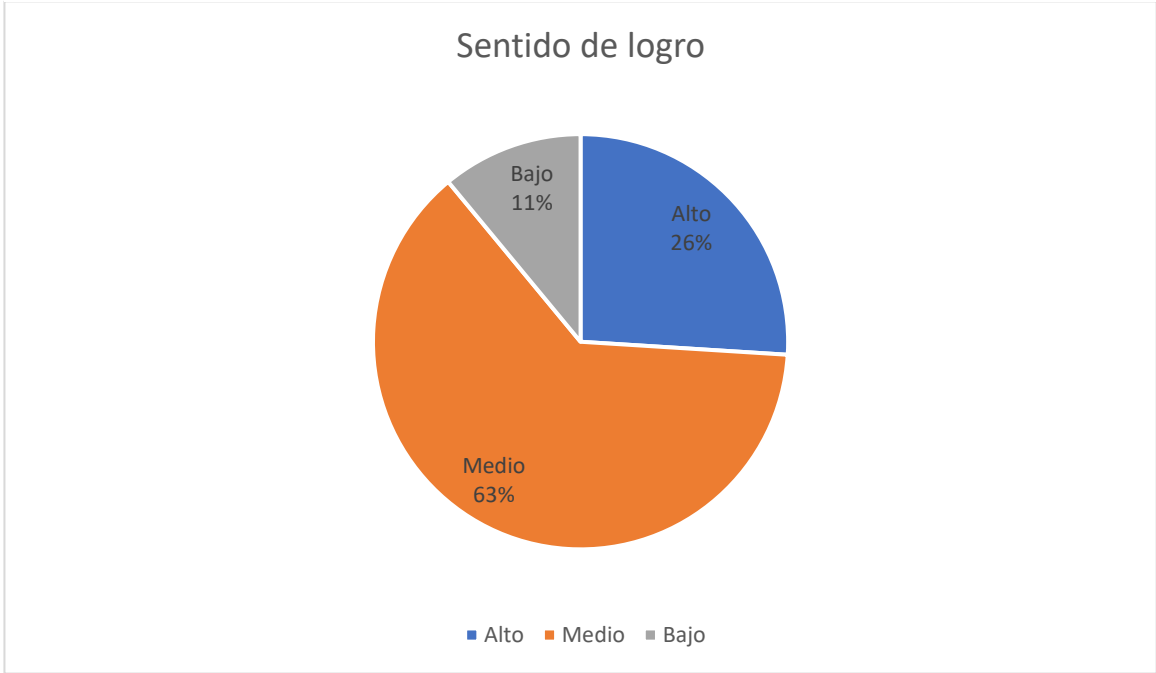
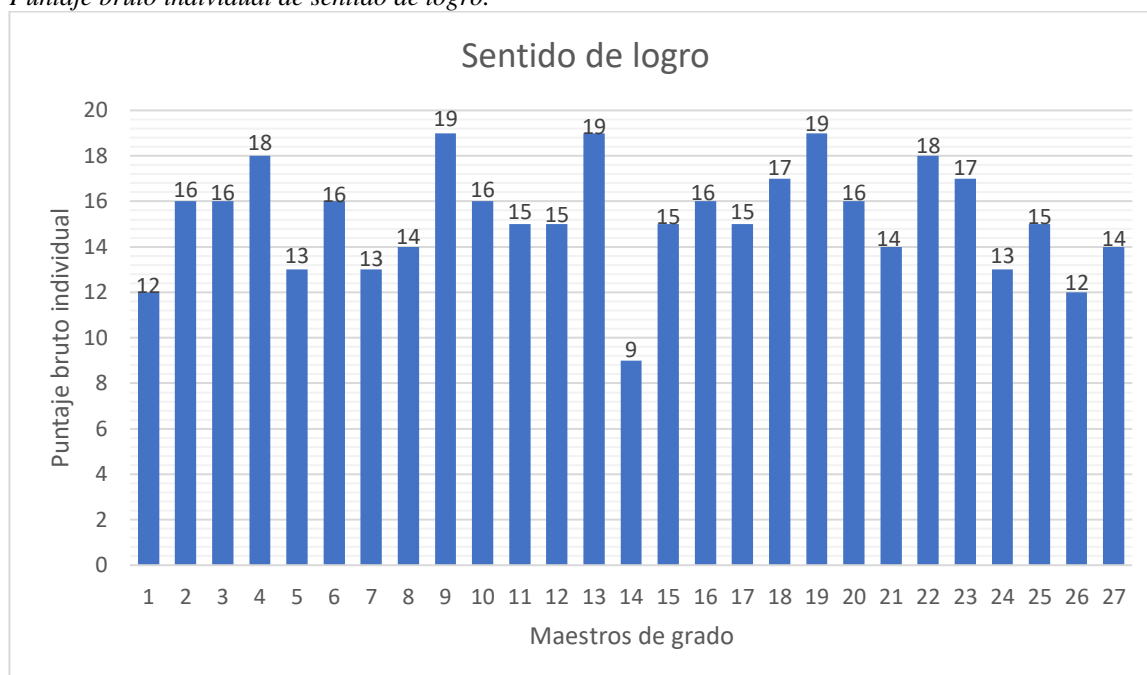


Figura 25*Puntaje bruto individual de sentido de logro.*

Faceta de vocación.

En la faceta vocación, el 81% de los maestros de grado obtuvieron puntuaciones equivalentes o superiores a 12 puntos por lo que se ubican en la categoría alto. Mientras que el 15% obtuvieron puntuaciones que oscilan entre los 10 y 11 puntos ubicándose en a categoría medio. El 4% obtuvo una puntuación equivalente a 8 puntos ubicándose en la categoría bajo.

Tabla 50*Vocación*

Maestro N°	Puntaje Bruto	Comparación con baremos estándares (bajo-medio-alto)
1	11	Medio
2	11	Medio
3	14	Alto
4	15	Alto
5	13	Alto

6	13	Alto
7	12	Alto
8	14	Alto
9	14	Alto
10	13	Alto
11	13	Alto
12	10	Medio
13	15	Alto
14	14	Alto
15	12	Alto
16	11	Medio
17	12	Alto
18	14	Alto
19	15	Alto
20	13	Alto
21	12	Alto
22	14	Alto
23	13	Alto
24	15	Alto
25	15	Alto
26	8	Bajo
27	14	Alto

Figura 26
Porcentaje nivel de satisfacción laboral según vocación.

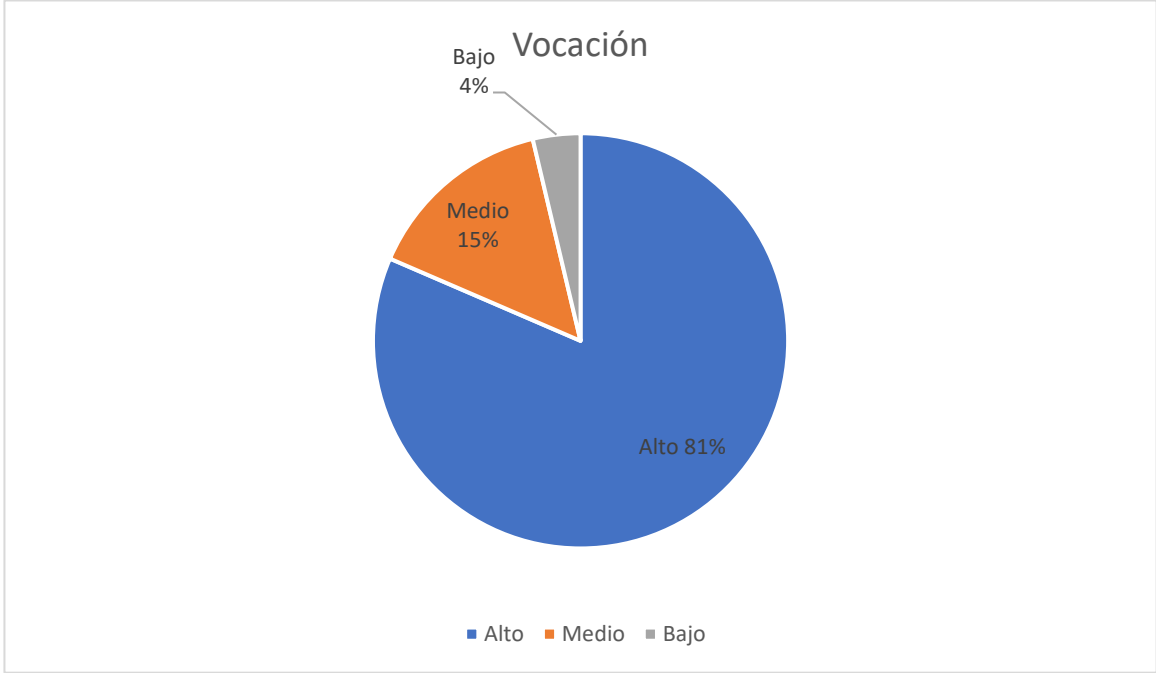
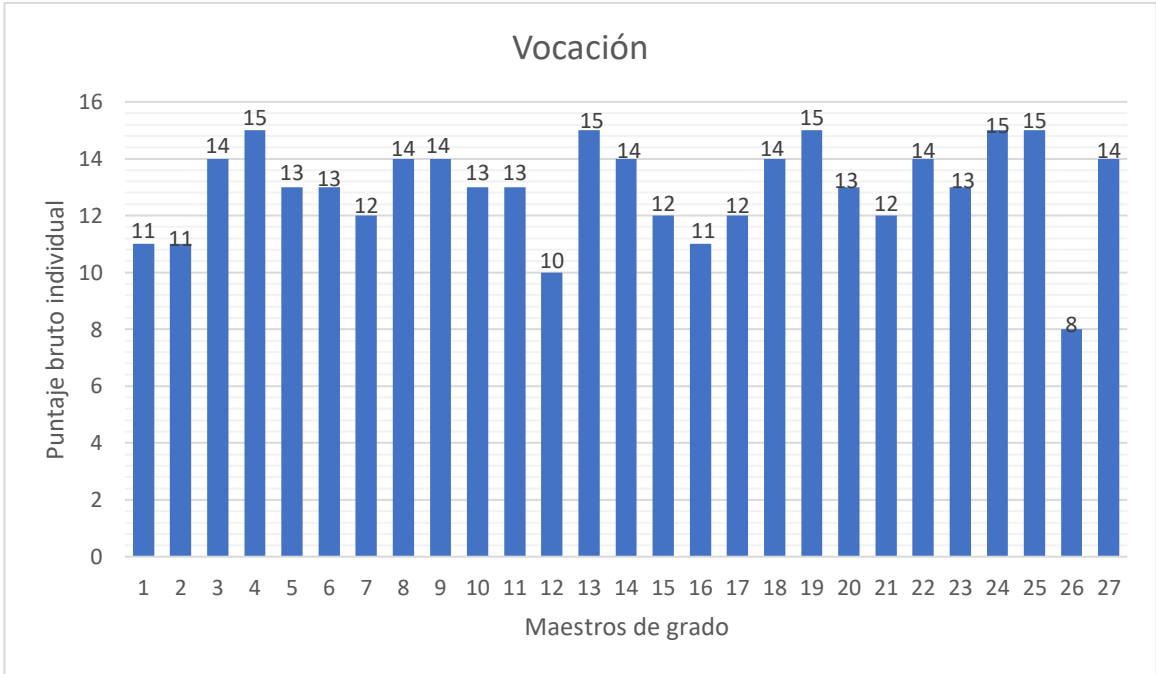


Figura 27
Puntaje bruto individual según vocación



Características de las condiciones laborales

El tercer objetivo específico propuesto: Identificar las condiciones laborales, desde la opinión de los maestros de grado del Centro Educativo Fe y Alegría N° 8.171 de Salta Capital, durante el segundo cuatrimestre del año 2.022.

Para el proceso de codificación se tuvieron en cuenta expresiones metafóricas llenas de sentido que constituyen los códigos en vivo. Como también clasificaciones de las opiniones de los maestros. Las categorías obtenidas durante el análisis de las entrevistas son:

- Hacer lo mejor posible
- Que los chicos aprendan
- Todo listo
- La salud es lo primero
- La veo bien
- Pensar un poco más alto
- Adecuado si, suficiente no
- Vas creando el ambiente
- Grupo heterogéneo
- Nos comunicamos por distintas vías
- Muy integrada
- Mi sentido de pertenencia está ahí
- Me siento motivada
- Cambio de estrategia con los chicos
- Fue una elección de vida
- Quizás no era lo que yo quería, pero aprendí a querer lo que soy
- Estabilidad laboral y aprendizaje

Hacer lo mejor posible

Los maestros de grado según el Reglamento General de Escuelas en su artículo 227, menciona que tienen como función principal el ejercicio de la enseñanza a través del dominio de medios didácticos, técnicos y pedagógicos, deberán acatar los fines que

rigen en la Provincia. Los docentes hicieron mención a su rol docente referidos a los aspectos pedagógicos y técnicos:

Bueno, entrar al aula y dedicarse a las clase...Estamos en el aula, solamente que en las horas especiales y aprovechamos en llenar el libro, completar alguna cosa que algunas veces uno está atrasado o que tiene que traer hasta la casa o a terminar algún proyecto que se pide. (Docente 1, entrevista personal, 20 de junio de 2022, anexo 8)

...todo es en función al ser docente digamos, capas como te digo a veces los tiempos no te dan porque son planillas o proyectos que hay que hacer. Bueno, a veces se llena en la casa o el cuaderno de registro que a veces tenes que llevar y hacerlo en tu casa. No excede el trabajo docente. (Docente 1, entrevista personal, 20 de junio de 2022, anexo 8)

...trato de cumplir mi rol docente dentro de la institución en todo lo que necesiten, mientras si yo puedo aportar algo, no tengo problema...me tocó por ahí hacer un trabajo de plástica por ahí, de estar con los profes de música. (Docente 2, entrevista personal, 14 de junio de 2022, anexo 8)

El Centro Educativo Fe y Alegría se distingue por su dimensión pastoral que promueve el respeto, la dignidad y los valores de las personas teniendo como punto de partida la identidad pastoral de Fe y Alegría que están sujetas a los principios del Evangelio y el servicio (hacia los alumnos, padres, docentes y la comunidad en general) como comportamiento cristiano. Se trata de actividades extracurriculares que los docentes deben llevar a cabo en la institución, por lo que las reuniones para su organización se realizan fuera del horario escolar.

...el Centro forma parte del equipo de pastoral, no hablamos de religión, pero si tenemos algunos eventos para repensar ciertas prácticas, no hablar de Dios, pero si los valores que tuvo Jesús o algún santo. Depende porque hay distintos meses que toca hacer distintas cosas. Ahora estuvimos pensando como vamos a recibir en esta segunda etapa a los chicos. Consideramos que el docente también necesita tener esa valoración, esa autoconfianza y autoestima, por eso estuvimos preparando como recibir a los docentes el primer día en esta segunda etapa de año. (Docente 5, entrevista personal, 17 de julio de 2022, anexo 8)

...la oración mensual que hacemos también que es fuera del horario escolar, a veces también me quedo, cuando puedo me queda a esas actividades. (Docente 2, entrevista personal, 14 de junio de 2022, anexo 8).

...uno se va haciendo en el quehacer docente y a medida que va creciendo vas viendo que no lo haces por vos sino por otras personas, y aquí los chicos están primero. Y yo ayer fui a la escuela y no lo tomo como uuy porque tengo que ir un sábado a trabajar. (Docente 5, entrevista personal, 17 de julio de 2022, anexo 8)

...quizás hay chicas que reniegan por lo que hacen. Porque ya tenes que hacer de pastoral, ya tenes que hacer de un grupo. Si trabajas ahí lo sabes que tenes que hacer, al margen que uno lo hace con gusto. Quizás en el grupo donde yo estoy como referente, pero bueno años anteriores nos decían bueno necesitamos que limpien, vamos hacer talleres con los padres y bueno eso implica un tiempo extra, pero uno sabe que uno está en Fe y Alegría y tiene que hacer lo mejor posible. (Docente 4, entrevista personal, 2 de julio de 2022, anexo 8)

La jornada laboral en los docentes dura cuatro horas desde que ingresan a la institución hasta que se retiran. Sin embargo, las horas de trabajo se extienden al llegar a sus hogares ya que deben realizar proyectos, completar planillas y cuaderno de registro, sumado a ello deben planificar actividades de pastoral.

A principio de año se dividen los docentes en cuatro áreas: pastoral, educación sexual integral, emociones y de prevención contra el abuso sexual infantil. Durante el año lectivo deben trabajar en equipo a fin de abordar la concientización de los alumnos y docentes en las diferentes temáticas. Los entrevistados solo hicieron mención a una de ellas (pastoral) ya que es una de las áreas que forma parte de la rutina diaria institucional durante la entrada y salida del horario escolar.

Que los chicos aprendan

Los maestros están abocados al ejercicio de enseñanza en el nivel primario. La mayor preocupación por los docentes durante su jornada laboral esta expresada en relación a su tarea pedagógica, en cuanto al mejoramiento de las estrategias de enseñanza-aprendizaje con el objetivo de optimizar su labor docente.

...uno de los problemas que yo considero que es importante que lo estoy trabajando todavía, es el tema de poder mejorar mi forma de enseñar con respecto a los chicos, en

el sentido que quiero brindarles lo mejor que pueda a los chicos para su proceso de enseñanza y aprendizaje. (Docente 2, entrevista personal, 14 de junio de 2022, anexo 8)

... estoy intentando poner lo que se llama Mindfulness, creo que así se llama. Tratar de trabajar un poco con eso y por ahí a mí si me cuesta. A mí por lo menos me cuesta un poquito más, poder llegar a los chicos para que eso se entienda... (Docente 2, entrevista personal, 14 de junio de 2022, anexo 8)

... Yo les doy actividades y veo que no aprenden y eso me provoca inseguridad, tendría que ver como enseñarle porque le enseñas y ya se han olvidado lo que han aprendido ayer y tenes que volver a repetir y repetir y eso me provoca inseguridad porque digo capas soy yo la que estoy errando y no es eso lo que ellas necesitan... (Docente 3, entrevista personal, 25 de junio de 2022, anexo 8).

... En cuanto a lo pedagógico, es ver lo de la escritura de los chicos, y la redacción de los chicos. Esto ya es a nivel general yo creo son conversaciones que tenemos con los otros docentes, son los errores de ortografía. A mí me cuesta el hecho de que ellos puedan desarraigarse de las palabras que escriben mal... (Docente 5, entrevista personal, 17 de julio de 2022, anexo 8)

Se denota que los docentes tienen autonomía para el desarrollo de sus tareas diarias en cuanto a la posibilidad de realizar cambios de acuerdo a lo que estimen conveniente; el grado de autonomía sería uno de los aspectos que disminuiría la carga psíquica en el trabajo según lo propuesto por Neffa (2002) y esto conllevaría a mejores condiciones laborales.

Todo listo

Cuando los maestros tienen horas especiales es decir que las clases se encuentran a cargo de los profesores de áreas especiales (música, plástica, religión y educación física), los maestros de grado pueden disponer durante ese tiempo para realizar sus actividades personales.

La mayoría de los maestros entrevistados manifestaron que durante ese tiempo se dedican a realizar material para sus clases, corregir cuadernos, organizar reuniones con los padres de los alumnos, comunicarse con otros docentes y/o directivos. La

respuesta que brindó la docente 3 engloba las diversas tareas que realizan los maestros durante su tiempo de descanso frente al aula.

...Todo el tiempo haciendo cosas haciendo planilla, corrigiendo, haciendo reunión con los padres. No, no tenemos tiempo para descansar...yo he estado aprovecho, organizo los días antes, realmente tengo reuniones con alguna mamá con la que necesito hablar, por ejemplo, para los chiquitos que están con riesgo pedagógico, entonces las llamo en grupo de dos o tres. A veces van y bueno, a veces son 40 minutos que se pasan rápido y cuando sé que no van, bueno, ya me pongo a corregir hasta los cuadernitos que tienen, recorto fotocopias que tengo que dar, entonces tengo las fotocopias para recortar, para continuar y se te pasa la hora...

(Docente 3, entrevista personal, 23 de junio de 2022, anexo 8)

La salud es lo primero

El régimen de licencias, justificaciones y franquicias se encuentran contempladas en el Decreto N°4.118 del Ministerio de Educación Ciencia y Tecnología de la Provincia de Salta. Se aplica para el personal que se desempeñe en la Administración Pública Provincial centralizada o descentralizada y organismos autónomos (Art 1).

Los docentes hicieron mención que se pueden ausentar de su lugar de trabajo por enfermedad, en segunda medida por estudios y trámites particulares. Los artículos que especificaron para el respaldo de la justificación durante la ausencia en la institución educativa son los artículos 74, 78, 99 y 1185.

Tanto los artículos 99 y 74 refieren que los docentes pueden ausentarse bajo la denominación “asuntos particulares” o “razones particulares” dentro del horario de prestación de servicios sin deducción de haberes. Pueden solicitar hasta doce horas durante el año (artículo 99); y hasta dos días durante el año (artículo 74).

El artículo 78 referido a las citaciones efectuadas por tribunales nacionales, provinciales o la realización de trámites personales y obligatorios ante autoridades nacionales, provinciales o municipales.

Se observa en las respuestas que faltan por enfermedad, sin embargo, no hicieron mención al artículo 22 que justifica la ausencia por afecciones o lesiones que

impongan corto tratamiento. Por lo que se quizás prefieren justificar su inasistencia a través de los artículos 74 y 99.

Si por alguna enfermedad la mayoría de las veces es por enfermedad...Si me tomaría sería por enfermedad algo referido a mi salud más que nada o con respecto a mi familia si necesitan algún apoyo o algo extremo ahí me tomaría...(Docente 1, entrevista personal, 20 de junio de 2022, anexo 8)

No soy de tomar muchas licencias...tuve un 99 una vez y un artículo 1185 que una vez me tomé un día.., Este año pedí el artículo 74 ese es por emergencia...(Docente 2, entrevista personal, 14 de junio de 2022, anexo 8)

Si el artículo 99 no es todo el día, son dos horas como mucho en una jornada...y el 1185 es un artículo donde uno se puede tomar cuando no tiene ninguna falta en algún mes...Solamente por motivos de salud [pedí licencia], por ejemplo, si estoy con gripe me dan dos días y vos presentas y ellos contemplan la situación...(Docente 3, entrevista personal, 25 de junio de 2022, anexo 8)

Por enfermedad, estudio, trámites. Yo la verdad que siempre que necesité licencia me la dieron, nunca me la negaron...Pedí licencia por enfermedad, el año pasado por RT. Este año pedí por el tema que rendí concurso para vicedirectora y pedí los días que me correspondían y nunca me lo negaron y ahí necesitaba los art 78 para ir a ver puntaje, para ir a ver las notas y elegir escuela y nunca me negaron...(Docente 4, entrevista personal, 2 de julio de 2022, anexo 8)

Bueno primero las que son de urgencia, las médicas y luego cualquier ocasión que suceda por salud y también por estudio que te dan dos o tres días. A nosotros nos dan un cuadernillo que tienen números y siglas de todos los artículos que podés pedir. Yo no ocupe salvo uno o dos días...Por salud. Falte un día o dos, pero era porque estaba enferma. (Docente 5, entrevista personal, 17 de julio de 2022, anexo 2)

La veo bien

La infraestructura corresponde a los aspectos físicos que rodea al trabajador si bien el estado en que se encuentran dependerá de la administración de las políticas educativas gubernamentales (Fanfani, 2005) en el caso del Centro Educativo Fe y Alegría que es una institución de gestión privada, los recursos económicos los proveen las autoridades nacionales de Fe y Alegría y los fondos que la institución salteña puede generar para el mantenimiento institucional.

La mayoría de los maestros de grado destacan que el Centro Educativo Fe y Alegría es:

- un edificio con amplitud de espacio y las aulas se encuentran con sillas y bancos acorde a la población estudiantil “...edificio es bastante amplio...los chicos tienen bastante espacio para poder distraerse, estar en recreo...” (Docente 2, entrevista personal, 14 de junio de 2022, anexo 8).
...la escuela es muy linda, muy amplia. Porque la vi construirla. Yo ingresé cuando tenía apenas dos aulas o tres aulas. Y fui pasando por distintas etapas...para mi está bien, es adecuado a lo que necesita la institución. Incluso tiene adaptación para chicos con silla de rueda... (Docente 3, entrevista personal, 25 de junio de 2022, anexo 8).
Nosotros contamos con los servicios básicos y necesarios para los chicos, tienen un espacio cómodo, tienen su silla, su mesa. En cuanto a la construcción edilicia es una escuela grande, amplia... (Docente 5, entrevista personal, 17 de julio de 2022, anexo 8).
- cada sector pintado de un color diferente;
- los espacios se encuentran ventilados. La docente 1 opina “Yo la veo bien, digamos que está acorde porque tiene espacio...” (Docente 1, entrevista personal, 20 de junio de 2022, anexo 8).

Cada año la escuela se ocupa de realizar las remodelaciones que considere conveniente para recibir a la comunidad educativa “Bueno desde que empecé todos los años empezaron a hacer algo a fin de año para iniciar el nuevo ciclo lectivo de una manera mucho más organizada y más limpia digamos...” (Docente 2, entrevista personal, 14 de junio de 2022, anexo 8)

Pensar un poco más alto

Se constata algunas necesidades que no son específicas de la infraestructura pero que los docentes manifestaron como una necesidad, tal es el caso de organización de los espacios a fin de que haya sectores de lectura o escritura para los niños, y la presencia de un gabinete de psicología, psicopedagogía y fonoaudiología.

Quizás sería pensar un poco más alto quizás para ver cómo me gustaría a mí. Separar los sectores, el sector de números, el sector de lectura y eso... (Docente 2, entrevista personal, 14 de junio de 2022, anexo 8)

...por ahí eso falta en la escuela un gabinete, es una de las cosas que no tenemos, que haya una psicóloga, psicopedagoga y una fono. Es una necesidad más urgente, hay muchos niños con discapacidad y que no están diagnosticados... (Docente 3, entrevista personal, 25 de junio de 2022, anexo 8)

También los docentes manifestaron la necesidad de una sala de video, rampa para niños discapacitados, sala para profesores, juegos para niños y reforzar el perímetro que esta con alambrado.

Yo lo único capaz que faltaría es lo que no he visto, alguna rampa por las dudas, si es que alguna vez llegan a incluir a un niño con discapacidad... (Docente 1, entrevista personal, 20 de junio de 2022, anexo 8)

...capas que faltaría eso, una sala de video para ver películas con los chicos. Está el espacio, pero nada más que es muy chiquito... (Docente 1, entrevista personal, 20 de junio de 2022, anexo 8)

... alambrado, eso está bueno en parte porque se puede ver desde afuera para adentro, de adentro para afuera. Pero también considero que en alguna ocasión puede ser un poco riesgoso... (Docente 2, entrevista personal, 14 de junio de 2022, anexo 8)

Lo que no tenemos son juegos infantiles para que ellos puedan jugar ... Una cosa que por ahí necesitamos es una sala para profesores, por ejemplo, eso no tenemos, tenemos una biblioteca muy linda pero no la podemos usar porque se la utiliza para almacenar cosas. Este espacio que antes lo teníamos y lo usábamos, ahora no lo podemos usar. Después la verdad que todos los espacios están pensados. (Docente 3, entrevista personal, 25 de junio de 2022, anexo 8)

Adecuados si, suficientes no

La mayoría de los maestros afirman que los materiales son adecuados, pero no son suficientes ya que continuamente se encuentran buscando nuevas herramientas para optimizar su trabajo docente.

Adecuados si, y suficientes no porque hay veces que no te da el tiempo, que vos querés iniciar la clase con algo y ahí te lleva tiempo...(Docente 1, entrevista personal, 20 de junio de 2022, anexo 8).

Si son adecuados si, y son suficientes uno siempre cuando piensa y vos te encontras en las clases vas a pensar que podría haber hecho esto o podría haber traído aquello. Pero

de que son suficientes sí, pero también como que la misma clase te lleva porque planifico o que tengo para dar algunas veces no resulta lo que es o tendría que haber traído esto...(Docente 5, entrevista personal, 17 de julio de 2022, anexo 8).

Los materiales de trabajo que reciben de la institución educativa son los que utilizan en el aula para el desarrollo de clases como por ejemplo, los útiles escolares (mapas, lápices, borradores, fibras, diccionarios, libros de cuentos, novelas, entre otros) son utilizados especialmente cuando los estudiantes no pueden llevar los mismos entonces la institución los otorga.

Y si te facilitan algunos materiales, pero los recursos didácticos uno los prepara...Por ahí, para ver el video, hay parlantes, o sino traes otros parlante si quieres que se escuche bien... (Docente 1, entrevista personal, 20 de junio de 2022, anexo 8)

Tenemos micrófono. Este televisor también cuando necesitamos, lo pedimos... (Docente 3, entrevista personal, 25 de junio de 2022, anexo 8).

Bueno, yo en el aula tengo la pizarra, fibrones, y un armario donde ahí están los materiales que por ahí los chicos no llevan entonces se los doy yo. (Docente 4, entrevista personal, 2 de julio de 2022, anexo 8)

Para empezar, tenemos pizarra con fibrón no tenemos pizarra con tiza, después tenemos lo necesario. Nuestro espacio, nuestro escritorio, nuestros armarios. En cuanto a los materiales de uso personal que uno hace uso para con los chicos tenemos libros, diccionarios parece que hubieran sido donaciones entonces nos llegaron por grado, yo tengo novelas, todo adaptado. (Docente 5, entrevista personal, 17 de julio de 2022, anexo 8)

Tenemos novela, cartillas de ESI, ósea bastante material, lo único que nunca falta y esta buenísimo es que tengamos diccionarios si bien no tengo diccionario para cada uno de los chicos, pero si cuento con cantidad de diccionarios, y después tenemos lo que ya uno lleva para los chicos. (Docente 5, entrevista personal, 17 de julio de 2022, anexo 8)

Ah también nos dan útiles para los chicos, tenemos una caja grande en la que si necesitan lápices sacan lápices, si necesitan hojas sacan hojas, si necesitan mapas sacan mapas. No se trata de suplir las necesidades básicas que los chicos tienen, pero podemos tener, al comienzo de año o a mediados de año nos dejan una cantidad de cosas. Es parte del kit escolar de los chicos, que los chicos reciben el kit escolar todos los años, eso es para tratar de suplir lo que el chico necesita durante el año y lo tenemos

en una cajita. Y sacamos hoja y lapicera que es lo que más necesitamos...(Docente 5, entrevista personal, 17 de julio de 2022, anexo 8)

Vas creando el ambiente

Los trabajadores experimentan comodidad en los diferentes espacios y tienen la posibilidad de trabajar dentro de las aulas, patio cubierto o descubierto y sala de video.

Se infiere capacidad de adaptación frente a las circunstancias y la administración de los materiales que dispone para que la realización del trabajo sea óptimo. Además, el grado de autonomía dentro del ambiente laboral sería un indicador satisfacción laboral.

Porque uno tiene en el aula espacios, vas creando el ambiente, tenemos al espacio y por ahí si queremos adentro o si queremos estar afuera, tenemos el espacio. Creo que eso hace que el ambiente sea así... (Docente 4, entrevista personal, 2 de julio de 2022, anexo 8).

...uno trata de buscar esa comodidad y sentirse cómodo y por empezar mis alumnos y yo tenemos un lugar donde estar sentados, los espacios que tenemos para pegar laminas están bien. No me ha tocado carencias de cosas, pero es lo que uno tiene y hay que saber aprovechar eso... (Docente 5, entrevista personal, 17 de julio de 2022, anexo 8).

Grupo heterogéneo

La población estudiantil pertenece a B° Solidaridad como también a barrios aledaños a la institución educativa. La mayoría proviene de familias de clase baja caracterizada por carencias económicas, según lo manifestado por los docentes.

No podía definir en una sola palabra. Sino heterogénea. Tienes familias bien constituidas que quizás son humildes y que le acompañan a los niños y lo que pidas ellos están presentes, quizás con sus dificultades, tengo familias que no tienen buena alfabetización pero que colaboran siempre. (Docente 4, entrevista personal, 2 de julio de 2022, anexo 8)

La etapa de los seis a doce años, período durante el cual comienza la escolarización, el niño halla curiosidad en el entorno que lo rodea, aumenta los aprendizajes y se intensifican las relaciones sociales (Griffa y Moreno, 2008). Resulta un período de movilización hacia la búsqueda de conocimiento, los docentes establecen relaciones con sus estudiantes caracterizadas por el respeto y la colaboración.

Con los chicos bien, buena. Como te digo por ahí son muy inquietos, por ahí de a poquito van aprendiendo, pero si bastante buena con los chicos...En Fe y Alegría son muy inquietos los chicos, pero a la vez son muy cariñosos, son de dialogar mucho, lo que vos le propones le gusta. Por ahí no les gusta entonces buscamos otros libros. (Docente 4, entrevista personal, 2 de julio de 2022, anexo 8)

También los participantes hicieron mención que la connotación inquieta puede atribuirse a la necesidad que tienen de correr y movilizarse físicamente, así la participante refiere “Son chicos buenos y chicos respetuosos. Cuando entras a la escuela, ellos corren hasta los de séptimo grado corren, como si les dijera corre” (Docente 5, entrevista personal, 17 de julio de 2022, anexo 8). Los docentes consideran que deben regular los comportamientos de los alumnos para favorecer el aprendizaje “hay que marcarles mucho los tiempos, los espacios para que ellos puedan empezar a trabajar” (Docente 3, entrevista personal, 25 de junio de 2022, anexo 8).

Nos comunicamos por distintas vías

Los modos de comunicación que adaptan los maestros de grado dentro de la institución son diversos. Hacen mención que reciben notificaciones escritas desde las autoridades institucionales a través de comunicados e informes. También se comunican de manera verbal entre pares y con las autoridades expresando sus inquietudes y necesidades.

Se distinguen dos tipos de comunicación formal e informal. Refiere Robbins (1996) que la comunicación formal proviene de los mandos superiores y está relacionada con la tarea. Por otra parte, la comunicación informal comprende la información no oficial entre las personas o grupos; a su vez no se encuentran definida dentro de la estructura organizacional.

Como bien se mencionó en el anterior párrafo, la comunicación formal comprende información oficial que en el Centro Educativo Fe y Alegría se realiza tanto por la comunicación escrita como verbal. Al respecto Ivancevich (1997) refiere que lo escrito posibilita en las organizaciones que se mantenga un carácter impersonal, mantiene la claridad y estructura lógica. Como también otorgan a las organizaciones un registro permanente, legible y verificable.

Bien porque siempre nos están comunicando digamos. En el horario de entrada siempre nos comunican o alguna modificación, siempre nos están

comunicando...Porque para hacer un trabajo siempre dicen: “Bueno, preguntemos a la seño” me vienen y me preguntan a mí, me dicen: haber qué te parece. (Docente 1, entrevista personal, 20 de junio de 2022, anexo 8)

Y yo considero que es una comunicación híbrida, porque hay partes, hay momentos donde es un poco más horizontal, otro más vertical ... A veces los comunicados se dan a través de actas directamente y otras veces se dan de manera personal...Se habla, se conversa por ahí es un poco más democrática. Por ahí es entre compañeros, todo al mismo nivel. (Docente 2, entrevista personal, 14 de junio de 2022, anexo 8)

Muy integrada

La integración que hace referencia al sentimiento de unidad que siente el profesional en su medio de trabajo. Los maestros de grado del Centro Educativo Fe y Alegría manifiestan sentirse muy integrados en la institución, porque pueden expresar sus inquietudes y trabajar en equipo. Toro (2002) menciona que es importante que se genere cierto grado de cohesión y trabajo en equipo dentro de la institución que son aspectos que mejoran el clima laboral.

Manifestaron algunos docentes en datos numéricos el grado de sentimiento de unidad a la institución educativa.

Yo creo que un siete u ocho. (Docente 1, entrevista personal, 20 de junio de 2022, anexo 8)

Me siento bastante bien integrado. Podría decir que si me considero dentro de la comunidad educativa de fe alegría. (Docente 2, entrevista personal, 14 de junio de 2022, anexo 8)

Al cien por ciento... (Docente 4, entrevista personal, 2 de julio de 2022, anexo 8)

Mi sentido de pertenencia está ahí

Los maestros expresan los motivos que justifican su pertenencia en la institución educativa, se encuentran relacionados con aspectos como la comunicación y el trabajo en equipo.

Todos los docentes manifestaron que se encuentran muy integrados porque sus opiniones son consideradas por sus colegas para la toma de decisiones, incluso algunos

valoraron la integración con nueve puntos en una escala del uno al diez. A continuación, se mencionan las opiniones al respecto.

Porque para hacer un trabajo siempre dicen: Bueno, preguntemos a la seño, me vienen y me preguntan a mí, me dicen: haber qué te parece. Me siento bien digamos, incluida... (Docente 1, entrevista personal, 20 de junio de 2022, anexo 8)

...si me siento integrado dentro, porque siempre los profesores tanto de la mañana como en la tarde me hacen sentir de esa manera, digamos. (Docente 2, entrevista personal, 14 de junio de 2022, anexo 8)

Trabajamos muy bien que creo que nos sentimos cómodas...me siento muy integrada, creo que me siento identificada, me siento cómoda, me siento bien. (Docente 3, entrevista personal, 25 de junio de 2022, anexo 8)

Nose si tiene que ser por mi forma de ser o porque la institución es así. Yo la verdad que tengo mi sentido de pertenencia ahí. (Docente 4, entrevista personal, 2 de julio de 2022, anexo 8)

Y bien si te tendría que poner una puntuación del 1 al 10 sería un 9. Tengo comunicación con todos los docentes y bueno afinidad ya cada uno tiene su equipo. El equipo donde estoy ahora las chicas son muy predisuestas y bueno si necesitan ayuda para algo, bueno la aceptan. (Docente 5, entrevista personal, 17 de julio de 2022, anexo 8)

Me siento motivada

Se destaca las respuestas que manifestaron los maestros de grado frente a la pregunta cuan motivados se encuentran para realizar su trabajo.

La dimensión motivacional que evalúa la creatividad, interés, aspiraciones y logros buscando mejorar su desempeño en la ejecución de su trabajo, de no ser así, el docente puede presentar desgano, apatía, aburrimiento e incertidumbre afectando directamente su desempeño (Arévalo y Gil, 2017).

La mayoría de los maestros manifestaron que experimentan alto grado de motivación debido al vínculo que establecen con los colegas y el interés por mejorar sus prácticas educativas. A continuación, se menciona las citas:

Del uno al diez un ocho...por el contexto que en estos momentos estoy compartiendo tanto con los directivos, con los docentes y con los chicos” (Docente 2, entrevista personal, 14 de junio de 2022, anexo 8).

...siempre estoy motivada, pensando en las actividades que tengo que preparar para las clases en esa escuela para darle mejor calidad a esos niños que son los que más necesitan...Yo creo que la motivación va saliendo de a poco pero siempre hay algo importante para hacer y entre todos nos ayudamos... (Docente 3, entrevista personal, 25 de junio de 2022, anexo 8)

Me siento muy motivada...y más que nada a compromiso, no sería compromiso sino ética profesional... (Docente 5, entrevista personal, 17 de julio de 2022, anexo 8)

Cuando aceptas trabajar en un lugar uno tiene que hacerse a lo que es ese lugar y te motiva que formas parte de personas que el día de mañana y eso motiva porque no sos una persona que va a estar por estar en el chico, sino que estas enseñando y compartís. (Docente 5, entrevista personal, 17 de julio de 2022, anexo 8).

Cambio de estrategia con los chicos

Esta categoría se ubica dentro de la faceta incertidumbre que se refiere a la inseguridad de la propia función dentro de la institución. Desde la opinión de los maestros lo que mayor incertidumbre les genera está referida a la estrategia de enseñanza óptima a seguir “...el no poder cumplir con las expectativas, principalmente de los chicos. Eso es lo principal...” (Docente 2, entrevista personal, 14 de junio de 2022, anexo 8).

Yo les doy actividades y veo que no aprenden y eso me provoca inseguridad, tendría que ver como enseñarle porque le enseñas y ya se han olvidado lo que han aprendido ayer y tenes que volver a repetir y repetir y eso me provoca inseguridad porque digo capas soy yo la que estoy errando y no es eso lo que ellas necesitan, que es por el hecho de no saber que diagnóstico tienen. (Docente 3, entrevista personal, 25 de junio de 2022, anexo 8)

Tenemos que cambiar de estrategia con los chicos, eso es lo que hay que cambiar, hay que modificar esto. Hoy por hoy los chicos no tienen la misma actitud que años anteriores, la tecnología y buscan cosas y quieren más cosas. Eso es lo que me hace más ruido y sé que tengo que por ahí ir viendo y cambiar de estrategia. Tenes que buscar algo que ellos experimenten porque están en esa actitud de querer saber más. Por

ahí eso es lo que asusta no tener una respuesta para los chicos. (Docente 5, entrevista personal, 17 de julio de 2022, anexo 8).

Otros temores dados en menor frecuencia por los maestros de grado estuvieron referidos al:

- Tiempo: “Yo siempre lucho con el tiempo, mi temor es el tiempo, a no llegar a dar lo que tenga para hacer...”(Docente 5, entrevista personal, 17 de julio de 2022, anexo 8).
- llenado de los libros reglamentarios: “Yo creo que es más que nada en lo llenado de los cuadernos...” (Docente 1, entrevista personal, 20 de junio de 2022, anexo 8).

Los libros reglamentarios que deben completar los maestros de grado son: el registro de grado, carpeta didáctica, boletines de calificaciones mensuales, registro de asistencia diaria de los alumnos, planillas de calificaciones anuales. Estos libros deben estar con prolijidad y al día, sin raspaduras, enmiendas, ni anotaciones marginales o entre renglones. Tal como queda establecido en el Reglamento General de Escuela en su artículo 38.

Fue una elección de vida

Los docentes manifestaron que su elección vocacional proviene desde su temprana edad eligiendo como su única opción la docencia esto marca su identidad ocupacional (Casullo et al. 2006).

Según la diferenciación propuesta por Cobo Suero (2001) hay que distinguir la profesión y la vocación docente, ambas son de importancia puesto que la primera permite la realización optima del deber cumplido y la segunda aporta la satisfacción en la realización de la profesión. Ambos aspectos se pueden detectar en las opiniones de los maestros, para lo cual se han atribuido características como la dedicación, aprendizaje continuo y la formación profesional.

“Porque siempre me gustó trabajar con chicos, mi mamá también fue docente, es como que ya uno viene con esa dedicación, con ese querer...” (Docente 1, entrevista personal, 20 de junio de 2022, anexo 8).

“Desde chiquita supe que quería ser maestra, no fue mucha la elección, porque terminé el secundario y fui a estudiar, pero yo siempre quise ser maestra, fue una elección de vida” (Docente 3, entrevista personal, 25 de junio de 2022, anexo 8).

“Primero porque de niña siempre me gusto. Segundo porque crecí en un ambiente de docencia, mi mamá es docente y yo también y bueno tengo una hermana que está estudiando para ser docente. El contexto que crecí también me motivo, porque compartí mucho con los compañeros de mi mamá. Y bueno también el lado personal también buscar las herramientas para poder ayudar a mis hijos. Voy construyendo la formación que es inacabable porque uno siempre va aprendiendo” (Docente 5, entrevista personal, 17 de junio de 2022, anexo 8).

Quizás no era lo que yo quería, pero aprendí a querer lo que soy

Los maestros expresaron que su primera opción en su elección vocacional tras terminar sus estudios secundarios fue otra carrera, sin embargo, manifestaron mayor interés al momento de ejercer su profesión como maestros de grado.

Desde la teoría KITA propuesta por Herzberg el “empujón inicial” estuvo dado por sus familiares cercanos quienes tenían como profesión la docencia, ellos los aproximaron al ámbito educativo e impulsaron a iniciar sus estudios.

Bueno, tengo mi pareja que es docente y ella me motivó a mí. Yo soy técnico en administración de empresas con orientación en comercialización, mi idea era dedicarme a eso, a la parte administrativa, la parte empresarial y todo eso. Luego mi pareja como es docente, me dijo “metete a la docencia, que estudia, que está bueno”. Y bueno me agarró el gusto casi hasta el final de mi carrera, antes de recibirme le empecé a agarrar el gusto por la docencia y cuando empecé a trabajar durante mi trayectoria de aprendizaje tuve momento donde he trabajado en escuela abierta. (Docente 2, entrevista personal, 14 de junio de 2022, anexo 8).

En realidad, mi idea era ser maestra especial, pero no pude inscribirme al profesorado. Bueno dije voy a ser maestra, quizás no era lo que yo quería, pero aprendí a querer lo que soy, ósea con la practica uno va aprendiendo y le va gustando más. Mi idea era enseñar si, pero yo quería trabajar con niños especiales. pero me gusta. (Docente 4, entrevista personal, 2 de julio de 2022, anexo 8).

Estabilidad laboral y aprendizaje

Los docentes manifiestan que, al momento de obtención del título como docentes en el nivel primario, no pudieron acceder a las escuelas públicas ya que para la obtención de un puesto laboral docente en instituciones públicas se realiza por orden de mérito en la Junta de Calificaciones de Méritos y Disciplinas de acuerdo al puntaje que obtiene el docente, esto queda especificado en la Ley de Estatuto del Educador N° 6830/95, en los artículos 23 y 24.

Entonces optaron por insertarse laboralmente en las escuelas de gestión privada, de esta manera llegan al Centro Educativo Fe y Alegría. Luego de recibirse tuvieron el objetivo de estabilizarse económicamente “necesitaba un trabajo estable, necesitaba estabilidad laboral...” (Docente 3, entrevista personal, 25 de junio de 2022, anexo 8). A fin de aumentar sus ingresos debido a que atravesaban diferentes circunstancias personales tal como el hecho de ser la fuente de ingresos de sus familias, o por familiar enfermo.

- Aumento de los ingresos económicos: “...y bueno también el lado personal también buscar las herramientas para poder ayudar a mis hijos...” (Docente 5, entrevista personal, 17 de julio de 2022, anexo 8). Al parecer hay inconformidad con la remuneración recibida “A parte es por la parte económica quizás uno no está de acuerdo, pero es lo más seguro que uno tiene, capas que eso puede ser...” (Docente 1, entrevista personal, 20 de junio de 2022, anexo 8).
- Enfermedad de familiar: “...bueno en ese momento necesitaba trabajar y ahí comencé primero...Quizás lo económico porque yo ya era titular en la pública, por la enfermedad de mi hijo tenía la necesidad de tener otro ingreso y bueno comencé a ser mis suplencias y todo y quede ahí como titular...” (Docente 3, entrevista personal, 25 de junio de 2022, anexo 8).

Al acceder al Centro Educativo Fe y Alegría pudieron alcanzar ambos objetivos por un lado tener su primer trabajo como maestros de grados en una institución formal de gestión privada y a su vez el incremento de sus ingresos.

En paralelo a la estabilidad laboral que alcanzaron al ingresar, los docentes pudieron obtener mayores aprendizajes, responder frente a las diversas demandas de sus alumnos y adaptación al contexto donde esta inserta la institución.

“...fueron más que nada y aprender más, o dar lo que yo ya sabía, para lo que yo estudie digamos, eso fue. Entonces yo aquí en Fe y Alegría es como que aprendí mucho” (Docente 1, entrevista personal, 20 de junio de 2022, anexo 8).

“Voy construyendo la formación que es inacabable porque uno siempre va aprendiendo... Tenía muchas perspectivas de formar parte de la vida de los chicos. Ya me habían comentado como era la escuela así que tenía buenas referencias por eso quede y bueno me eligieron y estoy orgullosa...”(Docente 5, entrevista personal, 17 de junio de 2022, anexo 8).

Relación entre nivel de satisfacción laboral y condiciones laborales

El objetivo general de la presente investigación propuesto: Conocer la relación entre el nivel de satisfacción laboral docente y las condiciones laborales, desde la perspectiva de los maestros de grado del Centro Educativo Fe y Alegría N° 8.171, de Salta Capital, durante el segundo cuatrimestre del año 2.022.

A continuación, se hace mención la relación entre el nivel de satisfacción laboral y las condiciones laboral en cada una de las facetas: jornada laboral, ambiente de trabajo, comunicación, integración, desgano, incertidumbre, vocación y sentido de logro.

Los docentes presentan en la faceta jornada laboral: nivel alto (4%), nivel medio (52%) y nivel bajo (44%). Existe una diferencia entre el nivel medio y nivel bajo del 8%.

La jornada laboral de los maestros tiene una duración de cuatro horas, y es diurna dividida en turno mañana y turno tarde. Fueron 27 maestros los que participaron de la investigación pertenecientes al turno mañana (12) y al turno tarde (15). La mayoría (78%) de los docentes tienen edades que oscilan entre los 31 y 50 años que corresponde a la adultez media según la división propuesta por Griffa y Moreno (2008). El 89% de los maestros trabajan en otras instituciones educativas como docentes y celadores.

El interés creciente y cotidiano por cumplir con sus tareas de enseñanza-aprendizaje y la posibilidad de obtención de licencias por salud, estudios y trámites personales; son factores que contribuyen al aumento de la satisfacción laboral en la faceta jornada laboral.

Desde el ingreso a la institución hasta la salida se encuentran desempeñando su función docente; ello sumado a otras cuatro horas de jornada laboral que la mayoría tiene, la ejecución del llenado de planillas, planificaciones y materiales didácticos que realizan en sus hogares. Las múltiples actividades laborales rutinarias disminuyen el tiempo de descanso, esto podría ser un aspecto que genere una baja satisfacción y puede verse reflejado en el 44% que obtuvo bajo nivel de satisfacción en esta faceta.

La faceta ambiente de trabajo tiene un nivel de satisfacción alto (56%) y medio (37%). La mayoría de los docentes coinciden que su lugar de trabajo se encuentra iluminado con ventilación adecuada y la infraestructura es amplia.

El espacio áulico tiene las comodidades necesarias que facilitan la colocación de materiales didácticos y audiovisuales para desarrollar las clases. Cuando los docentes requieren un espacio más amplio pueden disponer del patio y adaptar las actividades a los recursos que poseen. El grado de flexibilidad en el ambiente de trabajo genera mayor satisfacción laboral.

Se advierte necesidades como espacios lúdicos para los estudiantes y salas de lectura. Solo fue manifestado por una minoría como necesidad secundaria la falta de sala de maestros, este espacio permitiría reuniones, descanso y planificación de actividades académicas. A modo de reemplazo de este espacio, las reuniones se realizan en un aula contigua a secretaría que funciona a su vez como sala de reuniones antes del ingreso de los estudiantes a clases.

Dentro de faceta comunicación se distingue la comunicación vertical y horizontal. La comunicación vertical contempla la comunicación que transmiten los superiores o directivos hacia los docentes, lo cual se caracteriza por ser democrática y participativa donde se comunican las reglas y planes de trabajo, la información necesaria para realizar las tareas, y los superiores tienen interés en el desempeño docente. Esto fue evaluado según la escala cuantitativa y arrojó como resultado nivel de satisfacción medio en el 59% de los maestros y en el 33% nivel alto. Esto coincide con los dichos emitidos por ellos en cuanto a la adaptación de los superiores en las diversas circunstancias que se le presentan a los docentes, frente a dos aspectos que consideran importante: la capacidad de comprensión ante los problemas cotidianos, el acompañamiento que reciben y el otorgamiento de licencias cuando solicitan.

La comunicación horizontal se destaca el trabajo en equipo y la participación en la toma de decisiones para la realización de planificaciones y proyectos que le solicita la institución, y también para los programas que se llevan a cabo como el pastoral.

El Centro Educativo como organización distingue dos tipos de comunicación la interna y la externa. La primera promueve una cultura comunicacional entre los miembros de la comunidad educativa a fin de establecer intercambio de información

formal y experiencias de índole personal minutos antes al inicio de clases. La externa conformada por la comunicación que se establece cotidianamente con los padres de los alumnos y demás instituciones.

Existe un nivel de satisfacción alto en el 45% de los maestros seguido por el nivel medio en el 44% de los participantes en la faceta integración. Se reconoce que el sentimiento de unidad que siente el docente en su medio de trabajo está relacionado con las relaciones interpersonales que establece con los demás colegas y el monto de participación en las decisiones durante el trabajo en equipo. Refiere Vega y Garrido (1998) como consecuencia inmediata de sentido de integración surge alta satisfacción laboral, compromiso con las metas de las organización y permanencia en ella, se halló docentes con antigüedad hasta de veinte años.

En la faceta sentido de logro, la posibilidad de alcanzar las expectativas personales mediante la realización de su tarea docente se ven cumplidas en el 63 % de los participantes. Uno de las mayores expectativas fue obtener estabilidad laboral y el aprendizaje en el ejercicio docente, a través de capacitaciones y el trabajo en equipo.

La faceta desgano tiene un nivel de satisfacción laboral medio en el 78% de los docentes y el 22% con un nivel alto. Es la única faceta que no presenta niveles bajos de satisfacción. El factor motivante proviene de las expectativas que se genera acerca de su futuro desempeño según las actividades que se van presentando y las necesidades que presentan los alumnos.

La faceta incertidumbre se encontró que la mayoría de los docentes presenta inseguridades atinentes a las estrategias de enseñanza que es uno de los aspectos vinculados a la tarea. El grado de ambigüedad acerca de los resultados de la tarea realizada respecto a si se cumplieron con los objetivos y el grado de conformidad de su trabajo en las organizaciones aumenta la carga psíquica (Neffa, 2002). En este grupo se encuentran el 11% de los maestros que obtuvo un nivel de satisfacción laboral bajo en esta faceta.

El otro punto de incertidumbre deviene en la realización de libros reglamentarios que probablemente devenga de posibles interrupciones o confusión en la comunicación de las diferentes partes intervinientes acerca de los procedimientos para su realización

adecuada. El nivel de satisfacción medio es predominante en el 59% de los docentes seguido por el nivel alto en el 30% de los docentes.

La elección vocacional en los maestros se puede dividir en dos grupos, el primero marcado por la identificación a sus familiares; son aquellos docentes que eligen igual carrera que sus parientes más próximos donde la docencia se legitima como carrera nodal dentro del núcleo familiar. El segundo grupo (menos frecuente) se caracteriza por elegir una carrera anterior, pero realiza la decisión vocacional por la docencia en un segundo momento donde el agrado por la docencia consiste en proceso que se construye a medida que ejecuta el quehacer docente. El 81% de los docentes obtuvo alto nivel de satisfacción en la faceta vocacional.

Las cuatro dimensiones de satisfacción laboral propuestas por Oros y Main (2004) son: tarea, socio-organizativa, motivacional y de autorrealización. La primera, dimensión de la tarea (compuesta por las facetas jornada laboral y ambiente de trabajo) tiene medios y altos niveles de satisfacción laboral sin embargo las condiciones de infraestructura y los materiales (didácticos, audiovisuales) se encuentran necesidades y frente a ello mantienen una conducta adaptativa a lo que la organización les provee.

La dimensión socio-organizativa (incluye comunicación e integración) presenta medio y alto niveles de satisfacción, el eje transversal está dado por las relaciones interpersonales. Al parecer la comunicación formal e informal se relacionan y predominan ambas, ejercen influencia en el sentido de pertenencia a la institución educativa que los docentes manifiestan.

La dimensión motivacional tiene como predominio nivel medio de satisfacción laboral. Las constantes modificaciones que deben realizar para optimizar su labor docente con el objetivo que los estudiantes aprendan, los mantiene en una actitud motivada a los docentes. Las circunstancias contextuales dadas por la población estudiantil generan que sea más variada y desafiante la actividad laboral.

Los docentes al obtener su primer trabajo en la institución han consolidado su identificación con los ideales institucionales que marca su identidad como docentes esto repercute en su accionar laboral y en las vivencias de aprendizaje que manifiestan correspondientes al nivel medio y alto de satisfacción laboral en la dimensión de autorrealización compuesta por las facetas vocación y autorrealización.

Los factores extrínsecos también llamados por Herzberg como factores de higiene se encuentran presentes en los siguientes aspectos:

- Relaciones interpersonales horizontal (entre colegas) y vertical (en los mandos superiores). Los docentes demuestran actitudes positivas en relación al trabajo en equipo.
- Las políticas institucionales respetados por los miembros y consensuados referidas en la distribución de diferentes áreas: pastoral, ESI y prevención de abuso sexual.
- La seguridad en el trabajo otorga estabilidad laboral en la institución avaladas por las disposiciones y reglamentos con disponibilidad de licencias cuando necesitan.
- La remuneración económica no ha sido indagada directamente en la investigación, sin embargo, en los docentes ante la necesidad de un puesto laboral y de adquirir ingresos económicos al momento de ingreso, la institución cumplió con sus expectativas.

El factor motivacional que moviliza a los docentes para mejorar su tarea docente se encuentra en el aprendizaje de los estudiantes en cuanto a la búsqueda de estrategias adecuadas, a su vez puede ser foco de incertidumbre frente a las situaciones nuevas que se le presentan cotidianamente en el espacio áulico.

La profesión docente se encuentra fuertemente marcado por lo vocacional cuya elección se remonta desde la infancia tomando como identificación la profesión de sus progenitores o en época más tardía con la identificación de personas de cercanía afectiva. Es en el quehacer docente donde hallaron su autorrealización personal en el puesto, posibilidades de desarrollo formativo y reconocimiento en la comunidad educativa.

Por todo lo mencionado en este apartado se puede decir que existe coincidencia entre las condiciones laborales y la satisfacción laboral detectándose crecimiento en el puesto lo que significa enriquecimiento laboral y posibilita crecimiento psicológico desde la teoría de Herzberg.

A continuación, se presenta un cuadro a modo de visualización de lo expresado anteriormente.

Tabla 51

Triangulación de datos.

Factores	Factores extrínsecos				Factores intrínsecos			
Dimensiones	Dimensión de la tarea		Dimensión socio-organizativa		Dimensión motivacional		Dimensión de la autorrealización	
Facetas	Jornada laboral	Ambiente de trabajo	Comunicación	Integración	Desgano	Incertidumbre	Vocación	Sentido de logro
Nivel de satisfacción según la ESLA-educación.	- 4% nivel alto. -52% nivel medio. - 44% nivel bajo.	-56% nivel alto. -37% nivel medio. -7% nivel bajo.	-33 % nivel alto -59 % nivel medio. - 8% nivel bajo.	-45% nivel alto. -44% nivel medio. -11% nivel bajo.	-22% nivel alto. -78% nivel medio.	-30% nivel alto. -59% nivel medio. -11% nivel bajo.	-81% nivel alto. -15% nivel medio -4% nivel bajo.	-26% nivel alto. - 63% nivel medio. -11% nivel bajo.
Categorías obtenidas del análisis de la entrevista.	-Hacer lo mejor posible” -Que los chicos aprendan” -Todo listo -La salud es lo primero	- La veo bien -Pensar un poco más alto -Adecuado si, suficiente no. -Van creando el ambiente.	-Grupo heterogéneo. -Nos comunicamos por distintas vías.	-Muy integrada -Mi sentido de pertenencia está ahí	-Me siento motivada.	-Cambio de estrategia con los chicos.	-Fue una elección de vida -Quizás no era lo que yo quería, pero aprendí a querer lo que soy.	-Estabilidad laboral y aprendizaje.

CONCLUSIONES

A fin de concluir el trabajo de investigación, se procederá a responder los objetivos propuestos en el planteamiento del problema. También se brindará las limitaciones del estudio, sugerencias para el Centro Educativo Fe y Alegría N° 8.171 y futuras investigaciones.

Se propuso como objetivo general: “*Conocer la relación entre el nivel de satisfacción laboral docente y las condiciones laborales de los maestros de grado del Centro Educativo Fe y Alegría N° 8.171*”. Frente a esto se establece que existe coincidencia en la satisfacción laboral y las condiciones laborales en los factores extrínsecos e intrínsecos postulados desde la teoría de Frederick Herzberg.

El factor de higiene se encuentra presente en las condiciones externas del puesto tales como las relaciones interpersonales con los superiores y colegas, seguridad, otorgamiento de licencias, políticas administrativas, programas institucionales, capacitación y formación docente. Se comprobó que no es un factor que por sí mismo genera aumento de satisfacción tal como lo afirma Herzberg (2003), sin embargo, resulta importante ya que su presencia indicaría que los docentes no se encuentran en estado de insatisfacción.

El factor intrínseco resulta determinante en el aumento de satisfacción correspondiente a las condiciones internas del puesto. Se destaca la motivación de los docentes puesto en el interés constante hacia las mejoras de su desempeño laboral y la aplicación de metodologías adecuadas en los procesos de enseñanza-aprendizaje. Dicha motivación se halla fortalecida por el apoyo social que reciben los maestros de sus compañeros, directivos, padres y alumnos.

El hecho de que la institución brinde oportunidades de crecimiento horizontal del puesto permite el enriquecimiento laboral y posibilitaría el crecimiento psicológico desde la perspectiva de Herzberg, esto converge en la satisfacción laboral identificado en aspectos tales como: el reconocimiento, la autorrealización y las posibilidades de desarrollo.

A continuación, gráficos pertenecientes a los factores extrínsecos e intrínsecos implicados en la satisfacción laboral y la confluencia de ambos.

Figura 28.

Factores extrínsecos e intrínsecos implicados en la satisfacción.



Además de lo mencionado, se identificó que la sobrecarga laboral es un elemento causante de insatisfacción laboral ya que hay ausencia de tiempo de descanso durante la jornada laboral. Ante la falta de un salón de uso exclusivo para el personal docente, ellos deben trabajar de manera continuada sin pausas, en un contexto caracterizado por problemáticas sociales, lo cual podría repercutir en su cansancio físico y mental.

Sumado a ello, el trabajo en otras instituciones, las responsabilidades familiares, la realización de sus propios materiales didácticos y proyectos educativos ajustados a nuevas estrategias de enseñanza, provoca que el trabajo se extienda hasta sus hogares, lo cual es vivenciado por los docentes como jornadas extensas.

Se visualiza a continuación, los gráficos pertenecientes a los factores extrínsecos e intrínsecos implicados en la insatisfacción como sobrecarga laboral.

Figura 29.

Factores extrínsecos e intrínsecos implicados en la insatisfacción.



Retomando el primer objetivo específico que se estableció: “*Caracterizar a los maestros de grado del Centro Educativo Fe y Alegría N° 8.171*” se detalla lo siguiente:

- Participaron 27 maestros de grado de los cuales el 44% pertenecen al turno mañana y el 56% pertenecen al turno tarde.
- El 78% pertenecen a la adultez media cuyas edades oscilan desde 31 a 50 años. El 18% tienen desde 51 a 65 años correspondiente a la adultez tardía. Y el 4% a la adultez temprana cuyas edades varían desde 25 a 30 años.
- Género: El 89% pertenece al género femenino y el 11% al género masculino.
- Antigüedad: El 52% de los docentes tienen desde 5 a 9 años de antigüedad, el 18,5 % tienen desde 10 a 14 años; el 11% oscila entre 15 a 19 años; y el 18,5% tienen 20 años o más. A mayor antigüedad se incrementan los ingresos percibidos lo cual significa que el 18,5% tienen incrementos de hasta el 50% mayores que el 52% de los docentes que tiene una antigüedad que no supera los 10 años y sus ingresos solo se incrementarán hasta el 15% según lo especificado en el Art. 30 de la Ley N° 3.338 “Estatuto de personal docente provincial”.
- Horas de trabajo: El 67% tiene más de cuatro horas de jornada laboral.

- Otros trabajos: El 88% trabaja como docente en instituciones formales e informales, el 8% como celador y el 4% ama de casa.

El segundo objetivo específico que se planteó fue: “*Determinar el nivel de satisfacción laboral, en cada una de las cuatro dimensiones, de acuerdo la Escala de satisfacción laboral para docentes (ESLA- educación) de Oros y Main (2004), en los maestros de grado del Centro Educativo Fe y Alegría N° 8.171*”. Frente a esto, se puede constatar que los docentes tienen **nivel medio de satisfacción laboral general**, mantienen actitudes positivas en relación a su trabajo que se refleja en cada una de las dimensiones que se detalla a continuación.

La **dimensión de la tarea** comprende la faceta jornada laboral y ambiente de trabajo. En la faceta jornada laboral presentaron nivel medio el 52% de los maestros y Esto quiere decir que la mayoría mantienen una actitud positiva hacia la cotidianidad de su jornada laboral lo que les permite desarrollar variadas tareas con grado de flexibilidad aceptado por los superiores sin embargo pueden sentirse cansados y disconformes con el tiempo de trabajo. El 44% de los maestros presentaron nivel bajo tienen una actitud negativa hacia la duración de la jornada laboral ya que consideran que son jornadas extensas y sin tiempo de descanso entre clases convirtiéndose en un trabajo monótono. Solo una minoría, el 4% obtuvo nivel alto en esta faceta.

En la faceta ambiente de trabajo, el 56% de los maestros obtuvo nivel alto ya que consideran que su lugar de trabajo se encuentra iluminado y con ventilación adecuada, que asegura un ambiente cómodo para el desarrollo de las funciones educativas. El 37% alcanzó nivel medio, ellos consideran que el ambiente de trabajo presenta algunas deficiencias que impiden que sea un lugar adecuado; y el 7% presentó un nivel bajo, se encuentran disconformes y con una actitud negativa hacia su ambiente de trabajo.

La **dimensión socio-organizativa** se encuentra compuesta por la faceta comunicación e integración. En la faceta comunicación presentaron nivel alto el 33% de los maestros, ellos experimentan que los sistemas de comunicación fluyen de manera vertical y horizontal, los mantienen informados acerca de lo concerniente a su tarea, los riesgos laborales, y las expectativas que los superiores tienen acerca de su puesto laboral. Asimismo, pueden plantear sus inquietudes y dudas a los superiores. El 59% de los docentes obtuvo nivel medio, consideran que solo algunas veces se presentan las

líneas comunicativas acordes, particularmente hay disconformidad en la información que reciben acerca de los riesgos laborales. Mientras que el 8 % presentó nivel bajo, la ambigüedad de su rol les produce desconocimiento de las expectativas de su puesto laboral.

El 45% de los maestros en la faceta integración obtuvieron nivel alto, ellos consideran que los directivos pueden delegar funciones en los docentes, se consideran acompañados frente a los desafíos que se les presentan e incluidos en las actividades escolares. El 44% obtuvo nivel medio lo cual quiere decir que considera que hay deficiencias en delegar funciones por parte de los superiores y en incentivarlos en las diferentes propuestas educativas. El 11% de los docentes obtuvo nivel bajo, experimenta falta de adaptación y falta de unión.

La **dimensión motivacional** compuesta por las facetas desgano e incertidumbre. En la faceta desgano presentaron nivel alto el 22% de los docentes, mantienen una actitud positiva hacia la variabilidad de su tarea e interés en su desempeño, lo cual promueve la creatividad en la producción y ejecución de ideas nuevas. El 78% de los maestros obtuvieron nivel medio, ellos mantienen una actitud positiva hacia la ejecución de sus tareas, a su vez, también les interesa mejorar su situación económica, y pueden hallarse a veces desmotivados para la creación de proyectos educativos novedosos.

En la faceta incertidumbre, el 30% de los docentes presentaron nivel alto, ellos consideran que la organización manifiesta con claridad las expectativas de la tarea docente, motivo por el cual los docentes encuentran seguridad en su función. El 59% de los docentes obtuvo nivel medio ya que presentan cierta confusión algunas veces frente a los requerimientos de su puesto, por último, el 11% restante posee bajo nivel lo que quiere decir que presente desconocimiento, inseguridad en su puesto laboral lo que genera ambigüedad en su función y puede afectar la productividad de los trabajadores.

La **dimensión autorrealización** compuesta por la faceta vocación y sentido de logro. La primera de ellas posee alto nivel de satisfacción en el 81% de los docentes se ve reflejado la predilección por la enseñanza desde temprana edad y manteniendo el gusto por dicha elección en el presente. El 15% obtuvo nivel medio puede experimentar cierto aburrimiento en su tarea. El 4% de los maestros obtuvo nivel bajo, hay insatisfacción en su vocación y se encuentran atravesando un momento de replanteo de la profesión escogida.

En la faceta sentido de logro obtuvieron el 26% de los maestros nivel alto de satisfacción laboral ya que se ven concretadas las metas personales, les resulta gratificante el trabajo en equipo, y el hecho que le permiten desarrollar sus habilidades aumenta su autorrealización personal. El 63% obtuvieron nivel medio, si bien les permiten desarrollar sus habilidades personales encontraron inconvenientes para concretar algunas metas personales en el ámbito laboral. El 11% de los docentes presentaron nivel consideran que no se ven cumplidas sus aspiraciones ni metas.

El último objetivo específico que se planteó fue: *Identificar las condiciones laborales, desde la opinión de los maestros de grado del Centro Educativo Fe y Alegría N° 8.171*. Se identificaron las siguientes condiciones laborales:

Condiciones materiales:

- Infraestructura: El edificio institucional se encuentra en óptimas condiciones ya que posee lugares amplios con buena ventilación. Las aulas son acordes al espacio que necesitan el desarrollo de las actividades. Entre las necesidades se encuentra cambiar el alambrado del perímetro de la institución para mayor seguridad.
- Materiales de trabajo: a) Útiles escolares: Lápices, borrador, tapitas, fibras, diccionario, cuentos, novelas y diferente tipología de libros. La mayoría son recibidos de donaciones. b) Materiales didácticos: Son producidos por los mismos docentes para favorecer el aprendizaje de sus estudiantes. c) Materiales audiovisuales: Micrófono y televisor.

Contenido del trabajo

- Tareas asignadas: Abocados a tareas pedagógicas (enseñanza y aprendizaje) y técnicas (a pedido de la administración institucional, completamiento de libros reglamentarios, proyectos).

La búsqueda de estrategias de aprendizaje es el desafío que se enfrentan cotidianamente.

Las capacitaciones que se brinda en la institución otorgan respuesta a las inquietudes respecto a su tarea, adhieren que son de utilidad para su perfeccionamiento docente.

Duración y configuración del tiempo de trabajo

- **Jornada laboral:** La jornada laboral inicia con las clases dentro de la institución y continúa desde los hogares con la elaboración de proyectos, cuadernos de registro y actividades extracurriculares como el de pastoral referido tareas que promuevan una experiencia evangelizadora.
- **Descanso:** Sin pausas durante su jornada de trabajo. Cuando no se encuentran frente al aula ya que se encuentra a cargo de profesores de áreas especiales, los maestros de grado se dedican a la producción de material didáctico, corrección de cuadernos pertenecientes a los estudiantes y comunicación con colegas y directivos acerca de sus tareas, es decir continúan con su función pedagógica.
- **Licencias:** Siguiendo el Decreto N°4.118 referido a las licencias, los docentes solicitan Art. 99 (asuntos particulares), Art. 74 (razones particulares), Art 78 (trámites personales). Pudiendo acceder a inasistencias justificadas ya sea por horas o por jornada. Manifestaron que por enfermedad también pueden ausentarse, pero no hicieron mención al artículo 22 que justifica la inasistencia, por lo que quizás hagan uso de los artículos 99 o 74 que por cualquier eventualidad lo pueden solicitar.

Condiciones sociales

- **Contexto social:** La institución está inserta en un contexto social caracterizado por problemáticas sociales como la violencia intrafamiliar, alcoholismo, drogadicción. Además, se presenta embarazo adolescente, abandono infantil. Esto no les impide realizar su trabajo docente atendiendo a las situaciones particulares de sus estudiantes.
- **Relaciones sociales:** El apoyo social proveniente de colegas y directivos es un rasgo distintivo de la institución. Se identifica comunicación formal dada por las notificaciones, actas provenientes de los superiores realizada de manera escrita; y comunicación informal entre los docentes durante la jornada laboral y fuera de ella, a veces mediado por dispositivos digitales.

- Características sociales del alumno: Los estudiantes tienen edades que oscilan desde 6 años hasta 12 años. Caracterizado por la curiosidad de conocer el mundo exterior fuera de la esfera familiar, y la escuela resulta el lugar propicio para jugar y establecer relaciones sociales con su grupo escolar y la búsqueda de una realidad objetiva (Griffa y Moreno, 2008). La regulación de los comportamientos infantiles que ejercen los maestros en el establecimiento de reglas y límites, facilita la adecuación hacia las normas sociales, esta es la principal acción que manifestaron los docentes ejercer en relación a sus alumnos.

Esta investigación ha logrado cumplir con los objetivos propuestos siguiendo la teoría bifactorial de Herzberg (2004) desde la perspectiva de la psicología organizacional, considerando las diferentes dimensiones con las que se abordó la satisfacción laboral y las condiciones laborales en una institución escolar instalada en contexto con problemáticas sociales y cuya identidad está basada en su acción educativa en los sectores más necesitados desde una visión humanizante y pastoral de acuerdo a principios cristianos, lo cual refleja la complejidad del trabajo docente, a través de la enseñanza brindan oportunidades de igualdad social a sus estudiantes.

La investigación contribuye al conocimiento acerca de la relación de la satisfacción laboral y las condiciones laborales teniendo en cuenta lo que potencia la satisfacción como también las condiciones que generan insatisfacción en los maestros de grado. El hecho de mejorar el bienestar de los docentes puede mejorar el servicio educativo que brindan.

El estudio resulta relevante también para los establecimientos educativos pertenecientes a la Federación Fe y Alegría que se encuentran a nivel nacional como en otros países de Latinoamérica podrían presentar condiciones similares que la institución de la capital salteña.

Los resultados de la presente investigación podrán ser expuesto en Congresos de la Federación Fe y Alegría que se realiza anualmente, como también en jornadas a nivel nacional e internacional.

Limitaciones

Entre las limitaciones se encontró que no ha sido objetivo de la investigación explicar conceptualmente la remuneración como contraprestación que debe recibir el trabajador de índole monetaria y no monetaria. Se sugiere profundizar en estudios de nivel descriptivo y explicativos al respecto. Puesto que permitiría una mayor comprensión de los factores extrínsecos e intrínsecos de satisfacción laboral.

Asimismo, no se consideró otro tipo de muestreo tal como el muestreo por cadena o por redes tipo de esta manera se podría identificar participantes con mayor diversidad de datos que la muestra por participantes voluntarios.

Se considera un sesgo por parte de la investigadora durante la recolección de datos la falta de perspicacia para indagar con mayor detenimiento las condiciones laborales.

Por último, siendo la satisfacción laboral un indicador de bienestar psicológico se deja abierto para futuras investigaciones establecer relación entre ambas variables. Se sugiere abordar la temática en estudios con alcance correlacional y explicativos ya que aportaría mayor conocimiento acerca de los factores intrínsecos de satisfacción laboral e intrapsíquicos de los docentes en cuestión.

SUGERENCIAS

A partir de las conclusiones obtenidas, surgen las recomendaciones para el Centro Educativo Fe y Alegría N° 8.171:

- Favorecer tiempo de descanso en los docentes dentro de la jornada laboral. Un espacio que posibilitaría esto sería la creación de una sala de profesores que disponga de elementos necesarios para la comodidad y bienestar de los usuarios. Como se pudo observar en la investigación la mayoría de los docentes trabaja doble turno y un salón exclusivo para ellos beneficiaría los factores extrínsecos de satisfacción laboral.

Además, en el transcurso de la investigación surgieron nuevos interrogantes que pueden servir para el desarrollo de futuras investigaciones:

- Se sugiere continuar con los estudios de satisfacción laboral especialmente de estudios cualitativos y en instituciones cercanas al Centro Educativo Fe y Alegría de la capital salteña y por periodos correspondiente al año lectivo que se extienda a la totalidad de la población institucional y no solo a los maestros de grado como en el presente estudio.
- También se recomienda incluir como instrumento de recolección de datos una grilla de observación para las condiciones laborales para comparar la percepción que tienen los participantes con las necesidades que se observa.
- La posibilidad que otras instituciones pertenecientes a Fe y Alegría en Argentina mantenga similitudes ya que todas se encuentran en contextos de vulnerabilidad social sería una situación digna de ser investigada ante posibles similitudes o diferencias entre las provincias argentinas y un desafío mayor sería alcanzar diferencias entre países latinoamericanos pertenecientes a la Federación Internacional Fe y Alegría.
- Por otra parte, los temas de investigación que se desprenden de los resultados son la profundización de la faceta motivacional y de autorrealización perteneciente a los factores intrínsecos.
- Un aspecto que no se investigó son las remuneraciones, que sería oportuno incluir si ello favorece la satisfacción laboral en los docentes.

DISCUSIONES

Se considera que la temática ha sido desarrollada por numerosas investigaciones, aunque la posible vinculación entre las condiciones laborales y la satisfacción laboral ha sido poco estudiada desde enfoques cualitativos. Hay predominancia de resultados cuantitativos en la literatura hallada y con número superior a 27 participantes en la mayoría de las investigaciones.

En comparación con la investigación de Fernandez (2020) se halló coincidencia en el alto nivel de bienestar psicológico que presentan los docentes. Si bien se trata de diferentes temáticas pero que guardan relación próxima. Un aspecto en donde la investigación citada difiere de lo encontrado, es el nivel de bienestar que es alto en más del 50% de los docentes, sin embargo, los resultados encontrados fueron de nivel medio en la mayoría de los docentes en el Centro Educativo Fe y Alegría.

En el estudio de López Morillo (2018) se verificó diferencia en cuanto a que el nivel de satisfacción es superior al término medio. Otro punto de diferencia está referido a la valoración que los docentes otorgan a los factores extrínsecos e intrínsecos, que en el contexto del Centro Educativo Fe y Alegría hay una mayor valoración de los factores intrínsecos que los extrínsecos, en esto también coincide la investigación de Menghi y Oros (2014) y concuerda a la vez en que los docentes presentan satisfacción en la tarea y conformidad con el ambiente laboral.

Con la investigación de Valcarcel (2014) coincide en que la satisfacción laboral está relacionada al igual que los docentes salteños con las condiciones laborales subjetivas más que objetivas siendo aspectos valorados tales como el trabajo en equipo, la tarea y el reconocimiento.

En la investigación de Pusieri (2014) se encontró coincidencia en las condiciones edilicias y recursos materiales ya que hay necesidades en esta área. Un punto en donde difiere de lo encontrado en los maestros de grado del Centro Educativo Fe y Alegría, son las dinámicas interpersonales: estas relaciones no se perciben como individualistas o aisladas con incapacidad de adecuarse a la diversidad ideológica, sino al contrario, las relaciones con otros docentes y directivos se caracterizan por ser cooperativas donde resulta un ámbito de aprendizaje mutuo en la diversidad de pensamientos.

La investigación realizada por Unamuno (2015) se determinó una relación entre la realización personal y satisfacción laboral este es un aspecto que coincide con los docentes del Centro Educativo Fe y Alegría.

Desde la investigación de Pujol Cols (2016) se encontró diferencias en cuanto a la satisfacción laboral y la edad, ya que en el Centro Educativo Fe y Alegría la edad resulta un aspecto que no incide en la satisfacción que experimentan, por lo que no alcanza una edad mínima de satisfacción a los 46 años sino que puede extenderse por la adultez media hasta la adultez tardía.

Con respecto a la investigación de Scioscia (2010) se halló similitud en cuanto se registran satisfacción en la supervisión y también hay necesidades edilicias que presentan al igual que la institución salteña. La diferencia radica en torno a la antigüedad y sexo de los participantes, ya que la satisfacción laboral resulta independiente de las variables socio-demográficas, antigüedad y horas de trabajo diario. Otra diferencia está en relación a las prestaciones recibidas y huelgas que no se manifiesta inconformidad en el contexto salteño, sino que se manifiesta actitud de gratitud por ser la institución primera que le permitió trabajar como docentes y posibilidad de crecer económicamente.

Por ultimo, las investigaciones correspondientes a otros países latinoamericanos como son las investigaciones de: León Tazza (2011), Arévalo Cerón & Gil Montaña (2017) y González Sánchez (2018). Sus resultados se diferenciaron del contexto del Centro Fe y Alegría ya que no presentan baja satisfacción ni alta satisfacción laboral sino nivel medio de satisfacción y los aspectos considerados más importantes: relaciones sociales, desarrollo personal y relación con superiores. Siendo el factor intrínseco más satisfactorio que los extrínsecos, en este punto se asemeja a la investigación de Coello (2014).

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguilar, R., Boltá, M., Gahete, A. y Saz, M. (2009). *La Comunicación en enfermería: El canal hacia la satisfacción profesional. Estudio comparativo entre dos hospitales* [tesis de maestría, Escuela Universitaria de enfermería Santa Madrona]. Repositorio Academia.
https://www.academia.edu/40094142/ESCUELA_UNIVERSITARIA_DE_ENFERMERIA_SANTA_MADRONA_de_la_Fundaci%C3%B3n_la_Caixa_LA_COMUNICACION_EN_ENFERMERIA_EL_CANAL_HACIA_LA_SATISFACCION_PROFESIONAL_ESTUDIO_COMPARATIVO_ENTRE_DOS_HOSPITALES
- Almandoz, M. y Hirschberg, R. (1992). *La docencia: un trabajo de riesgo*. Grupo Editorial Norma.
- Appay, B. (2005). *La dictadura del éxito*. Paris: L'Harmattan.
- Arévalo Cerón, L. & Gil Montaña, L. (2017). *Descripción del Nivel de Satisfacción Laboral de los docentes de la Universidad de Cudinarca- Extensión Facatativá* [tesis de grado, Universidad de Cudinarca]. Repositorio Institucional UDEC. <http://hdl.handle.net/20.500.12558/558>
- Atalaya, M. (1999, setiembre). Satisfacción Laboral y Productividad. *Revista de Psicología*. <https://www.eoi.es/blogs/madeon/2013/03/12/satisfaccion-laboral-y-productividad/>
- Berthoud, L. y López Morilla, A. (2013). *Clima y cultura, componentes de la calidad educativa*. Universidad FASTA.
- Bhaskara R. y Sridhar, S. (2004). *Job Satisfaction of School Teachers*. New Delhi: Discovery Publishing House.
- Boeri, M. P. (2007). Que debemos tener en cuenta para lograr un mejor trabajo docente en un excelente ambiente de clases. *Reflexión Académica en Diseño y Comunicación N° VIII*, 46-47.
https://fido.palermo.edu/servicios_dyc/publicacionesdc/vista/detalle_articulo.php?id_libro=10&id_articulo=985

- Castillo, J. y Prieto, C. (1990). *Condiciones de Trabajo, un enfoque renovador de la sociología del trabajo*. Ed CIS.
- Chiang Vera, M., Gómez Fuentealba, N. y Sigoña, M. (2013). Factores psicosociales, stress y su relación con el desempeño: comparación entre los centros de salud. *Salud de los trabajadores*, 21(2).
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=375839307002>
- Centro Educativo Fe y Alegría (2018). *Proyecto Educativo Institucional (PEI)*. Salta-Capital.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de Recursos Humanos*. (5ta. Ed). Mc Graw Hill.
- Código de Ética de la Federación de Psicólogos de la Argentina (Fe.P.R.A). Aprobado por Asamblea ordinaria del 10 de abril de 1999. Modificado por la Asamblea Extraordinaria del 30 de noviembre de 2013.
- Coello, V. (2014). *Condiciones laborales que afectan el desempeño laboral de los asesores de American Call Center (ACC) del Departamento Inbound Pymes, empresa contratada para prestar servicios a Conecel (Claro)* [tesis de grado, Universidad de Guayaquil]. Repositorio Institucional Universidad de Guayaquil.
<http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/6015?mode=full>
- Correa, F. (2012). *Los factores higiénicos de Frederick Herzberg no son suficientes para motivar* [tesis de grado, Universidad F.A.S.T.A]. Repositorio Institucional UFASTA.
http://redi.ufasta.edu.ar:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/391/2012_AD_003.pdf?sequence=1
- Cortés, J. (2002). *Seguridad e Higiene en el Trabajo. Técnicas de Prevención de riesgos laborales*?. 3ª Ed. Editorial Tébar Flores.
<https://s4991ff22c06ab43d.jimcontent.com/download/version/1584023319/module/8104539763/name/seguridad%20e%20higiene%20en%20el%20trabajo%20%28JM%20Corte-10ed%29-comprimido.pdf>
- Cremades, J. (2016). *Repercusión del estrés laboral sobre la atención de enfermería* [tesis doctoral, Universidad de Alicante].
https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/54317/1/tesis_cremades_puerto.pdf

Cuarto: Salta a diario. (2 de julio de 2020). *UNSa: Los docentes harán un paro con «apagón virtual» para exigir mejores condiciones laborales.* <http://www.cuarto.com.ar/unsal-los-docentes-haran-un-paro-con-apagon-virtual-para-exigir-mejores-condiciones-laborales/>

Cuenca, R., Fabara, E., Kohen, J., Parra, M., Rodríguez Guzmán, L. y Tomasina, F. (2005). *Condiciones del trabajo y salud docente*. Oficina regional de Educación de la UNESCO para América Latina y el Caribe. <https://www.educ.ar/recursos/114114/condiciones-de-trabajo-y-salud-docente-unesco/download/inline>

Decreto 4118/98, de 18 de noviembre, Régimen de Licencias, Justificaciones y Franquicia. Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología de la Provincia de Salta. <http://www.edusalta.gov.ar/index.php/institucional/dir-gral-de-educacion-primaria/2-marco-normativo-educacion-primaria/10-regimen-de-licencias/5980-dcto-n-4118-97-regimen-de-licencia-justificacion-y-franquicia/file>

Decreto N° 4251 de 1969 [Ministerio de Educación de la Provincia de Salta]. Reglamento General de Escuelas, 11 de Abril de 1969. Consejo General de Educación. <http://www.edusalta.gov.ar/index.php/docentes/normativa-educativa/reglamentos/2424-reglamento-general-de-escuelas/file>

DNISalta, *Iniciaron las clases con escuelas que se caen a pedazos* (2 de marzo de 2022). <https://www.dniscalta.com/noticias/seccion-salta-1/iniciaron-las-clases-con-escuelas-que-se-caen-a-pedazos-25120>

Fanfani, E. (2005). *La Condición docente. Análisis comparado de la Argentina, Brasil, Perú y Uruguay*. Buenos Aires: Siglo veintiuno editores argentinos. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000144319>

Fernandez, L. (2020). *Bienestar psicológico en docentes de Nivel Primario de las Escuelas Públicas de Salta Capital, en contexto de Pandemia por COVID-19* [tesis de grado, Universidad Católica de Salta]. Repositorio Institucional UCASAL.

Forastieri, V. (2005). *Condiciones de trabajo, seguridad y salud. Manual de buenas prácticas para la promoción del trabajo docente*. Ed Relacentro.

- Furman, M. (2021). *Enseñar distinto. Guía para innovar sin perderse en el camino*. Siglo veintiuno.
- Galimberti, U. (2002). Diccionario de psicología. Ed Siglo Veintiuno. <https://saberepsi.files.wordpress.com/2016/09/galimberti-umberto-diccionario-de-psicologc3ada.pdf>
- Gibson, J. (1996). *Las organizaciones (8a ed.)*. Madrid: Mc Graw Hill.
- Gimeno Sacristán, J. (1991). *Los materiales y la enseñanza. Cuadernos de Pedagogía*, 194.10- 15.
- González Ríos, M. (2006). *La rotación de personal como elemento laboral* [tesis maestría, Universidad Autónoma de Nueva León]. Repositorio Institucional UANL. <https://core.ac.uk/download/pdf/76584789.pdf>
- González Sánchez, M. (2018). *Nivel de satisfacción laboral en el rol docente y su relación con el síndrome del desgaste profesional en los maestros de colegios privados. Estudio de exploración* [tesis doctoral, Universidad Metropolitana]. Repositorio de tesis de la Universidad Metropolitana. https://documento.uagm.edu/cupey/biblioteca/biblioteca_tesisedudoc_gonzalezsanchezm2018.pdf
- Granados, (2011). Calidad de vida laboral: historia, dimensiones y beneficios. *Revista de Investigación en Psicología*, 14 (2), 271-276. <http://dx.doi.org/10.15381/rinvp.v14i2.2109>
- Griffa, M. y Moreno, J. (2008). *Claves para una psicología del desarrollo: adolescencia, adultez y vejez*. Buenos Aires: Lugar.
- Goldeberg, L. (1990). Una alternativa “descripción de la personalidad”: la estructura de los cinco grandes factores. *Revista de personalidad y psicología social*, 59(6), 1216-1229. https://psychology.okstate.edu/faculty/jgrice/psyc4333/Goldberg_BigFive_1990.pdf
- Hackman, J. R. y Oldham, G. R. (1976). Motivación a través del diseño de un trabajo: ensayo de una teoría. *Comportamiento Organizacional y Desempeño Humano*, 16(2), 250-279. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(76\)90016-7](https://doi.org/10.1016/0030-5073(76)90016-7)

- Herzberg, F. (2003). Una vez más ¿Cómo motivar a los trabajadores. *Harvard Business Review*(América Latina).
https://www.academia.edu/4342978/hbral_una_vez_mas_como_motiva_a_sus_empleados
- Hernández Sampieri R., Fernández. C. C. & Baptista L. P. (2014). *Metodología de la Investigación*. (6 ed.). México: Mc Graw Hill.
- Invancevich, J. (1997). *Gestión, calidad y competitividad*. España: McGraw Hill.
- León Tazza, B. (2011). *La satisfacción laboral en docentes de primaria en instituciones educativas inclusivas-región Callao* [tesis de grado, Universidad de San Ignacio de Loyola]. Repositorio Institucional USIL.
http://200.37.102.150/bitstream/123456789/1231/1/2011_Le%C3%B3n_Satisfacci%C3%B3n%20laboral%20en%20docentes%20de%20primaria%20en%20instituciones%20educativas%20inclusivas-%20Regi%C3%B3n%20Callao.pdf
- Ley N° 20.744/76. Regimen de Contrato de Trabajo. Sancionada el 13 de mayo de 1976. <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/25552/texact.htm>
- Ley N°26206/95 de Educación Nacional. Sancionada el 14 de diciembre de 2006.
<https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/ley-de-educ-nac-58ac89392ea4c.pdf>
- Ley N°6830/06 de Estatuto del Educador. Sancionada el 12 de diciembre de 1995.
<http://www.edusalta.gov.ar/index.php/docentes/normativa-educativa/leyes-provinciales/58-ley-6830-estatuto-del-educador/file>
- Ley N°6063/83 del Ejercicio Profesional del Psicólogo de la Provincia de Salta. Boletín Oficial de la Provincia de Salta, Salta, Argentina, 11 de Febrero de 1983.
<https://psicologossalta.com.ar/>
- López, M. (8 de Febrero de 2021). *Vuelta a las aulas: Autoconvocados aseguran que no hay condiciones en Salta*. Página 12. <https://www.pagina12.com.ar/322441-vuelta-a-las-aulas-autoconvocados-aseguran-que-no-hay-condic>

- López, M. (10 de Febrero de 2022). *Docentes salteños apuntan a un aumento por encima del 55 por ciento*. Página 12. <https://www.pagina12.com.ar/400572-docentes-saltenos-apuntan-a-un-aumento-por-encima-del-55-por>
- López Morillo, M. (2018) *El nivel de satisfacción Laboral de los miembros de equipos de trabajo que se desempeñan en los Centros de Actividades Infantiles dependientes del Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología de Salta-Capital* [tesis de grado, Universidad Católica de Salta]. Repositorio Institucional UCASAL.
- Mansilla, F. (22 de marzo 2018). *El estrés laboral: concepto y modelos teóricos*. Psicología Online. <https://www.psicologia-online.com/el-estres-laboral-concepto-y-modelos-teoricos-1166.html>
- Maslow, A. (1954). *Motivación y Personalidad*. Madrid: Ediciones Díaz de Santos, S.A.<https://books.google.com.ar/books?hl=es&lr=&id=8wPdJ2Jzqg0C&oi=fnd&pg=PR13&dq=maslow+motivacion&ots=F-j0YoTmdo&sig=RjjeBgFDAE-2grBIPICJt18usts#v=onepage&q=maslow%20motivacion&f=false>
- McClelland, D. (1989). *Estudio de la motivación humana*. Madrid: Editorial Narcea. https://books.google.com.ar/books?id=3fKGr602DTcC&pg=PA9&hl=es&source=gbs_toc_r&cad=4#v=onepage&q&f=false
- Menghi, M. y Oros L. (2014). Satisfacción laboral y síndrome de burnout en docentes de nivel primario. *Revista de Psicología*, 10(20), 47- 59. <https://ri.conicet.gov.ar/handle/11336/9968>
- Meyer, R. D., Dalal, R. S. y Hermida, R. (2010). Una revisión y síntesis de la fuerza situacional en las ciencias organizacionales. *Revista de gestión*, 36(1), 121-140. <https://doi.org/10.1177/0149206309349309>
- Neffa, J. (2002). *¿qué son las condiciones y medio ambiente de trabajo? Propuesta de una perspectiva*. Argentina: Ed. Humanitas. <http://erecursos.uacj.mx/bitstream/handle/20.500.11961/2063/TEMA%20I-Materiales%20Did%C3%A1cticos.pdf?sequence=4&isAllowed=y>
- Ogalde, I. (2009). *Los materiales didácticos. Medios y recursos de apoyo a la docencia*. México: Editorial Trillas.

- Olea, M. (1974). *Jornada de trabajos y temas conexos*.
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2494499.pdf>
- Olivares y González (2014). *Psicología del trabajo*. D.F., México: Grupo Editorial Patria. <https://editorialpatria.com.mx/pdf/files/9786074380943.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo. (5 de marzo de 2022). *OMS/OIT: Casi 2 millones de personas mueren cada año por causas relacionadas con el trabajo*.
[https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_819802/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_819802/lang-es/index.htm)
- Oros, L. y Main, M. (2004). ESLA-Educación: Una escala para evaluar la satisfacción laboral de los docentes. *Revista Internacional de Estudios en Educación*. Año 4(1), 20-34. https://www.researchgate.net/publication/236034641_ESLA-educacion_una_escal_a_para_evaluar_la_satisfaccion_laboral_de_los_docentes
- Pérez I., Guillén F., Brugos A., Aguinaga I. (2013). Satisfacción laboral y factores de mejora en profesionales de atención primaria. *Anales del sistema Sanitario de Navarra*, 36(2), 253-262. <http://scielo.isciii.es/pdf/asisna/v36n2/original6.pdf>
- Perez Vilar, P. (2011). *Satisfacción Laboral. Una revisión actual de la aplicación del concepto de Satisfacción Laboral y su evaluación-Hacia un modelo integrador* [tesis de maestría, Universidad Abierta Interamericana]. Repositorio Institucional UAI. <http://imgbiblio.vaneduc.edu.ar/fulltext/files/TC110592.pdf>
- Profesional FM 89.9 (8 de mayo de 2021). Docentes de Salta convocan a un paro para el 21 de mayo. <https://www.fm899.com.ar/noticias/salta-1/docentes-de-salta-convocan-a-un-paro-para-el-21-de-mayo-82207#:~:text=08%2F05%2F2021.,y%20mejores%20condiciones%20en%20establecimientos>.
- Pujol Cols, L. (2016, 18 de marzo). La Satisfacción Laboral en docentes universitarios: medición y estudio de variables influyentes. *Revista de Docencia Universitaria*. 14(2), 261-292.
<https://polipapers.upv.es/index.php/REDU/article/view/5974>

- Pujol Cols, L. (2018). Satisfacción laboral: una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes. *Estudios Gerenciales*, 34(146), 3-18. <https://doi.org/10.18046/j.estger.2018.146.2809>
- Pusieri Iglesias, E. (2014). *El comportamiento docente, en el marco de las condiciones laborales de las escuelas secundarias de la ciudad de Necochea* [tesis de grado, Universidad Católica de Salta]. Repositorio Institucional UCASAL.
- Rivas, A. (2014). *Revivir las aulas. Un libro para cambiar la educación*. Buenos Aires: Debate ed.
- Robbins, S. (2009). *Comportamiento Organizacional, decimotercera ed.* México: Prentice Hall.
- Salta 4400 (23 de Julio de 2021). *Advirtieron que «no todas las escuelas están en condiciones» de reiniciar las clases.* <https://salta4400.com/sociedad/2020/07/23/advirtieron-que-no-todas-las-escuelas-estan-en-condiciones-de-reiniciar-las-clases/>
- Scioscia, J. (2010). *Exploración de la satisfacción laboral en docentes de la escuela ESB N° 10 de la ciudad de Mar del Plata* [tesis de grado, Universidad de Mar del Plata]. Repositorio RPsico. http://rpsico.mdp.edu.ar/handle/123456789/1082?localeattribute=pt_BR
- Spector, P. (2002). *Psicología industrial y organizacional. Investigación y práctica*. México: Editorial Manual Moderno. <https://es.slideshare.net/ferospe9/psicologia-industrial-y-organizacional>
- Toro, F. Á. (2002). Bases conceptuales para el diseño de un instrumento diagnóstico de la satisfacción laboral de Colombia. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 21 (2), 53-68.
- Unamuno, M. (2015). *Relación entre el Síndrome de Burnout y la Satisfacción laboral en docentes de Educación Primaria* [tesis de grado, Universidad Argentina de la Empresa]. Repositorio Institucional UADE. <https://repositorio.uade.edu.ar/xmlui/bitstream/handle/123456789/3921/Unamuno.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Unda, S., Uribe, F., Jurado, S., García, M., Tovalín, H., & Juárez, A. (2016). Elaboración de una escala para valorar los factores de riesgo psicosocial en el trabajo de profesores universitarios. *Journal of Wrok and Organizational Psychology*, 32, 67-74. doi: <https://doi.org/10.1016/j.rpto.2016.04.004>
- Valcarcel, I. (2014). *Condiciones laborales y satisfacción profesional de los psicólogos que trabajan en los Centros de Atención Primaria de la Salud (CAPS) del partido de Necochea* [tesis de grado, Universidad Católica de Salta]. Repositorio Institucional UCASAL.
- Vallejos, O. (2010). *Satisfacción laboral: utopía o realidad*. Barranquilla: Corporación Universitaria de la Costa (CUC). <https://repositorio.cuc.edu.co/handle/11323/1081>
- Vasilachis I., Ameigeiras A., Chernobilsky (2006). *Estrategias de investigación cualitativa*. (1 ed.). Barcelona: Gedisa editorial.
- Hernández Sampieri R., Fernández C. C. & Baptista L. P. (2014). *Metodología de la Investigación*. (6 ed.). México: Mc Graw Hill.
- Vega, M. y Garrido, E (1998). *Psicología de las organizaciones. Procesos de socialización y compromiso a la organización*. Salamanca: Amarú Ediciones.
- Venencia, C. (15 de Setiembre de 2021). *Joven docente muere por estrés laboral*. Prensa Obrera. <https://prensaobrera.com/politicas/salta-joven-docente-muere-por-estres-laboral/>
- Wicker, D. (2011). *Job Satisfaction: Fact or Fiction*. United States of America : Authohouse. [https://books.google.com.ar/books?id=1VriigQSx7oC&pg=PR4&lp g=PR4&dq=Wicker,+D.+\(2011\).+Job+Satisfaction:Fact+or+Fiction.+United+St ates+of+America+:+Authorhouse.&source=bl&ots=H_ZeZnpEsX&sig=ACfU3 U2wPJdiV8yX2Mb5H39hOpQvScBsw&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwiBuPud2 8vqAhWWHLkGHZNbAIUQ6AEwBnoECAsQAQ#v=onepage&q=Wicker%2 C%20D.%20\(2011\).%20Job%20Satisfaction%3AFact%20or%20Fiction.%20Un ited%20States%20of%20America%20%3A%20Authorhouse.&f=false](https://books.google.com.ar/books?id=1VriigQSx7oC&pg=PR4&lp g=PR4&dq=Wicker,+D.+(2011).+Job+Satisfaction:Fact+or+Fiction.+United+St ates+of+America+:+Authorhouse.&source=bl&ots=H_ZeZnpEsX&sig=ACfU3 U2wPJdiV8yX2Mb5H39hOpQvScBsw&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwiBuPud2 8vqAhWWHLkGHZNbAIUQ6AEwBnoECAsQAQ#v=onepage&q=Wicker%2 C%20D.%20(2011).%20Job%20Satisfaction%3AFact%20or%20Fiction.%20Un ited%20States%20of%20America%20%3A%20Authorhouse.&f=false)

ANEXOS

Anexo I: Nota de autorización

Salta, 27 de Mayo de 2022

A la Directora del Centro Educativo N° 7181 “Fe y Alegría”

Prof. Sonia Cabana

S / D

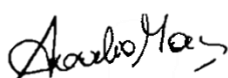
Me dirijo a Ud. con el propósito de poner en su conocimiento y solicitar su autorización para llevar a cabo el trabajo integrador final con los docentes del Centro Educativo Fe y Alegría N° 7181.

El trabajo integrador final será llevado a cabo por la alumna Analia Nancy Mamani, DNI 34.184.265, bajo la dirección del Lic. Andrés Baum DNI 22.246.286, para poder obtener el título de grado de la carrera Licenciatura en Psicología perteneciente a la Facultad de Artes y Ciencias de la Universidad Católica de Salta.

El objetivo general de la investigación es conocer la relación entre el nivel de satisfacción laboral docente y las condiciones laborales de los maestros de grado del Centro Educativo Fe y Alegría N° 8.171, de Salta Capital, año 2.022.

Para llevar a cabo esta investigación se requerirá la participación de los maestros de grado que concurren al Centro Educativo Fe y Alegría en ambos turnos. Estará determinada por las respuestas que otorgarán a un instrumento psicométrico y entrevista, posteriormente se realizará un análisis de los resultados.

Aclarada esta información, aguardo su respuesta. Agradezco su colaboración y espero que la investigación también sea beneficiosa para la institución.



Analia Mamani



Lic. Andrés O. Baum
PSICOLOGO - U.C.A.
E. P. 710




Prof. Sonia M. Cabana
DIRECTORA
Centro Educativo N° 7181 "Fe y Alegría"
B° Solidaridad Salta

Salta, 30 de Mayo 2022.

sonmacebana@hotmail.com
3874423653

Anexo II: Consentimiento Informado

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSdGrUUdPjJWM9SzGs6jrgO2a1_tgagwL-AZUdyGfnAykCI3-CA/viewform?usp=pp_url&entry.2126762110=SI

Consentimiento Informado

La alumna de la UCASAL (Universidad Católica de Salta), Analia Nancy Mamani (DNI: 34.184.265), de la Lic. en Psicología está realizando su Trabajo Integrador Final en dicha institución (Centro Educativo Fe y Alegría N° 8.171).

El tema será "Nivel de satisfacción laboral y las condiciones laborales en maestros de grado del Centro Educativo Fe y Alegría N° 8.171 de Salta-Capital, año 2.022".

Por tal motivo se le solicita acepte participar respondiendo una encuesta y la escala de satisfacción laboral para tal fin. La misma es de carácter gratuito.

Toda la información aportada por usted será absolutamente confidencial y se resguardará su identidad, al igual que los datos obtenidos serán utilizados sólo y exclusivamente para esta investigación, tal como lo establecen los códigos de ética.

AL ACEPTAR PARTICIPAR DE LA INVESTIGACIÓN USTED ESTÁ OTORGANDO SU CONSENTIMIENTO Y AUTORIZANDO A LLEVAR A CABO LA MISMA.

Si usted tiene alguna duda sobre lo que se le explico anteriormente, antes de aceptar, usted puede consultar a la carrera Licenciatura en Psicología de la Facultad de Artes y Ciencias de la UCASAL, cuyo número de contacto es 0387-4268556

 analia3mamani@gmail.com (no compartidos)
[Cambiar de cuenta](#)



*Obligatorio

¿Acepta participar de la investigación? *

SI

No

Anexo III: Modelo de cuestionario

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SALTA

Cuestionario

Complete los siguiente:

- Turno al que concurre al establecimiento: Mañana Tarde
- Género: _____
- Edad: _____
- Antigüedad en el ejercicio docente (años): _____
- Antigüedad en la institución educativa Fe y Alegría (años): _____
- Horas de trabajo diario: _____
- ¿Tiene otros trabajos aparte del que realiza en el Centro Educativo Fe y Alegría?:
SI NO
- En el caso de responder afirmativamente la pregunta anterior, mencione que tipo de actividad laboral realiza. _____
- ¿Estaría dispuesto a participar de la investigación de manera más profunda?
SI NO

En caso de responder afirmativamente, por favor escriba su número telefónico _____

Cuestionario y escala de satisfacción laboral online:

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSfaH6lHQdNkqh76rbBla2iBdNHKzmxqkSSJSw6o0cMjdXuiGQ/viewform?usp=pp_url

Anexo IV: Escala de satisfacción laboral para docentes (ESLA-educación)

Escala de satisfacción laboral para docentes (ESLA-educación)

Laura Beatriz Oros y María Valeria Main

A continuación, se enumera una serie de afirmaciones, elija la que mejor refleje su situación laboral y el ambiente donde trabaja. Para ello indique alguna de las siguientes opciones:

FA	Fuerte acuerdo
A	Acuerdo
N	Neutro
D	Desacuerdo
FD	Fuerte Desacuerdo

Se garantiza total confidencialidad de los datos proporcionados.

Muchas gracias por su colaboración.

FA A N D FD

1. La jornada laboral es tan extensa que no me permite dedicarme a otra cosa.
2. Pienso que me sentiría mejor trabajando en un lugar más iluminado.
3. Frecuentemente los superiores transmiten mensajes contradictorios.
4. Gozo de la libertad suficiente para decidir cómo realizar mi trabajo.
5. Se comunican claramente las reglas y planes de trabajo.
6. Mi tarea se ha transformado en una actividad rutinaria.
7. Creo que a través de este trabajo puedo ver concretadas mis metas personales.
8. Dispongo del tiempo necesario para realizar pausas durante mi trabajo.
9. La institución nos informa constantemente acerca de los riesgos laborales.
10. Lo único que hago es obedecer órdenes.
11. Me siento integrado y aceptado por la institución.
12. Mi trabajo es lo suficientemente variado y flexible.
13. Se me ha brindado toda la información necesaria para realizar adecuadamente mi tarea.
14. Siento que mi jornada de trabajo es excesiva.

15. Tengo pleno conocimiento de lo que la institución espera de mi trabajo.

16. Me resulta gratificante compartir las tareas con otros profesionales.

17. Los superiores manifiestan interés en mi desempeño.

18. Siempre supe que mi verdadera profesión era enseñar.

19. La institución intenta satisfacer las necesidades de todos por igual.

20. No tengo suficiente tiempo para descansar entre los períodos de clase.

21. El ambiente donde trabajo no me permite desarrollar a pleno mis habilidades.

22. Lo único que espero de mi trabajo es alcanzar una situación económica estable.

23. Me siento un poco inseguro con respecto a las actividades que debo realizar.

24. Me interesa producir constantemente ideas nuevas y productivas.

25. Los directivos no están preparados para delegar funciones.

26. Mi lugar de trabajo tiene una ventilación adecuada.

27. No me siento acompañado por la institución cuando surgen inconvenientes laborales.

28. Suelo aburrirme cuando estoy dictando clases.

29. Siento que mi tarea me permite obtener importantes logros.

30. La dirección anima a los docentes a participar de las actividades escolares.

31. Si tuviera que elegir nuevamente mi profesión me gustaría que estuviera relacionada con la docencia.

32. Muchas veces no estoy seguro si cumplo con las expectativas de la institución.

33. Los superiores me consultan con frecuencia acerca de la ejecución de mis tareas.

Cuestionario y escala de satisfacción laboral online:

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSfaH6lHQdNkqh76rbBla2iBdNHKzmxqkSSJSw6o0cMjdXuiGQ/viewform?usp=pp_url

Anexo V: Modelo de entrevista

- ¿Qué opina acerca de la infraestructura del establecimiento?
- ¿En qué estado está el aula donde se encuentra?
- ¿Qué necesidades edilicias identifica en la institución?
- ¿Cuáles son los materiales que dispone para desarrollar su trabajo?
- ¿Considera que son suficientes y adecuados? ¿por qué?
- Podría describir las tareas que Ud. realiza en el Centro Educativo Fe y Alegría
- ¿Considera Ud. que hay alguna tarea que exceda a la función docente? ¿Cuáles?
- ¿Cuáles son los problemas a los que se enfrenta como docente?
- ¿Se realizan capacitaciones en la institución? ¿Considera que son útiles para usted?
- Si le dieran más de 10 horas rentadas a la semana, en su lugar de trabajo, ¿qué actividades elegiría hacer para ocupar ese tiempo?
- ¿Qué actividad realiza en su hora pasiva?
- ¿Qué actividades le gusta realizar en su tiempo libre?
- ¿Qué situaciones están contempladas para tomar licencias en la institución?
- ¿Cuáles son los motivos por los cuales Ud. puede tomar licencias?
- ¿Cómo describiría el contexto social donde esta inserta la institución?
- ¿Tiene algún impedimento para desarrollar su trabajo en este contexto? ¿por qué?
- Podría comentar ¿Cómo son las relaciones que establece con sus colegas?
- ¿Cómo describiría las relaciones con los directivos de la institución?
- El trabajo en equipo ¿le resulta beneficioso? ¿por qué?
- Podría caracterizar la población de los alumnos que concurren al establecimiento. ¿Cómo es su relación con ellos?
- ¿Qué es lo que más le agrada de su jornada laboral?
- ¿Qué es lo que más le disgusta de su jornada laboral? ¿a qué considera que se deba esto?
- ¿Considera que tiene las comodidades necesarias y suficientes para enseñar? ¿por qué?
- ¿Cómo caracterizaría la comunicación de esta institución educativa?
- ¿Cuán integrado se siente usted a esta comunidad educativa? ¿Por qué?

- ¿Cuán motivado se siente en su trabajo docente en esta escuela? ¿Por qué?
- ¿Qué aspectos de su rol docente le genera inseguridad?
- ¿Por qué motivo eligió ser docente?
- ¿Por qué eligió trabajar en el Centro Educativo Fe y Alegría?
- ¿Cuáles eran sus expectativas cuando comenzó a trabajar en el Centro Educativo Fe y Alegría?
- ¿Considera que sus expectativas fueron satisfechas? ¿Por qué?

Anexo VI: Matriz de datos de la ESLA- educación.

Maestro N°	Item N° 1	Item N°2	Item N°3	Item N°4	Item N°5	Item N°6	Item N°7
1	D	D	D	A	FA	D	FD
2	A	N	N	FA	A	A	A
3	FD	N	A	FA	FA	FA	FA
4	A	N	D	FA	FA	N	A
5	D	D	D	FA	A	D	A
6	A	N	D	A	A	A	A
7	N	N	A	A	D	A	N
8	A	N	D	A	A	N	D
9	D	D	D	FA	FA	D	FA
10	A	FD	A	A	A	D	A
11	A	D	D	A	A	N	A
12	A	D	D	A	A	N	A
13	D	D	D	FA	FA	D	FA
14	FA	FA	FA	D	D	FD	FD
15	N	D	D	N	A	D	A
16	D	D	N	A	A	N	A
17	A	N	N	A	A	N	A
18	A	N	N	A	FA	N	A
19	D	FD	FD	FA	FA	FD	A
20	A	N	D	A	A	D	A
21	A	A	A	A	A	A	A
22	N	D	D	FA	FA	FA	FA
23	A	A	D	A	FA	N	A
24	N	N	D	N	N	D	FA
25	D	D	FD	FA	FA	D	FA
26	FA	N	N	N	N	A	N
27	D	D	D	FA	D	D	A

Maestro N°	Item N°8	Item N°9	Item N°10	Item N°11	Item N°12	Item N°13	Item N°14
1	N	A	N	A	A	A	D
2	A	N	N	FA	A	N	D
3	A	FA	A	FA	FA	FA	FA
4	A	FA	FD	N	A	FA	FD
5	D	A	N	FA	A	FA	D
6	N	A	N	A	N	A	N
7	D	A	D	A	D	D	A
8	D	A	D	N	A	A	N
9	A	A	D	FA	FA	FA	D
10	N	A	N	A	A	A	N
11	N	A	N	FA	A	A	N
12	N	A	N	A	N	A	N
13	FA	A	D	FA	FA	FA	D
14	FD	FA	FD	D	FD	N	D
15	D	N	N	A	A	A	N
16	A	A	D	A	N	A	D
17	A	A	N	A	A	A	N
18	A	A	N	A	A	FA	A
19	A	FA	FD	FA	FA	FA	FD
20	A	A	N	A	A	FA	D
21	A	A	A	A	A	A	A
22	A	A	A	FA	FA	FA	N
23	N	A	N	FA	A	FA	N
24	N	FA	N	FA	FA	FA	N
25	N	A	D	FA	A	A	D
26	N	D	N	N	N	A	A
27	N	A	D	FA	A	FA	D

Maestro N°	Item N°15	Item N°16	Item N°17	Item N°18	Item N°19	Item N°20	Item N°21
1	FD	FA	N	D	FA	N	D
2	A	A	N	A	A	N	N
3	A	A	FA	FA	FA	A	FA
4	A	FA	N	FA	N	D	D
5	A	A	N	A	FA	A	
6	N	A	A	A	A	N	N
7	A	D	A	FA	D	A	A
8	A	FA	A	A	A	A	D
9	FA	FA	FA	FA	FA	N	D
10	A	A	A	A	A	N	D
11	A	FA	A	A	A	N	D
12	N	A	A	D	A	N	N
13	FA	FA	FA	FA	FA	D	D
14	N	A	D	FA	FD	FD	FA
15	A	A	A	A	A	N	D
16	A	A	A	N	N	D	D
17	A	A	A	A	A	A	N
18	A	A	A	FA	A	A	N
19	FA	FA	A	FA	A	D	FD
20	FA	FA	FA	A	A	N	D
21	A	A	A	A	A	D	A
22	A	FA	FA	A	FA	N	D
23	A	A	A	A	FA	D	FD
24	FA	FA	FA	FA	FA	N	N
25	A	FA	A	FA	A	N	A
26	N	N	N	N	N	D	N
27	FA	FA	A	A	N	N	D

Maestro N°	Item N°22	Item N°23	Item N°24	Item N°25	Item N°26	Item N°27	Item N°28
1	FD	D	A	D	FA	N	D
2	A	N	A	D	A	N	D
3	A	FA	FA	A	FA	A	D
4	FD	FD	FA	FD	FA	D	FD
5	FD	FD	A	A	FA	FD	FD
6	N	D	A	A	A	D	N
7	D	A	D	N	A	FD	FD
8	D	D	A	D	A	A	D
9	A	D	FA	D	FA	D	D
10	N	D	A	D	A	D	
11	D	D	A	D	A	D	D
12	N	D	A	D	A	FD	D
13	D	D	FA	D	FA	D	D
14	D	FA	FA	N	A	FA	FD
15	D	D	A	D	A	D	D
16	N	N	A	D	A	D	D
17	A	N	A	N	A	N	N
18	N	N	FA	N	FA	N	N
19	FD	FD	FA	FD	FA	FD	FD
20	D	D	A	FA	A	A	D
21	A	A	A	D	A	A	D
22	A	N	FA	FD	FA	FD	FD
23	N	D	A	FD	FD	FD	D
24	N	N	A	D	N	D	D
25	N	N	FA	FD	N	D	D
26	D	D	A	N	A	N	D
27	D	D	A	D	A	D	D

Maestro N°	Item N°29	Item N°30	Item N°31	Item N°32	Item N°33
1	N	A	A	N	A
2	A	N	N	N	N
3	FA	FA	FA	A	A
4	FA	FA	FA	D	N
5	A	A	FA	D	N
6	FA	A	FA	N	A
7	A	A	FA	N	N
8	A	A	FA	N	A
9	FA	FA	A	D	N
10	A	FA	FA	D	A
11	N	A	A	D	N
12	A	A	A	A	N
13	FA	FA	FA	N	A
14	FA	N	FA	FA	N
15	FA	A	A	A	A
16	A	A	A	A	N
17	A	A	A	A	N
18	FA	A	FA	N	N
19	FA	FA	FA	N	A
20	A	FA	A	D	A
21	A	A	A	A	A
22	FA	FA	FA	A	N
23	A	FA	FA	N	N
24	A	A	FA	N	N
25	FA	FA	FA	N	A
26	N	N	D	N	N
27	FA	FA	FA	D	A

Anexo VII: Bitácora de campo**27- 05:** Nota de autorización

Se ingreso a la institución de manera a las 17 horas para llevar la nota de autorización que fue recibida por la celadora de la institución. La institución se encontraba con visitas de dos docentes que trabajaron allí.

También fue el día de los jardines de infantes por lo cual, la directora no podía atenderme por ocuparse del acto, entonces solo deje la nota para que luego la firmará.

30-05:

En el medio ambiente que rodea a la institución se puede percibir olores nauseabundos, ya que cerca se encuentra un vertedero de basura (según comentarios que se escucha entre los vecinos)

Ingresé a la institución a las 10:03 am fui atendida por la celadora del turno mañana, tuve que esperar 15 minutos para ser atendida por la directora, quien amablemente me atendió en su oficina.

Mientras caminaba junto a la celadora hacia la oficina de la directora, se pudo observar que tres grupos del quinto grado estaban ensayando para el juramento a la bandera

- Una maestra compraba frutos secos en la entrada de la escuela.
- Una madre y su hijo llevaban el certificado médico para ser presentado ante la maestra de grado.
- Las puertas de la secretaría se encuentran cerradas.

Fui atendida cordialmente por la directora, Prof. Sonia Cabana, quien me autorizo la solicitud para el ingreso a la institución. Se mostró dispuesta a colaborar con la investigación. Se le solicita además datos acerca de la población estudiantil que concurre al establecimiento y se programa un encuentro luego de que sea admitido formalmente el diseño por las autoridades de la universidad.

3-06

Fui a la escuela a las 9:30, y tuve que esperar a que me reciba a las 10:05 ya que primero se encontraba en una reunión con otros docentes y luego se reunía con madres de los alumnos.

Es un día frío otoñal, y para la gente sea atendida debe esperar en las galerías donde el frío y el viento se hacen sentir con peso.

La escuela se encontró ornamentada por el mes del Sagrado Corazón y por la celebración de Pentecostés, a las 11 tendrían la misa. Se observa a las maestras ornamentando y barriendo el patio, que por lo general está con mucho polvo. No se encontraba el ordenanza, solo cuentan con uno.

En la reunión pudimos concordar los días y horarios en que realizaría la presentación formal con el personal docente y además la directora me pudo brindar información importante para la investigación.

Brevemente me explicó los reacomodamientos que debieron realizar durante la DISPO, los espacios más grandes debieron ser ocupados; motivo por el cual debieron trasladar la biblioteca a lo que funcionaba como depósito antiguamente y que actualmente funciona como salón de biblioteca con televisión y DVD incluida.

6-06

Llegué a las 7:20 am a la institución, aunque el horario de la reunión era a las 7:45 am. Al llegar toda la institución se encontraba apagada con algunas luces tenues encendidas y a las 7:30 llegaron a abrir las puertas y empezaron a llegar los niños y docentes.

La directora me presentó ante los docentes, y les explique brevemente los objetivos y en que consiste la investigación, respecto al consentimiento informado y los instrumentos que se utilizará.

También se consensuó el día y horario para ser la presentación en los docentes del turno tarde.

7-06

Me dirijo a las 13:45 a Fe y Alegría, donde fui atendida por la celadora y llevada por la vicedirectora hacia el aula donde se encontraban los docentes, quienes se encontraban en círculo sentados distanciados entre sí y en silencio. Resalto esa posición porque a diferencia del turno mañana los docentes se encontraban en la galería charlando y parados con mayor proximidad física que en la tarde.

La vicedirectora me presenta ante ellos y procedo a explicar mi presencia allí. Los docentes no realizan preguntas si se escucha agradecimiento por parte de la vicedirectora y luego me despido.

Al salir que es el horario de las 14:02 se encuentran los niños y padres en la puerta de la institución esperando poder ingresar.

Anexo VIII: Entrevistas**Docente N° 1**

Fecha: 20 de junio	Hora: 9:30 am	Modalidad virtual. Videollamada por Whatsapp.
Maestro de grado del Centro Educativo Fe y Alegría		

Entrevistadora: Hola ¿Como estás?

Entrevistada: Hola, bien recién termine de darle la leche a mi bebé. Así que ahora tengo tiempo.

Entrevistadora: Perfecto, gracias por haber otorgado tu consentimiento y haber respondido el cuestionario y también tu predisposición para dejar tu número para participar de esta segunda parte, te realizaré preguntas para conocer tu opinión acerca del trabajo como maestra de grado que realizas en el Centro Educativo Fe y Alegría.

Entrevistada: Si! en que puedo ayudarte.

Entrevistadora: ¿Cuál es tu opinión acerca de la infraestructura de la del establecimiento?

Entrevistada: Yo la veo bien, digamos que está acorde porque tiene espacio, si para mí está bien.

Yo lo único capaz que faltaría es lo que no he visto, alguna rampa por las dudas, si es que alguna vez llegan a incluir a un niño con discapacidad.

Entrevistadora: ¿En qué estado se encuentran las aulas?

Entrevistada: Están bien las aulas porque tienen los bancos bien. Todas las aulas están lindas, no están desgastadas, ni despintándose, están bien. De las aulas que yo pase todas están bien digamos.

Entrevistadora: ¿Qué necesidades edilicias identificas en la institución?

Entrevistada: Lo que faltaría capaz, o sea esta la biblioteca y está el sector para ver video, pero al estar con la biblioteca queda poquito espacio porque están juntos, capas

que faltaría eso, una sala de video para ver películas con los chicos. Está el espacio, pero nada más que es muy chiquito y tenemos 26 alumnos en las aulas ponele.

Entrevistadora: ¿Qué otras necesidades detectas?

Entrevistada: mmm también la sala de computación, Eso no se implementó, no se está trabajando en la escuela en llevar a los chicos a computación, tal vez en la mañana, no he visto a la tarde. En la mañana como están con los grados más altos, yo estoy a la tarde. Y nose si en la mañana los hacen trabajar con computación, nose si implementan los recursos tics. Pero sería bueno eso, eso faltaría.

Entrevistadora: ¿Cuáles son los materiales que dispones para desarrollar tu trabajo?

Entrevistada: Yo siempre trabajo con material concreto, por ejemplo, y ahora que estoy entrando a la división estoy trabajando con porotos, semillas, tapitas. Después, bueno, cuando no hay posibilidad de ver un video, siempre son láminas que yo ya llevo, juego, cartas, para repasar las tablas siempre hago un juego de cartas. Lo mismo para lengua. También uso mucho las cartas, fichas y eso más que nada todo material concreto que ellos puedan ver.

Entrevistadora: ¿Consideras que son suficientes y adecuados?

Entrevistada: Adecuados si, y suficientes no porque hay veces que no te da el tiempo, que vos querés iniciar la clase con algo y ahí te lleva tiempo. Aprenden los chicos, con juegos y todo aprenden los chicos, pero das una actividad y ya se acabó la hora. Pues sí, yo creo que si son unos acordes y lo que faltaría sería tiempo nada más, pero después si los chicos trabajan bien aprenden muy bien con eso.

Entrevistadora: La institución ¿te otorga esos materiales?

Entrevistada: No, eso no. Cada uno digamos. Por ahí, para ver el video, hay parlantes, o sino traes otros parlante si quieres que se escuche bien, si traes un parlante o pones audio en cuento en voz alta, viste que a veces la voz no te da tanto y entonces traes el parlante y todos escuchan. Y si te facilitan algunos materiales, pero los recursos didácticos uno los prepara.

Entrevistadora: ¿Podes describir tus tareas dentro de la institución?

Entrevistada: Bueno, entrar al aula y dedicarse a las clases porque a otra tarea no hacemos digamos. Estamos en el aula, solamente que en las horas especiales y aprovechamos en llenar el libro, completar alguna cosa que algunas veces uno está atrasado o que tiene que traer hasta la casa o a terminar algún proyecto que se pide. Uno trata de usar la hora especial. Después de otra tarea que me digan que haga no porque no podemos dejar a los chicos solos.

Entrevistadora: ¿Consideras que hay alguna tarea que exceda tu función docente?

Entrevistada no, no, porque todo es en función al ser docente digamos, capas como te digo a veces los tiempos no te dan porque son planillas o proyectos que hay que hacer. Bueno, a veces se llena en la casa o el cuaderno de registro que a veces tenes que llevar y hacerlo en tu casa. No excede el trabajo docente.

Entrevistadora: ¿Cuáles son los problemas que te enfrentas como docente?

Entrevistada: Y yo creo que el problema es más con los alumnos que necesitan un apoyo aparte escolar, por ejemplo, una psicopedagoga para los que necesitan ayuda. El problema es ese, que se los deriva y los padres no le ponen interés. No les llevan a la fono, no los llevan al psicólogo, no traen un diagnóstico como para eso, ese yo creo que es el problema más grande, que no hay más apoyo de los padres, con respecto a ellos, entonces hacen lo que pueden, nosotros damos cartillas para ayudarlos. Creo que no se puede otra cosa si no está la ayuda de los padres.

Entrevistadora: ¿Se realizan capacitaciones dentro de la institución?

Entrevistada: Si si hay capacitaciones, más que nada con ESI.

Entrevistadora: ¿Pensas que son útiles las capacitaciones?

Entrevistada: Si, si, porque nos ayuda, sobre todo en ESI, por ejemplo, cómo abordar en la escuela.

Entrevistadora: Si te dieran diez horas rentadas a la semana. ¿qué actividades elegirías hacer para ocupar ese tiempo?

Entrevistada: ¿Decís aparte de las horas de clases, alguna actividad que yo quiera hacer con los chicos?

Entrevistadora: Queda a tu elección.

Entrevistada: Me gustaría hacer talleres, dedicarme a capacitar a los docentes en talleres o que me capaciten en talleres.

Entrevistadora: ¿Y alguna otra actividad que te gustaría realizar?

Entrevistada: Y no se tener más tiempo para que los chicos aprendan, dedicarme al aula más que nada.

Entrevistadora: ¿Qué actividades realizas en tu hora pasiva dentro de la institución?

Entrevistada: Bueno, ya dije, hay algunas actividades que me pide la institución las utilizo ahí o ya ir pegando los afiches o ya ir armando los afiches, cosas que para los chicos sea más fácil, tener ya todo listo digamos para las clases.

Entrevistadora: ¿Qué actividades realizas en tu tiempo libre?

Entrevistada: A mí lo que me gustaría es tener tiempo para sentarme a tomarse un té, por ejemplo. No sé si puede ser eso. Porque uno por ejemplo tiene hambre a las 17:00 de la tarde y no he tenido tiempo de tomar algo, de comer algo, y sería lindo ese momento. Hay veces que, si lo uso, pero a veces no se puede.

Entrevistadora: ¿Qué actividades realizas cuando se termina tu jornada laboral?

Entrevistada: Y bueno lo que me gustaría es darme tiempo para leer. Pero muy poco tiempo tengo libre. Es llegar a casa y ya estoy con mi niño y ya estoy con el más grande. Igual en mis tiempos leo, pero siempre estoy pensando qué más puedo agregar en mi propuesta. Que juego o que actividades puedo cambiar. Siempre estoy pensando en eso.

Entrevistadora: ¿Qué situaciones están contempladas en la institución para tomar licencias?

Entrevistada: Si por alguna enfermedad la mayoría de las veces es por enfermedad.

Entrevistadora: ¿Te tomaste alguna licencia?

Entrevistada: No, siempre estuve bien.

Entrevistadora: ¿Cuáles son los motivos por los cuales te tomarías una licencia?

Entrevistada: Si me tomaría sería porque me veo demasiado mal, después me las arreglo como puedo. Si me tomaría sería por enfermedad algo referido a mi salud mas que nada o con respecto a mi familia si necesitan algún apoyo o algo extremo ahí me tomaría.

Entrevistadora: ¿Cómo describirías el contexto social donde está inserta la institución?

Entrevistada: Es una zona desfavorable digámoslo así. Donde necesitan una escuela con esta orientación más en esta zona donde necesitan contención, donde se necesita tener un poco más de fe. Para mi esta bien ubicada de acuerdo al contexto social. Porque aparte todos los proyectos que tiene la institución, emprendimientos, esas cosas, para mi esta bien ubicada digamos.

Entrevistadora: ¿Tenes algún impedimento que para desarrollar tu trabajo en ese contexto?

Entrevistada: No, yo creo que no, creo que los únicos impedimentos que sería, quizás un poco podría decir de impedimento sería la pobreza, porque los chicos quizás faltan a clase y les pregunto “porque, que paso” y me dicen “no comimos ayer, no hubo para comer” y ahí faltan y así pasan muchos casos. Y van a la escuela porque hay una taza de te con pan y yo creo que van por eso. Eso sería el único impedimento. Después no hay otro impedimento porque con los chicos se puede trabajar.

Entrevistadora: ¿Cómo son las relaciones que estableces con tus colegas?

Entrevistada: Buena, me llevo bien con todos, no tengo problemas con ninguno.

Entrevistadora: ¿Cómo es la relación con los directivos?

Entrevistada: Y también muy bien. Si hay alguna cosa que no concuerdo entonces podemos hablar, les puedo consultar, aclarar, todo bien digamos.

Entrevistadora: El trabajo en equipo ¿te resulta beneficioso?

Entrevistada: Sí, sí, porque entre todos nos apoyamos, viste para hacer la planificación nos reunimos o para algún proyecto de alfabetización de segundo o tercer grado nos juntamos todos y planificamos las actividades. Es muy beneficioso el trabajo en grupo porque nos ayudamos, tiramos para el mismo lado. Y yo creo que lo único que impide son los tiempos de cada uno. Pero ahora como está la tecnología, yo puedo enviar mi

opinión es esta y ya mandé el Word y ellos lo revisan. Entonces el trabajo es grupal pero no es que nos reunimos tal día sino usando otros dispositivos que son bastantes útiles.

Entrevistadora: Podrías caracterizar la población de alumnos que concurre al establecimiento.

Entrevistada: Es un grupo muy heterogéneo, hay chicos de los mas vulnerables a un grupo de media clase.

Entrevistadora: ¿Cómo es tu relación con ellos?

Entrevistada: Me llevo muy bien, siempre trato de comprenderlos, escucharlos porque por ahí hay mucha problemática social.

Entrevistadora: ¿Qué es lo que más te agrada de tu jornada laboral?

Entrevistada: Lo que más me gusta es estar con los chicos. Y todo lo que es tu familia lo dejas atrás cuando estás trabajando con los chicos. Si eso.

Entrevistadora: ¿Qué es lo que más te disgusta?

Entrevistada: Y a veces que se yo el horario de entrada, como la institución es de orientación católica, siempre a la entrada se hace alguna actividad, para mi esta bien obviamente para afianzar la fe y todo eso; pero como que te toma tiempo que podrías estar trabajando con los chicos; haciendo las actividades propuestas que vos tenes en el día. Hay veces que no se toca el timbre en el horario justo ponele a las 2 y se toca un poquito más tarde hasta que se forma hasta que se reza y se pasa el tiempo hasta las recomendaciones que se da, eso es lo único que me molestaría, después todo bien digamos.

Entrevistadora: ¿Consideras que tenés todas las comodidades necesarias y suficientes para enseñar?

Entrevistada: Sí, sí, considero que si.

Entrevistadora: ¿Por qué?

Entrevistada: Las condiciones edilicias están bien uno puede llevarlos a jugar o hacer una actividad en el patio, si queremos llevarlos al canchón para ver otra cosa. Sí, sí, se puede trabajar.

Entrevistadora: ¿Cómo caracterizaría la comunicación en la institución?

Entrevistada: Bien porque siempre nos están comunicando digamos. En el horario de entrada siempre nos comunican o alguna modificación, siempre nos están comunicando.

Entrevistadora: ¿Cuán integrada te sentís dentro de la comunidad educativa?

Entrevistada: Yo creo que un siete u ocho. Bien.

Entrevistadora: ¿Por qué?

Entrevistada: Porque para hacer un trabajo siempre dicen “Bueno, preguntemos a la seño” me vienen y me preguntan a mí, me dicen “haber qué te parece”. Me siento bien digamos, incluida. Lo mismo cuando hay que hacer los actos, siempre yo veo que mi participación o lo que yo opino es considerado. Entonces es como que me siento bien.

Entrevistadora: ¿Cuan motivada te sentís en tu trabajo docente dentro de la institución?

Entrevistada: Desde mi personalidad siempre me siento motivada, Hay veces que hay encuentros en donde los docentes van o se puede participar y uno motiva al otro también; entre docentes hay motivación, hay apoyo.

Entrevistadora: ¿Qué aspectos de tu rol te generan inseguridad?

Entrevistada: Yo creo que es más que nada en lo llenado de los cuadernos.

Algunas veces yo hago a lápiz y consulto y si está bien, lo paso a lapicera, por ejemplo, el llenado del cuaderno auxiliar.

Entrevistadora: ¿Por qué motivo elegiste ser docente?

Entrevistada: Porque siempre me gustó trabajar con chicos, mi mamá también fue docente, es como que ya uno viene con esa dedicación, con ese querer. Yo estude otra carrera, pero más me dedico a esta. A parte es por la parte económica quizás uno no esta de acuerdo, pero es lo mas seguro que uno tiene, capas que eso puede ser.

Entrevistadora: ¿Por qué motivo elegiste trabajar en el Centro Educativo Fe y Alegría?

Entrevistada: Yo llegué como suplente, me recibí y empecé a tirar currículum, como soy de aquí del barrio, lo más cerca que me quedaba era ahí, bueno viste hasta que me nombren y todo eso. Viste que por el ministerio es más complicado.

Entrevistadora: Claro

Entrevistada: Entré de esa manera digamos. Y elegí más que nada por la cercanía

Entrevistadora: ¿Cuáles eran tus expectativas cuando comenzaste a trabajar en el Centro Educativo Fe y Alegría?

Entrevistada: Y yo creo que mis perspectivas fueron más que nada y aprender más, o dar lo que yo ya sabía, para lo que yo estudie digamos, eso fue. Entonces yo aquí en Fe y Alegría es como que aprendí mucho.

Entrevistadora: ¿Consideras que tus expectativas insatisfechas?

Entrevistada: Si si si

Entrevistadora: ¿Por qué?

Entrevistada: Porque pude desempeñarme como docente, me apoyaron y más que nada por eso, porque todo lo que yo quería dar lo que uno estudia viste. Lo pude hacer y empecé a realizarme como docente ahí, fue mi primera institución y ahí sigo.

Entrevistadora: Bueno, bueno, esa serían las preguntas que tenía para realizarte. Agradezco mucho tu participación.

Entrevistada: De nada y que tengas suerte.

Entrevistadora: Gracias, gracias igualmente.

Docente N° 2

Fecha: 14 de junio	Hora: 9:30 am	Modalidad virtual. Videollamada por Whatsapp.
Maestro de grado del Centro Educativo Fe y Alegría N° 8171		

Entrevistadora: Hola. ¿Cómo estás?

Entrevistado: Bien.

Entrevistadora: Muchas gracias por haber otorgado tu consentimiento y haber respondido el cuestionario y también tu predisposición para dejar tu número para participar de esta segunda parte, te realizaré preguntas para conocer tu opinión acerca del trabajo como maestro de grado que realizas en el Centro Educativo Fe y Alegría.

Entrevistado: Si, está bien.

Entrevistadora: ¿Cuál es tu opinión acerca la infraestructura del establecimiento?

Entrevistado: ¿Cortito tiene que ser?

Entrevistadora: Tu opinión acerca de eso, lo que quieras expresar.

Entrevistado: Bueno, me parece que el edificio es bastante amplio, para el trabajo que estamos realizando. Es bastante grande, es bastante amplio, tiene algunos espacios y está bien distribuido entre todas las aulas y todos los sectores que tiene. O sea que por ahí, los chicos tienen bastante espacio para poder distraerse, estar en recreo, por ejemplo, para hacer las actividades que tenemos que hacer, que son fuera del aula, digamos. Ahora también entre todos, son bastante amplia de acuerdo a la cantidad de niños con los que trabajamos, así que considero que si es bastante bueno.

Entrevistado: ¿En qué estado está la aula que ocupas?

Entrevistado: En muy buen estado. Periódicamente desde que yo empecé a trabajar

Entrevistadora: ¿Hace cuánto?

Entrevistado: Hace 7 años. Bueno desde que empecé todos los años empezaron a hacer algo a fin de año para iniciar el nuevo ciclo lectivo de una manera mucho más organizada y más limpia digamos. Ahora, por ahí se rompen las ventanas, y la arreglan en cuestión de una semana o dos semanas o un mes como mucho; y por ahí están arreglando los focos que se queman mucho.

Entrevistadora: ¿Qué necesidades edilicias identificas en la institución?

Entrevistado: Para los chicos principalmente la parte de afuera de la escuela, que está abierto ¿viste que tiene alambres?

Entrevistadora: si si vi.

Entrevistado: Esta con alambrado, eso está bueno en parte porque se puede ver desde afuera para adentro, de adentro para afuera. Pero también considero que en alguna ocasión puede ser un poco riesgoso, tanto con los chicos como para la gente que está viendo de afuera, porque los chicos uno nunca sabe, se puede pasar una persona extraña. Entonces es en esta situación específicamente, es una cuestión que quizás podría cambiar un poquito.

Entrevistadora: ¿Qué materiales dispones para desarrollar tu trabajo?

Entrevistado: Los elementos que hay en el armario y después los que llevo yo, fotocopias, algún otro material concreto.

Entrevistadora: ¿Consideras que son suficiente y adecuados?

Entrevistado: Si, no soy de ocupar mucho los recursos de la institución. Yo generalmente llevo mis propios materiales, pero la institución siempre que solicite algún material, ya sea la sala de video, alguna parte del armario, o en este caso el Sagrado Corazón, que yo no tengo en mi aula. Entonces, me lo brindan desde administración, siempre tuvieron buena predisposición, esos materiales están bien cuidados así que bien muy bien.

Entrevistadora: ¿Podrías describir la tarea que desarrollas en el centro educativo Fe y Alegría?

Entrevistado: Como ya sabes soy maestro grado trabajo con niños de “X grado” y trato de seguir la misma idea que tiene Fe y Alegría, trabajar lo que se llama el Sagrado

Corazón, trabajar bajo el lema “soy para amar”. Que es una de las frases principales dentro de la institución. Entonces en tercer grado, por ejemplo, trabajamos mucho con eso. Que nos contagiemos todos de lo que viene ser el trabajo en equipo, el compañerismo, la solidaridad, más allá de lo que viene a ser los contenidos que uno como docentes tienen que brindar los chicos, pero yo particularmente lo que trato es que haya un ambiente armónico dentro del aula para ellos, que no lo consideren como algo que se tengan que ir por obligación digamos. Sino que sea divertido, porque como es un chico que le gusta divertirse y por eso aprender jugando, como se dice.

Entrevistadora: ¿Consideras que hay alguna tarea que exceda a tu función docente?

Entrevistado: ¿Decís alguna tarea que la institución me obligue hacerla?

Entrevistadora: La pregunta se refiere alguna tarea que consideras que no corresponde a tu rol docente, sino que corresponde a otra área pero que la realizas igual.

Entrevistado: No, no generalmente. Bueno, yo en lo particular, ya es bastante personal. Yo me considero docente, entonces trato de cumplir mi rol docente dentro de la institución en todo lo que necesiten, mientras si yo puedo aportar algo, no tengo problema.

Me tocó por ahí, se enfermó, por ejemplo la profe de plástica, y yo considero que es importante que los niños tengan esas materias. Para mí todas las materias son importantes, las especiales también. Entonces me tocó por ahí hacer un trabajo de plástica por ahí, de estar con los profes de música, en Educación Física no tanto porque se van a otros sectores, los profes tienen otras actividades lejos, digamos. O sea, no tengo problema. Igual por ahí de la vicedirectora necesita otro tipo de ayuda. También, lo hacemos, la oración mensual que hacemos también que es fuera del horario escolar, a veces también me quedo, cuando puedo me queda a esas actividades. Ahora estamos preparando el acto. Yo voy a preparar ahora, que también es otra actividad que no me la exigen hacerla, pero sale de mí hacerla.

Entrevistadora: ¿Cuáles son los problemas que enfrentas como docente?

Entrevistado: Bueno, principalmente uno de los problemas que yo considero que es importante que lo estoy trabajando todavía, es el tema de poder mejorar mi forma de enseñar con respecto a los chicos, en el sentido que quiero brindarles lo mejor que

pueda a los chicos para su proceso de enseñanza y aprendizaje. Esto no es solamente en el tema de contenidos, digamos que se puede decir que es bastante sencillo, uno le da el tema y chau chau. Yo quiero ir más allá, quiero trabajar un poco más, lo que viene a ser la parte emocional. Estoy intentando poner lo que se llama Mindfulness, creo que así se llama. Tratar de trabajar un poco con eso y por ahí a mí si me cuesta. A mí por lo menos me cuesta un poquito más, poder llegar a los chicos para que eso se entienda, digamos. Yo quisiera que todos entiendan y buscarle la estrategia para todos. Es muy difícil entonces eso es que por ahí me frustra un poquito, el no poder hacer lo que yo desearía ya en este momento.

Entrevistadora: ¿Se realizan capacitaciones en la institución?

Entrevistado: Sí, si se realizan capacitaciones. En estos últimos tres años sí, sí hubo momentos en donde tuvimos capacitación, ya sea de la parte de pastoral como de otra parte más institucional, más educativa, digamos, a mí particularmente me toco de manera virtual y unas cuantas jornadas o reuniones que fueron de manera presencial, donde vinieron gente del centro a darnos charlas, de diferentes actividades, de diferentes tips digamos para que nosotros podamos trabajar con los chicos, y mejorar como docente.

Entrevistadora: ¿Pensás que son útiles?

Entrevistado: A mí sí, considero que todo lo que lo que me pueda ayudar me sirve como herramienta a mí en el trabajo docente.

Entrevistadora: Si le dieran más de 10 horas rentadas a la semana, en tu lugar de trabajo, ¿qué actividades elegirías hacer en ese tiempo?

Entrevistado: ¿actividad solo o con los chicos?

Entrevistadora: Como te imagines.

Entrevistado: Particularmente me gustaría estar con los chicos, pero es muy difícil que se pueda dar de esa manera, de todas maneras, poder realizar un poco de todo, que sea muy variado, o sea, dos veces a la semana, por ejemplo, tener algunas actividades o algún tipo de formación con respecto a la forma de enseñar, las nuevas estrategias eso. Otro día puede ser un poco de pastoral, hace a lo que es el Centro educativo Fe y Alegría que se basa mucho en lo que es pastoral, también se puede compartir con los

demás docentes, tener un espacio libre para poder compartir con ellos, no solamente dentro del hablando de lo laboral, sino de compartir otras cosas, conocernos más, relajarnos, digamos, vivirlo de esa manera, esa horita.

Entrevistadora: ¿Qué actividades realizas en tu hora pasiva?

Entrevistado: Bueno, en estos momentos trabajo en doble turno, yo trabajo a la mañana en una escuela pública y a la tarde en Fe y Alegría, dos días a la semana estoy haciendo portugués en el instituto. Estoy estudiando la Licenciatura en Gestión Educativa también.

Entrevistadora: ¿Qué actividad realizas cuando los alumnos tienen horas especiales?

Entrevistado: Bueno depende los días porque hay veces que me toca corregir cuadernos entonces, trato de utilizar esos momentos para corregir cuadernos. Otras veces me voy a reunirme con las demás seños que también están en hora libre para poder trabajar algún tema que necesitamos trabajar por ahí, hacer una planilla o alguna actividad que tengamos que hacer en grupo. El tema del acto puede ser, cartelera o talleres que tengamos que realizar con chicos, a veces o alguna que otra actividad. Si tengo que comentar algo con la vicedirectora con respecto a alguna situación específica, con algún chico también utilizo ese tiempo para eso. Así que depende de la situación, depende del día y todo eso.

Entrevistadora: ¿Qué actividades te gusta realizar en tu tiempo libre?

Entrevistado: Bueno estoy estudiando, y tengo la oportunidad de hacerlo porque me gusta. Y cuando estoy en casa veo una película, juego un poco con la computadora, cuando no tengo que hacer nada de nada en la institución hago esas cosas.

Entrevistadora: ¿Qué situación están contemplada en la institución para tomar licencia?

Entrevistado: No soy de tomar muchas licencias, pero las poquitas veces que me la tome, nunca me hicieron problema, tuve un 99 una vez y un artículo 1185 que una vez me tome un día. Siempre me las tuvieron en cuenta. Nunca me hicieron problema de ningún tipo, cuando uno va a la directora o vicedirección cuando uno va y les explica la situación, siempre están predispuestas para colaborar en lo que puedan.

Entrevistadora: Claro. ¿A qué se refieren esos artículos que decís?

Entrevistado: Si el artículo 99 no es todo el día, son dos horas como mucho en una jornada entonces uno puede entrar por ejemplo a las dos de la tarde y decir yo quiero pedir una art 99 para las cuatro de la tarde, entonces tenemos dos horas de las 4 hasta las 6 forma parte de lo laboral digamos, te siguen pagando, pero uno se retira de la institución. Y son 20 horas que te podés tomar como mucho al año del art 99.

Y el 1185 es un artículo donde uno se puede tomar cuando no tiene ninguna falta en algún mes. Por ejemplo, si en abril no falte en el mes entonces tengo el 1185 para tomar en los meses siguientes digamos.

Entrevistadora: Claro ¿esas son los dos artículos que generalmente pedís para tomar licencia?

Entrevistado: Si me los tome una vez cada uno y nada más. Este año pedí el art 74 ese es por emergencia.

Entrevistadora: ¿Cómo describirías el contexto social donde está inserta la institución?

Entrevistado: Bueno, es un contexto donde generalmente es una clase social media baja o baja que tiene varias vulnerabilidades en cuanto a la familia. Son familias discontinuas algunas, familia ensamblada. También tenemos casos de niños judicializados, de familias monoparentales que generalmente son casos así. Después también están las familias tipo, digamos, mamá, papá y los hijos. Pero que generalmente son un poco más, las que no son así.

Me tocaron casos de familia con varios problemas de drogas, digamos, dentro de la propia familia. Entonces era un poco complicada la situación con el tema de que los chicos ya bien vienen con varios problemas de la casa y obviamente para el aprendizaje es muy difícil.

Entrevistadora: ¿Tenes algún impedimento para desarrollar tu trabajo en ese contexto?

Entrevistado: emm si se podría llamar como impedimento, el tema de la familia, que sí son familias que tienen varios conflictos dentro de la misma. Es un poco complicado, que haya un refuerzo desde la casa por el tema meramente educativo, digamos. El apoyo de la casa es un poco complicado en familias que tiene otro tipo de problemas

que se preocupan por otras cosas, ya sea por problemas de sustancia, por problemas económicos que no tienen para comer. Esas situaciones son las que quizás pueden complicar un poco. Yo en lo particular, fotocopias no les cobró a los padres, por ejemplo, yo saco las fotocopias de mí y ya está. Los materiales mientras lo puedan llevar, yo llevo los materiales. Pero bueno, por ahí se complica un poquito por ese tema.

Entrevistadora: Podrías comentar ¿Cómo son las relaciones que tenés con tus colegas?

Entrevistado: Tengo una buena relación con todos. Siempre me han tratado bien. Y yo también creo yo que le caigo bien, así que siempre fue una relación bastante buena de apoyo. Nos apoyamos entre todos, cuando tenemos que compartir, compartíamos los momentos que podemos, siempre estamos conversando, también los poquitos momentos que tenemos, charlamos de otros temas más allá de la escuela, y de temas de la escuela también, así que muy buena.

Entrevistadora: Con los directivos. ¿Cómo describirías la relación?

Entrevistado: Ah, sí, muy buena relación tanto con la directora, como con la vicedirectora. Bien, siempre me trataron bien, siempre me apoyaron, me ayudaron cuando yo comencé y ahora también, incluso hoy me ayudaron también, siempre muy buena relación. La verdad que a mí en lo particular, me gusta mucho eso de la escuela, eso es lo que me gusta, la parte de que siempre hubo un apoyo, se siente eso.

Entrevistadora: El trabajo en equipo ¿te resulta beneficioso?

Entrevistado: Sí, sí. Porque somos cinco. Somos cinco secciones. Entonces, generalmente las actividades las tenemos que hacer en equipo. Por ejemplo, en mi caso, siempre fue una buena relación y considero que es importante también trabajar en equipo más que forma parte del centro educativo en la que estamos inmersos. Así que tanto las actividades más cortitas como las más complicadas, digamos, alguna salida que tengamos que hacer, algún acto, algún taller. Todo lo que tengamos que hacer cuando lo hacemos en grupo, yo considero que es mucho mejor, además, compartir las ideas con otros compañeros que tienen más experiencia que yo. Me resulta, muy, muy beneficioso. Para mí es muy enriquecedor.

Entrevistadora: ¿Cómo es tu relación con la población que concurre a la institución?

Entrevistado: Hasta ahora ha sido una buena relación con la mayoría de los padres. Como con todos los padres, no tuve una situación muy difícil que tener que manejar. Yo en lo particular los trato bien. Trato de tratarlos bien, por ejemplo, a todos los padres cuando se acerca y brindarle la ayuda que ellos necesitan, porque obviamente si uno está trabajando con sus niños o niñas, ellos van a querer de que, de que se les brinde lo mejor. Entonces yo en lo particular trato eso, de que se sientan cómodos los padres también conmigo y demostrarles de que yo estoy haciendo también un esfuerzo para sus chicos, como hacen ellos en la casa.

Entrevistadora: Claro, y con los niños ¿cómo es tu relación con ellos?

Entrevistado: Yo creo que estoy haciendo un buen trabajo con ellos. Más que todo en la parte emocional, me falta trabajar todavía, pero creo que estoy haciendo un buen trabajo. Por lo menos en todos los lugares donde yo trabajé. Nunca tuve una situación donde vea, observe o escuche de que un niño esté diciendo algo, algún aspecto negativo con respecto a mí, ya sea en la parte de enseñanza o en la parte de estar con ellos, de compartir con ellos.

Entrevistadora: ¿Qué es lo que más te agrada de tu jornada laboral?

Entrevistado: Y todos. Considero que como me siento bien cómodo dentro de la escuela, no considero que haya una parte específica donde digo bueno, acá me siento mejor, viste, sino voy y de entrada ya me siento cómodo. Me hacen sentir bien los demás docentes, los directivos como te dije hace rato y los chicos también. Cuando llegan y me abrazan todo y por ahí, me cuentan sus cosas, nos reímos. Yo le hago burlas, ellos me hacen burla (*el entrevistado se ríe*). Por ahí jugamos un ratito cuando tenemos tiempo entre actividades, para que, se concentren un poquito más después. No, no, no tengo un lugar específico, en todo momento digamos.

Entrevistadora: ¿Qué es lo que más te disgusta de tu jornada laboral?

Entrevistado: Emmm. Quizá por ahí podría ser la falta de tiempo, pero eso ya va más allá de la institución, ya sea por ahí alguna. Algunas actividades, algunas cosas que llevo para los chicos y que por ahí quisiera que se extienda un poquito más, que los trabajemos de otra manera y no se puede, pero es algo ya que va más allá de la institución. Son parte del contexto. por lo menos yo en lo particular me explico en

algunas actividades que quisiera hacer. Quizás eso, pero más allá de eso no, no hay. No hay mucho que me moleste, digamos.

Entrevistadora: ¿Consideras que tenés las comodidades necesarias y suficiente para enseñar?

Entrevistado: Sí. Aunque, ósea, siempre hace falta algo en lo particular. Como docente siempre considero que hace falta algo para poder mejorar la educación en el grado. No sé por qué. Quizás sería pensar un poco más alto quizás para ver cómo me gustaría a mí. Separar los sectores, el sector de números, el sector de lectura y eso. Pero bueno, eso ya estamos hablando de otro nivel, digamos. Después, en cuanto a al sector de la biblioteca, a la parte de video audiovisual, todo eso, como te digo, yo trato de llevar siempre mi material, llevo mis parlantes cuando tenemos que hacer alguna actividad por ahí llevo la computadora, por ahí utilizamos la sala de video si no lo saco afuera al patio y como viste el patio es muy grande, entonces hay lugar para trabajar ahí. Así que la verdad que eso podría ser.

Entrevistadora: ¿Cómo caracterizarías la comunicación dentro de la institución?

Entrevistado: Mmmm. Y yo considero que es una comunicación híbrida, porque hay partes, hay momentos donde es un poco más horizontal, otro más vertical. Así que sí considero que es un poco híbrido. A veces los comunicados se dan a través de actas directamente y otras veces se dan de manera personal. Se habla, se conversa por ahí es un poco más democrática. Por ahí es entre compañeros, todo al mismo nivel. Sí, es bastante híbrida para mí.

Entrevistadora: ¿Qué tipo de comunicación te gusta dentro de la institución?

Entrevistado: Mmm así como esta, porque considero que hay notificaciones, por la información, de que es necesario que se charle, que se converse, de que se trate, de llevar un acuerdo, digamos en algunos puntos y hay otras veces que son directivas que simplemente uno tiene que acatarlas. Porque, bueno, a veces hay algunas directivas que directamente tienen que bajar y uno las cumple. Y para mí no está mal que sea de esa manera. Y otras veces algunas cosas hay que aclararlas. Entonces es necesario que todos estemos en el mismo nivel y trabajemos de esa manera.

Entrevistadora: ¿Cuán integrado te sentís dentro de la comunidad educativa?

Entrevistado: Me siento bastante bien integrado. Podría decir que si me considero dentro de la comunidad educativa de fe alegría. si me siento integrado dentro, porque siempre los profesores tanto de la mañana como en la tarde me hacen sentir de esa manera, digamos.

Entrevistadora: ¿Cuán motivado te sentís dentro de la escuela para realizar tu tarea docente?

Entrevistadora: En estos momentos, si tengo que poner un número, pondría... Con un ocho.

Del uno al diez un ocho. Soy un poco exigente, pero si es muy bueno, así que yo creo que está bien.

Entrevistadora: ¿Y a que consideras que se deba eso?

Entrevistado: Y a todo el contexto y al contexto que en estos momentos estoy compartiendo tanto con los directivos, con los docentes y con los chicos. Me lleva esto a este nivel de satisfacción, por decirlo de alguna manera. Si te tengo que decir algo, hubo un momento en el año que estuve bastante, muy abajo y que no me sentía muy bien, no por la situación específicamente de los directivos ni nada de eso, pero sí estaba un poco para abajo y ahora es como que pasaron situaciones con los chicos, con los mismos compañeros que me hicieron sentir mucho mejor. Entonces es como que volví para arriba y me siento bastante satisfecho. Los chicos también te hacen sentir así.

Entrevistadora: Entonces ¿la motivación estaría más de lado de tus estudiantes?

Entrevistadora: Mayormente. Sí, con relación a los chicos, a mis estudiantes.

Entrevistadora: ¿Qué aspecto de tu rol te generan inseguridad?

Entrevistado: El no poder cumplir con las expectativas, principalmente de los chicos. Eso es lo principal.

Entrevistadora: ¿Por qué motivo elegiste ser docente?

Entrevistado: Emm. Bueno, tengo mi pareja que es docente y ella me motivó a mí. Yo soy técnico en administración de empresas con orientación en comercialización, mi idea era dedicarme a eso, a la parte administrativa, la parte empresarial y todo eso. Luego mi

pareja como es docente, me dijo “metete a la docencia, que estudia, que está bueno”. Y bueno me agarró el gusto casi hasta el final de mi carrera, antes de recibirme le empecé a agarrar el gusto por la docencia y cuando empecé a trabajar durante mi trayectoria de aprendizaje tuve momento donde he trabajado en escuela abierta. Un poquito me iba incluyendo dentro de la escuela, iba viendo cómo era trabajar con los chicos, trabajar en la escuela, con los docentes y demás, y me empezó a gustar de esa manera, a través de la práctica, digamos, de vivirlo, de la experiencia.

Entrevistadora: ¿Por qué elegiste trabajar en el Centro Educativo Fe y alegría?

Entrevistado: Bueno, yo soy de la zona. Yo vivo en San Benito, que es el barrio que está atrás, digamos de solidaridad. Entonces una vez trabajaba con un amigo que le toco hacer mantenimiento dentro de la escuela. Ahí es donde conocí un poco más la escuela desde adentro. Siempre la veía desde afuera. Y yo veía como compartían los profes, la manera en que trabajaban con los chicos, lo poquito que yo podía ver de lejos, digamos, de afuera de las aulas. Y me sentía muy cómodo. La verdad que sentía un buen ambiente, una buena energía dentro de la institución y algo que a mí me encantó desde el principio y me gustó un montón eso. Entonces luché por entrar ahí apenas me recibí y lo primero que hice es tratar de buscar la escuela para entrar a trabajar. Y es lo que yo dije siempre en la escuela me gusta mucho, si en algún momento me toca no trabajar ahí y no sería porque no me sienta cómodo, sería por otras cosas.

Entrevistadora: otras cosas ¿cómo cuáles?

Entrevistado: Y otra cosa como quizás otros tiempos u otras cosas externas, más personales, digamos no referidas al centro educativo específicamente. Me gustaría nunca despegarme del centro educativo, de todo, pero quizás por ahí la vida me lleva a irme a otro lugar. Qué sé yo que no pueda o no pueda seguir trabajando en la tarde, por ejemplo, por esas situaciones, digamos, más personales.

Entrevistadora: ¿Cuáles fueron tus expectativas cuando comenzaste a trabajar en el centro educativo Fe y Alegría?

Entrevistado: Yo veía que era un ambiente bueno, un ambiente armónico, con una energía muy positiva, entonces yo quería vivir todo eso, también quería formar parte de eso y bueno, ese era principalmente mi expectativa respecto a la escuela.

Entrevistadora: Claro. ¿Considera que tus expectativas fueron satisfechas?

Entrevistado: Sí, era lo que yo pensaba e incluso más. Me sorprendían muchas cosas que por ahí no me imaginaba. Y sí considero que sí superó mis expectativas en muchos aspectos.

Entrevistadora: ¿Qué aspectos?

Entrevistado: Buena energía que se siente cuando llegas, el buen trato de los compañeros y los chicos. Todo lo que aprendo me sirve.

Entrevistadora: si tendrías que describir a tu trabajo en relación a la institución, ¿qué podrías decir?

Entrevistado: El compromiso, la responsabilidad y amor. Creo que es como que encierran bastante lo que siento y lo que considero con respecto a la escuela.

Entrevistadora: Agradezco mucho tu colaboración. Muchísimas gracias.

Entrevistado: Cualquier cosa que necesites avísame.

Entrevistadora: Gracias

Entrevistado: Cuídate. Hasta luego.

Docente N°3

Fecha: 25 de junio de 2022.	Hora: 20:30 am	Modalidad virtual. Videollamada por Whatsapp.
Maestro de grado del Centro Educativo Fe y Alegría N° 8171		

Entrevistadora: ¡Hola buenas tardes! Te saluda Analia Mamani. ¿Cómo estás?

Entrevistada: Hola. Bien.

Entrevistadora: Muchas gracias por haber otorgado tu consentimiento y haber respondido el cuestionario y también tu predisposición para querer participar de esta segunda parte, te realizaré preguntas para conocer tu opinión acerca del trabajo como maestro de grado que realizas en el Centro Educativo Fe y Alegría.

Entrevistada: Si decime, no tengo problemas en colaborararte.

Entrevistadora: ¿Qué opinas acerca de la infraestructura del establecimiento?

Entrevistada: Sí. La escuela es muy linda, muy amplia. Porque la vi construirla. Yo ingresé cuando tenía apenas dos aulas o tres aulas. Y fui pasando por distintas etapas. Y para mí es una linda escuela.

Entrevistadora: ¿Cómo se encuentran las aulas?

Entrevistada: Las aulas están donde están bien ventiladas y este año, por ejemplo, las recibimos pintadas. Cada sector está pintado con un color distinto. Además, no tenemos mucha cantidad de niños así que las aulas están bien, me siento a gusto. Tenemos el armario y las pizarras son blancas así que tenemos fibrones. Así que es linda el aula, tenemos la ventilación también que para mi está bien.

Entrevistadora: ¿Qué necesidades edilicias te identificas que hay en la institución?

Entrevistada: Y por la necesidad faltaría más juego para los niños, porque tenemos un patio muy amplio. Lo que no tenemos son juegos infantiles para que ellos puedan jugar. El baño está bien, pero falta también.

Una cosa que por ahí necesitamos es una sala para profesores, por ejemplo, eso no tenemos, tenemos una biblioteca muy linda pero no la podemos usar porque se la utiliza para almacenar cosas. Este espacio que antes lo teníamos y lo usábamos, ahora no lo podemos usar. Después la verdad que todos los espacios están pensados. Eso es como que falta.

Entrevistadora: ¿Cuáles son los materiales que dispones para desarrollar tu trabajo?

Entrevistada: Es el que realmente tenemos. Aparte de la pizarra que tenemos, nos permiten usar el televisor. Pues llevo mucho trabajo, mucho con cómo se llaman los parlantes. Tengo parlantes. Tenemos micrófono. Este televisor también cuando necesitamos, lo pedimos. Y después, bueno, la trabajamos con las fotocopias y con el contenido.

Entrevistadora: ¿son suficientes y adecuados?

Entrevistada: Emm si para mi sí. Para mi está bien, porque yo me manejo con esto. Y bueno, por ahí cuando necesito algo yo preparo las actividades, pero con lo que nos dan está bien.

Entrevistadora: Podrías describir tú las tareas que realizas en el Centro Educativo Fe y Alegría.

Entrevistada: mmm con las tareas...

Entrevistadora: Si, las tareas que realizas como docente en la institución.

Entrevistada: Bueno, desde que ingresamos, cuando ingresamos nuestro, trabajo con las seis áreas en el grado, con las seis áreas, matemáticas, lengua, ciencias naturales, sociales, este por módulo y después de tenemos dos recreos, después de cada recreo, tomamos la merienda, le doy a los chicos la merienda. Volvemos de nuevo a hacer tareas que tienen alguna hora especial. Bueno, si no me retiro del aula me quedo dentro del aula, a no ser que tenga reunión con alguna mamá para conversar y sino me quedo a corregir los cuadernos. Ya a vuelvo de nuevo a trabajar hasta las 18:00 de la tarde cuando me toca saludar a la bandera a las seis y formamos y saludamos a la bandera. Después de eso sería.

Entrevistadora: Claro. ¿Consideras que hay alguna tarea que exceda a tu función docente?

Entrevistada: Um. Ahora no tanto. Lo que te da mi punto inocente. No, no, no, la verdad es que ahora, dentro de todo se trabaja bien. No hay nada que pueda decir que exceda. O sea que hasta cuando haya un mínimo de niños, se llama por teléfono y se pregunta por qué no están llendo Pero no es que exceda porque es parte del rol del docente. Eso de ir a buscar a los niños en sus casas eso no lo hacemos ya.

Entrevistadora: ¿Cuáles son los problemas que te enfrentas diariamente como docente o alguna situación que te sea difícil?

Entrevistada: No, cuando tengo chiquitos muy muy violentos. ¿Viste? Agresivos, que golpean mucho, que pegan mucho este. Hay que encontrar una solución con los papas sobre esta situación y realmente hay que hacerle la derivación a la psicóloga para ver qué está pasando en la casa. Pero ahora, últimamente lo que tengo son chicos con problemas de habla. Porque con el barbijo hubo un retraso para hablar, pero es asombroso ver cómo hablan de mal, como un retroceso, porque antes solía tener el mismo grado, segundo grado y todos hablaban bien, estaban muy bien. Ahora, ponele, tengo 23 de los 2, 10 hablan mal, así que todo lo que hice con una derivación a la fono, para que puedan hacer sesiones, para que aprendan hablar bien y les corrigen, porque a veces me cuesta mucho entender lo que hablan. porque en la casa no les corrigen.

Entrevistadora: ¿Cuáles son los problemas que te enfrentas como docente?

Entrevistada: No, no he tenido problemas con los niños. No tengo niños con abandono. Cierto que últimamente tengo una alumna que su mamá abandonó la familia, y no estaban llendo a la escuela. Entraron tarde a fines de marzo. El papá se encarga de llevarla así que todos los días la nena esta llendo a la escuela. Y bueno, estamos tratando de que la nena salga adelante, son 4 chiquitos que el papá se hace cargo.

Entrevistadora: ¿Se realizan capacitaciones en la institución?

Entrevistada: Si se hacen la capacitación que tenemos, ponemos de lectura, lengua, sobre todo lecto escritura, tenemos las capacitaciones con los capacitadores. Siempre hemos tenido un equipo de docentes, no de acá de Salta, sino que son del Chaco, son los

que nos vienen a capacitar en lo que es la lengua, en lo que es lecto-escritura para primer ciclo.

Entrevistadora: ¿Pensás que son útiles las capacitaciones?

Entrevistada: Y si nos dejan no deja muy buena una buena base para seguir. Aparte nos da material para trabajar. No videos mm sino los enlaces y el face donde poder sacar este material. El contenido también no deja lista de libros, es muy bueno el capacitador que tenemos. Es un profesor de lengua, es muy buen profesor y él es el que nos va llevando a nosotros. Así que para mí sí está bien.

Entrevistadora: Si te dieran más de diez horas rentadas durante la semana. ¿qué actividades elegirías hacer?

Entrevistada: Y yo trabajaría, lo haría con los niños que vienen con retraso, haciendo apoyo escolar. Creo que eso es lo que haría.

Entrevistadora: ¿Qué actividad realizas en tu hora a pasiva?

Entrevistada: En mi hora pasiva hago de todo. Acá en mi casa. Tengo una nena que está en tercer grado. Así que llegamos a la casa, hacemos las tareas con ella, tomo mate, como, lavo ropa, lavo los platos, hago todas las otras cosas que son de las tareas del hogar.

Entrevistada: Dentro de la institución ¿tenés alguna hora que tengas tiempo de descanso?

Entrevistada: No. No hay tiempo de descanso. No, no tenemos tiempo para descansar. Todo el tiempo haciendo cosas haciendo planilla, corrigiendo, haciendo reunión con los padres. No, no tenemos tiempo para descansar.

Entrevistada: Claro. Cuando los chicos se quedan con alguna maestra especial. ¿Qué actividades haces?

Entrevistada: Bueno, yo aprovecho, organizo los días antes, tengo reuniones con alguna mamá con la que necesito hablar, por ejemplo, para los chiquitos que están con riesgo pedagógico, entonces las llamo en grupo de 2 o 3. A veces van y bueno, a veces son 40 minutos que se pasan rápido y cuando sé que no van, bueno, ya me pongo a

corregir hasta los cuadernitos que tienen, recorto fotocopias que tengo que dar, entonces tengo las fotocopias para recortar, para continuar y se te pasa la hora.

Entrevistadora: Claro. ¿Qué actividades te gusta realizar en tu tiempo libre?

Entrevistada: Me gusta leer. Pero novelas. Nada que tenga que ver con la enseñanza. Nada que tenga que ver con la pedagogía. Nada de filosofía. Leer los cuentos eso me gusta.

Entrevistadora: ¿Qué situaciones están contempladas dentro de la institución para tomar licencias?

Entrevistada: Y con licencia depende que tipo de licencia. Cuando es por ejemplo, por situaciones de salud, se la pide nada más. Ahora, si es una licencia por otro motivo, yo nunca pedí licencia. Solamente por motivos de salud, por ejemplo, si estoy con gripe me dan dos días y vos presentas y ellos contemplan la situación y pone la celadora que está dentro de la escuela, pero no te dicen

Entrevistadora: Claro ¿solamente por motivos de salud vos podrías tomar licencia?

Entrevistada: Si, ahora si yo quisiera tomar una licencia, goce de haberes, por ejemplo, por una situación personal complicada. Yo creo que si te la dan debe cumplir ciertos requisitos, por ejemplo, la antigüedad, podes tomarte una licencia sin goce de haberes. Creo que cada cinco años se puede tomar, pero no, eso no, nunca me lo tome así.

Entrevistadora: ¿Cómo describís el contexto social en donde se encuentra la institución?

Entrevistada: Bueno, es una escuela que fue creciendo de un asentamiento que era justamente para niños del asentamiento y bueno, después el barrio fue creciendo; y si hay muchas necesidades en la familia son familia numerosa, la mayoría tiene asignación universal. Hay muchas mamás que no trabajan, son amas de casa y los niños están dentro de un contexto de pobreza. Clase digamos, clase baja. No, no hay clase media.

Entrevistadora: ¿Tenés algún impedimento para desarrollar tu trabajo en ese contexto?

Entrevistada: No, no, porque todo lo que tengo para hacer, siempre preparo los contenidos para poder dar a ellos. Entonces cuando veo que este tengo que dar alguna actividad y veo que es muy elevada, cuando lo que dice el libro busco, busco

contenidos que sean acordes para ellos, eso voy trabajando, pero no tengo impedimentos, no los tengo.

Entrevistada: ¿Cómo son las relaciones con los otros colegas?

Entrevistada: Ah, muy buena. Nosotros trabajamos todos a la par y nos vamos preguntando si vamos trabajando, vamos a la par siempre preguntándonos cómo está o a veces hay actividades que hacemos en conjunto, en equipo, los actos también, por ejemplo, tenemos acto y lo preparamos en equipo. Las relaciones con mis compañeras son muy buenas.

Entrevistadora: ¿Cómo describirías la relación con los directivos?

Entrevistada: También bien. La dirección también sabe escuchar y entenderte cuando uno plantea situaciones, es justa y siempre tratan de resolver las situaciones. Bien y no hay problema de comunicación.

Entrevistadora: Claro. ¿el trabajo en equipo te resulta beneficioso?

Entrevistada: Si. Siempre, siempre mejor trabajar en equipo uno desarrolla otras habilidades que en forma individual. A mí me gusta. Tengo compañeras por ahí que son más individualistas, pero yo no soy así. Siempre trato de ser más abierta, más flexible. Ee si ya tengo una idea ya la comparto. O sea, pregunto y siempre estoy trabajando con ideas, a mí me gusta trabajar así.

Entrevistadora: ¿Cómo es la relación con los alumnos?

Entrevistada: Mi relación con los chiquitos. Me gusta trabajar con los más chiquitos, más que con los alumnos de segundo ciclo. Me llevo más bien con los más chicos porque los entiendo y ellos me entienden, pero por ahí, hay que por ahí marcarles los límites.

Hay que marcarles mucho los tiempos, los espacios para que ellos puedan empezar a trabajar, porque es como trabajar en un primero. De hecho, tengo segundo, pero en este último tiempo de pandemia que no han tenido jardín, que han hecho un primer grado a medias entre burbujas. Entonces hay que enseñarle a entender desde marcarle el espacio en el cuaderno, marcarle los tiempos, el recreo. Pero ahora están más habituados al

trabajo. Lo que al principio costó un poco porque no se organizaban. Ahora ya están más habituados a estar más, digamos, la presencialidad. Entonces esto ayudó mucho.

Entrevistadora: ¿Qué es lo que más te agrada de tu jornada laboral?

Entrevistada: Um. No, no tengo problema. Me gusta trabajar, estoy acostumbrada. Creo que cuando no estoy en la escuela me siento impaciente. Hubo un tiempo, que había hecho un cambio de función y entonces me había ido al Ministerio de Educación, a la parte administrativa. Ay! no me aburría, extrañaba totalmente el recreo, extrañaba el timbre, extrañaba las voces, porque cuando uno está dentro del grado viste bien. Hay tiempos en que están los tiempos de silencio, concentrado y hay momentos en que conversan y hablan. Entonces extrañaba todo eso. Así que me volví a la escuela y pedí el cambio de función de nuevo y me volví a la escuela. Yo pensaba que acá voy a estar bien acá. Y solo era papel, papel y papel y era todos los días lo mismo. Y bueno, esto no es para mí. Pude ver y darme cuenta que lo mío, a mí me gusta enseñar, me gusta trabajar con esto, me gusta. Tal vez si llego, ya nos ponemos a cantar, ya preparó el lugar, y al aula al inicio. Ahora no lo hago, la verdad que no, pero marzo y abril lo primero que hacíamos era jugar y cantar, entonces llevaba el parlante y cantaba y bailaba. Bueno, 15 o 20 minutos, hasta eso se tranquilizaban. Ahora no, lentamente entramos, comenzamos un ratito y empezamos con la tarea. Pero a mí desde de la escuela me gusta todo, todo el movimiento.

Entrevistadora: ¿Qué es lo que te disgusta de la jornada?

Entrevistada: De lo que sí, lo que no me gusta y que he renegado de la pandemia es tener que trabajar con los padres. No sabes lo que me ha costado eso, sabes. Estoy tan acostumbrada al mundo de niños que enfrentarme a los adultos me angustiaba, me ponía mal porque no es el mismo trato. Y que no te entiendan y que mandaba la tarea y que no entendían, que la maestra no entienda la tarea de la estimulación, hacer al revés. O lo hacían mal y era pelear con las mamás, no era pelear sino para decirle que “no es que está mal, no era así”, que es lo que yo había dicho y los chicos me lograban entender. La manera es cambiando, pero sí me cuesta mucho conversar con un adulto porque estoy muy acostumbrada a tratar con los niños todo el tiempo. Desde entonces, cada vez que tengo una reunión de padres tengo que mentalizarme y entender que claro es cambiar la forma de hablar, porque con los chicos hablo de una manera y con un adulto tenés que

hablar de otra manera y entonces me tengo que mentalizar que estoy hablando con los grandes y eso, eso sí me cuesta, eso me cuesta mucho y me doy cuenta ahora, en la pandemia me costó horrores.

Entrevistadora: ¿Consideras que tienes las comodidades necesarias y suficientes para enseñar?

Entrevistada: Si tienes lo básico, escritorio, mesa y silla si esta. El mobiliario es bueno y es nuevo.

Entrevistadora: ¿Cómo caracterizarías la comunicación en la institución?

Es fluida, nos mantienen informadas de las cosas, los comunicados, eso si.

Entrevistadora: ¿Cuan integrada te sentís en la comunidad educativa?

Entrevistada: emm me siento muy integrada, creo que me siento identificada, me siento cómoda, me siento bien.

Entrevistadora: ¿Por qué consideras eso?

Entrevistada: Debe ser porque yo creo que son muchos años de trabajo y creo que bueno con mis compañeras que ya nos conocemos estamos. Trabajamos muy bien que creo que nos sentimos cómodas. Porque aparte no nos están persiguiendo con las carpetas, con las actividades entonces somos muy libres para trabajar. Disfrutamos el proceso de trabajar, eso es cómodo también para nosotros, para mí es cómodo.

Y siempre que necesitan algo me preguntan y de alguna manera están buscando como las docentes que tenemos ya muchos años de trabajo. Entonces creo que dentro de todo se trabaja lindo, se trabaja bien.

Entrevistadora: ¿Cuan motivada te sentís para trabajar allí?

Entrevistada: Y vos sabes que yo siempre estoy motivada, pensando en las actividades que tengo que preparar para las clases en esa escuela para darle mejor calidad a esos niños que son los que más necesitan.

Y la motivación esta siempre presente, van pasando los meses ahh y este mes nos toca tal cosa y hacemos algo y ya preparamos alguna actividad especial. Yo creo que la

motivación van saliendo de a poco pero siempre hay algo importante para hacer y entre todos nos ayudamos.

Entrevistadora: ¿Qué aspectos de tu rol docente te generan inseguridad?

Entrevistada: Nose si inseguridad por ahí yo ve que hay nenas que no logran aprender, yo sé que hay nenas que tienen retraso madurativo porque lo observo, yo sé que tienen, pero no les puedo diagnosticar, y les avisas a la mamá para que vayan hacerle un estudio y no lo hacen porque no consiguen turno. Yo les doy actividades y veo que no aprenden y eso me provoca inseguridad, tendría que ver como enseñarle porque le enseñas y ya se han olvidado lo que han aprendido ayer y tenes que volver a repetir y repetir y eso me provoca inseguridad porque digo capas soy yo la que estoy errando y no es eso lo que ellas necesitan, que es por el hecho de no saber que diagnóstico tienen, así yo poder saber como trabajar y por ahí eso falta en la escuela un gabinete, es una cosas que no tenemos, que haya una psicóloga, psicopedagoga y una fono. Es una necesidad más urgente, hay muchos niños con discapacidad y que no están diagnosticados.

Entrevistadora: ¿Por qué motivo elegiste ser docente?

Entrevistada: Desde chiquita supe que quería ser maestra, no fue mucha la elección, porque terminé el secundario y fui a estudiar, pero yo siempre quise ser maestra, fue una elección de vida. No anduve buscando carrera fue lo que quería hacer listo

Entrevistadora: ¿Cómo fue que llegaste al Centro Educativo Fe y Alegría?

Entrevistada: Yo vi en el diario, vi la solicitud, preparé el curriculum y en ese tiempo pedían que tenían que estar en la iglesia, necesitaban un val de sacerdote, yo en ese tiempo estaba en caritas y bueno llevé el aval del sacerdote que estaba conmigo, y no conocía la zona y bueno cuando llegue vi que era en solidaridad lejísimo, y bueno en ese momento necesitaba trabajar y ahí comencé primero. Bueno me llamaron para una entrevista con el padre V. y de los 10 o 15 docentes que había para un solo cargo, quedé yo; y ahí comencé a trabajar y después de dos años recién entre en la escuela pública.

Entrevistadora: ¿Cuáles fueron tus expectativas cuando comenzaste a trabajar?

Entrevistada: Yo creí que no iba a poder dar porque yo me había recibido, pero había muchas cosas que me había olvidado y pensé que no iba a poder porque no me sentía

capacitada porque no tenía los libros no tenía las herramientas, no tenía nada. Después me prestaron todo hasta delantal no tenía. Tenía una inseguridad única, me puse a estudiar para poder dar bien las clases, había cosas que no me acordaba, después empecé hacer cursos, tenía compañeras que ya trabajaban desde antes y para poder estar al mismo nivel, me fui haciéndome de otros cursos de a poco y después vi que, si me gustaba, que era lo que yo quería, era porque necesitaba un trabajo estable, necesitaba estabilidad laboral, y eso después lo logré.

Entrevistadora: ¿Consideras que tus expectativas fueron satisfechas?

Entrevistada: Si ahora sí.

Creo que el equipo directivo se siente conforme con mi trabajo sino me hubieran hecho algún tipo de devolución y nunca me lo hicieron. Ellos están conformes con la enseñanza y la evaluación que se hacen a los niños. Las expectativas que ellos esperan de mí, son óptimas. nose si superadoras, pero siempre nos alientan a continuar y a seguir trabajando.

Entrevistadora: Muchas gracias por tu participación

Entrevistada: Para lo que necesites, de nada.

Docente N°4

Fecha: 2 de julio	Hora: 19:10 pm	Modalidad virtual. Videollamada por Whatsapp.
Maestro de grado del Centro Educativo Fe y Alegría		

Entrevistadora: Hola ¿Como estás?

Entrevistada: Hola, bien, no podía contactarme ayer porque estoy haciendo cursos entonces se me hizo tarde, y termino a las 11, trabajo en doble turno. Así que los sábados son los días que mayormente puedo, aunque también hago curso por la mañana.

Entrevistadora: Comprendo

Entrevistada: Si ahora si.

Entrevistadora: Primero que nada, quería agradecerte por dar tu consentimiento y haber participado del cuestionario y por haber dejado tu número para que me pueda contactar para esta segunda parte. Te realizaré preguntas para conocer tu opinión acerca del trabajo que realizas en el Centro Educativo Fe y Alegría.

Entrevistada: Bueno, si

Entrevistadora: ¿Cómo es la infraestructura del establecimiento? Qué opinión tenes acerca de eso.

Entrevistada: Para mi está bien, es adecuado a lo que necesita la institución. Incluso tiene adaptación para chicos con silla de rueda, tiene señalita que necesita, para mi está bien.

Entrevistadora: ¿En qué estado se encuentran las aulas donde tenes las clases?

Entrevistada: Para mi están en perfectas condiciones, viste que hay escuelas en la pública que son un desastre. Pero en Fe y Alegría para mi están bien.

Entrevistadora: ¿Qué necesidades edilicias identificas que falta en la institución?

Entrevistada: La verdad que por ahora como te digo para mi están bien. Considerando otras escuelas por ahí capas que si te digo que falta un salón para docentes por ahí capas

q te digo algo que está fuera de la respuesta que te tengo que dar porque estamos pensando en los chicos verdad. Porque el edificio tiene todo lo que se necesita digamos.

Entrevistadora: ¿Cuáles son los materiales que dispones para desarrollar tu trabajo?

Entrevistada: Bueno, yo en el aula tengo la pizarra, fibrones, y un armario donde ahí están los materiales que por ahí los chicos no llevan entonces se los doy yo.

Entrevistadora: ¿Considera que son suficientes y adecuados? ¿por qué?

Entrevistada: Para mi si, tenemos todo lo que se necesita para enseñar. Ósea siempre estoy buscando nuevos materiales para brindarles a los chicos.

Entrevistadora: ¿Podrías describir las tareas que realizas en el Centro Educativo Fe y Alegría?

Entrevistada: Bueno, yo soy maestra de grado y a la vez estoy digamos como referente de pastoral, donde no solamente trabajamos lo religioso sino también tratamos de ver la formación ética, y los trabajos que se realizan digamos también con los docentes.

Entrevistadora: ¿Consideras que hay alguna tarea que exceda tu función docente?

Entrevistada: No

Entrevistadora: ¿Porque consideras eso?

Entrevistada: Porque ósea hago la misma tarea en la escuela, con los chicos o sea como decimos acá nosotros el que entra a Fe y alegría es una manera distinta de trabajar. Y digamos eso hace a lo que es el ideario de la escuela, que es diferente a las otras. Aparte digamos

Entrevistadora: ¿Cuáles son los problemas que enfrentas como docente

Entrevistada: Actualmente, particularmente este año, no es que este mal el grupo, pero si tengo distintas conductas en los chicos que, por ahí, tenes que ver la manera de manejar por ejemplo es un grado inquieto, que no te obedece, que vos hablas y siguen hablando. Estoy hablando de “X” grado yo lo relaciono y lo entiendo es la primera vez que me pasa, porque es un grado que en el 2020 no tuvo clases presenciales y el año pasado en el 2021 tuvo clases por burbuja. No están acostumbrados al ritmo de clase normal.

Entrevistadora: ¿Se realizan capacitaciones dentro de la institución?

Entrevistada: Si

Entrevistadora: ¿Pensas que son útiles?

Entrevistada: Si

Entrevistadora: ¿Por qué?

Entrevistada: Por ejemplo, tuvimos capacitación en cuanto alfabetización y teníamos un profesor que nos enseñó y era muy didáctico, enseña mucha didáctica para trabajar con los chicos. Tuvimos jornada con la seño "X" también vemos formación siempre se busca eso de la capacitación para los docentes.

Entrevistadora: Si te dieran 10 horas rentadas en tu lugar de trabajo, ¿qué actividades elegirías realizar?

Entrevistada: Como maestra digamos, enseñar, nose. Nose si es la respuesta o no entiendo.

Entrevistadora: Si te dieran 10 horas pagadas que actividades realizarías según tu elección.

Entrevistada: Me gustaría trabajar particular con los chicos porque hay chicos que, si lo necesitan, quizás por ahí por la falta de tiempo o no se puede trabajar.

Entrevistadora: ¿Qué actividades realizas en tu hora pasiva?

Entrevistada: En la escuela por ahí aprovecho para desayunar, pero o por ahí para organizar lo de pastoral si tengo alguna paralela y está en hora especial, realizo algo con respecto al grado digamos.

Entrevistadora: ¿Qué actividades te gusta realizar en tu tiempo libre?

Entrevistada: Bueno aquí en mi casa, por ahí elijo quedarme en mi mamá ósea porque yo acá vivo sola, para ver que necesita o compartir con ella y después vengo a casa, y sino tomar mate.

Entrevistadora: ¿Qué situaciones están contempladas en la institución para tomar licencias?

Entrevistada: Por enfermedad, estudio, tramites. Yo la verdad que siempre que necesite licencia me la dieron, nunca me la negaron.

Entrevistadora: En tu caso ¿en qué situaciones podrías pedir licencia?

Entrevistada: Pedí licencia por enfermedad, el año pasado por Rt. Este año pedí por el tema que rendí concurso para vicedirectora y pedí los días que me correspondían y nunca me lo negaron y ahí necesita los art 78 para ir a ver puntaje, para ir a ver las notas y elegir escuela y nunca me negaron.

Entrevistadora: ¿Como describirías el contexto social donde está inserta la institución?

Entrevistada: La verdad que es heterogéneo, porque hay familias que están bien constituidas y económicamente están bien y aportan; trabajan mucho con la escuela, están pendientes de lo que los chicos necesitan, lo que uno le pide digamos lo dan. Después tenemos un grupo de familia que están replegadas un poquito porque hay que insistirle para que trabajen para que vean a los chicos, por ahí hay descuido, van desabrigados, no traen los útiles, esas cuestiones. Hay de todo. Es muy heterogéneo hay familias que están muy pendiente de los chicos y hay familias que hay que insistir para que estén pendiente. Digamos que económicamente algunos están bien, pueden o son madres solteras y trabajan todo el día y justo en el horario que los chicos van a la escuela. Entonces no van y nos manejamos a través de notas y comunicados.

Entrevistadora: ¿Tenes algún impedimento para desarrollar tu tarea en ese contexto?

Entrevistada: No, la verdad que no.

Entrevistadora: ¿A qué se debe que no tengas impedimento?

Entrevistada: Quizás porque uno va adaptándose a lo que los chicos tienen y va trabajando conforme a lo que hay digamos. Con el grupo que tenes vas buscando adaptaciones, va modificando si tienen alguna actividad o si yo sé que no van a llevar, ya uno lleva.

Entrevistadora: ¿Cómo son las relaciones con los otros docentes

Entrevistada: Particularmente buenas, nunca tuve problema. Al contrario, yo me llevo bien con todos, ósea hay una buena relación laboral.

Entrevistadora: El trabajo en equipo ¿te resulta beneficioso?

Entrevistada: Si

Entrevistadora: ¿Por qué?

Entrevistada: Como te dije por ahí, estamos acostumbrados a trabajar en equipo. Suponete en el “X” grado somos cinco maestras, y estructuramos claro que cada una hace la propuesta de acuerdo al grupo de clase que tiene, pero si hay trabajo en equipo vemos las actividades, consensuamos los contenidos, si hay que hacer cosas en grupo lo hacemos.

Entrevistadora: ¿Podrías caracterizar la población de alumnos que concurre al establecimiento?

Entrevistada: Como te decía hace rato son diversos. Hay chicos que no les falta nada pero por ahí el tema de la familia no se si está bien constituida, bueno la mamá no está, entonces están a cargo de la tía, de la abuela. Hay padres presentes o padres ausentes. Están a cargo de los abuelos, los padres se dedican a otra cosa y tiene problemas judiciales, tenes padres jóvenes que se hacen cargo los abuelos, tenes padres ausentes. Hay una diversidad en cuanto lo económico, social y familiar.

No podía definir en una sola palabra. Sino heterogénea. Tenes familias bien constituidas que quizás son humildes y que le acompañan a los niños y lo que pidas ellos están presentes, quizás con sus dificultades, tengo familias que no tienen buena alfabetización pero que colaboran siempre.

Entrevistadora: ¿Cómo es la relación con los niños?

Entrevistada: Con los chicos bien, buena. Como te digo por ahí son muy inquietos, por ahí de a poquito van aprendiendo, pero si bastante buena con los chicos.

Entrevistadora: ¿Qué es lo que más te agrada de tu jornada laboral?

Entrevistada: Estar con los chicos más que nada, es como que ellos te llenan y compartís cosas y hablas y para ellos es todo nuevo. En realidad, el trabajo con ellos es bastante lindo.

Entrevistadora: ¿Qué es lo que menos te agrada de tu jornada laboral?

Entrevistadora: La verdad que nose que decir. Creo que nada.

Entrevistadora: ¿A que consideras que se deba eso?

Entrevistadora: Ósea yo te estoy hablando de Fe y alegría, yo tengo otro trabajo por ejemplo me encanta trabajar con los niños, pero son distintos grupos y distinta familia que nada que ver con Fe y Alegría; y te estoy hablando de la misma zona y del mismo contexto social.

En Fe y Alegría son muy inquietos los chicos, pero a la vez son muy cariñosos, son de dialogar mucho, lo que vos le propones le gusta. Por ahí no les gusta entonces buscamos otros libros. Hacerlos jugar por ahí conlleva más indisciplina entonces es muy cortito el tiempo que podemos hacerlos jugar.

Entrevistadora: ¿Tenes todas las comodidades necesarias y suficientes para enseñar?

Entrevistada: Si

Entrevistadora: ¿Por qué?

Entrevistada: Porque uno tiene en el aula espacios, vas creando el ambiente, tenemos al espacio y por ahí si queremos adentro o si queremos estar afuera, tenemos el espacio. Creo que eso hace que el ambiente sea así

Entrevistadora: ¿Cómo caracterizarías la comunicación dentro de la institución educativa?

Entrevistada: Bueno

Entrevistadora: ¿Por qué?

Entrevistada: Se la hace desde lo formal como comunicar eso, con las reuniones eso.

Entrevistadora: ¿Cuán integrada te sentís en la institución educativa?

Entrevistadora: Al cien por ciento.

Entrevistadora: ¿Por qué?

Entrevistada: Nose si tiene que ser por mi forma de ser o porque la institución es así. Yo la verdad que tengo mi sentido de pertenencia ahí. Es como que uno se siente parte

de.. Y bueno como te digo quizás hay chicas que reniegan por lo que hacen. Porque ya tenes que hacer de pastoral, ya tenes que hacer de un grupo. Si trabajas ahí lo sabes que tenes que hacer, al margen que uno lo hace con gusto. Quizás en el grupo donde yo estoy como referente, pero bueno años anteriores nos decían bueno necesitamos que limpien, vamos hacer talleres con los padres y bueno eso implica un tiempo extra, pero uno sabe que uno está en Fe y Alegría y tiene que hacer lo mejor posible.

Entrevistadora: ¿Qué aspectos de tu rol docente te generan inseguridad?

Entrevistada: Tenemos que cambiar de estrategia con los chicos, eso es lo que hay que cambiar, hay que modificar esto. Hoy por hoy los chicos no tienen la misma actitud que años anteriores, la tecnología y buscan cosas y quieren más cosas. Eso es lo que me hace más ruido y sé que tengo que por ahí ir viendo y cambiar de estrategia. Tenes que buscar algo que ellos experimenten porque están en esa actitud de querer saber más. Por ahí eso es lo que asusta no tener una respuesta para los chicos.

Entrevistadora: ¿Cuan motivada te sentís en tu tarea docente?

Entrevistada: Bien me siento motivada, con ganas de ver como mm . Ahora me tiene la actitud de los chicos por ahí me tiene como te digo un poco mm.. no se puede jugar mucho porque como te digo la actitud de los chicos es diferente o por ahí los padres dicen “ah se dedican a jugar”

Entrevistadora: ¿Por qué motivo decidiste ser docente?

Entrevistada: Uhh hace años yo tengo 20 años de antigüedad. En realidad, mi idea era ser maestra especial, pero no pude inscribirme al profesorado. Bueno dije voy a ser maestra, quizás no era lo que yo quería, pero aprendí a querer lo que soy, ósea con la practica uno va aprendiendo y le va gustando más. Mi idea era enseñar si, pero yo quería trabajar con niños especiales. pero me gusta.

Entrevistadora: ¿Porque motivo elegiste trabajar en Fe y alegría?

Entrevistada: Quizás lo económico porque yo ya era titular en la pública, por la enfermedad de mi hijo tenía la necesidad de tener otro ingreso y bueno comencé a ser mis suplencias y todo y quede ahí como titular.

Entrevistada: Después me gustó, uno va conociendo y te va gustando la forma de trabajar ahí.

Entrevistadora: ¿Cuáles eran tus expectativas cuando comenzaste a trabajar en Fe y Alegría?

Entrevistada: Comencé haciendo suplencias, también yo veía el modo de trabajar de las chicas, es distinto el modo de trabajar ahí, y aprendes, el método que necesitan. Tienes que ver otras cosas, el aspecto social, emocional...Averiguar lo que está pasando en la casa en relación a los chicos

Entrevistadora: ¿Consideras que tus expectativas fueron satisfechas?

Entrevistada: Si, como te digo que por ahí era ver cómo era la relación entre la escuela y la familia y digamos si uno va logrando esa relación con los docentes, con los padres con los chicos, que se logra por ahí con los años con las otras escuelas. Uno puede trabajar bien, trabajar de otra manera con la familia, relacionarse de otra manera.

Entrevistadora: Esa eran todas las preguntas que tenía para realizar. No sé si quieres agregar o aportar algo más en relación a tu trabajo en Fe y Alegría.

Entrevistada: mm no nada más.

Entrevistadora: Bueno, muchas gracias por tu participación. Una vez finalizado el trabajo de tesis, realizaré una devolución a la institución.

Entrevistada: Que bueno, suerte y que termines pronto tu trabajo.

Entrevistadora: Gracias. Lindo día. Hasta luego

Entrevistada: Chau chau.

Docente N°5

Fecha: 17 de julio	Hora: 9:45 pm	Modalidad virtual. Videollamada por WhatsApp.
Maestro de grado del Centro Educativo Fe y Alegría		

Entrevistadora: Hola ¿Como estás?

Entrevistada: Hola, bien

Entrevistadora: Te quería agradecer por brindarme tu consentimiento, y haber respondido a la Escala que les envié por Google forms.

Entrevistada: Si si para lo que necesites.

Entrevistadora: En esta segunda parte te realizaré preguntas acerca de las condiciones laborales en el Centro Educativo Fe y Alegría, desde tu opinión.

Entrevistada: ah bueno

Entrevistadora: Según tu opinión ¿cómo es la infraestructura del establecimiento?

Entrevistada: Nosotros contamos con los servicios básicos y necesarios para los chicos, tienen un espacio cómodo, tienen su silla, su mesa. En cuanto a la construcción edilicia es una escuela grande, amplia.

Yo escucho a las otras señas que están desde los inicios y dicen que es un cambio institucional y está muy linda. Yo me siento cómoda y los chicos también se sienten cómodos. No hay necesidad o carencias como en otras escuelas que por ahí solemos ver en los medios de comunicación, que se caen el techo que no tienen cocina, pero no, en la escolita en cuanto a la infraestructura bien.

Entrevistadora: ¿En qué estado se encuentra el aula donde te encuentras?

Entrevistada: En total tiene tres ventanas, es muy luminoso. De hecho, es de chapa construido, pero arriba no se ve, debe ser que tiene cielorraso muy de losa. Pero de lluvia no se siente ruido ni nada. La ventilación es la óptima.

Mi grado da justo para la entrada donde se ingresa a la escuela. Es uno de los grados más grandes, hay uno de los grados que es más grande que el mío, pero los chicos se sienten cómodos. Tengo 27 chicos.

Entrevistadora: ¿Qué necesidades edilicias idénticas en la institución?

Entrevistada: Tenemos rampas. Capas que los baños también tienen los chicos, pero yo creo que como... Me repetís la pregunta por favor

Entrevistadora: Si. ¿Qué necesidades edilicias identificas que carece la institución?

Entrevistada: Podría ser, nosotras estamos separados con nivel inicia entonces no hay juegos nada de eso. Yo creo que necesidades primarias no tenemos.

Entrevistadora: ¿Cuáles son los materiales que dispones para desarrollar tu trabajo?

Entrevistada: Para empezar, tenemos pizarra con fibrón no tenemos pizarra con tiza, después tenemos lo necesario. Nuestro espacio, nuestro escritorio, nuestros armarios. En cuanto a los materiales de uso personal que uno hace uso para con los chicos tenemos libros, diccionarios parece que hubieran sido donaciones entonces nos llegaron por grado, yo tengo novelas, todo adaptado. Parece que hubo trabajo previo de las personas que se encargan de recibir capas que secretaria y entonces separan los materiales que llegan y entonces nos llegan a nosotros teniendo la edad madurativa de los chicos. Tenemos novela, cartillas de ESI, ósea bastante material, lo único que nunca falta y esta buenísimo es que tengamos diccionarios si bien no tengo diccionario para cada uno de los chicos pero si cuento con cantidad de diccionarios, y después tenemos lo que ya uno lleva para los chicos.

Ah también nos dan útiles para los chicos, tenemos una caja grande en la que si necesitan lápices sacan lápices, si necesitan hojas sacan hojas, si necesitan mapas sacan mapas. No se trata de suplir las necesidades básicas que los chicos tienen, pero podemos tener, al comienzo de año o a mediados de año nos dejan una cantidad de cosas. Es parte del kit escolar de los chicos, que los chicos reciben el kit escolar todos los años, eso es para tratar de suplir lo que el chico necesita durante el año y lo tenemos en una cajita. Y sacamos hoja y lapicera que es lo que más necesitamos.

En el curso nos manejamos con la carpeta didáctica que es nuestro soporte, y proyectos áulicos que nos manejamos con otros profesores, tenemos de común acuerdo los

objetivos generales, y vamos haciendo durante el trimestre y las actividades que uno tiene la libertad de realizar como uno desee y los contenidos que los trabajamos todos juntos.

Entrevistadora: ¿Consideras que los materiales que dispones son suficientes y adecuados?

Entrevistada: Si son adecuados sí, y son suficientes uno siempre cuando piensa y vos te encontras en las clases vas a pensar que podría haber hecho esto o podría haber traído aquello. Pero de que son suficientes sí, pero también como que la misma clase te lleva porque planifico o que tengo para dar algunas veces no resulta lo que es o tendría que haber traído esto.

Entrevistadora: ¿Podes describir las tareas que realizas en el Centro Educativo Fe y Alegría?

Entrevistada: La primera como docente, maestra de grado, con la finalidad acompañar a los chicos en su trayectoria escolar, ayudarlos a trabajar mucho lo que es la autoestima, la autoconfianza y las creencias en ellos mismos, y tratar de desnaturalizar algunas cosas que no lo van a lograr o que no pueden. Yo considero que Fe y Alegría es un centro que más allá de lo pedagógico, también trabaja para transformar la realidad de los chicos, y es el mismo ambiente que te llevo. Y yo me acuerdo que en la entrevista de trabajo, me decían mira que es este contexto que te vas a encontrar con estas cuestiones. Y uno piensa que te vas a focalizar en la enseñanza de los chicos, pero cuando empezas a planificar lo relacionas para la vida, para ellos porque tiene que ser para ellos. Cuando planificas con áreas separadas siempre tenes algo para compartir con ellos.

Como decimos es un saber compartido, es reciproco. También con los otros docentes.

En cuanto al clima institucional es bueno compartir y saber que no estás sola. En todo momento me siento acompañada.

Es una escuela que siempre está en movimiento, es una escuela católica y lo relacionamos todo con los valores. Viste que en nuestra escuela hay chicos de muchas religiones y la religión forma parte del hombre, pero se respeta también la ideología de los chicos que hay una familia que está detrás. Y la familia también acepta; y también el Centro forma parte del equipo de pastoral, no hablamos de religión, pero si tenemos

algunos eventos para repensar ciertas prácticas, no hablar de Dios, pero si los valores que tuvo Jesús o algún santo. Depende porque hay distintos meses que toca hacer distintas cosas. Ahora estuvimos pensando como vamos a recibir en esta segunda etapa a los chicos. Consideramos que el docente también necesita tener esa valoración, esa autoconfianza y autoestima, por eso estuvimos preparando como recibir a los docentes el primer día en esta segunda etapa de año.

Es una escuela que está en movimiento, ponele paso un conflicto y hay que resolverlo y así.

Lo que si no tenemos es un equipo interdisciplinario, la verdad que desconozco porque no hay equipo interdisciplinario a pesar de que hay necesidad de los chicos, de psicólogos más que nada, fonoaudiólogo no tanto y si asistente social. Bueno, pero yo sé que tienen líneas asertivas con el centro de salud que esta acá a la vuelta, está el destacamento de policía y el Papa Francisco que también está cerca de la escuela.

Más que nada hay situaciones del momento que se generan con los chicos que yo creo que haría falta un equipo interdisciplinario.

Entrevistadora: ¿Hay algo que excede tu función docente?

Entrevistada: No, porque uno se va haciendo en el quehacer docente y a medida que va creciendo vas viendo que no lo haces por vos sino por otras personas, y aquí los chicos están primero. Y yo ayer fui a la escuela y no lo tomo como uuy porque tengo que ir un sábado a trabajar

Entrevistadora: ¿Que problemas o dificultades enfrentas como docente?

Entrevistada: En cuanto a lo pedagógico, es ver lo de la escritura de los chicos, y la redacción de los chicos. Esto ya es a nivel general yo creo son conversaciones que tenemos con los otros docentes, son los errores de ortografía. A mí me cuesta el hecho de que ellos puedan desarraigarse de las palabras que escriben mal.

Entrevistadora: ¿Se realizan capacitaciones?

Entrevistada: Tenemos jornadas, en las jornadas se realizan capacitaciones. Hay como dos tiempos un tiempo que está destinado a trabajar lo que sería a nivel nacional o provincial, y el otro tiempo está dedicado a por ejemplo trabajar, perspectiva de género,

educación transformadora popular, siempre se trata de conversar con eso, y después como que se van seleccionando o también quienes tengan tiempo de hacerlo. Yo por ejemplo el año pasado tuve la oportunidad de capacitarme y hacer uno de las emociones, este año estoy haciendo otro de espiritualidad. Ósea las oportunidades todos las tenemos, pero primero lo que tienen predisposición, tiempo y el otro de lo que creen que necesita. Yo, por ejemplo, necesitaba lo de la espiritualidad para trabajar entonces yo este año estoy haciendo esa capacitación.

Entrevistadora: ¿Son útiles las capacitaciones?

Entrevistada: Para mí sí, porque estamos en una sociedad cambiante entonces con otros colegas compartimos estrategias que uno utiliza para que por ahí lo que vos hiciste me puede servir, entonces es importante la capacitación con otros de paso así aprendes porque sino quedaríamos con lo básico.

Entrevistadora: Si te dieran 10 horas rentadas en el Centro Educativo Fe y Alegría ¿Qué actividades elegirías hacer para ocupar ese tiempo?

Entrevistada: Bueno a mí me gustaría hacer talleres con los papás y con los chicos. Y más que nada acompañar a los chicos, los chicos necesitan que se los escuche mucho, entonces esos talleres estarían destinados a que tengan mucha participación, de manera que ellos también puedan expresarse.

Entrevistadora: ¿Que actividades realizas en tu hora pasiva?

Entrevistada: Estoy en el grado con ellos. Cuando ellos tienen horas especiales yo estoy con ellos en el grado, los acompaño o corrijo carpetas o llevo la computadora estoy haciendo algo para la escuela, pero no me retiro del grado.

Entrevistadora: ¿Qué actividades te gusta realizar en tu tiempo libre?

Entrevistada: Disfrutar con mi familia, con mis hijos.

Entrevistadora: ¿Qué situaciones están contempladas para tomar licencias en la institución?

Entrevistada: Bueno primero las que son de urgencia, las médicas y luego cualquier ocasión que suceda por salud y también por estudio que te dan dos o tres días. A

nosotros nos dan un cuadernillo que tienen números y siglas de todos los artículos que podés pedir. Yo no ocupe salvo uno o dos días.

Entrevistadora: ¿Por qué motivo las pediste?

Entrevistada: Por salud. Falte un día o dos, pero era porque estaba enferma.

Entrevistadora: ¿Cómo describirías el contexto social donde esta inserta la institución?

Entrevistada: Yo escucho la realidad de los chicos, y es un contexto duro, es un contexto que siempre se ha caracterizado por tener carencias en cuanto a la familia que hay alrededor. En general digamos.

Entrevistadora: ¿Tenes algún impedimento para desarrollar tu trabajo en ese contexto?

Entrevistada: No.

Entrevistadora: ¿Por qué motivo?

Entrevistada: Y por qué primero me gusta el desafío de trabajar con los chicos y me gusta pensar que el día de mañana ellos van a tener una profesión o sino una vida donde ellos puedan desempeñarse de manera autónoma por eso todo lo que uno planifica o conversa con ellos es para trabajar la autonomía en la manera de pensar, la manera de ser, en cuanto a la expresión de ellos, es un desafío, pero me gusta. Bueno se trata de niños que el día de mañana serán adultos y me gustaría que sean buenas personas digamos.

Entrevistadora: ¿Cómo son las relaciones que tenes con tus colegas?

Entrevistada: Este año siento un lindo grupo. Ellos venían trabajando con equipos de varios años, es decir que cada cuatro o cinco años eran seños de cuarto o quinto. Si me siento cómoda. Tenemos varios grupos, un grupo donde están todos y otro donde estamos nosotras nada más entonces tenemos comunicación y si alguien necesita algo nos ayudamos, eso también es bueno, y hace falta la comunicación tenemos buena comunicación.

La mayoría de las cosas que podamos hacer en equipo lo hacemos en equipo y lo que si la comunicación lo hacemos por videollamada. Como el equipo de profesores donde estoy vivimos muy lejos uno vive en Huaico otro en Circulo y también para la solución

por el tema del tiempo es hacernos videollamada. Aprendimos hacer cosas que antes no lo solíamos utilizar, por ejemplo, en el drive trabajamos en Word y hacemos videollamada y vamos aportando, vamos cambiando y de ahí sale un solo archivo, lo compartimos, lo imprimimos. El año pasado no utilice esa herramienta teníamos el tiempito para reunirnos, pero con este equipo tratamos de resolver y de buscar la manera.

Entrevistadora: ¿Cómo es tu relación con el equipo directivo?

Entrevistada: Y bien, es la óptima, siempre en un ambiente de respeto. Un director tiene ese rol de director que, por ahí con una, dos o tres palabras te dijo todo. Entonces el clima es óptimo, hay acompañamiento y bien.

Entrevistadora: El trabajo en equipo ¿te resulta beneficioso?

Entrevistada: Si muy beneficioso. Es bueno compartir, no es lo mismo una cabeza que cuatro cabezas, por ejemplo. Salen más ideas, en cuanto a los gastos es más compartido, en cuanto a las actividades es también compartida, entonces siempre el trabajo en equipo es mucho mejor.

Entrevistadora: ¿Podrías caracterizar la población de alumnos que concurre al establecimiento?

Entrevistada: Son chicos buenos y chicos respetuosos. Cuando entras a la escuela, ellos corren hasta los de séptimo grado corren, como si les dijera corre.

Pero son chicos muy buenos, son sensibles, mis chicos son sensibles. Capas a nivel general pero viste que ahora estamos trabajando las emociones dentro del aula, ellos tienen la capacidad de expresarse, de contar y hablar y yo los escucho, pero son muy buenos y respetuosos; y colaboradores, bueno no está en todas las familias el contar con todo lo que necesitan pero si tengo familias muy colaboradoras también.

Me doy cuenta que está la presencia de la familia, con todas las carencias, con todas las necesidades, o problemas que ellos puedan tener, pero está presente la familia.

Entrevistadora: ¿Detectas que la población de alumnos tiene carencias económicas?

Entrevistada: Si. Muchos chicos tienen carencias económicas.

Entrevistadora: ¿Problemas sociales?

Entrevistada: Seguro que si.

Entrevistadora: ¿Qué es lo que más te agrada de tu jornada laboral?

Entrevistada: Yo me divierto con los chicos, y ellos están en la escuela y yo me río a carcajadas con ellos. Cuando voy siento el disfrute con ellos, si por ahí llego a casa y tengo mucha tarea por hacer, pero cuando estoy ahí con los chicos siento el cariño de ellos. Cuando yo llego te dan un abrazo, pero es un abrazo sincero de ellos. Y lo importante de generar un vínculo con los chicos porque si no generas un vínculo es muy difícil que ellos puedan entenderte o escucharte. Son como mis hijos, son los que te dejan huellan en tu vida.

Entrevistadora: ¿Qué es lo que más te disgusta de tu jornada laboral?

Entrevistada: El tiempo puede ser porque pasa rápido el tiempo, entonces por ahí uno tiende a pensar cosas que podés hacer, pero por ahí no las pudiste hacer, porque te condiciona digamos. Por ahí ellos tienen áreas especiales, entonces como el que el tiempo te corta algunas cosas.

Entrevistadora: ¿Consideras que tenes las comodidades necesarias y suficientes para enseñar?

Entrevistada: Si

Entrevistadora: ¿Por qué?

Entrevistada: Si porque uno trata de buscar esa comodidad y sentirse cómodo y por empezar mis alumnos y yo tenemos un lugar donde estar sentados, los espacios que tenemos para pegar laminas están bien. No me ha tocado carencias de cosas, pero es lo que uno tiene y hay que saber aprovechar eso.

Entrevistadora: ¿Cómo caracterizarías la comunicación dentro de la institución educativa?

Entrevistada: Es la óptima porque nos comunicamos por distintas vías. Tenemos el grupo de whapp, el grupo de equipos vía mail cuando tienen que emitir algo. Después con colegas y equipo directivo destaco y es muy importante que nosotros podemos

reunirnos 15 minutos antes que ingresen los chicos para poner en evidencia por ejemplo hoy paso esto o ayer paso esto que se puede hacer, o para notificar. O el hecho de tener la presencia de todos y si no hay nada que comunicar pero en esos minutitos que estamos ves a las otras señas y conversas.

Bueno te cuento porque en la otra escuela donde estoy cada docente llega a su grado y trabaja a su grado y luego se termina la hora y se va. Si tienen que hacer un comunicado tenemos el grupo de WhatsApp y si tienen que hacer una reunión la directora dice el día tal va haber reunión 15 minutos antes ósea es más individualista.

En cambio, en esta escuela es propio del clima institucional, que vos apenas llegues no pasas a tu grado sino que te quedas con todos los docentes en el patio ahí conversas desde que hiciste ayer a cómo estás o que te paso, o porque tenes esa cara o para informar o cualquier cosa.

Entrevistadora: ¿Cuan integrada te sentís dentro de la institución educativa?

Entrevistada: Y bien si te tendría que poner una puntuación del 1 al 10 sería un 9. Tengo comunicación con todos los docentes y bueno afinidad ya cada uno tiene su equipo. El equipo donde estoy ahora las chicas son muy predispuestas y bueno si necesitan ayuda para algo, bueno la aceptan.

Entrevistadora: ¿Cuan motivada te sentís para realizar tu trabajo?

Entrevistada: Me siento muy motivada.

Entrevistadora: ¿A qué se debe?

Entrevistada: Y más que nada a compromiso, no sería compromiso sino ética profesional. Cuando acetas trabajar en un lugar uno tiene que hacerse a lo que es ese lugar y te motiva que formas parte de personas que el día de mañana y eso motiva porque no sos una persona que va a estar por estar en el chico, sino que estas enseñando y compartís.

Entrevistadora: ¿Qué aspectos de tu rol te generan inseguridad?

Entrevistada: Yo siempre lucho con el tiempo, mi temor es el tiempo, a no llegar a dar lo que tenga para hacer.

Entrevistadora: ¿Porque motivo elegiste ser docente?

Entrevistada: Primero porque de niña siempre me gusto. Segundo porque crecí en un ambiente de docencia, mi mamá es docente y yo también y bueno tengo una hermana que está estudiando para ser docente. El contexto que crecí también me motivo, porque compartí mucho con los compañeros de mi mamá. Y bueno también el lado personal también buscar las herramientas para poder ayudar a mis hijos. Voy construyendo la formación que es inacabable porque uno siempre va aprendiendo.

Entrevistadora: ¿Por qué elegiste trabajar en el Centro Educativo Fe y Alegría?

Entrevistada: Porque se me presento la oportunidad. Presente curriculum en todas las escuelas, en todos los colegios privados. En el primer año uno no puede entrar al Estado. Entonces te queda trabajar en los colegios privados hasta que entres, y presente curriculum bueno me llamaron y quede en la entrevista. Tenía muchas perspectivas de formar parte de la vida de los chicos. Ya me habían comentado como era la escuela así que tenía buenas referencias por eso quede y bueno me eligieron y estoy orgullosa.

Entrevistadora: ¿Cuáles eran tus expectativas cuando comenzaste a trabajar en el Centro Educativo Fe y Alegría?

Entrevistada: La verdad que cuando empezas a trabajar tenes muchas expectativas, pero eso no quiere decir que las expectativas no se cumplan o no se lleven a cabo. Yo por ejemplo una de las expectativas que tenía era el de sentirme bien en la escuela. Cuando ingresas quieres sentirte bien y estar bien porque una persona que no se siente bien en un ambiente de trabajo muy difícilmente pueda dar todo lo suyo. Entonces mi primera expectativa era sentirme viene y conocer a las personas porque tienen amplia trayectoria en la escuela.

Y lo segundo era demostrar lo que uno puede hacer a los directivos, porque vos entras a una institución no digo defraudar ni decepcionar, pero si tratar de entrar con esas ideas que uno entra.

Entrevistadora: ¿Consideras que tus expectativas fueron satisfechas?

Entrevistada: Si. Como te digo me agrada el lugar, me agrada los docentes, la gente que trabaja ahí, desde la persona que nos limpia la mesa. Es un clima institucional y

familiar porque esa comunicación que tenemos es como que nada es ajeno a nadie. Si alguien tiene un problema entonces lo ayuda por eso digo que es lindo.

Entrevistadora: No tengo más preguntas para realizarte así que muchas gracias por tus respuestas.

Entrevistada: De nada. Bueno fíjate que importante es porque me hiciste repensar en muchas cuestiones que por ahí uno no las piensa. Espero que te haya sido de ayuda

Entrevistadora: Si de muchísima ayuda. ¡Muchas gracias!

Entrevistada: De nada. Que puedas terminar tu trabajo.

Entrevistadora: Gracias. Chau chau.

Anexo IX: Bitácora de Análisis

A continuación, se detalla el proceso de análisis de la información auxiliado con el software Atlas.ti 7.

Códigos del total de participantes

Referencias:

- Los números entre paréntesis, por ejemplo: (2:12) hacen alusión a la densidad conceptual que tiene el código.
- Los números entre corchetes, por ejemplo: [12:12] hacen alusión al número de párrafo (en la transcripción de la entrevista) donde se puede encontrar la cita del código.

Condiciones Materiales

Código: Infraestructura

- Docente 1

(1:1) [9:9]

Yo la veo bien, digamos que está acorde porque tiene espacio.

(1:2)[10:10]

Yo lo único capaz que faltaría es lo que no he visto, alguna rampa por las dudas, si es que alguna vez llegan a incluir a un niño con discapacidad.

(1:4) [14:14]

capas que faltaría eso, una sala de video para ver películas con los chicos. Está el espacio, pero nada más que es muy chiquito.

(1:47) [72:72]

Las condiciones edilicias están bien uno puede llevarlos a jugar o hacer una actividad en el patio.

(1:5) [16:16]

la sala de computación, Eso no se implementó, no se está trabajando en la escuela en llevar a los chicos a computación.

- Docente 2

(1:1) [9:9]

edificio es bastante amplio.

(1:2) [9:9]

los chicos tienen bastante espacio para poder distraerse, estar en recreo

(1:4) [15:15]

Bueno desde que empecé todos los años empezaron a hacer algo a fin de año para iniciar el nuevo ciclo lectivo de una manera mucho más organizada y más limpia digamos.

(1:3) [13:13]

Las aulas están en muy buen estado.

(1:5) [19:19]

.. alambrado, eso está bueno en parte porque se puede ver desde afuera para adentro, de adentro para afuera. Pero también considero que en alguna ocasión puede ser un poco riesgoso (en Docente 2).

(1:58) [74:74]

Quizás sería pensar un poco más alto quizás para ver cómo me gustaría a mí. Separar los sectores, el sector de números, el sector de lectura y eso.

- Docente 3

(1:1) [5:5]

es muy linda, muy amplia.

(1:2) [7:7]

aulas están donde están bien ventiladas

(1:3) [7:7]

Cada sector está pintado con un color distinto

(1:4) [7:7]

armario y las pizarras son blancas así que tenemos fibrones

(1:5) [7:7]

ventilación también que para mí está bien

(1:6) [9:9]

patio muy amplio

(1:7) [9:9]

Lo que no tenemos son juegos infantiles para que ellos puedan jugar.

(1:8) [9:9]

El baño está bien, pero falta también.

(1:10) [10:10]

biblioteca muy linda pero no la podemos usar porque se la utiliza para almacenar cosas

(1:9) [10:10]

necesitamos es una sala para profesores

(1:60) [74:74]

por ahí eso falta en la escuela un gabinete, es una cosas que no tenemos, que haya una psicóloga, psicopedagoga y una fono. Es una necesidad más urgente, hay muchos niños con discapacidad y que no están diagnosticados.

- Docente 4

(1:1) [8:8]

Para mí está bien, es adecuado a lo que necesita la institución. Incluso tiene adaptación para chicos con silla de rueda, tiene señalita que necesita, para mí está bien.

(1:2) [12:12]

La verdad que por ahora como te digo para mi están bien. Considerando otras escuelas por ahí capas que si te digo que falta un salón para docentes por ahí capas que te digo algo que está fuera de la respuesta que te tengo que dar porque estamos pensando en los chicos verdad. Porque el edificio tiene todo lo que se necesita digamos

- Docente 5

(2:1) [14:14]

Nosotros contamos con los servicios básicos y necesarios para los chicos, tienen un espacio cómodo, tienen su silla, su mesa. En cuanto a la construcción edilicia es una escuela grande, amplia.

(2:2) [17:17]

En total tiene tres ventanas, es muy luminoso. De hecho, es de chapa construido, pero arriba no se ve, debe ser que tiene cielorraso muy de losa. Pero de lluvia no se siente ruido ni nada. La ventilación es la óptima.

(2:3) [18:18]

Mi grado da justo para la entrada donde se ingresa a la escuela. Es uno de los grados más grandes, hay uno de los grados que es más grande que el mío, pero los chicos se sienten cómodos. Tengo 27 chicos.

(2:4) [22:22]

Podría ser, nosotras estamos separados con nivel inicia entonces no hay juegos nada de eso. Yo creo que necesidades primarias no tenemos.

Código: Materiales de trabajo

- Docente 1

(1:6) [18:18]

Yo siempre trabajo con material concreto.

(1:7) [18:18],

cuando no hay posibilidad de ver un video, siempre son láminas que yo ya llevo, juego, cartas, para repasar las tablas siempre hago un juego de cartas. Lo mismo para lengua .

(1:8) [21:21]

Adecuados si, y suficientes no porque hay veces que no te da el tiempo, que vos querés iniciar la clase con algo y ahí te lleva tiempo .

(1:9) [23:23]

Y si te facilitan algunos materiales, pero los recursos didácticos uno los prepara.

(1:10) [23:23]

Por ahí, para ver el video, hay parlantes, o sino traes otros parlante si quieres que se escuche bien.

- Docente 2

(1:6) [21:21]

Si, no soy de ocupar mucho los recursos de la institución. Yo generalmente llevo mis propios materiales.

(1:39) [58:58]

Los materiales mientras lo puedan llevar, yo llevo los materiales.

- Docente 3

(1:12) [12:12]

Tengo parlantes

(1:13) [12:12]

Tenemos micrófono. Este televisor también cuando necesitamos, lo pedimos.

(1:14) [12:12]

trabajamos con las fotocopias y con el contenido

(1:15) [14:14]

por ahí cuando necesito algo yo preparo las actividades, pero con lo que nos dan esta bien.

- Docente 4

(1:3) [14:14]

Bueno, yo en el aula tengo la pizarra, fibrones, y un armario donde ahí están los materiales que por ahí los chicos no llevan entonces se los doy yo.

(1:4) [16:16]

Para mí sí, tenemos todo lo que se necesita para enseñar. Ósea siempre estoy buscando nuevos materiales para brindarles a los chicos.

- Docente 5

(2:5) [24:24]

Para empezar, tenemos pizarra con fibrón no tenemos pizarra con tiza, después tenemos lo necesario. Nuestro espacio, nuestro escritorio, nuestros armarios. En cuanto a los materiales de uso personal que uno hace uso para con los chicos tenemos libros, diccionarios parece que hubieran sido donaciones entonces nos llegaron por grado, yo tengo novelas, todo adaptado.

(2:6) [24:24]

Tenemos novela, cartillas de ESI, ósea bastante material, lo único que nunca falta y está buenísimo es que tengamos diccionarios si bien no tengo diccionario para cada uno de los chicos pero si cuento con cantidad de diccionarios, y después tenemos lo que ya uno lleva para los chicos.

(2:7) [25]

Ah también nos dan útiles para los chicos, tenemos una caja grande en la que si necesitan lápices sacan lápices, si necesitan hojas sacan hojas, si necesitan mapas sacan mapas. No se trata de suplir las necesidades básicas que los chicos tienen, pero podemos tener, al comienzo de año o a mediados de año nos dejan una cantidad de cosas. Es parte

del kit escolar de los chicos, que los chicos reciben el kit escolar todos los años, eso es para tratar de suplir lo que el chico necesita durante el año y lo tenemos en una cajita. Y sacamos hoja y lapicera que es lo que más necesitamos.

(2:8) [26:26]

En el curso nos manejamos con la carpeta didáctica que es nuestro soporte, y proyectos áulicos que nos manejamos con otros profesores, tenemos de común acuerdo los objetivos generales, y vamos haciendo durante el trimestre y las actividades que uno tiene la libertad de realizar como uno desee y los contenidos que los trabajamos todos juntos.

(2:9) [28:28]

Si son adecuados sí, y son suficientes uno siempre cuando piensa y vos te encontras en las clases vas a pensar que podría haber hecho esto o podría haber traído aquello. Pero de que son suficientes sí, pero también como que la misma clase te lleva porque planifico o que tengo para dar algunas veces no resulta lo que es o tendría que haber traído esto.

Contenido del trabajo

Código: Tareas asignadas

- Docente 1

(1:11) [25:25]

Bueno, entrar al aula y dedicarse a las clases.

(1:12) [25:25]

Estamos en el aula, solamente que en las horas especiales y aprovechamos en llenar el libro, completar alguna cosa que algunas veces uno está atrasado o que tiene que traer hasta la casa o a terminar algún proyecto que se pide (en Docente 1).

(1:13) [27:27]

todo es en función al ser docente digamos, capas como te digo a veces los tiempos no te dan porque son planillas o proyectos que hay que hacer. Bueno, a veces se llena en la

casa o el cuaderno de registro que a veces tenes que llevar y hacerlo en tu casa. No excede el trabajo docente.

(1:41) [82:82]

Yo creo que es más que nada en lo llenado de los cuadernos, lo que da inseguridad.

(1:14) [29:29]

El problema es ese, que se lo deriva y los padres no le ponen interés. No les llevan a la fono, no los llevan al psicólogo, no traen un diagnóstico.

(1:15) [29:29]

Y yo creo que el problema es más con los alumnos que necesitan un apoyo aparte escolar, por ejemplo, una psicopedagoga para los que necesitan ayuda.

- Docente 2

(1:7) [23:23]

Como ya sabes soy maestro grado trabajo con niños de tercer grado, y trato de seguir la misma idea que tiene Fe y Alegría.

(1:8) [23:23]

Entonces en x grado, por ejemplo, trabajamos mucho con eso. Que nos contagiemos todos de lo que viene ser el trabajo en equipo, el compañerismo, la solidaridad.

(1:9) [23:23]

..que sea divertido, porque como es un chico que le gusta divertirse y por eso aprender jugando, como se dice.

(1:10) [27:27]

trato de cumplir mi rol docente dentro de la institución en todo lo que necesiten, mientras si yo puedo aportar algo, no tengo problema.

(1:11) [28:28],

me tocó por ahí hacer un trabajo de plástica por ahí, de estar con los profes de música (en Docente 2).

(1:12) [28:28]

La oración mensual que hacemos también que es fuera del horario escolar, a veces también me quedo, cuando puedo me queda a esas actividades.

(1:13) [28:28]

Ahora estamos preparando el acto. Yo voy a preparar ahora, que también es otra actividad que no me la exigen hacerla, pero sale de mí hacerla.

problemas en la tarea docente

(1:14) [30:30]

uno de los problemas que yo considero que es importante que lo estoy trabajando todavía, es el tema de poder mejorar mi forma de enseñar con respecto a los chicos, en el sentido que quiero brindarles lo mejor que pueda a los chicos para su proceso de enseñanza y aprendizaje.

(1:15) [30:30]

Estoy intentando poner lo que se llama Mindfulness, creo que así se llama. Tratar de trabajar un poco con eso y por ahí a mí si me cuesta. A mí por lo menos me cuesta un poquito más, poder llegar a los chicos para que eso se entienda, digamos.

Capacitación

(1:16) [33:33]

si se realizan capacitaciones.

(1:17) [33]

ya sea de la parte de pastoral como de otra parte más institucional, más educativa, digamos.

(1:18) [35:35]

considero que todo lo que lo que me pueda ayudar me sirve como herramienta a mí en el trabajo docente.

- Docente 3

(1:16) [18:18]

trabajo con las seis áreas en el grado, con las seis áreas, matemáticas, lengua, ciencias naturales, sociales, este por módulo y después de tenemos dos recreos, después de cada recreo, tomamos la merienda

(1:17) [18:18]

le doy a los chicos la merienda.

(1:18) [18:18]

no me retiro del aula me quedo dentro del aula, a no ser que tenga reunión con alguna mamá para conversar y sino me quedo a corregir los cuadernos.

(1:19) [18:18]

a las seis y formamos y saludamos a la bandera.

(1:20) [20:20]

No hay nada que pueda decir que exceda

(1:21) [20:20]

se llama por teléfono y se pregunta por qué no están llendo Pero no es que exceda porque es parte del rol del docente.

(1:30) [35: 35]

Todo el tiempo haciendo cosas haciendo planilla, corrigiendo, haciendo reunión con los padres. No, no tenemos tiempo para descansar.

(1:65) [37:37]

yo he estado aprovecho, organizo los días antes, realmente tengo reuniones con alguna mamá con la que necesito hablar, por ejemplo, para los chiquitos que están con que están con riesgo pedagógico, entonces las llamo en grupo de 2 o 3. A veces van y

bueno, a veces son 40 minutos que se pasan rápido y cuando sé que no van, bueno, ya me pongo a corregir hasta los cuadernitos que tienen, recorto fotocopias que tengo que dar, entonces tengo las fotocopias para recortar, para continuar y se te pasa la hora.

(1:69) [74:74]

Yo les doy actividades y veo que no aprenden y eso me provoca inseguridad, tendría que ver como enseñarle porque le enseñas y ya se han olvidado lo que han aprendido ayer y tenes que volver a repetir y repetir y eso me provoca inseguridad porque digo capas soy yo la que estoy errando y no es eso lo que ellas necesitan

Licencias

(1:33) [41:41]

Solamente por motivos de salud, por ejemplo, si estoy con gripe me dan dos días y vos presentas y ellos contemplan la situación

Capacitación

(1:26) [26:26]

tenemos las capacitaciones con los capacitadores. Siempre hemos tenido un equipo de docentes, no de acá de Salta, sino que son del Chaco, son los que nos vienen a capacitar en lo que es la lengua, en lo que es lecto-escritura para primer ciclo.

(1:27) [28:28]

El contenido también no deja lista de libros, es muy bueno el capacitador que tenemos. Es un profesor de lengua, es muy buen profesor y él es el que nos va llevando a nosotros. Así que para mí sí está bien

○ problemas en la tarea docente

(1:22) [22:22]

cuando tengo chiquitos muy muy violentos

(1:23) [22:22]

lo que tengo son chicos con problemas de habla

(1:24) [22:22]

cuesta mucho entender lo que hablan

(1:25) [24:24]

estamos tratando de que la nena salga adelante, son 4 chiquitos que el papá se hace cargo.

- Docente 4

(1:5) [18:18]

Bueno, yo soy maestra de grado y a la vez estoy digamos como referente de pastoral, donde no solamente trabajamos lo religioso sino también tratamos de ver la formación ética, y los trabajos que se realizan digamos también con los docentes.

(1:6) [22:22]

como decimos acá nosotros el que entra a Fe y alegría es una manera distinta de trabajar. Y digamos eso hace a lo que es el ideario de la escuela, que es diferente a las otras.

(1:7) [24:24]

Actualmente, particularmente este año, no es que este mal el grupo, pero si tengo distintas conductas en los chicos que, por ahí, tenes que ver la manera de manejar por ejemplo es un grado inquieto, que no te obedece, que vos hablas y siguen hablando. Estoy hablando de “X” grado yo lo relaciono y lo entiendo es la primera vez que me pasa, porque es un grado que en el 2020 no tuvo clases presenciales y el año pasado en el 2021 tuvo clases por burbuja. No están acostumbrados al ritmo de clase normal.

(1:8) [30:30]

tuvimos capacitación en cuanto alfabetización y teníamos un profesor que nos enseñó y era muy didáctico, enseña mucha didáctica para trabajar con los chicos. Tuvimos jornada con la seño “X” también vemos formación siempre se busca eso de la capacitación para los docentes.

(1:28) [78:78]

quizás hay chicas que reniegan por lo que hacen. Porque ya tenes que hacer de pastoral, ya tenes que hacer de un grupo. Si trabajas ahí lo sabes que tenes que hacer, al margen que uno lo hace con gusto. Quizás en el grupo donde yo estoy como referente, pero bueno años anteriores nos decían bueno necesitamos que limpien, vamos hacer talleres con los padres y bueno eso implica un tiempo extra, pero uno sabe que uno está en Fe y Alegría y tiene que hacer lo mejor posible.

(1:36) [89:89]

es distinto el modo de trabajar ahí, y aprendes, el método que necesitan. Tenes que ver otras cosas, el aspecto social, emocional...Averiguar lo que está pasando en la casa en relación a los chicos

- Docente 5:

(2:10) [30:30]

La primera como docente, maestra de grado, con la finalidad acompañar a los chicos en su trayectoria escolar, ayudarlos a trabajar mucho lo que es la autoestima, la autoconfianza y las creencias en ellos mismos, y tratar de desnaturalizar algunas cosas que no lo van a lograr o que no pueden.

(2:12) [38:38]

No, porque uno se va haciendo en el quehacer docente y a medida que va creciendo vas viendo que no lo haces por vos sino por otras personas, y aquí los chicos están primero. Y yo ayer fui a la escuela y no lo tomo como uuy porque tengo que ir un sábado a trabajar

(2:13) [40:40]

En cuanto a lo pedagógico, es ver lo de la escritura de los chicos, y la redacción de los chicos. Esto ya es a nivel general yo creo son conversaciones que tenemos con los otros docentes, son los errores de ortografía. A mí me cuesta el hecho de que ellos puedan desarraigarse de las palabras que escriben mal.

(2:14) [42:42]

Tenemos jornadas, en las jornadas se realizan capacitaciones. Hay como dos tiempos un tiempo que está destinado a trabajar lo que sería a nivel nacional o provincial, y el otro tiempo está dedicado a por ejemplo trabajar, perspectiva de género, educación transformadora popular, siempre se trata de conversar con eso, y después como que se van seleccionando o también quienes tengan tiempo de hacerlo. Yo por ejemplo el año pasado tuve la oportunidad de capacitarme y hacer uno de las emociones, este año estoy haciendo otro de espiritualidad. Ósea las oportunidades todos las tenemos, pero primero lo que tienen predisposición, tiempo y el otro de lo que creen que necesita. Yo, por ejemplo, necesitaba lo de la espiritualidad para trabajar entonces yo este año estoy haciendo esa capacitación.

(2:15) [44:44]

Para mí sí, porque estamos en una sociedad cambiante entonces con otros colegas compartimos estrategias que uno utiliza para que por ahí lo que vos hiciste me puede servir, entonces es importante la capacitación con otros de paso así aprendes porque sino quedaríamos con lo básico.

(2:45) [33:33]

el Centro forma parte del equipo de pastoral, no hablamos de religión, pero si tenemos algunos eventos para repensar ciertas prácticas, no hablar de Dios, pero si los valores que tuvo Jesús o algún santo. Depende porque hay distintos meses que toca hacer distintas cosas. Ahora estuvimos pensando como vamos a recibir en esta segunda etapa a los chicos. Consideramos que el docente también necesita tener esa valoración, esa autoconfianza y autoestima, por eso estuvimos preparando como recibir a los docentes el primer día en esta segunda etapa de año.

Duración y configuración del tiempo de trabajo

Código: Jornada laboral

- Docente 1

(1:18) [37:37]

Me gustaría hacer talleres, dedicarme a capacitar a los docentes en talleres o que me capaciten en talleres.

(1:19) [39:39]

tener más tiempo para que los chicos aprendan.

(1:34) [66:66]

Lo que más me gusta es estar con los chicos.

(1:35) [68:68]

el horario de entrada, como la institución es de orientación católica, siempre a la entrada se hace alguna actividad, para mi está bien obviamente para afianzar la fe y todo eso; pero como que te toma tiempo que podrías estar trabajando con los chicos.

- Docente 2

(1:19) [39:39]

Particularmente me gustaría estar con los chicos, pero es muy difícil que se pueda dar de esa manera.

(1:20) [39:39]

poder realizar un poco de todo, que sea muy variado, o sea, dos veces a la semana, por ejemplo, tener algunas actividades o algún tipo de formación con respecto a la forma de enseñar, las nuevas estrategias eso. Otro día puede ser un poco de pastoral, por lo hace a lo que es el Centro educativo Fe y Alegría que se basa mucho en lo que es pastoral, también se puede compartir con los demás docentes.

(1:54) [70:70]

me siento bien cómodo dentro de la escuela.

(1:55) [70:70]

Me hacen sentir bien los demás docentes, los directivos como te dije hace rato y los chicos también. Cuando llegan y me abrazan todo y por ahí, me cuentan sus cosas, nos reímos.

(1:56) [72:72]

Quizá por ahí podría ser la falta de tiempo, pero eso ya va más allá de la institución, ya sea por ahí alguna. Algunas actividades, algunas cosas que llevo para los chicos y que por ahí quisiera que se extienda un poquito más.

- Docente 3

(1:28) [30:30]

yo trabajaría, lo haría con los niños que vienen con retraso, haciendo apoyo escolar.

(1:44) [58:58]

lo mío, a mí me gusta enseñar, me gusta trabajar con esto, me gusta.

(1:45) [58:58]

Creo que cuando no estoy en la escuela me siento impaciente.

(1:46) [58:58]

Pero a mí desde de la escuela me gusta todo, todo el movimiento.

(1:47) [58:58]

marzo y abril lo primero que hacíamos era jugar y cantar, entonces llevaba el parlante y cantaba y bailaba

(1:48) [60:60]

lo que no me gusta y que he renegado de la pandemia es tener que trabajar con los padres.

- Docente 4

(1:9) [34:34]

Me gustaría trabajar particular con los chicos porque hay chicos que, si lo necesitan, quizás por ahí por la falta de tiempo o no se puede trabajar.

(1:21) [61: 61]

Estar con los chicos más que nada, es como que ellos te llenan y compartís cosas y hablas y para ellos es todo nuevo. En realidad, el trabajo con ellos es bastante lindo.

(1:22) [66:66]

En Fe y Alegría son muy inquietos los chicos, pero a la vez son muy cariñosos, son de dialogar mucho, lo que vos le propones le gusta. Por ahí no les gusta entonces buscamos otros libros. Hacerlos jugar por ahí conlleva más indisciplina entonces es muy cortito el tiempo que podemos hacerlos jugar.

- Docente 5

(2:16) [46:46]

Bueno a mí me gustaría hacer talleres con los papás y con los chicos. Y más que nada acompañar a los chicos, los chicos necesitan que se los escuche mucho, entonces esos talleres estarían destinados a que tengan mucha participación, de manera que ellos también puedan expresarse.

(2:30) [77:77]

Yo me divierto con los chicos, y ellos están en la escuela y yo me río a carcajadas con ellos. Cuando voy siento el disfrute con ellos, si por ahí llego a casa y tengo mucha tarea por hacer, pero cuando estoy ahí con los chicos siento el cariño de ellos. Cuando yo llego te dan un abrazo, pero es un abrazo sincero de ellos. Y lo importante de generar un vínculo con los chicos porque si no generas un vínculo es muy difícil que ellos puedan entenderte o escucharte. Son como mis hijos, son los que te dejan huellan en tu vida.

(2:31) [79:79]

El tiempo puede ser porque pasa rápido el tiempo, entonces por ahí uno tiende a pensar cosas que podés hacer, pero por ahí no las pudiste hacer, porque te condiciona digamos. Por ahí ellos tienen áreas especiales, entonces como el que el tiempo te corta algunas cosas.

Código: Descanso

- Docente 1

(1:20) [41:41]

hay algunas actividades que me pide la institución las utilizo ahí o ya ir pegando los afiches o ya ir armando los afiches, cosas que para los chicos sea más fácil, tener ya todo listo digamos para las clases.

(1:21) [43:43]

A mí lo que me gustaría es tener tiempo para sentarse a tomarse un té, por ejemplo.

(1:22) [45:45]

Igual en mis tiempos leo, normalmente tengo el mío, pero siempre estoy pensando que qué más puedo agregar en mi propuesta. Que juego o que actividades puedo cambiar. Siempre estoy pensando en eso.

- Docente 2

(1:21) [43:43]

corregir cuadernos...

(1:22) [43:43]

reunirme con las demás señas que también están en hora libre para poder trabajar algún tema, hacer una planilla o alguna actividad que tengamos que hacer en grupo.

(1:24) [43:43].

El tema del acto puede ser, cartelera o talleres que tengamos que realizar con chicos.

(1:25) [43:43]

Si tengo que comentar algo con la vicedirectora con respecto a alguna situación específica.

(1:26) [45:45]

Bueno estoy estudiando, y tengo la oportunidad de hacerlo porque me gusta.

(1:27) [45:45]

Y cuando estoy en casa veo una película, juego un poco con la computadora.

- Docente 3

(1:29) [32:32]

Acá en mi casa. Tengo una nena que está el tercer grado. Así que llegamos a la casa, hacemos las tareas con ella, tomo mate, como, lavo ropa, lavo los platos, hago todas las otras cosas que son de las tareas del hogar.

(1:30) [35:35]

Todo el tiempo haciendo cosas haciendo planilla, corrigiendo, haciendo reunión con los padres. No, no tenemos tiempo para descansar.

(1:31) [37:37]

aprovecho, organizo los días antes, realmente tengo reuniones con alguna mamá con la que necesito hablar, por ejemplo, para los chiquitos que están con que están con riesgo pedagógico, entonces las llamo en grupo de 2 o 3. A veces van y bueno, a veces son 40 minutos que se pasan rápido y cuando sé que no van, bueno, ya me pongo a corregir hasta los cuadernitos que tienen, recorto fotocopias que tengo que dar, entonces tengo las fotocopias para recortar, para continuar y se te pasa la hora.

(1:32) [39:39]

Leer los cuentos eso me gusta

- Docente 4

(1:10) [36:36]

En la escuela por ahí aprovecho para desayunar, pero o por ahí para organizar lo de pastoral si tengo alguna paralela y está en hora especial, realizo algo con respecto al grado digamos.

(1:11) [38:38]

Bueno aquí en mi casa, por ahí elijo quedarme en mi mamá ósea porque yo acá vivo sola, para ver que necesita o compartir con ella y después vengo a casa, y sino tomar mate.

- Docente 5

(2:18) [50:50]

Disfrutar con mi familia, con mis hijos.

(2:44) [48:48]

Estoy en el grado con ellos. Cuando ellos tienen horas especiales yo estoy con ellos en el grado, los acompaño o corrijo carpetas o llevo la computadora estoy haciendo algo para la escuela, pero no me retiro del grado.

Código: Licencias

- Docente 1

(1:23) [47:47]

Si por alguna enfermedad la mayoría de las veces es por enfermedad (en Docente 1).

(1:24) [49:49]

Si me tomaría sería por enfermedad algo referido a mi salud más que nada o con respecto a mi familia si necesitan algún apoyo o algo extremo ahí me tomaría (en Docente 1).

- Docente 2

(1:28) [47:47]

No soy de tomar muchas licencias.

(1:29) [47:47]

tuve un 99 una vez y un artículo 1185 que una vez me tome un día.

(1:30) [49:49]

Si el artículo 99 no es todo el día, son dos horas como mucho en una jornada.

(1:31) [51:51]

Y el 1185 es un artículo donde uno se puede tomar cuando no tiene ninguna falta en algún mes.

(1:32) [53:53]

Este año pedí el art 74 ese es por emergencia.

- Docente 3

(1:33) [41:41]

Solamente por motivos de salud, por ejemplo, si estoy con gripe me dan dos días y vos presentas y ellos contemplan la situación.

- Docente 4

(1:12) [40:40]

Por enfermedad, estudio, tramites. Yo la verdad que siempre que necesite licencia me la dieron, nunca me la negaron.

(1:13) [42:42]

Pedí licencia por enfermedad, el año pasado por Rt. Este año pedí por el tema que rendí concurso para vicedirectora y pedí los días que me correspondían y nunca me lo negaron y ahí necesita los art 78 para ir a ver puntaje, para ir a ver las notas y elegir escuela y nunca me negaron.

- Docente 5

(2:19) [52:52]

Bueno primero las que son de urgencia, las médicas y luego cualquier ocasión que suceda por salud y también por estudio que te dan dos o tres días. A nosotros nos dan un cuadernillo que tienen números y siglas de todos los artículos que podés pedir. Yo no ocupe salvo uno o dos días.

(2:20) [54:54]

Por salud. Falte un día o dos, pero era porque estaba enferma.

Condiciones sociales

Código: Contexto social

- Docente 1

(1:25) [51:51]

Es una zona desfavorable digámoslo así. Donde necesitan una escuela con esta orientación más en esta zona donde necesitan contención.

(1:26) [54:54]

...creo que los únicos impedimentos que sería, quizás un poco podría decir de impedimento sería la pobreza, porque los chicos quizás faltan a clase y les pregunto “porque, que paso” y me dicen “no comimos ayer, no hubo para comer” y ahí faltan y así pasan muchos casos.

- Docente 2

(1:33) [55:55]

Bueno, es un contexto donde generalmente es una clase social media baja o baja.

(1:34) [55:55]

Son familias discontinuas algunas, familia ensamblada. También tenemos casos de niños judicializados, de familias monoparentales.

(1:35) [56:56]

familia con varios problemas de drogas.

(1:36) [56:56]

los chicos ya bien vienen con varios problemas de la casa y obviamente para el aprendizaje es muy difícil.

(1:37) [58:58]

son familias que tienen varios conflictos dentro de la misma. Es un poco complicado, que haya un refuerzo desde la casa por el tema meramente educativo (en Docente 2).

(1:38) [58:58]

familias que tiene otro tipo de problemas que se preocupan por otras cosas, ya sea por problemas de sustancia, por problemas económicos que no tienen para comer. Esas situaciones son las que quizás pueden complicar un poco. Yo en lo particular, fotocopias no les cobró a los padres.

- Docente 3

(1:34) [45:45]

hay muchas necesidades en la familia son familia numerosa, la mayoría tiene asignación universal.

(1:35) [45:45]

contexto de pobreza. Clase digamos, clase baja

(1:36) [45:45]

Hay muchas mamás que no trabajan, son amas de casa

(1:37) [47:47]

cuando veo que este tengo que dar alguna actividad y veo que es muy elevada, cuando lo que dice el libro busco, busco contenidos que sean acordes para ellos, eso voy trabajando, pero no tengo impedimentos.

(1:70) [24:24]

Cierto que últimamente tengo una alumna que su mamá abandonó la familia, y no estaban llendo a la escuela. Entraron tarde a fines de marzo. El papá se encarga de llevarla así que todos los días la nena esta llendo a la escuela. Y bueno, estamos tratando de que la nena salga adelante, son 4 chiquitos que el papá se hace cargo.

- Docente 4

(1:14) [44:44]

La verdad que es heterogéneo, porque hay familias que están bien constituidas y económicamente están bien y aportan; trabajan mucho con la escuela, están pendientes de lo que los chicos necesitan, lo que uno le pide digamos lo dan. Después tenemos un grupo de familia que están replegadas un poquito porque hay que insistirle para que

trabajen para que vean a los chicos, por ahí hay descuido, van desabrigados, no traen los útiles, esas cuestiones. Hay de todo. Es muy heterogéneo hay familias que están muy pendiente de los chicos y hay familias que hay que insistir para que estén pendiente.

(1:15) [48:48]

Quizás porque uno va adaptándose a lo que los chicos tienen y va trabajando conforme a lo que hay digamos. Con el grupo que tenes vas buscando adaptaciones, va modificando si tienen alguna actividad o si yo sé que no van a llevar, ya uno lleva.

(1:19) [57:57]

No podía definir en una sola palabra. Sino heterogénea. Tenes familias bien constituidas que quizás son humildes y que le acompañan a los niños y lo que pidas ellos están presentes, quizás con sus dificultades, tengo familias que no tienen buena alfabetización pero que colaboran siempre.

- Docente 5

(2:21) [56:56]

Yo escucho la realidad de los chicos, y es un contexto duro, es un contexto que siempre se ha caracterizado por tener carencias en cuanto a la familia que hay alrededor. En general digamos.

(2:22) [60:60]

Y por qué primero me gusta el desafío de trabajar con los chicos y me gusta pensar que el día de mañana ellos van a tener una profesión o sino una vida donde ellos puedan desempeñarse de manera autónoma por eso todo lo que uno planifica o conversa con ellos es para trabajar la autonomía en la manera de pensar, la manera de ser, en cuanto a la expresión de ellos, es un desafío, pero me gusta. Bueno se trata de niños que el día de mañana serán adultos y me gustaría que sean buenas personas digamos.

(2:23) [62:62]

Este año siento un lindo grupo. Ellos venían trabajando con equipos de varios años, es decir que cada cuatro o cinco años eran seños de cuarto o quinto. Si me siento cómoda. Tenemos varios grupos, un grupo donde están todos y otro donde estamos nosotras nada

más entonces tenemos comunicación y si alguien necesita algo nos ayudamos, eso también es bueno, y hace falta la comunicación, tenemos buena comunicación.

(2:43) [30:30]

Y yo me acuerdo que en la Docente de trabajo, me decían mira que es este contexto que te vas a encontrar con estas cuestiones. Y uno piensa que te vas a focalizar en la enseñanza de los chicos, pero cuando empezas a planificar lo relacionas para la vida, para ellos porque tiene que ser para ellos.

Código: Relaciones sociales

- Docente 1

Código: Relación con colegas

(1:27) [56:56],

Buena, me llevo bien con todos, no tengo problemas con ninguno.

(1:49) [80:80]

Desde mi personalidad siempre me siento motivada, Hay veces que hay encuentros en donde los docentes van o se puede participar y uno motiva al otro también; entre docentes hay motivación, hay apoyo.

Código: Relación con directivos

(1:28) [58:58]

Y también muy bien. Si hay alguna cosa que no concuerdo entonces podemos hablar, les puedo consultar, aclarar, todo bien digamos.

Código: Trabajo en equipo

(1:29) [60:60]

sí, porque entre todos nos apoyamos, viste para hacer la planificación nos reunimos o para algún proyecto de alfabetización de segundo o tercer grado nos juntamos todos y

planificamos las actividades. Es muy beneficioso el trabajo en grupo porque nos ayudamos, tiramos para el mismo lado.

(1:30) [60:60]

Y yo creo que lo único que impide son los tiempos de cada uno. Pero ahora como está la tecnología, yo puedo enviar mira mi opinión es esta y ya mande el Word y ellos lo revisan.

- Docente 2

Código: Relación con colegas

(1:40) [60:60]

Tengo una buena relación con todos.

(1:41) [60:60]

Y yo también creo yo que les caigo bien.

(1:42) [60:60]

Nos apoyamos entre todos.

(1:43) [60:60]

compartíamos los momentos que podemos, siempre estamos conversando, también los poquitos momentos que tenemos, charlamos de otros temas más allá de la escuela, y de temas de la escuela también, así que muy buena.

Código: Relación con directivos

(1:44) [62:62]

Ah, sí, muy buena relación tanto con la directora, como con la vicedirectora.

(1:45) [62:62]

Bien, siempre me trataron bien, siempre me apoyaron, me ayudaron cuando yo comencé y ahora también, incluso hoy me ayudaron también, siempre muy buena relación.

Trabajo en equipo

(1:46) [64:64]. Somos cinco secciones. Entonces, generalmente las actividades las tenemos que hacer en equipo.

(1:47) [64:64], considero que es importante también trabajar en equipo más que forma parte del centro educativo en la que estamos inmersos.

(1:48) [64:64]. Todo lo que tengamos que hacer cuando lo hacemos en grupo, yo considero que es mucho mejor, además, compartir las ideas con otros compañeros que tienen más experiencia.

- Docente 3

○ Relación con colegas

(1:38) [49:49]

Ah, muy buena. Nosotros trabajamos todos a la par y nos vamos preguntando si vamos trabajando, vamos a la par siempre preguntándonos cómo está o a veces hay actividades que hacemos en conjunto

(1:58) [72:72]

siempre hay algo importante para hacer y entre todos nos ayudamos.

○ Relación con directivos

(1:39) [51:51]

La dirección también sabe escuchar y entenderte cuando uno plantea situaciones

(1:64) [83: 83]

Las expectativas que ellos esperan de mí, son óptimas. nose si superadoras, pero siempre nos alientan a continuar y a seguir trabajando.

○ Trabajo en equipo

(1:40) [53: 53]

siempre mejor trabajar en equipo uno desarrolla otras habilidades que en forma individual.

- Docente 4

(1:16) [50:50]

Particularmente buenas, nunca tuve problema. Al contrario, yo me llevo bien con todos, ósea hay una buena relación laboral.

(1:17) [54:54]

Como te dije por ahí, estamos acostumbrados a trabajar en equipo. Suponete en el “X” grado somos cinco maestras, y estructuramos claro que cada una hace la propuesta de acuerdo al grupo de clase que tiene, pero si hay trabajo en equipo vemos las actividades, consensuamos los contenidos, si hay que hacer cosas en grupo lo hacemos.

- Docente 5

Trabajo en equipo

(2:11) [30 :30]

Cuando planificas con áreas separadas siempre tenes algo para compartir con ellos. Como decimos es un saber compartido, es reciproco. También con los otros docentes....En cuanto al clima institucional es bueno compartir y saber que no estás sola. En todo momento me siento acompañada.

(2:24) [63:63]

La mayoría de las cosas que podamos hacer en equipo lo hacemos en equipo y lo que si la comunicación lo hacemos por videollamada. Como el equipo de profesores donde estoy vivimos muy lejos uno vive en Huaico otro en Circulo y también para la solución por el tema del tiempo es hacernos videollamada. Aprendimos hacer cosas que antes no lo solíamos utilizar, por ejemplo, en el drive trabajamos en Word y hacemos videollamada y vamos aportando, vamos cambiando y de ahí sale un solo archivo, lo compartimos, lo imprimimos. El año pasado no utilice esa herramienta teníamos el

tiempito para reunirnos, pero con este equipo tratamos de resolver y de buscar la manera.

(2:25) [65:65]

Y bien, es la óptima, siempre en un ambiente de respeto. Un director tiene ese rol de director que, por ahí con una, dos o tres palabras te dijo todo. Entonces el clima es óptimo, hay acompañamiento y bien.

(2:26) [67:67]

Si muy beneficioso. Es bueno compartir, no es lo mismo una cabeza que cuatro cabezas, por ejemplo. Salen más ideas, en cuanto a los gastos es más compartido, en cuanto a las actividades es también compartida, entonces siempre el trabajo en equipo es mucho mejor.

Código: Características sociales del alumno

- Docente 1

(1:31) [62:62]

Es un grupo muy heterogéneo, hay chicos de los más vulnerables a un grupo de media clase.

(1:33) [64:64]

Me llevo muy bien, siempre trato de comprenderlos, escucharlos porque por ahí hay mucha problemática social.

(1:50) [85:85]

Porque siempre me gustó trabajar con chicos.

- Docente 2

(1:52) [68:68]

Yo creo que estoy haciendo un buen trabajo con ellos. Más que todo en la parte emocional, me falta trabajar todavía, pero creo que estoy haciendo un buen trabajo.

(1:53) [68:68]

Nunca tuve una situación donde vea u observe o escuche de que un niño esté diciendo algo, algún aspecto negativo con respecto a mí.

Padres

(1:49) [66:66]

Hasta ahora ha sido una buena relación con la mayoría de los padres. Como con todos los padres, no tuve una situación muy difícil que tener que manejar.

(1:50) [66:66]

a todos los padres cuando se acerca y brindarle la ayuda que ellos necesitan, porque obviamente si uno está trabajando con sus niños o niñas, ellos van a querer de que, de que se les brinde lo mejor.

(1:51) [66:66],

trato eso, de que se sientan cómodos los padres también conmigo y demostrarles de que yo estoy haciendo también un esfuerzo para sus chicos, como hacen ellos en la casa.

- Docente 3

(1:41) [55:55]

Me llevo más bien con los más chicos porque los entiendo y ellos me entienden

(1:42) [56:56]

Hay que marcarles mucho los tiempos, los espacios para que ellos puedan empezar a trabajar,

(1:43) [56:56]

Lo que al principio costó un poco porque no se organizaban. Ahora ya están más habituados a estar más, digamos, la presencialidad. Entonces esto ayudó mucho.

Padres

(1:49) [60:60]

me cuesta mucho conversar con un adulto porque estoy muy acostumbrada a tratar con los niños todo el tiempo. Desde entonces, cada vez que tengo una reunión de padres tengo que mentalizarme y entender que claro es cambiar la forma de hablar, porque con los chicos hablo de una manera y con un adulto tenés que hablar de otra manera

(1:68) [60:60]

De lo que sí, lo que no me gusta y que he renegado de la pandemia es tener que trabajar con los padres. No sabes lo que me ha costado eso, sabes. Estoy tan acostumbrada al mundo de niños que enfrentarme a los adultos me angustiaba, me ponía mal porque no es el mismo trato.

- Docente 4

(1:18) [56:56]

Hay chicos que no les falta nada pero por ahí el tema de la familia no se si está bien constituida, bueno la mamá no está, entonces están a cargo de la tía, de la abuela. Hay padres presentes o padres ausentes. Están a cargo de los abuelos, los padres se dedican a otra cosa y tiene problemas judiciales, tenes padres jóvenes que se hacen cargo los abuelos, tenes padres ausentes. Hay una diversidad en cuanto lo económico, social y familiar.

(1:19) [57:57]

No podía definir en una sola palabra. Sino heterogénea. Tenes familias bien constituidas que quizás son humildes y que le acompañan a los niños y lo que pidas ellos están presentes, quizás con sus dificultades, tengo familias que no tienen buena alfabetización pero que colaboran siempre.

(1:20) [59:59]

Con los chicos bien, buena. Como te digo por ahí son muy inquietos, por ahí de a poquito van aprendiendo, pero si bastante buena con los chicos.

(1:38) [66:66]

En Fe y Alegría son muy inquietos los chicos, pero a la vez son muy cariñosos, son de dialogar mucho, lo que vos le propones le gusta. Por ahí no les gusta entonces buscamos otros libros.

- Docente 5

(2:27) [69:69]

Son chicos buenos y chicos respetuosos. Cuando entras a la escuela, ellos corren hasta los de séptimo grado corren, como si les dijera corre.

(2:28) [70:71]

Pero son chicos muy buenos, son sensibles, mis chicos son sensibles. Capas a nivel general pero viste que ahora estamos trabajando las emociones dentro del aula, ellos tienen la capacidad de expresarse, de contar y hablar y yo los escucho, pero son muy buenos y respetuosos; y colaboradores, bueno no está en todas las familias el contar con todo lo que necesitan pero si tengo familias muy colaboradoras también.

Me doy cuenta que está la presencia de la familia, con todas las carencias, con todas las necesidades, o problemas que ellos puedan tener, pero está presente la familia.

(2:29) [73:73]

Si. Muchos chicos tienen carencias económicas.

Ambiente de trabajo

Código: Ambiente de trabajo

- Docente 1

(1:36) [72:72]

Las condiciones edilicias están bien uno puede llevarlos a jugar o hacer una actividad en el patio, si queremos llevarlos al canchón para ver otra cosa. Sí, sí, se puede trabajar.

- Docente 2

(1:57) [74:74].

Como docente siempre. Siempre considero que hace falta algo para poder mejorar la educación en el grado. No sé por qué. Quizás sería pensar un poco más alto quizás.

- Docente 3

(1:50) [62:62]

Si tienes lo básico, escritorio, mesa y silla si esta. El mobiliario es bueno y es nuevo.

- Docente 4

(1:23) [70:70]

Porque uno tiene en el aula espacios, vas creando el ambiente, tenemos al espacio y por ahí si queremos adentro o si queremos estar afuera, tenemos el espacio. Creo que eso hace que el ambiente sea así.

- Docente 5

(2:32) [83:83]

Si porque uno trata de buscar esa comodidad y sentirse cómodo y por empezar mis alumnos y yo tenemos un lugar donde estar sentados, los espacios que tenemos para pegar laminas están bien. No me ha tocado carencias de cosas, pero es lo que uno tiene y hay que saber aprovechar eso.

Comunicación

Código: Comunicación

- Docente 1

(1:37) [74:74]

Bien porque siempre nos están comunicando digamos. En el horario de entrada siempre nos comunican o alguna modificación, siempre nos están comunicando.

(1:48) [78:78]

Porque para hacer un trabajo siempre dicen “Bueno, preguntemos a la seño” me vienen y me preguntan a mí, me dicen “haber que te parece”.

- Docente 2

(1:59) [76:76]

Y yo considero que es una comunicación híbrida, porque hay partes, hay momentos donde es un poco más horizontal, otro más vertical.

(1:60) [76:76]

A veces los comunicados se dan a través de actas directamente y otras veces se dan de manera personal.

(1:61) [76:76]. Se habla, se conversa por ahí es un poco más democrática. Por ahí es entre compañeros, todo al mismo nivel.

- Docente 3

(1:51) [64:64]

Es fluida, nos mantienen informadas de las cosas

(1:66) [49:49]

Nosotros trabajamos todos a la par y nos vamos preguntando si vamos trabajando, vamos a la par siempre preguntándonos.

(1:67) [51:51]

La dirección también sabe escuchar y entenderte cuando uno plantea situaciones, es justa y siempre tratan de resolver las situaciones. Bien y no hay problema de comunicación.

- Docente 4

(1:24) [72:72]

Bueno

(1:25) [74:74]

Se la hace desde lo formal como comunicar eso, con las reuniones eso.

- Docente 5

(2:33) [85:85]

Es la óptima porque nos comunicamos por distintas vías. Tenemos el grupo de whapp, el grupo de equipos vía mail cuando tienen que emitir algo. Después con colegas y equipo directivo destaco y es muy importante que nosotros podemos reunirnos 15 minutos antes que ingresen los chicos para poner en evidencia por ejemplo hoy paso esto o ayer paso esto que se puede hacer, o para notificar. O el hecho de tener la

presencia de todos y si no hay nada que comunicar pero en esos minutitos que estamos ves a las otras señas y conversas.

(2:34) [87:87]

En cambio, en esta escuela es propio del clima institucional, que vos apenas llegues no pasas a tu grado sino que te quedas con todos los docentes en el patio ahí conversas desde que hiciste ayer a cómo estás o que te paso, o porque tenes esa cara o para informar o cualquier cosa.

Integración

Código: Integración

- Docente 1

(1:38) [76:76]

Yo creo que un siete u ocho. Bien.

(1:39) [78:78]

Porque para hacer un trabajo siempre dicen “Bueno, preguntemos a la seño” me vienen y me preguntan a mí, me dicen “haber que te parece”. Me siento bien digamos, incluida.

- Docente 2-

(1:62) [81:81]

Me siento bastante bien integrado. Podría decir que si me considero dentro de la comunidad educativa de fe alegría (en Docente 2).

(1:63) [81:81]

si me siento integrado dentro, porque siempre los profesores tanto de la mañana como en la tarde me hacen sentir de esa manera, digamos (en Docente 2).

- Docente 3

(1:52) [66:66]

me siento muy integrada, creo que me siento identificada, me siento cómoda, me siento bien.

(1:54) [68:68]

Trabajamos muy bien que creo que nos sentimos cómodas.

- Docente 4

(1:26) [76:76]

Al cien por ciento.

(1:27) [78:78]

Nose si tiene que ser por mi forma de ser o porque la institución es así. Yo la verdad que tengo mi sentido de pertenencia ahí. Es como que uno se siente parte de..

- Docente 5

(2:35) [89:89]

Y bien si te tendría que poner una puntuación del 1 al 10 sería un 9. Tengo comunicación con todos los docentes y bueno afinidad ya cada uno tiene su equipo. El equipo donde estoy ahora las chicas son muy predispuestas y bueno si necesitan ayuda para algo, bueno la aceptan.

Desgano

Código: Desgano

- Docente 1

(1:20) [41:41]

hay algunas actividades que me pide la institución las utilizo ahí o ya ir pegando los afiches o ya ir armando los afiches, cosas que para los chicos sea más fácil, tener ya todo listo digamos para las clases.

(1:21) [43:43]

A mí lo que me gustaría es tener tiempo para sentarse a tomarse un té, por ejemplo.

(1:22) [45:45]

Igual en mis tiempos leo, normalmente tengo el mío, pero siempre estoy pensando que qué más puedo agregar en mi propuesta. Que juego o que actividades puedo cambiar. Siempre estoy pensando en eso.

- Docente 2

(1:64) [84:84]

Del uno al diez un ocho.

(1:65) [86:86]

contexto que en estos momentos estoy compartiendo tanto con los directivos, con los docentes y con los chicos.

- Docente 3

(1:56) [71:71]

siempre estoy motivada, pensando en las actividades que tengo que preparar para las clases en esa escuela para darle mejor calidad a esos niños que son los que más necesitan.

(1:57) [72:72]

Yo creo que la motivación va saliendo de a poco pero siempre hay algo importante para hacer y entre todos nos ayudamos.

- Docente 4

(1:30) [82:82]

Bien me siento motivada, con ganas de ver como mm . Ahora me tiene la actitud de los chicos por ahí me tiene como te digo un poco mm.. no se puede jugar mucho porque como te digo la actitud de los chicos es diferente o por ahí los padres dicen “ah se dedican a jugar”

- Docente 5

(2:36) [91:91]

Me siente muy motivada.

(2:37) [93:93]

Y más que nada a compromiso, no sería compromiso sino ética profesional. Cuando aceptas trabajar en un lugar uno tiene que hacerse a lo que es ese lugar y te motiva que formas parte de personas que el día de mañana y eso motiva porque no sos una persona que va a estar por estar en el chico, sino que estas enseñando y compartís.

Incertidumbre

Código: Incertidumbre

- Docente 1

(1:41) [82:82]

Yo creo que es más que nada en lo llenado de los cuadernos.

- Docente 2

(1:66) [90:90]

El no poder cumplir con las expectativas, principalmente de los chicos. Eso es lo principal.

- Docente 3

(1:55) [69:69]

Y siempre que necesitan algo me preguntan y de alguna manera están buscando como las docentes que tenemos ya muchos años de trabajo.

(1:59) [74:74]

Yo les doy actividades y veo que no aprenden y eso me provoca inseguridad, tendría que ver como enseñarle porque le enseñás y ya se han olvidado lo que han aprendido ayer y tenes que volver a repetir y repetir y eso me provoca inseguridad porque digo capas soy yo la que estoy errando y no es eso lo que ellas necesitan, que es por el hecho de no saber que diagnóstico tienen.

- Docente 4

(1:29) [80:80]

Tenemos que cambiar de estrategia con los chicos, eso es lo que hay que cambiar, hay que modificar esto. Hoy por hoy los chicos no tienen la misma actitud que años anteriores, la tecnología y buscan cosas y quieren más cosas. Eso es lo que me hace más ruido y sé que tengo que por ahí ir viendo y cambiar de estrategia. Tienes que buscar algo que ellos experimenten porque están en esa actitud de querer saber más. Por ahí eso es lo que asusta no tener una respuesta para los chicos.

(1:37) [82:82]

Ahora me tiene la actitud de los chicos por ahí me tiene como te digo un poco mm.. no se puede jugar mucho porque como te digo la actitud de los chicos es diferente o por ahí los padres dicen “ah se dedican a jugar”.

- Docente 5

(2:38) [95:95]

Yo siempre lucho con el tiempo, mi temor es el tiempo, a no llegar a dar lo que tenga para hacer.

Vocación

Código: Vocación

- Docente 1

(1:42) [84:84]

Porque siempre me gustó trabajar con chicos, mi mamá también fue docente, es como que ya uno viene con esa dedicación, con ese querer.

(1:43) [85:85]

A parte es por la parte económica quizás uno no está de acuerdo, pero es lo más seguro que uno tiene, capas que eso puede ser.

(1:44) [87:87]

Yo llegué como suplente, me recibí y empecé a tirar currículum, como soy de aquí del barrio, lo más cerca que me quedaba era ahí, bueno viste hasta que me nombren y todo eso. ¿Viste que por el ministerio es más complicado.

- Docente 2

(1:67) [92:92]

Bueno, tengo mi pareja que es docente y ella me motivó a mí.

(1:68) [92:92]

antes de recibirme le empecé a agarrar el gusto por la docencia.

(1:69) [94:94]

Siempre la veía desde afuera.

(1:70) [94:94]

Entonces luché por entrar ahí apenas me recibí.

(1:71) [94:94].

Y yo veía como compartían los profes, la manera en que trabajaban con los chicos, lo poquito que yo podía ver de lejos.

- Docente 3

(1:61) [76:76]

Desde chiquita supe que quería ser maestra, no fue mucha la elección, porque terminé el secundario y fui a estudiar, pero yo siempre quise ser maestra, fue una elección de vida.

(1:62) [78:78]

bueno en ese momento necesitaba trabajar y ahí comencé primero.

- Docente 4

(1:31) [84:84]

yo tengo 20 años de antigüedad. En realidad, mi idea era ser maestra especial, pero no pude inscribirme al profesorado. Bueno dije voy a ser maestra, quizás no era lo que yo quería, pero aprendí a querer lo que soy, ósea con la practica uno va aprendiendo y le va gustando más. Mi idea era enseñar si, pero yo quería trabajar con niños especiales. pero me gusta.

(1:32) [86:86]

Quizás lo económico porque yo ya era titular en la pública, por la enfermedad de mi hijo tenía la necesidad de tener otro ingreso y bueno comencé a ser mis suplencias y todo y quede ahí como titular.

(1:33) [87:87]

Después me gustó, uno va conociendo y te va gustando la forma de trabajar ahí.

- Docente 5

(2:39) [97:97]

Primero porque de niña siempre me gusto. Segundo porque crecí en un ambiente de docencia, mi mamá es docente y yo también y bueno tengo una hermana que está estudiando para ser docente. El contexto que crecí también me motivo, porque compartí mucho con los compañeros de mi mamá. Y bueno también el lado personal también buscar las herramientas para poder ayudar a mis hijos. Voy construyendo la formación que es inacabable porque uno siempre va aprendiendo.

(2:40) [99]

Porque se me presento la oportunidad. Presente curriculum en todas las escuelas, en todos los colegios privados. En el primer año uno no puede entrar al Estado. Entonces te queda trabajar en los colegios privados hasta que entres, y presente curriculum bueno me llamaron y quede en la entrevista. Tenía muchas perspectivas de formar parte de la vida de los chicos. Ya me habían comentado como era la escuela así que tenía buenas referencias por eso quede y bueno me eligieron y estoy orgullosa.

Sentido de logro

Código: Sentido de logro

- Docente 1

(1:45) [92:92]

fueron más que nada y aprender más, o dar lo que yo ya sabía, para lo que yo estudie digamos, eso fue. Entonces yo aquí en Fe y Alegría es como que aprendí mucho.

(1:46) [96:96]

Una porque pude desempeñarme como docente, me apoyaron y más que nada por eso, porque todo lo que yo quería dar lo que uno estudia viste. Lo pude hacer y empecé a realizarme como docente ahí, fue mi primera institución y ahí sigo.

- Docente 2

(1:72) [98:98]

Yo veía que era un ambiente bueno, un ambiente armónico, con una energía muy positiva, entonces yo quería vivir todo eso.

(1:73) [100:100]

Era lo que yo pensaba e incluso más.

(1:74) [100:100]

superó mis expectativas.

(1:75) [102:102]

El compromiso, la responsabilidad y amor.

- Docente 3

(1:63) [80:80]

necesitaba un trabajo estable, necesitaba estabilidad laboral,

(1:64) [83:83]

Las expectativas que ellos esperan de mí, son óptimas. nose si superadoras, pero siempre nos alientan a continuar y a seguir trabajando.

- Docente 4

(1:34) [89:89]

Comencé haciendo suplencias, también yo veía el modo de trabajar de las chicas, es distinto el modo de trabajar ahí, y aprendes, el método que necesitan. Tenes que ver otras cosas, el aspecto social, emocional...Averiguar lo que está pasando en la casa en relación a los chicos.

(1:35) [91:91]

Si, como te digo que por ahí era ver cómo era la relación entre la escuela y la familia y digamos si uno va logrando esa relación con los docentes, con los padres con los chicos, que se logra por ahí con los años con las otras escuelas. Uno puede trabajar bien, trabajar de otra manera con la familia, relacionarse de otra manera.

- Docente 5

(2:39) [97:97]

Primero porque de niña siempre me gusto. Segundo porque crecí en un ambiente de docencia, mi mamá es docente y yo también y bueno tengo una hermana que está estudiando para ser docente. El contexto que crecí también me motivo, porque compartí mucho con los compañeros de mi mamá. Y bueno también el lado personal también buscar las herramientas para poder ayudar a mis hijos. Voy construyendo la formación que es inacabable porque uno siempre va aprendiendo.

(2:40) [99:99]

Porque se me presento la oportunidad. Presente curriculum en todas las escuelas, en todos los colegios privados. En el primer año uno no puede entrar al Estado. Entonces te queda trabajar en los colegios privados hasta que entres, y presente curriculum bueno me llamaron y quede en la entrevista. Tenía muchas perspectivas de formar parte de la vida de los chicos. Ya me habían comentado como era la escuela así que tenía buenas referencias por eso quede y bueno me eligieron y estoy orgullosa.

Facetas	Dimensiones	Subdimensión	Categorías
Jornada laboral	Condiciones Materiales	Infraestructura	-La veo bien
		Materiales de trabajo	Adecuado si, suficiente no.
	Contenido del trabajo	Tareas Asignadas	-Que los chicos aprendan”
	Duración y configuración del tiempo de trabajo	Jornada laboral	-Pensar un poco mas alto -Hacer lo mejor posible”
		Descanso	-Todo listo
		Licencias	-La salud es lo primero
	Condiciones sociales	Contexto social	-Grupo heterogéneo.
		Relaciones sociales	
		Características sociales del alumno	
	Ambiente de trabajo	Ambiente de trabajo	
Comunicación	Comunicación		-Nos comunicamos por distintas vías.
Integración	Integración		-Muy integrada

			-Mi sentido de pertenencia está ahí
Desgano	Desgano		-Me siento motivada.
Incertidumbre	Incertidumbre		-Cambio de estrategia con los chicos.
Vocación	Vocación		-Fue una elección de vida -Quizás no era lo que yo quería, pero aprendí a querer lo que soy.
Sentido de logro	Sentido de logro		-Estabilidad laboral y aprendizaje

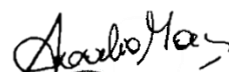
UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SALTA

FACULTAD DE ARTES Y CIENCIAS

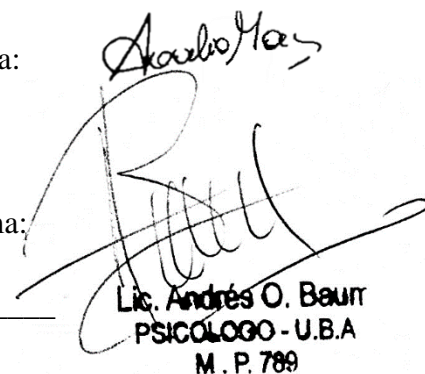
LICENCIATURA EN PSICOLOGÍA

“Tema: Nivel de satisfacción laboral y condiciones laborales en maestros de grado del Centro Educativo Fe y Alegría N° 8.171 de Salta- Capital, año 2.022”.

Alumna: Analía Nancy Mamani DNI N° 34.184.265 Firma:



Director: Lic. Andrés Oscar Baum DNI N° 22.246.286 Firma:



Lic. Andrés O. Baum
PSICOLOGO - U.B.A
M. P. 789

EVALUACIÓN

-Decisión:

-Tribunal evaluador:

Jurado:

Jurado:

Jurado:

-Lugar y fecha: