

**UNIVERSIDAD CATÓLICA DE LA SANTÍSIMA CONCEPCIÓN
FACULTAD DE EDUCACIÓN
PEDAGOGÍA EN EDUCACIÓN BÁSICA CON MENCIONES**



**PERCEPCIÓN DE LOS DOCENTES ACERCA DE LOS ELEMENTOS
MOTIVACIONALES QUE AFECTAN LA TAREA DOCENTE Y SU POSIBLE
VINCULACIÓN CON EL CLIMA LABORAL.**

Seminario de Investigación, para optar al Grado Académico de Licenciado en Educación.

Estudiantes: Bárbara C. Acevedo Rebolledo

Nicole A. Azocar Salazar

Cindy P. Caamaño Jara

América C. Parizot Garrido

Constanza A. Poveda Silva

Profesor Guía: Javier Espinoza San Juan.

CONCEPCIÓN, CHILE

ABRIL 2020

Índice

AGRADECIMIENTOS	3
INTRODUCCIÓN	6
RESUMEN	8
CAPÍTULO I PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	9
1.1 Preguntas de investigación	17
1.2 Objetivos de investigación	18
1.3 Premisas	18
1.4 Categorías Apriorísticas	18
1.4.1. Motivación	18
1.4.2. Tarea docente	19
1.4.3. Elementos motivacionales	19
1.4.4. Componentes del clima laboral	20
CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO REFERENCIAL	21
2.1 Motivación	21
2.1.1 Motivación docente	22
2.1.2 Automotivación	24
2.2 Clima laboral	25
2.2.1. Componentes del Clima Laboral	26
2.2.2. Ambiente	27
2.2.2.2 Ambiente social	28
2.2.2.3 Características estructurales	29
2.2.2.4 Características personales	30
2.2.2.5 Comportamiento organizacional	30
2.3. Clima laboral docente	31
2.3.1 Liderazgo	32
2.3.2 Trabajo en equipo	35
2.4 Dificultades del Clima laboral Docente	37
2.4.1 Incidentes críticos	37
2.4.2. Estrés Docente	38

CAPÍTULO III MARCO METODOLÓGICO	40
3.1. Enfoque de la investigación	40
3.2 Tipo de estudio y su diseño	40
3.3. Informantes claves	41
3.4. Muestreo cualitativo	42
3.5. Técnicas de producción de datos	43
3.5.1. Entrevista semiestructurada	43
3.6. Análisis de los datos	44
3.7. Descripción del Plan de Análisis.	45
3.7.1. Reducción de Datos.	45
3.7.2. Disposición y transformación de los datos.	46
3.7.3. Obtención de resultados y verificación de conclusiones	46
3.8 Triangulación	47
CAPÍTULO IV: ANÁLISIS DE DATOS Y RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN	48
4.1. Frecuencias y definición de códigos	48
4.2. Disposición y transformación de datos	51
4.2.1. Categorías y Subcategorías	51
4.3. Análisis e interpretación de datos	58
CAPÍTULO V: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES	72
5.1 Discusión	72
5.2 Conclusiones	77
5.3 Limitaciones	79
5.4 Proyecciones	79
Anexos	81
Referencias	125

AGRADECIMIENTOS

Agradecer a mi familia por siempre creer en mí; a mis abuelos Laura y Rafael por siempre estar y darme el apoyo necesario para este proceso, mi madre Magaly y mi hermano Benjamín por creer en mis capacidades y alentarme en los momentos difíciles.

Agradecer a mi institución, Universidad Católica de la Santísima Concepción, por acogerme y darme la oportunidad de estudiar la carrera que escogí.

A mis profesores que estuvieron durante estos cinco años entregándome las herramientas necesarias para mi formación profesional.

Bárbara Constanza Acevedo Rebolledo

Le agradezco a Dios por ayudarme en este proceso de enseñanza, a mis padres Sandra y Juan por ser un apoyo incondicional y nunca dudar de mí, alentándome cada vez que creía no poder seguir, a mi hermano Gabriel por ser un pilar y fiel compañero en este proceso educativo.

Agradezco también a mis compañeras por su constante apoyo en estos años académicos y siempre brindarme su ayuda y compañía.

Nicole Alejandra Azócar Salazar

Quiero primeramente dar gracias a Dios por generar en mí la fuerza y perseverancia para alcanzar una meta que en algún momento vi lejana, volver a estudiar después de un largo periodo laboral en el área financiera, así también, agradezco a mi esposo Eduardo quien ha estado fielmente a mi lado en este proceso formativo, quien me ha apoyado y alentado, porque siempre creyó en mí y en la posibilidad de formarme profesionalmente. A mi hijo Benjamín, que sin duda ha sido mi motor de vida y quien me ha enseñado el amor y apoyo incondicional.

Agradezco también a mi madre Lucy, quien es un pilar fundamental en mi vida, a mis suegros Verónica y Eduardo y mi cuñada Sinddy que sin duda han confiado incondicionalmente en mí y en mi proyecto profesional.

Por otra parte, dar las gracias a nuestro profesor guía Javier Espinoza, quien con sus conocimientos y dedicación estuvo presente en nuestro proceso de formación.

Por último, agradecer a mi tía Emma quien nos dio el puntapié inicial para comenzar este camino, ayudándonos con sus conocimientos y consejos para tomar la decisión final que me permitiría comenzar este camino formativo.

A todos ellos ¡Muchas Gracias!

Cindy Pamela Caamaño Jara

Al finalizar esta etapa me gustaría agradecer, en primer lugar, a mi familia, quienes estuvieron presente en este largo proceso para poder formarme como la profesional que deseo ser. A mis padres Marcos y América, quienes nunca dudaron de mis conocimientos para lograr los objetivos y siempre estuvieron presentes en cada logro que obtuve en estos años de carrera universitaria entregándome su constante amor. A mi hermana Lía, quien siempre estuvo ahí con un abrazo y un te amo y a mi abuela Nancy quien me dio su apoyo en todo momento que lo necesité.

A mis compañeras, quienes se transformaron en grandes amigas, las cuales siempre estuvieron presentes para darme su apoyo, risas y alegrías durante estos 5 años.

América Constanza Parizot Garrido

Quiero comenzar por agradecer a mi incondicional familia, a mi mamá Alejandra, a mi papá César y a mi hermana Nathalia por darme su apoyo en esta larga travesía universitaria que sin duda, a pesar de la distancia, nos ha ayudado a crecer a todos de alguna manera. A mis papás fundamentalmente por trabajar incansablemente para que pueda cumplir mis sueños, por jamás juzgarme en las decisiones que he tomado, por despedirme siempre con los mejores deseos al viajar a Concepción y al regresar esperarme con una sonrisa.

No puedo dejar de mencionar, primeramente, a mi segunda familia: mi gueli, mis tíos y mi tata, personas fundamentales en este proceso y en toda mi vida porque sin sus abrazos de seguro todo esto hubiese sido más difícil.

Finalmente agradecer a mis amigas de la vida, con algunas nos conocemos desde pequeñas y otras llegaron durante el camino pero en todo momento me brindaron amor, sonrisas y momentos inolvidables, también con su compañía a la distancia alegrando días y noches, son personas fundamentales en mi vida, gracias por todo.

Constanza Alejandra Poveda Silva

Finalmente queremos agradecer a nuestro profesor guía, Javier Espinoza, quien nos apoyo emocional y académicamente en este proceso tan arduo que es la tesis, donde sabemos que hubieron diferentes hechos a nivel nacional que impidieron en un momento el avance de nuestro trabajo. Agradecer también aquellas críticas constructivas respecto a nuestro trabajo, para así obtener resultados satisfactorios.

INTRODUCCIÓN

La presente investigación procura indagar y describir desde las opiniones, vivencias, experiencias de los docentes de educación básica con siete años de experiencia, que posea un cargo administrativo, jefatura, un grado experto en la evaluación docente y que ejerce en segundo ciclo de educación básica pertenecientes a un establecimiento particular-subvencionado de la comuna de Concepción, la cual está enfocada a los elementos motivacionales que afectan la tarea docente y su posible vinculación con el clima laboral.

La investigación se llevó a cabo bajo el enfoque cualitativo, que tiene como objeto de estudio al sujeto y como se desarrolla en su contexto, es decir, en su praxis laboral. Los instrumentos que se utilizan para recopilar información son: entrevista semiestructurada y grupo focal.

El desarrollo de este estudio, se presenta en cinco capítulos, que se detallan a continuación:

En el primer capítulo se explica la problematización, en este primer capítulo se focaliza en formular, delimitar y fundamentar el problema. También se ven expuestas las preguntas, objeto de estudio y objetivos de investigación.

En el segundo capítulo se exhibe el marco teórico, la teoría constituye la base donde se sustenta nuestro análisis o propuesta de desarrollo del trabajo de tesis.

En el tercer capítulo se expone el marco metodológico, se enfoca en la explicación de los mecanismos utilizados para el análisis de nuestra problemática de investigación. Evidencia el resultado de la aplicación, sistemática y lógica, de los conceptos y fundamentos expuestos en el marco referencial.

En el cuarto capítulo da paso al análisis de datos y resultado de la investigación, se evidencia la recopilación de datos necesarios a través de la entrevista semiestructurada y grupo focal. Se ven agrupados en códigos de acuerdo a la percepción de los profesores acerca de los elementos motivacionales que afectan la tarea docente y su posible vinculación con el clima laboral.

En el quinto capítulo y último se exponen las discusiones y conclusiones, aquí se despliegan las conversaciones de las tesis en la discusión, exponiendo ideas sobre la información recopilada. Por último se presenta la conclusión que reúne todos los puntos tratados en la presente tesis dejando una postura sobre la investigación.

La contribución de este estudio está orientada a responder la interrogante, a través de la investigación se recogerá información necesaria para descubrir la valoración desde la experiencia de los distintos actores educativos sobre elementos motivacionales que afectan la tarea docente y su posible vinculación con el clima laboral, en un establecimiento particular subvencionado de la comuna de Concepción.

RESUMEN

La investigación busca develar la percepción de los docentes acerca de los elementos motivacionales que afectan la tarea docente y su posible vinculación con el clima laboral, enfocados netamente en la labor del docente. Muchos de los elementos que se mencionan a continuación tienen que ver directamente con el cumplimiento del docente dentro de una comunidad.

Para la indagación de la investigación se realizó una entrevista semiestructurada a docentes de un establecimiento particular subvencionado de la comuna de Concepción, finalizada con un grupo focal a 3 expertos de convivencia escolar escogido inicialmente. Se concluye que aquellos elementos motivacionales pertenecientes a un docente en su desempeño, tanto internos como externos, influyen de manera directa al momento de desarrollarse dentro de su área.

Palabras claves: Motivación, interno, externo, elemento, docente.

Summary

The research seeks to reveal the teacher's perception about the motivational elements that affect the teaching work and its possible link with the organizational climate, focusing clearly on the teacher's work. Many of the elements that will be mentioned below have to do directly with teacher compliance within a community.

For the investigation, a semi-structured interview was carried out with teachers from a private subsidized school in the Concepción commune, ending with a focus group of 3 school coexistence experts chosen initially. It is concluded that those motivational elements belonging to a teacher in their performance, both internal and external, directly influence when they develop within their area.

Key words: Motivation, internal, external, element, teacher.

CAPÍTULO I PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Diversos elementos ya sean internos o externos impactan en la labor educativa de los profesores a lo largo de su carrera profesional. Muchos de ellos tienen que ver directamente en la motivación hacia el cumplimiento de esta labor y desencadena negativamente en desgastes emocionales, ausencia laboral, clima laboral, cuadros de estrés que finalmente repercuten en la calidad de la enseñanza en los estudiantes, generando gran desmotivación en quienes ejercen la labor de enseñar.

En relación a lo anterior, Zavala (2008) plantea que

“El estado de estrés o desgaste profesional inicia con la aparición de sentimientos de desconcierto e insatisfacción, que surgen por la influencia directa o indirecta de los factores relacionados con el entorno laboral. Surge el deseo de solicitar peticiones de traslado para huir de las situaciones conflictivas que empiezan a generarse y en, algunos casos, culmina con el abandono de la docencia” (p.93).

Por su parte, Bustamante et. al. (2016) comentan que un profesor que presente desgaste profesional, sólo desea que su jornada laboral llegue a término para irse del establecimiento, esto ocurre porque los docentes que presentan estos estados de desgaste no encuentran motivaciones en su trabajo y disminuye su compromiso laboral.

Por el contrario, Huges (1987) menciona que si los profesores tienen un concepto de sí altamente positivo y se sienten competentes en su funcionamiento profesional se las arreglan mejor con los eventos estresantes, se perciben a sí mismos como menos desgastados, tienen mejores relaciones con sus colegas y supervisores y mantienen un fuerte sentido del logro.

En relación a estos elementos que repercuten en el desarrollo de los docentes, hay elementos individuales y sociales que se asocian al bienestar laboral de los profesores. Según lo que señala Orrego (2018), dentro de los elementos individuales se incluyen:

“Los sentimientos positivos asociados a la labor, la motivación, la competencia profesional, la felicidad, la salud, la vitalidad, las relaciones personales de apoyo en la familia y amigos. Los sociales o contextuales, en cambio, incluyen las relaciones de liderazgo, el soporte institucional, la relación con los apoderados y los estudiantes, el sistema de organización del trabajo colaborativo, la retroalimentación, la participación en la toma de decisiones y administración y las condiciones laborales (remuneraciones, horas no lectivas, carga laboral y oportunidades de perfeccionamiento).” (p.3)

En definitiva, la motivación en los profesores es un elemento influyente en la efectividad de su tarea, puesto que si mantiene una motivación laboral positiva fomenta un estado mayor y mejor en la ejecución de la enseñanza para sus estudiantes. Del mismo modo, un profesor que esté motivado trabajará en el desarrollo de un buen clima hacia quienes lo rodean, pero si en una institución educativa existe un inadecuado clima laboral, ¿en qué grado se ve afectada la motivación interna del docente?

Robbins (2009) habla sobre la motivación como:

“ Un proceso que incide en la intensidad y pertenencia del esfuerzo que hace cada individuo para lograr los objetivos que los sujetos se proponen. La motivación realiza un esfuerzo en la lucha por alcanzar objetivos que como personas nos proponemos a alcanzar y satisfacer las necesidades planteadas ante una necesidad que sea de

nuestro interés dentro de nuestro comportamiento relacionado con el trabajo” (p. 7)

Bajo esta mirada, Veliz (2016) menciona que:

“Cuando no hay motivación en los docentes que laboran en el centro educativo, no se cumplen los objetivos del colegio ni se aplican los valores viéndose afectado los estudiantes como también los padres que buscan calidad de aprendizaje de sus hijos, afectará por la insatisfacción de educación que reciben sus hijos viendo como una mala inversión y quedando como un servicio mal prestado ante la sociedad, sabiendo que la mejor publicidad que se puede dar el centro educativo son los mismo clientes.” (p. 17)

En relación al plano laboral y profesional de los docentes y el el clima laboral es un problema latente en cada institución tanto a nivel nacional como internacional, por ello, existe un constante interés en investigar y conocer su naturaleza con la intención de proponer alternativas que mejoren esta problemática y generen mayor tranquilidad en los docentes, motivación laboral y por ende, un mejor desarrollo en el clima laboral. Por ejemplo, a nivel internacional diversos autores han investigado factores que inciden en los climas institucionales. Alcalá (2011) estudió el clima organizacional y laboral de una institución superior, Sacca (2010) estudió la relación entre el clima institucional y el desempeño académico de los docentes de los centros de Educación Básica, en San Martín de Porres (Perú). Por otro lado, en Ecuador, Uría (2011) realizó un estudio en el cual se analizó la incidencia del clima organizacional en los desempeños de los trabajadores, al menos un 20 % de los resultados fueron atribuidos a factores motivacionales. De igual manera todos estos estudios ponen

en manifiesto la importancia del clima laboral en relación con otros factores que forman parte de la vida laboral en una institución.

Por otro lado, según lo que menciona Mejia (2014) desde los docentes, se menciona que un ambiente o clima complicado de distintas instituciones se debe, en gran manera, por el desempeño y desarrollo de los estudiantes, la falta de compromiso y acompañamiento de administrativos, la inapropiada gestión de los agentes directivos, escaso respaldo en las políticas educativas y la fijación en elementos externos a sí mismo.

De acuerdo a la literatura, el rol del docente es primordial, mayormente si se busca mediante el aprendizaje, potenciar capacidades en el ámbito emocional y habilidades cognitivas que deriven en un aprendizaje independiente y duradero que permita afrontar situaciones y problemas más significativos (García, 2012).

Además de los aprendizajes disciplinares, otros procesos tan importantes y reconocidos en el aula se llevan a cabo, en la relación del profesor con sus estudiantes, lo que convierte en un factor fundamental las habilidades relacionales y motivacionales del docente para un desempeño integral en su labor profesional, donde además de conocimientos académicos, pueda desarrollar estrategias que fomenten una enseñanza de calidad en sus estudiantes, iniciando así un cambio sustancial que permita reflexionar en la manera de entender su rol como docente. Es por esto que se debe procurar mantener una relación saludable entre los profesores y sus estudiantes ya que esto es importante para el desarrollo de las habilidades y la motivación tanto en el docente como en los educando.

Mintrop y Ordenes (2018) mencionan que en la actualidad, la mejora escolar se ha vuelto una preocupación generalizada para gobiernos, administradores escolares y empresas privadas. Políticas gubernamentales, sistemas de inspección de calidad, evaluaciones, carrera docente, apoyo técnico, desarrollo profesional, programas de instrucción y tecnologías de la información, son algunos de los inductores externos que se utilizan para impulsar la mejora

escolar. Junto a ellos, se debe tener en cuenta, también, la existencia de motivadores intrínsecos para el mejoramiento.

De acuerdo a lo que alude Eligeeducar (2016), los establecimientos poseen características propias a las cuales los docentes se ajustan a dichos contextos y cultura para su labor profesional, dichas características podrían influir directa e indirectamente en cómo lleva a cabo la clase y en el nivel de logro que percibe frente a la tarea.

En ese contexto, Mintrop y Ordenes (2018) indican que si se considera que la motivación de los profesores para trabajar en su desarrollo profesional es el núcleo de la mejora, entonces el desafío para los líderes escolares es doble: por una parte, deben movilizar los motivadores intrínsecos para promover el cambio y, por otra, emplear los inductores externos, de modo de reforzar el deseo de los profesores por aprender nuevas ideas y prácticas. Sin embargo, esta labor no es sencilla. La organización del trabajo docente limita severamente la capacidad de los directivos para estimular la calidad de la enseñanza, ya que ellos no tienen acceso directo y continuo a la dinámica del trabajo docente. Incluso, el sistema de monitoreo más sofisticado no puede deshacer el hecho de que los maestros, en su mayor parte, están solos en la sala de clases. Y que, por tanto, son ellos mismos quienes deben sentirse motivados a mantener la inversión de esfuerzo que les significa su trabajo diario.

En relación con lo anterior, Leithwood, Louis, Anderson, & Wahlstrom (2004) mencionan que existen una serie de elementos que son fuentes motivacionales para los docentes. Por ejemplo, tener conciencia de los problemas, incluir buenas prácticas, el deseo de dar el mejor esfuerzo posible, poseer estándares compartidos de calidad entre colegas, persistir en la “prueba y error” de nuevas prácticas, el sentido de autoeficacia o el reconocimiento de parte de estudiantes o apoderados. Los inductores externos debieran estimular o reforzar estas fuentes motivacionales.

Así también, los autores Leithwood, Louis, Anderson, & Wahlstrom (2004), señalan que:

“Para mejorar el aprendizaje y resultados de los estudiantes se debe mejorar el desempeño del profesorado. Dicho desempeño está en función de la motivación y el compromiso, la capacidad o competencia y las condiciones en que trabajan. Si pueden influir menos directamente sobre las competencias docentes, sin embargo pueden ejercer una fuerte influencia en las otras variables (motivaciones y compromisos, condiciones del trabajo docente)”

En relación a lo señalado, Sáenz-López (2016) plantea que es más indispensable la motivación del docente que la del estudiante. Debido a que el profesor es un generador de emociones y dinámicas, por lo que un docente motivado es una pieza fundamental en las reglas de la enseñanza.

En conjunto con todo lo mencionado y de acuerdo a un estudio de Ávalos y Sotomayor (2015) sobre cómo ven su identidad los docentes chilenos, habla sobre la importancia asignada a factores relacionados con la enseñanza como motivo de la elección profesional, es decir los factores que inciden al entrar y desarrollarse dentro de estos en el centro educativo, encontrando así los siguientes elementos.

Ahora bien, Eligeeducar (2016) realizó un estudio donde identificaron una serie de factores en base a las 10 dimensiones investigadas: rutinas, recursos, dinámicas escolares, percepción de las relaciones, apoyo de otros, condiciones laborales, jefatura de curso, motivación o satisfacción laboral, condiciones para una sala de clases ideal y contexto escolar (pagina 5), las cuales fueron agrupadas en 3 elementos.

Tabla 1: Elementos, dimensiones y percepciones de los docentes en relación con la motivación y satisfacción laboral educativa.

Elementos investigados	Dimensiones evaluadas	Percepción docentes
Motivación y satisfacción del docente: ¿qué elementos intrínsecos y extrínsecos influyen mayormente en la satisfacción de los profesores?	Vínculo con los alumnos	Construir un vínculo afectivo con los alumnos sin duda que representaría uno de los más importantes, ya que es la base necesaria para guiar exitosamente sus aprendizajes
	Logros en sala de clases	Logro de ciertas metas u objetivos que se proponen los docentes.
	Reconocimiento profesional	Que se reconozca su aporte a la institución, principalmente de manera simbólica o a través de un refuerzo verbal positivo.
Vínculos con la escuela	Relación y vínculos con directivos	El apoyo de los directivos es fundamental para que el docente se sienta tranquilo y seguro de lo que hace, y pueda transmitir esa sensación dentro del aula a sus alumnos.
	Vínculos entre pares docentes	Es relevante que, más allá de espacios acotados o destinados a cierto grupo de profesores dependiendo del nivel educativo o la asignatura que enseñan, existan lugares comunes que faciliten el conocimiento mutuo y la interacción entre todo el equipo de docentes.

	Vínculo con apoderados y alumnos	En el caso de los apoderados, se observa una prevalencia de mayores complejidades, no obstante esto varía caso a caso dependiendo del compromiso que manifiestan aquellos con el proceso educativo de sus hijos.
Condiciones del contexto	del Uso del tiempo de los profesores	La carencia de tiempo no lectivo, produce en estos docentes la sensación de que no logran avanzar y concretar su trabajo, y en desmedro de su tiempo personal, lo que conlleva además una constante sensación de cansancio.
	Carga laboral	El hecho de que gran parte del tiempo deba ser utilizado para estas tareas en desmedro de la realización de las clases y su preparación, genera una sensación de insatisfacción en los profesores que, además los dispone en una actitud negativa para enfrentar su trabajo.
	Preponderancia a pruebas estandarizadas	Esto incentiva que se ejerciten elementos como la memoria por sobre el razonamiento.
	Desarrollo profesional	Los profesores valoran altamente cuando los directivos depositan confianza en ellos y promueven su desarrollo profesional. El perfeccionamiento, la formación continua, las instancias para generar proyectos con los alumnos y adquirir mayores responsabilidades que permitan ir ascendiendo en su trayectoria laboral son visualizadas como una oportunidad de desarrollo profesional por los docentes.

Fuente: Elaboración propia en base a Elige Educar.

En relación con lo anterior mencionado y su vinculación con el desarrollo de un buen clima laboral, Cassará (2016) menciona que el clima institucional influye en la forma en que se percibe el ambiente que rodea a sus miembros constituyendo el reflejo de los valores éticos, espirituales, académicos, culturales, sociales básicos de la institución, sea pública o privada, e influye en la construcción del espíritu de pertenencia e identidad.

En la misma línea, y a través de lo expuesto por Murillo (2005), Fullan (2003) y Hargreaves (1997) la base de conocimientos de las investigaciones sobre cambio educativo y mejora escolar, muestra que las creencias, sentidos, propósitos, actitudes y disposiciones emocionales de los docentes son el elemento fundamental para el éxito o fracaso de los procesos de mejoramiento implementados en las escuelas.

Es en conjunto con esto, que el proyecto de investigación surge por la necesidad de indagar en la escuela como espacio de subjetivación en la construcción de identidad docente cuyo propósito radica en develar los elementos motivacionales de los docentes que afectan la tarea docente y sus posibles implicancias en el clima laboral de un establecimiento particular subvencionado de Concepción los cuales serán observados durante este proceso investigativo.

1.1 Preguntas de investigación

¿Cuáles son los elementos motivacionales que inciden en docentes de un establecimiento particular subvencionado de la comuna de Concepción?.

¿Cómo la motivación del docente y las relaciones entre pares incide en el Clima Laboral de un establecimiento particular subvencionado de la comuna de Concepción?

1.2 Objetivos de investigación

Objetivo General: Develar los elementos motivacionales que afectan la tarea docente y sus posibles implicancias en el clima laboral de la comunidad educativa.

Objetivo específico nº1: Describir los elementos motivacionales para la tarea docente, desde la percepción de los propios docentes.

Objetivo específico nº2: Identificar los elementos motivacionales internos y externos para la tarea docente desde la percepción de los propios docentes.

Objetivo específico nº3: Vincular los elementos motivacionales con sus posibles implicancias en el clima laboral de la comunidad educativa.

1.3 Premisas

Los docentes poseen elementos motivacionales internos y externos que impactan en la tarea docente y estos a su vez influyen en mejorar el clima laboral del establecimiento educativo.

1.4 Categorías Apriorísticas

1.4.1. Motivación

Robbins (2004) considera que la motivación es un proceso en el cual el individuo realiza esfuerzos por alcanzar metas planteados, dicho esfuerzo está condicionado por las necesidades que se buscan satisfacer.

Además, (Valdés 2010, citado en Gestipolis 2016) plantea que la motivación es:

“Uno de los aspectos psicológicos que se relaciona más estrechamente con el desarrollo del ser humano. La motivación no se caracteriza como un rasgo personal, sino por la interacción de las personas con la situación, por ello la motivación varía de una persona a otra y en una misma persona puede variar en diferentes momentos y situaciones”
(p. 26)

1.4.2. Tarea docente

Álvarez de Zayas (2013) plantea que la tarea docente: "Es la acción del profesor y los estudiantes dentro del proceso, que se realiza en ciertas circunstancias pedagógicas, con el fin de alcanzar un objetivo, resolver problema planteado a estudiar por el profesor".

Según Iglesias M. (1998) esta debe reflejar la acción que se debe dominar como habilidad, el sistema de conocimientos asociado a esta, y las condiciones específicas en que se logran los objetivos.

1.4.3. Elementos motivacionales

Las corrientes científicas definen la motivación como el Conjunto de elementos implicados en la activación, dirección y persistencia de la conducta.

Mendoza (2009) menciona que al definir motivación y sus elementos, estos se concibe como:

“Un fenómeno bastante complejo y colindante con una serie de conceptos como: Interés, Actitud, Aspiración, Rendimiento, etc., con los que está íntimamente ligado y se les llega a confundir. De hecho, esos conceptos son

utilizados como medida indirecta y veces directa, de la motivación". (p.41)

1.4.4. Componentes del clima laboral

Clima Laboral alude a "los factores ambientales percibidos de manera consciente por las personas que trabajan en las organizaciones, los cuales se encuentran sujetos al control organizacional y que se traducen en normas y pautas de comportamiento" Cuadra y Veloso (2007)

Por otra parte, Valdez (2010) define el clima laboral como un fenómeno complejo, dinámico y multidimensional que presenta las siguientes variables:

Diseño y estructura organizacional: el tamaño de la organización conjuntamente con su organigrama y la cantidad de niveles jerárquicos; los puestos de trabajo, su división, cooperación y especialización de las funciones y tareas; la delegación, descentralización y centralización de la autoridad y la toma de decisiones.

El medio ambiente y el entorno en general cuyas incidencias son percibidas por el trabajador ya sea de forma directa o indirecta, posee también repercusión en el comportamiento laboral siendo una característica importante, por su variedad con relación a las distintas organizaciones.

CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

En el presente apartado se da a conocer cada uno de los conceptos de la investigación, definiendo cada uno de ellos en temas y subtemas.

2.1 Motivación

La motivación se puede entender como la razón que mueve a un individuo y que genera una voluntad en sí mismo o en los demás para alcanzar una meta u objetivo. Para Robbins (2004) la motivación es un proceso en el cual cada individuo realiza un esfuerzo por alcanzar las metas de la organización, el cual, dicho esfuerzo está condicionado por la necesidad de satisfacer objetivos individuales, provocando un comportamiento diferente que logra obtener un mejor resultado dentro de los objetivos de una empresa. La motivación general se refiere al esfuerzo que se concentra en metas organizacionales con el fin de reflejar nuestro interés primordial ligado a los sistemas de valores que rige la organización.

Rodríguez, Cabanach, Valle, Núñez y González (2004) definen:

“Motivación viene de motivo, y motivo viene del verbo latino movere, motum, de donde también proceden móvil, motor, emoción, terremoto, etcétera. La palabra designa fuerza motriz: psicología en este caso. Ha sido definida como el conjunto de razones que explican los actos de un individuo, o bien la explicación del motivo o motivos por lo que se hace una cosa... su campo lo forman los sistemas de impulsos, necesidades, intereses, pensamientos, propósitos, inquietudes, aspiraciones y deseos que mueven a las personas a actuar en determinada forma” (p. 16).

Herrera, Ramírez, Roa Herrera (2004) indican que:

“La motivación es una de las claves explicativas más importantes de la conducta humana con respecto al porqué del comportamiento. Es decir, la motivación representa lo que originariamente determina que la persona inicie una acción (activación), se dirija hacia un objetivo (dirección) y persista en alcanzarlo (mantenimiento)” (p.51).

García (2006) define la motivación como el proceso que influye en las conductas que se orientan para lograr una meta u objetivo cuyo propósito es satisfacer una necesidad. La motivación nos permite continuar aun en situaciones complejas.

Sin embargo, al igual que los desafíos y metas que nos proponemos son muy variadas, los tipos de motivación que nos impulsa a lograr nuestros objetivos también lo son.

2.1.1 Motivación docente

En todo ámbito educativo la motivación que presenta el docente cumple un rol importante, pero es en el proceso de enseñanza-aprendizaje en donde esta toma mayor importancia, esto es ya que la motivación dirige todo tipo de comportamiento de los docentes dentro de la sala de clases, y por supuesto de las actividades educativas que se desean realizar. Específicamente, la motivación en el docente lo conduce al desempeño de sus funciones con autonomía, perseverancia, implicación personal, iniciativa y compromiso de cambio hacia el mejoramiento de la calidad de la enseñanza.

Tschannen-Moran y Woolfoolk (2001) declaran que los profesores manejan altos niveles de eficacia tienen un nivel mayor de nuevas ideas y posición adecuada para probar métodos nuevos, planificaciones eficaces y una mayor organización en sus clases y un mayor compromiso en el proceso de enseñanza aprendizaje

Veliz (2016) menciona que “cuando no hay motivación en los docentes que laboran en el centro educativo, no se cumplen los objetivos del colegio ni se aplican los valores viéndose afectado los estudiantes como también los padres que buscan calidad de aprendizaje de sus hijos, afectará por la insatisfacción de educación que reciben sus hijos viendo como una mala inversión y quedando como un servicio mal prestado ante la sociedad, sabiendo que la mejor publicidad que se puede dar el centro educativo son los mismo clientes” (p. 17).

A continuación se presenta una tabla en la cual se pueden observar algunos aspectos que producen satisfacción en la motivación de un docente y, por otro lado se presentan los aspectos que producen desmotivación.

Tabla 1: Aspectos de motivación y desmotivación de un docente

Aspectos de motivación	Aspectos de desmotivación
Trabajando con niños creando una buena relación.	Escasa motivación en los alumnos y actitudes negativas.
Observar que los estudiantes mantengan interés sobre lo que se les enseña.	Falta de apoyo (compañeros, padres, administrativos, etc).
Mantener relaciones positivas entre colegas que sirven de apoyo.	Falta de medios, de ayuda o de colaboración.
Disponer de un ambiente adecuado para el crecimiento personal.	Falta de seguridad ante los retos docentes y los problemas de aula.

Desarrollar el currículum y enseñar la materia de forma adecuada.

Excesivas tareas en tiempos limitados.

Fuente: Elaboración propia, basada en Romero (2009)

2.1.2 Automotivación

Para conocer el concepto de automotivación, este se definirá a partir de diferentes autores.

Gómez, Galiana & León (2000, citado en García y Giménez-Mas, 2010) plantean que la automotivación es una capacidad de realizar cosas por uno mismo, sin necesariamente ser impulsados por otros. Es decir, el docente en este caso debe encontrarse motivado para la entrega de contenidos y además, debe motivar a los estudiantes para que ellos sean partícipes de las actividades que el docente plantee.

Para Varo (2003) la motivación es un proceso interno que apunta a despertar la acción, sosteniendo la actividad en progreso y a su vez regulando el patrón de dicha actividad.

Elidipio (2011) señala que la automotivación es lo que impulsa a una persona de actuar de determinada manera o, por lo menos, origina una propensión hacia un comportamiento específico, o puede ser generado internamente. Es un proceso que conduce a la satisfacción de algo.

Frente a estas definiciones, dichos autores coinciden en que la automotivación es un proceso para llegar a un fin donde debe ser regulado para conseguir lo planeado. En el caso de los docentes la automotivación se origina desde los logros que se obtienen a través de la enseñanza

Por otra parte, Pablo Maella (2015) menciona que:

“Una manera concreta de incrementar nuestra automotivación es tratar de encontrar el significado último de lo que hacemos. Quien busca la relevancia de su trabajo da

mayor sentido a su actividad laboral y facilita así su automotivación. Sin embargo, aquellos que ven su empleo como un mal irremediable carente de misión realizarán sus tareas con el piloto automático puesto y, desde luego, sin ilusión alguna” (p. 7)

En conjunto con lo que señala Santandreu (2011) alguien que sea incapaz de comprender la importancia de la automotivación y que no la aplica acabará siendo como la gran mayoría de personas. Es fundamental que cualquier persona que busque mejorar, dirigir, gobernar y gestionar su vida, necesite automotivarse y entender las consecuencias positivas que ello trae.

Y en complemento a lo anteriormente mencionado, González (2003) determina que un docente motivado resulta esencial para el desarrollo efectivo del proceso de enseñanza-aprendizaje, esto producto del rol que posee dentro de dicho proceso, en el que se encarga de, entre otros, elaborar planificaciones y evaluaciones, resolver conflictos grupales e individuales en su grupo de estudiantes, motivarlos, relacionarse adecuadamente con apoderados, directivos y otros docentes, y aun así, junto con todo ello, tener la disposición para buscar soluciones ante cualquier dificultad que pueda surgir en su labor y ocuparse de su desarrollo profesional.

2.2 Clima laboral

El concepto de clima laboral ha sido ampliamente discutido por diferentes autores, que lo han definido como Litwin y Stringer (2008) “la cualidad o propiedad del ambiente organizacional que es percibida o experimentada por los miembros de la organización y que influye en su comportamiento” (p. 75). Se puede entender que todos los participantes tienen una incidencia, positiva o negativa, dentro de un grupo de personas por lo cual es importante que desde un comienzo

se generen reglas grupales y personales, para lograr un buen ambiente laboral y que rindan adecuadamente.

Igualmente, se habla del clima organizacional que tiene relación directa con el clima laboral. Litwin y Stringer (1968), señalan que el clima organizacional se puede definir como las percepciones directas o indirectas de la gente, sobre un conjunto de propiedades del ambiente laboral en que esas personas trabajan y que se supone influye en sus motivaciones y conductas.

Quinteros, Africano y Faría (2010) señalan que al hablar sobre clima laboral se involucran una serie de elementos que cumplen una función dentro de una estructura organizacional y que influyen en los comportamientos de cada individuo (tamaño de la institución, tipo de liderazgo, comunicación).

Chiavenato (2009) dice:

“El clima organizacional se refiere al ambiente existente entre los miembros de la organización. Está estrechamente ligado al grado de motivación de los empleados e indica de manera específica las propiedades motivacionales del ambiente organizacional. Por consiguiente, es favorable cuando proporciona la satisfacción de las necesidades personales y la elevación moral de los miembros, y desfavorable cuando no se logra satisfacer esas necesidades” (p. 62)

2.2.1. Componentes del Clima Laboral

Salazar, Guerrero, Machado y Cañedo (2009) consideran los siguientes aspectos como los componentes más determinantes del clima laboral:

- Ambiente físico: representa las instalaciones, el equipamiento, el espacio físico de la organización entre otros.

- Ambiente Social: abarca aspectos como los conflictos entre personas o departamentos, estilos de comunicación, etc.
- Características estructurales: lo constituye el tamaño de la entidad, su estructura formal, estilo de dirección.
- Características personales: aptitudes y actitudes.
- Comportamiento organizacional: considera aspectos como la productividad, satisfacción laboral, nivel de rotación, ausentismo.

2.2.2. Ambiente

García (2014) expone que el ambiente donde la persona está inmersa se conforma de elementos circunstanciales físicos, sociales, culturales, psicológicos y pedagógicos del contexto, los cuales están interrelacionados unos con otros (p. 64). Aunado a esto, Duarte (2003) indica que “desde otros saberes, el ambiente es concebido como el conjunto de factores internos –biológicos y químicos– y externos –físicos y psicosociales– que favorecen o dificultan la interacción social” (p. 99).

Coincidentemente, Romo (2012), admite trabajar la temática ambiental desde una posición que integra “variables físicas, humanas, sociales e incluso históricas, necesarias para concebir la idea de un medio ambiente complejo y holístico” (p. 142).

Partiendo de lo expuesto, el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, Ministerio de Cultura de Colombia y Fundación Carvajal (2014) añade, que el ambiente es visto como un espacio enriquecedor para una estrategia educativa, transformándose en un elemento que apoya el aprendizaje. Para lograr que el ambiente sea una estrategia educativa, este, debe ser cambiante y dinámico, ajustándose a las niñas y niños, sus intereses, necesidades, edades, a los adultos y al entorno en el que se desenvuelven.

Herrera (2006) afirma que “un ambiente de aprendizaje es un entorno físico y psicológico de interactividad regulada en donde confluyen personas con

propósitos educativos” (p. 2). Lo que demuestra la importancia de contar con un ambiente educativo que fomente el aprendizaje y el desarrollo integral de los estudiantes.

2.2.2.1 Ambiente físico

Romo (2012) menciona que el ambiente es concebido como los aspectos “físicos, sociales y humanos que configuran el espacio-tiempo en que [el] ser humano vivencia experiencias diversas que le permiten con más o menos facilidad generar aprendizajes que favorecen su desarrollo integral” (p. 143)

En conjunto con lo anterior, Jaramillo (2007) indica que es importante tener en cuenta el espacio y la distribución del mobiliario, ya que estos elementos contribuyen a las relaciones interpersonales que se dan dentro del aula, favorecen la construcción del conocimiento y contribuyen al éxito de las situaciones de aprendizaje y las relaciones sociales (p.2)

Por su parte, Castro y Morales (2015) plantean que:

“La organización de los ambientes educativos va a depender de la creatividad de docentes y estudiantes, así como del presupuesto con el que cuenten; sin embargo, no pueden faltar en la adecuación de los ambientes educativos, los principios básicos de limpieza, orden y belleza. Por ello, es fundamental evitar una formación escolar que atribuya poca importancia a la estética en los procesos de aprendizaje y, por consiguiente, no la reconozca como una necesidad, ni como un derecho de las personas menores de edad y de los adultos que conviven en el aula. En este proceso, el papel del docente resulta esencial, ya que su actitud, comportamiento y desempeño dentro del aula influye en la motivación y construcción del aprendizaje de los estudiantes” (párr. 36)

2.2.2.2 Ambiente social

Un ambiente social según Granada (2001) podría visualizarse como:

“El tipo de interacción que establece un Sujeto Social con otro u otros respecto de ciertas propiedades, características o procesos del entorno y de los efectos percibidos sobre el mismo según roles y actividades desarrolladas por los sujetos. En este sentido, dos grandes dimensiones del entorno aparecen mediando y modificando tal interacción: el espacio y el tiempo” (p. 390)

En este sentido las habilidades sociales son un componente fundamental para lograr un buen clima laboral. Para Gómez, Galiana & León (2000) las habilidades sociales son “Una capacidad para relacionarse con otras personas, ejercitando dotes comunicativos para lograr un acercamiento eficaz” (p. 45)

2.2.2.3 Características estructurales

Para Koontz y Wehrich (1998) la organización se estructura en base a la clasificación e identificación de las actividades solicitadas, la agrupación de las actividades a través de las cuales se obtienen las metas, las atribuciones dadas a un gerente para supervisar y generar coordinaciones estructurales. Lo cual es definido por los autores como «estructura formalizada e intencional de papeles o posiciones de las personas que componen la organización».

Por otro lado, Robbins (1987) indica la estructura de la organización como «el marco de la organización», realizando la siguiente comparación: «si los seres humanos tienen esqueletos que definen sus parámetros, las organizaciones tienen estructuras que definen los suyos»

Para Simon (1991) la estructura de la organización es un «complejo diseño de comunicaciones y demás relaciones existentes dentro de un grupo de seres humanos». (p.)

La Universidad a Distancia de Madrid (2019) en cambio, plantea que la estructura organizativa de la empresa puede ser concebida como la «red de comunicación» o conjunto de unidades o elementos entre los que se transmite información. Para ello, considera tres aspectos fundamentales que estructuran la organización de la empresa o institución.

- Una estructura funcional o conjunto de actividades o tareas diferenciadas y ordenadas para lograr los objetivos de la empresa.
- Una estructura de autoridad que ordena un conjunto de niveles jerárquicos y permite actuar a las personas bajo unos criterios de responsabilidad y de control de sus tareas.
- Una estructura de decisión, por la que cada miembro, según su función y autoridad reconocida, y gracias a la información recibida puede adoptar las decisiones más adecuadas.

2.2.2.4 Características personales

Papalia, Wendkos y Duskin (2009) exponen que el humano es un ser individual e integrado que responde a presiones tanto externas como a elementos internos, es por esto que se define como un ser dinámico. Las presiones internas y externas generan en el individuo una necesidad, la cual se ve ajustada por la fuerza del ambiente, generando en ellos una determinada personalidad.

Según el mismo autor, la personalidad sería la encargada de conciliar las demandas de satisfacción de las necesidades con las exigencias sociales. Así, Méndez (s/a) menciona que el objetivo de la personalidad es saber llevar y manejar tensiones, generar estrategias para alcanzar metas, afrontar conflictos de manera adecuada, sin generar conflicto con las necesidades mas relevantes y adecuar los niveles de metas que permitan aumentar la probabilidad de alcanzarlas. En este sentido, la personalidad cumple la tarea de entregar a las necesidades una expresión aceptada socialmente.

2.2.2.5 Comportamiento organizacional

Los componentes, tales como la satisfacción laboral, productividad, nivel de rotación el ausentismo conforman un determinado clima laboral dentro de una organización, es decir, que el clima laboral depende de la interacción entre las características personales y las organizaciones.

Ahora bien, en cuanto a la importancia del desarrollo de un Clima Laboral, Caligiore y Díaz (2003) enfatizan que:

“La importancia del enfoque del clima laboral residen en el hecho que el comportamiento de un miembro de la organización no es el resultado de los factores organizacionales antes mencionados, sino que depende de la percepción que el individuo tenga sobre estos factores, dicha percepción dependerá de las actividades, interacciones y diferentes experiencias de cada uno de los miembros con la organización” (p.8).

En conjunto con esto, en el clima laboral existe un comportamiento organizacional, es así que Champoux (2011) define que:

“El comportamiento organizacional es el estudio del desempeño y de las actitudes de las personas en el seno de las organizaciones. Este campo centra su análisis en cómo el trabajo de los empleados contribuye o disminuye la eficacia y productividad de la organización” (p.14).

Al analizar el campo este se comprende en tres unidades: el individuo, el grupo se centran en un micro aspecto (nivel individual del empleado) entre ellos se comprenden los rasgos de personalidad individual, las actitudes y motivaciones de los empleados para el trabajo, la conformación de grupos y la toma de decisiones grupales. Dentro de lo global o macro, la perspectiva parte de la organización como unidad de análisis primario.

2.3. Clima laboral docente

El clima laboral u organizacional docente dentro de los establecimientos será distinto entre un colegio u otro, ya que existen diversos factores o situaciones que darán forma o debilitaran este clima dentro de cada organización, esto se debe en parte a la cultura organizacional, entendiendo esta como una variable

independiente que incide en las instituciones que es llevada por cada uno de los integrantes de esta, es decir que cada individuo que entra lleva consigo cada una de las instituciones culturales como es la familia, iglesia, comunidad, educación aportando estas influencias que fortalece la realidad de la propia institución Hatch (1997) (citado en García, 2006). Cada docente debe estar familiarizado con la cultura que presenta el centro educativo en el que se encuentra para que de esta forma pueda realizar su trabajo de una forma armoniosa con el resto, sabiendo cuales son los objetivos del establecimiento (misión y visión) para desarrollar de manera exitosa su quehacer educativo.

De acuerdo a lo que alude Elige Educar (2016), los docentes que trabajan en el sistema educativo, se desempeñan en contextos que son determinados de acuerdo a las características propias de los establecimientos en que ejercen su profesión. Por lo que cada centro educativo cuenta con condiciones específicas y una cultura propia en la que los docentes se ven inmersos y se desarrollan profesionalmente. Estas condiciones que enfrenta diariamente un profesor, podrían influir directa o indirectamente en la forma en que desarrolla sus clases y en la satisfacción que siente frente a su trabajo. Teniendo en cuenta esto no se puede separar el clima organizacional que existe en el interior del establecimiento; considerando al director como el líder que maneja la cultura organizacional de la escuela, expectativas de los profesores hacia sus estudiantes y las relaciones internas, del que existe fuera de él como es el barrio o la comunidad que lo rodea.

Dentro del clima organizacional y laboral inciden ciertos factores, los cuales serán definidos y explicados en los puntos subsiguientes.

2.3.1 Liderazgo

Han sido muchos los autores y estudiosos que han observado y tratado de definir el liderazgo, aun así, Burns 1978 (citado en Guibert, 2010) indica: “El liderazgo es uno de los fenómenos sobre la tierra más observados y menos entendidos” (p. 186)

Cruz 2009 (citado en Argandoña, 2017) por su parte, indica que el liderazgo, es influencia, arte o proceso de influir en las personas para que se esfuercen voluntaria y entusiastamente en el cumplimiento de metas grupales (p. 36). Por lo tanto podemos decir que dicho entusiasmo se relaciona con la intensidad de la ejecución en el trabajo. También con lo que se refleja a través de la experiencia en que los líderes alcanzan sus objetivos mediante la aplicación intensiva de sus capacidades.

En conjunto con lo anterior, Corcega y Subero (2009) definen liderazgo como “la capacidad de dirigir a las personas para lograr las metas deseadas. El estilo de liderazgo (paternalista, autocrático, o participativo) puede que influya en el clima organizacional y por ende en el éxito o fracaso de las empresas.” (p.15).

La Real Academia Española (2014) afirma que líder es la persona a la que un grupo sigue, reconociéndola como jefa u orientadora, también puede ser la persona o equipo que va en cabeza de una competición deportiva.

Según Bryman (1996) el liderazgo es:

“Una connotación orientada a la participación y flexibilidad en la organización. Abandonando la teorías del súper hombre y su fuente de influencia, se centra más en dar significado a la tarea. De este modo, la visión, la cultura y el compromiso pasan a ser sus dimensiones teóricas más esenciales” (p.3).

Los líderes veraces se caracterizan por motivar a sus trabajadores de forma continua además de transmitir su motivación e interes al equipo con la finalidad de conseguir los objetivos planteados por la organizacion que busca incentivar la creatividad, innovación en la tarea que realiza en pro a generar de forma indivual y colectiva un valor agregado.

Siliceo, Cáseras y González (1999) explican que el líder es el constructor de la cultura organizacional, entendida como el conjunto de valores, tradiciones, creencias, hábitos, normas, actitudes y conductas que le dan sentido a una organización para lograr sus objetivos económicos y sociales (p.494). De este modo, entendemos que el/la líder será el principal interesado en que la organización cumpla sus objetivos.

Por otro lado, Human y Partners (2013) comprenden el liderazgo como el ejercicio de las cualidades de líder, que conlleva un comportamiento determinado para influir en la conducta de otras personas, o bien a cambiarla para alcanzar los objetivos de la organización.

En definitiva, en base a las definiciones antes mencionadas se entiende que el liderazgo lo ejerce la persona que tiene el poder de influenciar a un grupo determinado, cuyo objetivo apunta a alcanzar metas. El líder tiene la misión de motivar a su equipo para alcanzar dichas metas.

En las últimas décadas han surgido nuevas ideas en relación al liderazgo o modelos de liderazgos que son dignas de consideración. Por ejemplo, entre las más relevantes se destacan las aportaciones siguientes:

- Salazar (2006) manifiesta que el liderazgo transformacional va más allá de modelos técnicos, racionales y jerárquicos, apuntando hacia enfoques que contemplen facetas culturales, morales. El líder transformacional trabaja en reconocer y potenciar a sus miembros de la organización, cultivando una visión que dé sentido y significado a los propósitos organizativos.

- Conley y Goldman (1994) desarrollan la idea del líder educativo como:

“Gestor de la energía flotante dentro de la escuela y utilizan el término de liderazgo facilitador. Según estos autores, el liderazgo facilitador incluye comportamientos que ayudan a

la organización a cumplir metas que deben ser compartidas, negociadas o complementadas” (p.238).

- Bryman (1996) habla del liderazgo disperso o distribuido como el liderazgo que se encuentra disperso entre los distintos integrantes del equipo. Es decir, puede atribuirse tanto a un solo individuo como a un grupo de ellos.
- Goleman (2002) menciona el liderazgo resonante como un liderazgo que se conecta con los sentimientos de las personas y los dirige de manera positiva. Para ello plantea que la capacidad de relacionarse, de hacerse escuchar y de sentirse a gusto consigo mismo: ese es el tipo de facultades que constituyen la diferencia crucial.

Chopra (2005) afirma que:

“Se aprende a ser un líder siendo catalizador del cambio y la transformación. Los grandes líderes responden con creatividad, visión y sentido de la unidad, sin importar la magnitud del problema. La inspiración y la unidad del grupo se logran al comprender las jerarquías de necesidades. Los grandes líderes están en contacto con todos los niveles de la experiencia humana” (pp. 24-25).

2.3.2 Trabajo en equipo

En cuanto a la definición Landy y Conte (2005), determinan que es el conjunto de dos o más individuos que se relacionan, son interdependientes y que se reúnen para conseguir objetivos específicos, en donde los equipos de trabajo existentes deben de pasar por una evolución o una secuencia básica llamada modelos, varios de estos modelos de equipos deben realizar tareas específicas en un tiempo determinado, pero muchos otros siguen un esquema diferente de

acuerdo a seguridad, estatus, autoestima, afiliación, poder y consecución de metas.

Robbins y Coulter (2007) indican, que se trata de un grupo donde sus miembros trabajan intensamente en un objetivo común y específico, donde dan uso a su sinergia positiva, responsabilidad mutua e individual, y destrezas complementarias.

El desarrollo de los equipos es un proceso dinámico y la mayoría se encuentran en un estado continuo de cambio, aunque los grupos quizá nunca alcancen una estabilidad completa, existe un patrón general que describe cómo evoluciona la mayoría de ellos. Esta evolución se divide en formación, tormenta, establecimiento de normas, desempeño y suspensión (Robbins y Coulter, 2007).

Hernández (s/a) afirma que las organizaciones están compuestas por un grupo de personas, las cuales, deben trabajar en pro de un objetivo final previamente planificado. Por lo tanto, "El trabajo en equipo es un conjunto de personas que cooperan para lograr un solo resultado general". En los equipos de trabajo, establecen una serie de reglas que permiten tener claros los comportamientos y roles de los miembros, estas ayudan a cada individuo integrarse con los demás y responder apropiadamente causando una fuerza que integra al grupo y su cohesión se traduce en la colaboración y el sentido de pertenencia al interior y exterior del mismo compartiendo valores, actitudes y normas de conducta.

De acuerdo con lo expuesto por Aguilar (2016) el trabajo en equipo permite conocer las habilidades y conocimientos de cada integrante. Esto se debe a la acción en conjunto, ya que los integrantes se conocen al interactuar y esto permite lograr los objetivos planteados por la organización.

Según Gómez y Acosta (2003) una de las condiciones de trabajo de tipo psicológico que más influye en los trabajadores de forma positiva es aquella que permite que haya compañerismo y trabajo en equipo donde se desempeñe la persona, ya que el trabajo en equipo puede dar muy buenos resultados; debido a

que normalmente estimula el entusiasmo para que salgan bien las tareas encomendadas.

2.4 Dificultades del Clima laboral Docente

Dentro de las dificultades que se generan dentro de un ambiente laboral, específicamente en el contexto docente, se aprecia más comúnmente los siguientes:

2.4.1 Incidentes críticos

Bilbao y Monereo (2011) plantean que un incidente crítico es un suceso acotado en el tiempo y el espacio que, al superar un determinado umbral emocional del profesor, pone en crisis o desestabiliza su propia identidad profesional y su relación con el entorno laboral. Para Navarro, López y Barroso (1998) los incidentes críticos son situaciones significativas que ponen al docente en una situación desestabilizante, impactando en los planos cognitivo, social y emocional.

De acuerdo con lo que señalan Monereo, Weise y Álvarez (2013) Los incidentes críticos son una clase especial de contingencias, que combinan un hecho inesperado con una falta de control emocional, que dado en condiciones determinadas afectan el desempeño de quien las experimenta, desencadenando una desmotivación de su labor profesional.

Incluso, estos incidentes críticos superan sus mecanismos de defensa y autocontrol, estremeciendo, muchas veces negativamente, su identidad profesional (Butterfield et al. 2005, citado en Bilbao y Monereo, 2011). De este modo, quien sufre esta situación, disminuye su capacidad de participación, generando desmotivación laboral y en algunos casos, estrés y ausencia laboral.

Para evitar estas situaciones y en mayor medida un abandono laboral, algunos autores proponen protocolos para abordar estos incidentes críticos.

2.4.2. Estrés Docente

Las características propias del trabajo del profesor y las demandas que lleva consigo, las actividades a realizar dentro del curso académicos y los ajustes dentro del aula producen que los docentes se encuentren estresados a lo largo del año escolar. Silla (2001) menciona que el estrés inicia dentro de un estado ambiental o personal que incide sobre la persona planteándose demandas o exigencias que no puede atender o controlar, fijando esta falta de dominio una amenaza para la misma. De esta forma la Dirección del trabajo (2001) reafirma lo descrito anteriormente mencionando que el estrés de origen laboral se experimenta cuando los requerimientos del ambiente de trabajo supera la capacidad de los laboriosos para hacer frente o dominar dicha situación.

En concordancia a lo planteado por Silla, Moriana y Herruzo (2004) sostienen que “Todos los factores relacionados con la sobrecarga laboral están íntimamente relacionados con el cansancio emocional. Los trabajos administrativos que cada vez más desarrolla el profesor y los conflictos de rol también provocan un aumento en los niveles de estrés” (p.603).

Cuando los estímulos, condiciones o situaciones laborales generan estrés en una organización escolar empiezan a tener efecto en la personalidad de un profesor se podría llegar a decir que comienza el desarrollo del malestar docente.

Vinicia y Alvaran (2004) (citado en Cevallos, 2014) mencionan que el Síndrome de Burnout se reconoce como:

“Una fatiga laboral o un desgaste profesional que se caracteriza por un estado de agotamiento intenso y persistente, pérdida de energía, baja motivación y extrema irritabilidad, tanto en el medio laboral como en el familiar, así como enojo, agresividad y desmoralización, causados por problemas del trabajo o del hogar” (p. 7)

Lo que indica Bustamante, Bustamante, González y Bustamante (2016) un profesor que presente el síndrome de Desgaste Profesional o más conocido como el síndrome Burnout, sólo quiere que llegue lo antes posible la hora de término de su jornada laboral para irse del establecimiento, esto ocurre porque no encuentra motivaciones en su trabajo y considera que nadie, ni sus propios pares, valoran el trabajo que realiza. Cuando un docente presenta el síndrome, se puede advertir una pérdida del compromiso que presentaba con el trabajo. Esta situación desgasta de tal manera al sujeto que lo padece llegando al punto en donde su autoestima se ve afectada y mantiene una actitud fría e impersonal hacia sus estudiantes, esta conducta puede llegar a afectar la calidad del quehacer educativo en el establecimiento, llevando consigo una baja en el rendimiento productivo de esta misma.

CAPÍTULO III MARCO METODOLÓGICO

3.1. Enfoque de la investigación

Este estudio se desarrolló bajo un enfoque cualitativo. Respecto a este modelo, Araneda (2008) afirma que la investigación cualitativa centra su objeto de estudio en el sujeto y su contexto, interpreta los fenómenos usando preferentemente procedimientos observacionales con la finalidad de comprender la vida del sujeto, un aspecto de su vida o una etnia determinada, forma particular, sin necesidad de buscar ampliar sus conocimientos con otros sujetos o grupos. (p. 21)

Según Pérez (1994) el conocimiento en la investigación cualitativa privilegia la recogida de datos que proporcione la mayor intersubjetividad al momento de explorar la realidad generando datos descriptivos desde la misma información entregada por los sujetos, orientando el estudio de lo particular a lo concreto

De acuerdo a lo anterior, esta investigación busca develar los elementos motivacionales que afectan la tarea docente y sus posibles implicancias en el clima laboral de la comunidad educativa.

3.2 Tipo de estudio y su diseño

En correspondencia con los objetivos de esta investigación, el estudio que la llevará a cabo es un estudio de caso instrumental. Stake (1994) define el caso instrumental como un método empírico de indagación que estudia un fenómeno en su contexto real, por lo que el investigador tiene la posibilidad de conocerlo de forma más amplia a partir del caso utilizado en el estudio (p.6).

El estudio de caso como método de investigación es pertinente para la presente investigación, puesto que como lo menciona Pérez Serrano (Citado en Álvarez y San Fabián, 2012), su objetivo básico es comprender el significado de una

experiencia, que en este caso, corresponde a las experiencias que viven los docentes bajo sus percepciones acerca de los agentes motivacionales y su influencia en el clima laboral

3.3. Informantes claves

Para esta investigación, la selección de los informantes resulta un aspecto esencial y para ello se establecieron distintos criterios y requisitos específicos que cumplan todos los participantes del estudio.

Rodríguez et al., (1996) define la selección de informantes como “una tarea continua en la que se ponen en juego diferentes estrategias conducentes a determinar cuáles son las personas o grupos que, en cada momento del trabajo de campo, pueden aportar la información más relevante los propósitos de la investigación”(p.7).

En este estudio en particular se consideraron y definieron un conjunto de criterios de selección de docentes informantes sobre aquellos elementos que afectan en la tarea docente y su vinculación con el clima laboral dentro de una comunidad educativa.

Los docentes informantes pertenecen a un establecimiento particular subvencionado, el cual tiene un curso por nivel, desde pre-kinder a cuarto medio y posee una jornada completa desde tercero básico. Existe una matrícula aproximada de 500 alumnos, con un promedio de 40 alumnos por curso. El colegio posee una gran cantidad de talleres JEC para los estudiantes, los cuales están distribuidas en sus propias aulas: Aula-Taller Comunicación, aula-Taller Habilidades Comunicativas, aula-Taller Matemática, aula-Taller Habilidades Matemáticas, aula-Taller Computación, aula-Taller TIC y Ciencias Integradas , aula-Taller Música y Deportes Básicos.

A continuación, se describen los criterios que se consideraron:

- Profesores de Educación Básica con mención, de un establecimiento particular subvencionado de la comuna de Concepción.
- Profesores de Educación básica con 7 años de experiencia, en un establecimiento particular subvencionado de la comuna de Concepción.
- Profesores de Educación básica con cargo administrativo y jefatura, en un establecimiento particular subvencionado de la comuna de Concepción.
- Profesores con grado de experto en la evaluación docente, en un establecimiento particular subvencionado de la comuna de Concepción.
- Profesores de educación básica ejerciendo en segundo ciclo de educación básica, dentro de un establecimiento particular subvencionado de la comuna de Concepción.
- Cuerpo técnico del establecimiento (psicóloga, asistente social, coordinadora convivencia escolar) pertenecientes a un establecimiento particular subvencionado de la comuna de Concepción.

3.4. Muestreo cualitativo

Una vez establecidos los criterios de selección, se optó por el desarrollo de un tipo de muestreo denominado caso típico-ideal. Según Rodríguez (1996) este se caracteriza por desarrollar un perfil con atributos esenciales de un sujeto construido por el investigador para determinar el caso mejor, permitiendo considerar la interrelación de un gran número de rasgos entre unas cuantas personas (p. 137). De acuerdo a lo mencionado, el caso típico ideal para esta investigación corresponde a establecer ciertos criterios específicos para idear el campo investigativo dentro de un establecimiento particular subvencionado considerando para nuestra muestra cuatro docentes (3 mujeres y 1 hombre) participantes en la entrevista semiestructurada y tres profesionales de la educación (grupo focal). El grupo focal se consideró con el fin de ampliar la

mirada y la percepción de otros docentes cuya principal labor es participar activamente en la convivencia escolar del establecimiento. Al considerar a los participantes del grupo focal, se considera también actores fundamentales en el proceso técnico y administrativo del establecimiento y sus percepciones sobre el clima laboral entre docentes. Así, se logra un entendimiento más profundo de los resultados obtenidos anteriormente y se puede establecer una comparación con las respuestas de los diferentes docentes.

Este enfoque por lo tanto, nos entrega información importante, puesto que permite profundizar el objeto de estudio, por una parte sus pensamientos, su opinión como fuente importante en la investigación, además, su actuar en el contexto donde deben desarrollarse como docentes y los factores que influyen en la relación con sus pares.

3.5. Técnicas de producción de datos

Para la producción de datos se utilizaron dos estrategias, por una parte, la entrevista semiestructurada y también, se desarrollaron grupos focales.

Para Araneda (2008) En la investigación cualitativa el dato “está constituido por palabras escritas en un texto que dan lugar a cuerpo y que son fruto de las observaciones, entrevistas y documentos relevantes que se encontraron en la ida al campo investigativo” (p. 94)

3.5.1. Entrevista semiestructurada

En esta investigación, esta técnica permitió recoger los significados y experiencias de los profesores formadores en educación básica en relación a la percepción docente acerca de los elementos motivacionales que afectan la tarea docente y su posible vinculación con el clima laboral.

3.5.2. Grupo Focal

El grupo focal se realizó bajo una entrevista realizada a tres profesionales que conforman el equipo técnico de un establecimiento particular subvencionado en la comuna de Concepción (psicóloga, asistente social y coordinadora de convivencia escolar) con el propósito de recopilar información relevante sobre la percepción de los profesores acerca de los elementos motivacionales que afectan la tarea docente y su posible vinculación con el clima laboral.

El propósito de esta estrategia fue crear un espacio de debate colectivo entre los agentes de la educación seleccionados. Bajo esta instancia se recabaron datos de índole cualitativos a raíz de sus comentarios en relación a las apreciaciones e inquietudes frente a los agentes motivacionales que inciden en la tarea docente y su implicancia con el clima laboral.

Con respecto a lo anteriormente señalado, Gibb (1997) (citado en Bonilla-Jiménez, 2017) señala que el propósito principal del grupo focal es:

“Hacer que surjan actitudes, sentimientos, creencias, experiencias y reacciones en los participantes; esto no sería fácil de lograr con otros métodos. Además, comparados con la entrevista individual, los grupos focales permiten obtener una multiplicidad de miradas y procesos emocionales dentro del contexto del grupo” (p. 52)

3.6. Análisis de los datos

En cuanto al análisis de datos, Rodríguez (2003) menciona que los datos al provenir de diversas fuentes requieren del análisis para generar significado a la información recopilada, generar conexiones entre las fuentes con el fin de obtener resultados.

Para obtener los resultados de esta investigación, la técnica utilizada para el procesamiento de datos es el Análisis de Contenido, apoyada en el uso de

software word, a través de matrices de análisis que facilitó la codificación de los datos.

Para el análisis de datos en esta investigación nos guiamos a partir de los supuestos planteados por Miles y Huberman (1994) (citado en Rodríguez, et al., 2005) quienes plantean tres aspectos claves en el análisis de datos cualitativos:

- 1.- Reducción de los datos
- 2.- Disposición y transformación de los datos
- 3.- Obtención de resultados y verificación de conclusiones

3.7. Descripción del Plan de Análisis.

3.7.1. Reducción de Datos.

Durante el estudio cualitativo, el investigador recopila gran cantidad de información referente a la realidad a la que apunta su trabajo. La primera tarea que debe realizar para el manejo de la información es la reducción de datos, vale decir, en simplificar y resumir la información seleccionada para hacerla más manejable. Entre las tareas de reducción de datos cualitativos, posiblemente la más representativa y la utilizada en esta investigación fue la categorización y codificación (Rodríguez, 1999).

En esta primera instancia se realizó la producción de datos, desde un enfoque cualitativo, resultado de la revisión de las entrevistas semiestructuradas y grupo focal. A partir de la lectura de los documentos primarios señalados surgieron 70 unidades de significado asociado a la percepción de los profesores acerca de los elementos motivacionales que afectan la tarea docente y su posible vinculación con el clima laboral. Estas unidades de significado se agruparon en 38 códigos.

3.7.2. Disposición y transformación de los datos.

En esta fase cuando se categoriza, se colocan diferentes unidades de datos bajo el mismo tópico o concepto teórico (Rodríguez, et al., 1999). Los datos en la investigación cualitativa se presentan desordenados, es necesario ordenarlos dándoles un sentido. Miles y Huberman (1994, citados por Rodríguez, et al., 1999), proponen diferentes procedimientos como por ejemplo las matrices (tablas de doble entrada que albergan diferentes tipos de información).

El segundo nivel de análisis es el proceso de asociación de las unidades de significado en torno al objeto de estudio de la investigación. Utilizando el criterio de frecuencia de las unidades de significado y el objeto de estudio se definió la información inductiva mediante categorías y subcategorías, que colaboran en una aproximación interpretativa y comprensiva acerca de la percepción de los profesores acerca de los elementos motivacionales que afectan la tarea docente y su posible vinculación con el clima laboral.

3.7.3. Obtención de resultados y verificación de conclusiones

Las conclusiones habitualmente son los resultados, los productos de la investigación y la interpretación que se hace de ellos (Rodríguez, et al., 1999). Las conclusiones son proposiciones en las que se recogen los conocimientos adquiridos por el investigador en relación al problema estudiado. Estas conclusiones no se circunscriben a ningún momento particular de la investigación. Es importante, por último, que los hallazgos deben ser contrastados con otros estudios y marcos teóricos generando informes narrativos.

De este modo la obtención de resultados se realizó bajo la interpretación de datos ya categorizados y codificados. Una vez categorizados los datos, se interpretan, con el fin de darle sentido a aquellas respuestas obtenidas al momento de recopilar la información que es necesaria. Las conclusiones que se

obtienen, finalmente son verificadas con el propósito de asegurar que los datos conseguidos tengan relación con lo que se espera de la investigación.

3.8 Triangulación

Responde a la transcripción textual de las entrevistas y grupos focales para respaldar los significados e interpretaciones presentadas en los resultados de este estudio. Dicha transcripción fue realizada en base a la aplicación de entrevistas individuales grabadas a 4 profesores de Educación Básica y cuerpo técnico participante en grupo focal (según los criterios de selección como informantes claves), mencionados anteriormente, de un establecimiento educacional particular subvencionado de la comuna de Concepción.

Denzin (1970) define la triangulación en investigación como “la combinación de dos o más teorías, fuentes de datos o métodos de investigación en el estudio de un fenómeno singular”. Es decir, se refiere a la combinación de estos tipos de triangulación como triangulación múltiple. Para esta investigación se utilizó la triangulación de información para lograr contrastar diversos autores con la información recopilada. De esta forma podemos verificar la información mediante la interpretación de los datos por medio de la triangulación, de esta forma podremos conocer las respuestas de los diferentes profesores de educación básica acerca de los elementos motivacionales que inciden en la tarea docente y como esto a su vez podría resultar vinculante con el clima laboral. Otro tipo de cruce de información será la triangulación entre las diversas fuentes de información, permitiendo reunir la información obtenida mediante las entrevistas y grupos focales.

CAPÍTULO IV: ANÁLISIS DE DATOS Y RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

4.1. Frecuencias y definición de códigos

A continuación se presenta los datos recopilados a partir de la información obtenida a través de 4 entrevistas semiestructurada y 1 grupo focal, en las cuales surgieron 70 unidades de significado asociado a la percepción de los profesores acerca de los elementos motivacionales que afectan la tarea docente y su posible vinculación con el clima laboral. Estas unidades de significado se agruparon en 38 códigos. (ver tabla 4.1)

Tabla 4.1 Frecuencia y definición de códigos

Código	Abreviatura	Descripción	Frecuencia
Vocación Docente	VD	Se refiere a la dedicación con la que ejerce su profesión	3
Motivación Intrínseca	MI	Se refiere a los elementos de carácter personal que generan automotivación en el docente.	3
Motivación Entre Pares	MEP	Se refiere a la motivación que tiene el docente sobre sus pares y cómo repercute en el clima laboral.	2
Afrontar Situaciones Conflictivas	ASC	Se refiere a la capacidad del docente en resolver situaciones conflictivas.	2
Valoración de los Estudiantes	VE	Se refiere a la valoración por parte de los estudiantes en sus desempeños.	2
Reconocimiento de los pares	RP	Se refiere al refuerzo positivo recibido por parte de sus pares.	2
Pertenencia al Clima Laboral	PCL	Se refiere al impacto que produce el clima laboral en su relación con el medio social y personal.	3
Condiciones para un buen clima laboral	CBCL	Se refiere a los componentes necesarios considerados por el docente para generar un buen clima laboral.	6
Influencia de estudiantes y apoderados	IEA	Se refiere a la influencia que tienen los estudiantes y apoderados en los niveles de motivación del docente.	5

Resolución de Conflictos	RC	Se refiere a las estrategias a utilizar para resolver distintas situaciones.	4
Estabilidad Laboral	EL	Se refiere a las condiciones de trabajo que ofrece el cuerpo directivo hacia los docentes.	8
Apreciación entre los docentes a los cursos	ADE	Se refiere a las opiniones emitidas por los docentes a los diferentes cursos del establecimiento.	5
Requerimiento de un espacio físico	REF	Se refiere a las necesidades de espacio físico que requiere el docente para su ejercicio laboral.	7
Participación Activa de Apoderados	PAA	Se refiere a la incidencia que tiene la participación de los apoderados en los docentes.	6
Intervención Docente en Estudiantes	IDE	Se refiere a la intervención que realiza el docente frente a situaciones conflictivas entre estudiantes.	2
Modelos Directivos	MD	Se refiere a la orientación y guía que generan los directivos en el quehacer docente.	2
Proyección Docente en Estudiantes.	PDE	Se refiere a la imagen que proyecta el docente hacia sus estudiantes.	2
Disposición Laboral	DL	Se refiere al querer, a la voluntad del docente por querer hacer propuestas de mejora.	3
Dificultades del Ambiente Laboral	DAL	Se refiere a las condiciones del ambiente que influyen en el desempeño laboral.	3
Apoyo a un Buen Clima Laboral	ABCL	Se refiere al aporte que genera el docente para desarrollar un buen clima laboral.	3
Perfil Docente	PD	Se refiere a las proyecciones que tiene el establecimiento hacia el rol que debe tener el docente.	2
Comunicación entre Docentes	CED	Se refiere al grado de comunicación que tienen los docentes en relación a los tiempo y espacios de diálogo que se dan entre jornadas laborales.	8
Valoración hacia los Directivos	VHD	Se refiere a la opinión que tienen los docentes sobre la gestión directiva.	3
Organización de la Tarea Docente	OTD	Se refiere a la adecuación de los tiempos y a la organización del quehacer docente	2
Relación Laboral	RL	Se refiere a la relación existente entre pares.	2
Disposición Laboral	DL	Se refiere a la actitud con la que asume la jornada laboral.	2

Crisis Personales	CP	Se refiere a las situaciones internas propias del ser humano.	2
Factor Económico	FE	Se refiere al sueldo como un factor relevante dentro de la motivación del docente.	2
Gestión de Protocolos	GP	Se refiere a cómo se establecen los estatutos del establecimiento frente al desarrollo de la convivencia escolar.	2
Disponibilidad de Recursos	DR	Se refiere a si existen o no recursos que faciliten el trabajo educativo.	2
Entrega de Valores	EV	Se refiere a la formación que entrega el docente en lo actitudinal y valórico.	1
Funciones Directivas	FD	Se refiere a la participación activa de los directivos del establecimiento.	2
Compromiso de los Padres	CP	Se refiere al compromiso que tiene el apoderado en el proceso de enseñanza.	1
Crecimiento del Estudiante	CE	Se refiere a la evolución de los estudiantes en lo académico y lo personal.	1
Imagen Personal	IP	Se refiere a la proyección que genera el docente frente a los demás y a su disposición.	1
Atribuciones Laborales	AL	Se refiere a los alcances y decisiones que se les atribuye a los docentes.	1
Presión Administrativa	PA	Se refiere al control administrativo por parte de los agentes directivos.	1
Tiempo Administrativo	TA	Se refiere a los tiempos asignados para las tareas administrativas del docente.	1

4.2. Disposición y transformación de datos

En este segundo nivel de análisis se realizó el proceso de asociación de las unidades de significado en torno al objeto de estudio de la investigación. Utilizando el criterio de frecuencia de las unidades de significado y el objeto de estudio se definió la información inductiva mediante categorías y subcategorías, que colaboran en una aproximación interpretativa y comprensiva referente a la percepción de los profesores acerca de los elementos motivacionales que afectan la tarea docente y su posible vinculación con el clima laboral.

4.2.1. Categorías y Subcategorías

Categoría 1: Motivación

Subcategoría 1: Motivación Personal

Código	Descripción	Frecuencia	Cita
Vocación Docente	Se refiere a la dedicación con la que ejerce su profesión	3	“muchos años atrás podía haber tomado la decisión de no haber estado ejerciendo mi profesión y haber estado trabajando en otro lugar y a lo mejor mi sueldo habría sido mayor y mi tiempo de entrega al trabajo habría sido menor pero mi vocación es mayor.” (E2)
Motivación Intrínseca	Se refiere a los elementos de carácter personal que generan automotivación en el docente.	3	“no puede esperar que esa motivación a ti te motive, en lo personal siento que eso tiene que ser un plus, uno tiene que venir automotivado para recibir todo lo positivo”. (E3)
Imagen Personal	Se refiere a la proyección que genera el docente frente a los demás y a su disposición.	1	“Es muy importante porque va a depender de cómo nosotros lo enfrentamos, como emocionalmente podemos hacer reparo en nosotros mismos, creo que primero debemos mirarnos a nosotros mismos y luego tratar de mirar al resto y ver si es que se puede mejorar.” (E1)

--	--	--	--

Categoría 2: Tarea Docente

Subcategoría 1: Motivación laboral y profesional

Código	Descripción	Frecuencia	Cita
Reconocimiento de los pares	Se refiere al refuerzo positivo recibido por parte de sus pares.	2	"cuando el gabinete técnico te destaca porque tú realizaste una buena actividad eso también es bastante importante y cuando también se te reconoce el refuerzo positivo de parte de tus propios colegas" (E1)
Comunicación entre Docentes	Se refiere al grado de comunicación que tienen los docentes en relación a los tiempo y espacios de diálogo que se dan entre jornadas laborales.	8	"Yo siento que es buena, a lo mejor falta un poco más de comunicación porque no tenemos los espacios porque siempre nosotros tenemos un gran cáncer que es el tiempo siempre estamos topados por el tiempo" (E1)
Tiempo Administrativo	Se refiere a los tiempos asignados para las tareas administrativas del docente.	1	"muchas veces no puedes cumplir con una planificación porque estás atrasada en la anterior y no puedes avanzar y muchas veces eso no se entiende, se apegan a la medición externa y se le da prioridad a eso y no al logro de los aprendizajes." (E2)
Valoración de los Estudiantes	Se refiere a la valoración por parte de los estudiantes en sus desempeños.	2	"los niños en realidad valoran lo que uno hace cuando uno ve fruto en sala, nosotros los logros son fáciles de observar". (E1)
Organización de la Tarea Docente	Se refiere a la adecuación de los tiempos y a la organización del quehacer docente	2	"ser sistemático con tus tareas porque, bueno todos los colegios son distintos yo creo que eeh en este colegio en particular, igual hay una distribución del trabajo que de repente eeh se carga a lo administrativo ya, yo creo que pasa también en otros colegios eeh entonces en ese sentido hay que igual ir bien con los tiempos , estar

			ordenados con tus cosas” (E4)
Apreciación entre los docentes a los cursos	Se refiere a las opiniones emitidas por los docentes a los diferentes cursos del establecimiento.	5	”trato de no estigmatizar porque uno siempre pregunta que tal son los cursos y resulta que te entregan una percepción que puede llegar a ser una realidad totalmente distinta a lo que yo veo.” (E3)
Atribuciones Laborales	Se refiere a los alcances y decisiones que se les atribuye a los docentes.	1	“atribuciones que podamos tomar, decisiones que podamos tomar, que se considere al profesional como una persona que también presenta dificultades, como una persona que también de repente está un poco desmotivada y que se le pueda ayudar para mí eso es como lo importante” (E1)
Tiempo Administrativo	Se refiere a los tiempos asignados para las tareas administrativas del docente.	1	“muchas veces no puedes cumplir con una planificación porque estás atrasada en la anterior y no puedes avanzar y muchas veces eso no se entiende, se apegan a la medición externa y se le da prioridad a eso y no al logro de los aprendizajes.” (E2)
Afrontar Situaciones Conflictivas	Se refiere a la capacidad del docente en resolver situaciones conflictivas.	2	“cómo enfrentemos situaciones conflictivas va depender como nosotros nos vamos a motivar” (E1)

Categoría 3: Elementos Motivacionales

Subcategoría 1: Internos

Código	Descripción	Frecuencia	Cita
Crisis Personales	Se refiere a las situaciones internas propias del ser humano.	2	“en la vida hay altos y bajos o una crisis personal me podría generar cierta desmotivación emm siempre van pasando cosas en la vida y a veces es difícil separar esas aguas” (E4)

Subcategoría 2: Externos

Código	Descripción	Frecuencia	Cita
Crecimiento del Estudiante	Se refiere a la evolución de los estudiantes en lo académico y lo personal.	1	“los mismos alumnos , como van evolucionando a través del semestre a cómo llegar en marzo y como terminan en diciembre , igual el ver ese cambio es un factor motivacional” (E4)
Agentes Motivadores	Se refiere a los estudiantes y apoderados como factor principal de mayor o menor motivación.	5	“Los apoderados porque son los más lejanos, luego pondría a mis pares, los directivos” (E1)
Factor Económico	Se refiere al sueldo como un factor relevante dentro de la motivación del docente.	2	“El sueldo no es malo, es como súper conversable, tu puedes hasta llegar a negociar tu sueldo.” (E3)
Participación Activa de Apoderados	Se refiere a la incidencia que tiene la participación de los apoderados en los docentes.	6	“Si mucho, a mí personalmente me encanta que participen los apoderados, primero porque creamos lazos de compromiso entonces ellos se dan cuenta, vivencian lo que están haciendo.” (E1)
Compromiso de los Padres	Se refiere a la evolución de los estudiantes en lo académico y lo personal.	1	“la irresponsabilidad de los padres la falta de comprensión la falta de empatía con el profesional hoy día porque en el ayer no era así. No lo ven como una persona que merece respeto no lo ven como una persona que está haciendo algo por su hijo y simplemente lo desautoriza no lo apoya, no firman comunicaciones, no viene a entrevistas no ponen al día a los niños cuando faltan a clases, cero compromiso.” (E2)

Categoría 4: Componentes del clima laboral

Subcategoría 1: Ambiente físico

Código	Descripción	Frecuencia	Cita
Requerimiento de un espacio físico	Se refiere a las necesidades de espacio físico que requiere el docente para su ejercicio laboral.	7	“Si lo llevamos al aula efectivamente uno va haciendo requerimientos siempre va a depender de la persona que llegue a ocupar ese espacio físico, va a depender de las necesidades que nosotros tengamos y va a depender de cómo nosotros lo solucionamos” (E1)
Disponibilidad de Recursos	Se refiere a si existen o no recursos que faciliten el trabajo educativo.	2	“Sí, porque si no hay los autogeneró y las educadoras que trabajan conmigo engancharon entonces siempre buscamos algo.” (E3)

Subcategoría 2: Ambiente Social

Código	Descripción	Frecuencia	Cita
Pertenencia al Clima Laboral	Se refiere al impacto que produce el clima laboral en su relación con el medio social y personal.	3	“El clima laboral es muy importante porque el clima laboral lo conformamos todos nosotros, no nos podemos desvincular del clima laboral y decir el clima laboral es malo porque nosotros también somos parte de ese clima laboral”.(E1)
Dificultades del Ambiente Laboral	Se refiere a las condiciones del ambiente que influyen en el desempeño laboral.	3	“El ambiente laboral es muy egoísta el rubro y no solamente acá en muchos se da que trabajar con personas no es sencillo, cuando tú tienes ciertas responsabilidades, cuando te involucras mucho tu formación como persona no tanto académica sino tus bases tu crianza tu legado cultural que tú tengas eso influye mucho entonces va a depender de como tú lo presentes vas a tener las respuestas y te vas a enfrentar a conflictos siempre” (E1)

Apoyo a un Buen Clima Laboral	Se refiere al aporte que genera el docente para desarrollar un buen clima laboral.	3	"...de forma solidaria, siendo humana preocupándose del otro apoyando en los trabajo de equipo siendo participativo, creo que de esa manera uno si contribuye a un clima laboral" (E1)
Motivación Entre Pares	Se refiere a la motivación que tiene el docente sobre sus pares y como repercute en el clima laboral.	2	"yo creo que es un pilar fundamental ósea es un factor determinante al momento de que uno pone los pies dentro de un establecimiento y dentro de la sala , la automotivación eeh genera , bueno la percepción a las demás personas incluso en el rostro eeh ya genera un impacto" (E4)
Condiciones para un buen clima laboral	Se refiere a los componentes necesarios considerados por el docente para generar un buen clima laboral.	6	"yo creo que el tema laboral parte por ejemplo con un saludo en las mañanas, en donde tú puedas no solamente llegar a la sala de profesores a compartir notas de los alumnos, sino que también puedas compartir como vienes, el cómo tu estas. Entonces creo que ese es uno de los aspectos positivos." (E3)
Intervención Docente en Estudiantes	Se refiere a la intervención que realiza el docente frente a situaciones conflictivas entre estudiantes.	2	"Dialogando, primero el diálogo, primeramente el que toma el caso es la profesora guía la profesora jefe en este caso y se conversa con los estudiantes, se llega a un consenso y si esto persiste se pide apoyo a orientación a inspectoría y ahí se sigue el conducto regular " (E1)
Relación Laboral	Se refiere a la relación existente entre pares.	2	"si tu solicitas un permiso por algo una visita médica o un trámite está ahí la disposición y esta la disposición del otro colega." (E2)

Subcategoría 3: Características Personales

Código	Descripción	Frecuencia	Cita
--------	-------------	------------	------

Proyección Docente en Estudiantes.	Se refiere a la imagen que proyecta el docente hacia sus estudiantes.	2	"...yo he vivido situaciones en que los niños toman ciertas características de los mismos profesores" (E1)
Entrega de Valores	Se refiere a la formación que entrega el docente en lo actitudinal y valórico.	1	"El deseo de entregar valores de ayudar al niño que hoy día está muy dejado de lado por la familia." (E2)
Resolución de Conflictos	Se refiere a las estrategias a utilizar para resolver distintas situaciones.	4	"En el clima laboral cuando hay algún conflicto o alguna situación yo creo que primero hay que mantener la calma, es lo primero mantener la calma, esperar a que cambie el escenario y luego poder dialogar frente al conflicto que hubo."(E1)
Perfil Docente	Se refiere a las proyecciones que tiene el establecimiento hacia el rol que debe tener el docente.	2	"Existe el perfil docente que te presentan con el contrato, de cómo es el perfil docente de cómo se trabaja en el colegio por lo tanto tú tienes la opción de poder tomarlo o no tomarlo si es que te acomoda o no te acomoda"(E1)
Disposición Laboral	Se refiere al querer, a la voluntad del docente por querer hacer propuestas de mejora.	3	"Va a tener que ver con tu disposición, y con las mejoras que tu quiera hacer" (E1)

Subcategoría 4: Comportamiento Organizacional

Código	Descripción	Frecuencia	Cita
Funciones Directivas	Se refiere a la participación activa de los directivos del establecimiento.	2	"El directivo también gestiona, también es un factor importante de motivación, el directivo es el que tiene que estar funcionando, este colegio de alguna manera es el que tiene que estar atento cuando se presenta un problema, ver cómo solucionarlo" (E4)
Estabilidad	Se refiere a las condiciones de	8	"a ver yo creo que la estabilidad

Laboral	trabajo que ofrece el cuerpo directivo hacia los docentes.		eso es lo más importante para mí, primero en el clima laboral importa la estabilidad, importan también el tema del sueldo”(E1)
Modelos Directivos	Se refiere a la orientación y guía que generan los directivos en el quehacer docente.	2	“ellos son los que nos guían, va a depender de cómo ellos enfrenten los problemas o los conflictos, nosotros vamos a ir asumiendo como es el trabajo entonces ellos son tipo modelo para nosotros” (E1)
Gestión de Protocolos	Se refiere a cómo se establecen los estatutos del establecimiento frente al desarrollo de la convivencia escolar.	2	“A través de la encargada de convivencia, siempre se deriva. Por ejemplo si tienes algún problema, rápidamente se aplica todo el protocolo. El profesor es participe de esto.” (E3)
Valoración hacia los Directivos	Se refiere a la opinión que tienen los docentes sobre la gestión directiva.	3	“El liderazgo de mi establecimiento creo que es óptimo, creo que es una figura observable a diferencia de otros establecimientos y que también se presenta apoyo, existe una persona física que tú puedes dirigirte que puedes conversar que le puedes exponer una situación” (E1)
Presión Administrativa	Se refiere al control administrativo por parte de los agentes directivos.	1	“La falta de la disposición de los directivos, el control en lo administrativo, la presión por el cumplimiento de las planificaciones, lo veo más por la parte administrativa, en cuanto a tiempo de cumplimientos.” (E2)

4.3. Análisis e interpretación de datos

A continuación se presentan los resultados de los análisis y las distintas categorías y subcategorías resultantes de la interpretación de datos.

Categoría 1: Motivación

Subcategoría 1: Motivación Personal

Los docentes manifiestan que la vocación es un elemento primordial para motivarse en su ejercicio profesional, en este sentido, manifiestan que las

decisiones conscientes en términos vocacionales mejoran el compromiso con la práctica profesional.

Por otro lado, los profesores manifiestan que la automotivación ayuda a mantener relaciones positivas con el entorno de trabajo y la proyección emocional frente a sus pares.

“Muchos años atrás podía haber tomado la decisión de no haber estado ejerciendo mi profesión y haber estado trabajando en otro lugar y a lo mejor mi sueldo habría sido mayor y mi tiempo de entrega al trabajo habría sido menor pero mi vocación es mayor.” (E2)

“No puede esperar que esa motivación a ti te motive, en lo personal siento que eso tiene que ser un plus, uno tiene que venir automotivado para recibir todo lo positivo”. (E3)

“Es muy importante porque va a depender de cómo nosotros lo enfrentamos, como emocionalmente podemos hacer reparo en nosotros mismos, creo que primero debemos mirarnos a nosotros mismos y luego tratar de mirar al resto y ver si es que se puede mejorar.” (E1)

Categoría 2: Tarea docente

Subcategoría 1: Motivación laboral y profesional

Los docentes señalan que el reconocimiento por parte de los pares, directivos y administrativos juegan un rol importante al momento de desempeñar la tarea docente, esto debido a que genera mayor motivación tanto laboral como profesionalmente.

Por otra parte, los docentes mencionan que la comunicación es un factor relevante en la motivación laboral, que si bien está presente entre ellos y es positiva, esta se ve afectada por los tiempos disponibles propios del ejercicio docente, ya que ellos señalan que el tiempo es un elemento que en muchas ocasiones carecen, ajustando y priorizando sus tiempos para el cumplimiento y organización de la tarea docente.

“Cuando el gabinete técnico te destaca porque tú realizaste una buena actividad eso también es bastante importante y cuando también se te reconoce el refuerzo positivo de parte de tus propios colegas” (E1)

“Yo siento que es buena, a lo mejor falta un poco más de comunicación porque no tenemos los espacios porque siempre nosotros tenemos un gran cáncer que es el tiempo siempre estamos topados por el tiempo” (E1)

“Muchas veces no puedes cumplir con una planificación porque estás atrasada en la anterior y no puedes avanzar y muchas veces eso no se entiende, se apegan a la medición externa y se le da prioridad a eso y no al logro de los aprendizajes” (E2)

“Ser sistemático con tus tareas porque, bueno todos los colegios son distintos yo creo que en este colegio en particular, igual hay una distribución del trabajo que de repente se carga a lo administrativo, ya, yo creo que pasa también en otros colegios entonces en ese sentido hay que igual ir bien con los tiempos, estar ordenados con tus cosas” (E4)

Categoría 3: Elementos Motivacionales

Subcategoría 1: Internos

Los docentes señalan que existen situaciones internas propias del ser humano que influyen en el ejercicio docente y que estas podrían generar una desmotivación en el desempeño laboral.

“En la vida hay altos y bajos o una crisis personal me podría generar cierta desmotivación, siempre van

*pasando cosas en la vida y a veces
es difícil separar esas aguas” (E4)*

Subcategoría 2: Externos

Los docentes consideran que los apoderados y los estudiantes son agentes motivacionales fundamentales para el proceso educativo. En este caso, afirman que los apoderados tienen una incidencia importante que impacta en el profesor ya sea de manera positiva o negativa.

*“Los apoderados porque
son los más lejanos, luego
pondría a mis pares, los
directivos” (E1)*

En relación a lo anterior, los docentes enfatizan en que la participación activa de los apoderados es un factor gatillante en el éxito que se espera lograr tanto en el ambiente de la comunidad escolar, como en los resultados de los aprendizajes de los estudiantes.

*“Si mucho, a mí
personalmente me encanta
que participen los
apoderados, primero porque
creamos lazos de
compromiso entonces ellos
se dan cuenta,
vivencian lo que están
haciendo.” (E1)*

“La irresponsabilidad de los padres la falta de comprensión la falta de empatía con el profesional hoy día porque en el ayer no era así. No lo ven como una persona que merece respeto no lo ven como una persona que está haciendo algo por su hijo y simplemente lo desautoriza no lo apoya, no firman comunicaciones, no viene a entrevistas no ponen al día a los niños cuando faltan a clases, cero compromiso. ”
(E2)

Categoría 4: Componentes del clima laboral

Subcategoría 1: Ambiente físico

Los docentes manifiestan su conformidad con el ambiente físico del establecimiento. Destacando la infraestructura y los requerimientos físicos para poder desarrollar sus actividades los recursos necesarios para la creación de un buen ambiente laboral. sin dejar de lado la falta de ciertos artefactos que ayudan aún más a lograr este objetivo.

“Sí, porque si no hay los autogenero y las educadoras que trabajan conmigo engancharon

entonces siempre buscamos algo.”

(E3)

“Si, tal vez estamos al debe con la calefacción, en los espacios más grandes como sala de profesores, sala de reuniones. Pero en general cumplen con los requerimientos.”

(E2)

“Siempre hemos tenido buena dependencia, lo que se ha solicitado algo básico como por ejemplo un microondas o un rollo de papel para las manos en ese aspecto no tenemos falencias.” (E2)

Subcategoría 2: Ambiente Social

Los docentes mencionan en ambos casos que la relación entre los colegas debe ser de confianza entre pares, de igual forma generar un ambiente laboral respetuoso y empático en donde pueda haber un momento de diálogo en el cual puedan hablar no solo temas de aula sino que también personal.

“Yo creo que el tema laboral parte por ejemplo con un saludo en las mañanas, en donde tú puedas no solamente llegar a la sala de profesores a compartir notas de los

alumnos, sino que también puedas compartir como vienes, el cómo tu estas. Entonces creo que ese es uno de los aspectos positivos.” (E3)

“También hay que tener buena relación con los colegas si bien no me refiero a tener confianza extrema todos pero sí que exista esa confianza como cuerpo docente” (E4)

Subcategoría 3: Características Personales

Los docentes consideran que su labor es sumamente importante al momento de influir sobre el estudiante de una manera positiva o negativa. Es aquí donde el docente debe saber cómo enfrentarse a sus alumnos, creando respeto, con afecto pero a su vez con autoridad ante todo. Por otro lado el docente tiene consciencia de lo que proyecta a sus estudiantes, por ende, se relaciona en base a la imagen que desea proyectar.

“Los niños toman ciertas características de los mismos profesores yo he evidenciado eso, ya si nosotros comparamos un curso con otro en los recreos se sabe perfectamente qué características tienen” (E1)

“Si, nosotros tratamos de contagiar dando ánimo de ¡vamos que se puede!, y sí, yo siento que soy aporte para un buen clima laboral.” (E3)

“Fomentando el respeto y no imponiendo tu autoridad sino con mucha ternura y con mucha firmeza tratando de llegar a ellos y tratando de modelar el carácter tienes el apego del estudiante” (E2)

“En el clima laboral cuando hay algún conflicto o alguna situación yo creo que primero hay que mantener la calma, es lo primero mantener la calma, esperar a que cambie el escenario y luego poder dialogar frente al conflicto que hubo.” (E1)

“...yo he vivido situaciones en que los niños toman ciertas características de los mismos profesores” (E1)

“El deseo de entregar valores de ayudar al niño que hoy día está muy dejado de lado por la familia.” (E2)

Dentro de las características personales que los docentes deben poseer en su labor profesional señalan las estrategias que deben utilizar para la resolución de conflicto que permita mantener un clima laboral adecuado y una convivencia armónica, tanto entre docentes como con estudiantes. Estas estrategias involucran acciones que permitan mantener en primera instancia la calma y dar paso al diálogo como factor fundamental al buen clima laboral, además, ser un modelo para los estudiantes.

“En el clima laboral cuando hay algún conflicto o alguna situación yo creo que primero hay que mantener la calma, es lo primero mantener la calma, esperar a que cambie el escenario y luego poder dialogar frente al conflicto que hubo.”(E1)

“Existe el perfil docente que te presentan con el contrato, de cómo es el perfil docente de cómo se trabaja en el colegio por lo tanto tú tienes la opción de poder tomarlo o no tomarlo si es que te acomoda o no te acomoda”(E1)

“Va tener que ver con tu disposición, y con las mejoras que tu quiera hacer” (E1)

Subcategoría 4: Comportamiento Organizacional

Los docentes mencionan que los directivos tienen una función de suma importancia para ellos al momento de solucionar conflictos, ya que, dependiendo de estas circunstancias del cómo enfrentan el conflicto en ellos va a ver una reacción positiva al enfrentar su trabajo e influyendo esto en su motivación personal.

“Ellos son los que nos guían, va a depender de cómo ellos enfrenten los problemas o los conflictos, nosotros vamos a ir asumiendo como es el trabajo entonces ellos son tipo modelo para nosotros” (E1)

“El directivo también gestiona, también es un factor importante de motivación, el directivo es el que tiene que estar funcionando, este colegio de alguna manera es el que tiene que estar atento cuando se presenta un problema, ver cómo solucionarlo” (E4)

“El liderazgo de mi establecimiento creo que es óptimo, creo que es una figura observable a diferencia de otros establecimientos y que también se presenta apoyo, existe una persona física que tú puedes dirigirte que puedes conversar que

*le puedes exponer una situación”
(E1)*

Por otro parte, los docentes coinciden que la estabilidad y solidez laboral entregada por los directivos es un pilar fundamental para el desarrollo de las actividades educativas, así como lo es la motivación económica.

*“A ver yo creo que la estabilidad eso es lo más importante para mí, primero en el clima laboral importa la estabilidad, importan también el tema del sueldo”
(E1)*

*“El liderazgo de mi establecimiento creo que es óptimo, creo que es una figura observable a diferencia de otros establecimientos y que también se presenta apoyo, existe una persona física que tú puedes dirigirte que puedes conversar que le puedes exponer una situación”
(E1)*

“La falta de la disposición de los directivos, el control en lo administrativo, la presión por el cumplimiento de las planificaciones, lo veo más por la parte administrativa, en cuanto a tiempo de cumplimientos.” (E2)

“La falta de la disposición de los directivos, el control en lo administrativo, la presión por el cumplimiento de las planificaciones, lo veo más por la parte administrativa, en cuanto a tiempo de cumplimientos.” (E2)

En síntesis, los hallazgos encontrados dentro de esta investigación son los siguientes:

Las percepciones manifestadas por los informantes apuntan a la vocación como un elemento primordial para motivarse a lo largo de su ejercicio en la tarea docente y a la toma de decisiones en términos vocacionales, lo cual fomenta el compromiso con su trabajo y las relaciones interpersonales.

En este caso los informantes vinculan la vocación con el desarrollo de un buen clima laboral, es decir, en la medida que se sienten más motivados desarrollan y mantienen mejores relaciones laborales con sus pares y el equipo directivo.

En cuanto a los elementos externos los hallazgos señalados corresponden a las relaciones con los pares y directivos apuntando a la comunicación como parte fundamental en el desarrollo de un clima laboral adecuado. El liderazgo directivo ejercido dentro del establecimiento cumple con los estándares esperados por los docentes entrevistados, por ende, señalan que mantienen un buen clima laboral y que trabajan constantemente en mantenerlo en términos positivos.

En cuanto a la infraestructura del establecimiento, esta es adecuada en su mayoría, excepto por las salas que en ocasiones se les hace pequeña debido a la cantidad de estudiantes por curso, sin embargo, los informantes declaran que no es un factor gatillante en su ejercicio docente ya que ellos generan instancias en

las cuales aprovechan el espacio.

Finalmente, los apoderados y los estudiantes son nombrados por los informantes como el elemento externo más complejo ya que al no existir una comunicación directa con los padres estos en un gran porcentaje no se comprometen con el colegio y esto influye directamente con la enseñanza que apoderados desmotiva al docente y dificulta su tarea.

CAPÍTULO V: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

5.1 Discusión

Según los resultados develados dentro de esta investigación encontramos una serie de elementos motivacionales internos y externos que inciden en la tarea docente y su vinculación en el desarrollo del clima laboral dentro del establecimiento.

Estos elementos tienen directa relación con motivación personal, profesional y laboral, ambiente físico, ambiente social, características personales y comportamiento organizacional.

Dentro de la motivación personal, se afirma que la vocación en los profesores es un elemento primordial para motivarse en su ejercicio profesional docente. Anaya 2015 (citado en Hermosilla y Lara, 2017), señala que “la vocación se contribuye y se fortalece sobre todo desde la experiencia misma de la práctica pedagógica” (p,17) en este sentido, las decisiones conscientes en términos vocacionales mejoran el compromiso con la práctica profesional.

A su vez, González Blasco y González Anleo (1993) mencionan que la vocación se entiende como “el motivo más importante para dedicarse a la enseñanza” (p. 75) De acuerdo a esto se entiende que la vocación está estrechamente ligada a la automotivación que siente el profesor al momento de ejercer su tarea docente. De este modo, Gómez (2000) presenta la automotivación como “la capacidad para realizar cosas por uno mismo, sin la necesidad de ser impulsados por otros”.

Sin embargo, es necesario mencionar que la automotivación no solo ayuda al docente en su individualidad profesional, sino también, a mantener relaciones positivas con el entorno de trabajo. Es aquí donde el docente debe saber cómo enfrentarse a sus estudiantes y pares, teniendo consciencia de lo que proyecta en su entorno, es decir, se relaciona directamente en base a la imagen que desea proyectar, ya que el reconocimiento por parte de los estudiantes, pares, directivos

y administrativos y las características que el docente posee juegan un rol importante al momento de desempeñar la tarea docente, esto debido a que genera mayor motivación tanto laboral como profesionalmente.

En este sentido, Pablo Maella (2015) señala que los niveles de motivación se ven influidos por dos tipos de factores: el interno y el externo. Por un lado, el factor interno, que es la automotivación. Al igual que Gómez (2015), Maella (2015) la plantea como la capacidad que un individuo tiene de motivarse a sí mismo, con independencia de los elementos externos que lo rodeen. Sin embargo, también señala el elemento extrínseco, los cuales corresponden a la realidad que nos rodea, muchos de estos elementos externos están bajo nuestro dominio, no obstante, estos influyen en la motivación individual.

En relación a lo anteriormente señalado, entra en juego otro factor relevante en la motivación del docente, en este caso apunta directamente a lo laboral y profesional, la comunicación, siendo esta un punto clave en la tarea docente, pero que muchas veces se ve mermada por los tiempos disponibles propios del ejercicio docente dentro del establecimiento, ya que el tiempo es un elemento que en muchas ocasiones carecen, ajustando y priorizando sus tiempos para el cumplimiento y organización de la tarea docente, dejando en muchas ocasiones de lado las relaciones sociales. En complemento a esto, Adaya (2015) manifiesta que si en un establecimiento prevalece un ambiente de desconfianza y malas relaciones interpersonales se dificulta el trabajo en equipo y la comunicación, desencadenando en desmotivación, un trabajo aislado y por ende la escuela como organización no aprende de sus logros y fracasos.

Frente a estas situaciones y con el fin de evitar un clima laboral desfavorable, los docentes deben generar un ambiente de confianza entre pares, un ambiente laboral respetuoso y empático en donde pueda haber un momento de comunicación y diálogo en el cual puedan hablar no solo temas de aula sino que también personal, que permita incrementar la motivación en su labor profesional y por ende un clima laboral óptimo. Así pues, Hall (1996), define clima como un conjunto de propiedades del ambiente, percibida directa e

indirectamente por los trabajadores, que se suponen son una fuerza que influye en su conducta. A su vez, Rodríguez et. al (2014) relaciona el clima con las actitudes y señala que este influye en forma decisiva en el comportamiento de las personas. Es por ello que, en coherencia con lo mencionado por Hall y Rodríguez, el clima establece una directa relación con las actitudes de los docentes, en la cual esta influye a su vez con la motivación que mantienen dentro del establecimiento, ya que si las condiciones laborales y el ambiente laboral es favorable, las actitudes, el desempeño laboral y la comunicación también serán favorables.

Por otro lado, la comunicación no solo debe generarse entre los agentes pertenecientes al interior del establecimiento, sino también dentro del contexto externo que implica una gran motivación a la tarea docente, estamos hablando de los padres y apoderados, ellos son otro elemento importante en el desarrollo motivacional en los profesores, ya que los apoderados y los estudiantes son agentes motivacionales fundamentales para el proceso educativo, puesto que tienen una incidencia importante que impacta en el profesor ya sea de manera positiva o negativa, es decir, la participación activa de los apoderados es un factor gatillante en el éxito que se espera lograr tanto en el ambiente de la comunidad escolar, como en los resultados de los aprendizajes de los estudiantes. Esta relación apoderado-estudiante y profesor establece una directa relación en la motivación de los docentes entrevistados ya que se manifiesta que algunos apoderados no participan activamente en el proceso educativo de sus hijos y esto lamentablemente repercute en la tarea del docente, dificultando la comunicación y el diálogo tanto con los padres como con los mismos estudiantes, generando así desmotivación en su labor y falta de herramientas de trabajo.

Lo anterior coincide con, Navarro y Jiménez (2003), quienes consideran que la relación familia – escuela se centra especialmente en padres y profesores, aunque los padres asumirán una función pasiva en la escuela y una función desde el hogar. Sin embargo, para Rodríguez (1994) los apoderados y la familia

adquieren una función activa y una fuerza de presión específica a la relación familia-escuela, y a la formación de un concepto común de participación.

Dentro de este contexto, en el cual la motivación es un componente clave en el ejercicio docente, existe otro elemento con la misma importancia y la misma incidencia frente al buen desarrollo de la labor profesional, estamos hablando en este caso del ambiente físico en el cual se desenvuelven los profesores, destacando la infraestructura y los requerimientos físicos para poder desarrollar sus actividades los recursos necesarios para la creación de un buen ambiente laboral. Jaramillo (2007) relaciona que se tiene el espacio y la distribución del mobiliario, materiales, entre otros elementos, que contribuyen positiva o negativamente con las relaciones interpersonales desarrolladas en el ámbito interno del aula y entre los diferentes actores del proceso educativo y, por consiguiente, con la construcción exitosa del conocimiento y del aprendizaje .

Lo anterior se relaciona con Romo (2012), quien menciona que el ambiente es concebido como los aspectos físicos, sociales y humanos que configuran el espacio-tiempo en que el ser humano vivencia experiencias diversas que le permiten con más o menos facilidad generar aprendizajes que favorecen su desarrollo integral. En concordancia con ambos autores y según los hallazgos de esta investigación se afirma que este sin duda, debe ser un espacio de agrado y que cumpla con las condiciones adecuadas de trabajo.

En definitiva, no solo los elementos internos influyen en la tarea docente, sino también los elementos externos, y si bien, tal como lo afirma Maella (2015) estos inciden en la tarea laboral y profesional de los profesores, es importante mencionar entonces otro de los hallazgos externos “la organización administrativa y directiva” que se ejerce dentro del establecimiento, siendo esta también un papel fundamental para los docentes entrevistados ya que se indican como pieza clave, tanto en la tarea docente de cada profesor que pertenece a la institución, así como, en el clima laboral de este.

El comportamiento organizacional de un establecimiento involucra a toda la comunidad educativa, haciendo hincapié a un actor clave dentro de este, “los directivos”, y su incidencia en el desarrollo del clima laboral, ya que, dentro de los hallazgos en esta investigación, para los docentes entrevistados los directivos tienen una función de suma importancia para ellos al momento de solucionar conflictos, ya que, dependiendo de estas circunstancias del cómo enfrentan el conflicto, en ellos, va haber una reacción positiva al enfrentar su trabajo e influyendo esto en su motivación personal. Además, se reconoce en los directivos un apoyo emocional y laboral importante, señalando por parte de los docentes entrevistados que su director mantiene un trato muy humano y cercano lo que facilita enormemente la buena comunicación y un favorable trabajo en equipo.

Entonces, considerando la importancia de las organizaciones educativas, Palma (2000), explica que: “Las organizaciones evidencian hoy un crecimiento con clara exigencia en el mejoramiento de atención a los usuarios, lo que concordante con los nuevos enfoques de administración moderna obliga a una congruencia entre procesos administrativos y psicológicos del funcionamiento organizacional (p.12)

Por otra parte, es importante acotar en relación a los equipos directivos, que según Álvarez (2000) el éxito o fracaso en la gestión no depende solamente de la correcta administración de los recursos económicos, ni del buen criterio con que interprete y aplique la legislación en materia educativa, sino que se relaciona con ciertas habilidades y destrezas de tipo personal.

En base a lo que plantea Álvarez (2000) y según los hallazgos de la investigación es posible afirmar que dentro de este establecimiento particular subvencionado ubicado en la comuna de Concepción, prima un ambiente organizacional adecuado en el cual el foco administrativo no radica solamente en la correcta administración de recursos económicos, ni materias legislativas, sino también la correcta administración y liderazgo de los recursos humanos, encabezado por un directivo que se preocupa por mantener un ambiente laboral adecuado y a sus docentes motivados.

5.2 Conclusiones

La presente investigación se realiza en torno al objetivo general de esta, cuyo propósito es develar los elementos motivacionales que afectan la tarea profesional de docentes y a su vez, cómo estos elementos inciden en el clima laboral de un establecimiento educativo.

Al describir los elementos motivacionales, se pudo detectar que la motivación personal y profesional son determinantes en los docentes y en la satisfacción que sienten frente a su trabajo, puesto que esto genera en ellos un sentido de pertenencia e identidad que fomenta el compromiso tanto personal como con su entorno laboral y comunidad educativa. Dentro de la motivación personal, la vocación en los profesores es un elemento primordial que potencia su ejercicio profesional ya que la vocación se contribuye y se fortalece sobre todo desde la experiencia misma de la práctica pedagógica.

La importancia de la motivación personal y profesional radica en cómo esta incide en la intensidad y pertenencia del esfuerzo que hace cada persona para alcanzar los objetivos que los sujetos se proponen. La motivación personal o automotivación demanda un afán constante por alcanzar las metas que como seres humanos nos disponemos a lograr ante una necesidad que sea de interés personal.

Considerando la motivación de los profesores como el núcleo de la mejora educativa se debe trabajar dentro cada establecimiento dos tipos de motivadores los internos y los externos, para asegurar el éxito del establecimiento como un todo, ya que en su parte, un docente motivado resulta esencial para el desarrollo efectivo en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Dentro de la investigación, se pudo identificar que los elementos motivacionales internos y externos para la tarea docente corresponden a los anteriormente mencionado que es la motivación personal pero además otro factor relevante son las características propias del docente ya que como ser humano, el docente es un organismo individual organizado e integrado, con una personalidad cuya misión es dar a las necesidades una forma de expresión aceptable

socialmente, lo cual es fundamental en las construcciones sociales y el desarrollo del buen clima laboral.

Por otra parte identificamos que los elementos motivacionales externos tales como el ambiente físico, social y el comportamiento o clima organizacional del establecimiento son componentes fundamentales en el desarrollo motivacional del docente, ya que, al ser potenciados de manera adecuada y considerando la relevancia que les compete, sin duda elevan el desarrollo y trabajo de un buen clima laboral.

En este sentido, podemos afirmar entonces que la motivación en los docentes si se vincula al desarrollo de un buen clima laboral y a su vez un buen clima laboral potencia una motivación adecuada y positiva en los docentes, lo cual se evidencia en la relación entre docentes con sus directivos, ya que esta se desarrolla bajo un ambiente de respeto, comunicación y apoyo mutuo, lo que permite potenciar un trabajo en equipo adecuado y motivante en la tarea docente de cada uno de los informantes que participó dentro de esta investigación, mostrándose muy conformes con la relación que mantenían con sus superiores, equipos técnicos y administrativos, indicando además, que se sentían motivados y comprometidos en su trabajo, aludiendo a que el ambiente laboral que primaba en el establecimiento era positivo y seguro.

En definitiva, es importante que en todo establecimiento educativo se fomente y priorice el desarrollo de un buen clima laboral, que se generen instancias de comunicación entre los que conforman la comunidad educativa, puesto que estos elementos impactan directamente en la productividad del trabajo en equipo.

Cada establecimiento debe implementar estrategias motivacionales que permita a los docentes desarrollarse en un ambiente laboral adecuado que asegure la eficacia de sus funciones. Para ello, se puede trabajar instancias de comunicación efectiva, capacitaciones en funciones propias del docente, técnicas de trabajo en equipo que promueva nuevas experiencias y satisfacción personal y laboral que potencie la motivación docente.

5.3 Limitaciones

Durante el proceso de investigación se presentaron algunas limitaciones:

En relación a los informantes, al inicio de esta investigación se pretendía entrevistar a un número mayor de docentes del establecimiento, no obstante, el acceso a ellos por parte del establecimiento se vio limitada a la cantidad de profesores contratados en el establecimiento que proporcionarán la mirada necesaria para comprender la percepción de los docentes acerca de los elementos motivacionales que afectan la tarea docente y su posible vinculación con el clima laboral en el establecimiento educativo.

Otro factor limitante en la investigación fue la gestión por parte del establecimiento al momento de coordinar las entrevistas, puesto que, por temas de organización y los tiempos limitados de los docentes informantes generaron aplazamiento en dichas entrevistas.

5.4 Proyecciones

La investigación tiene como objetivo develar los elementos motivacionales que afectan la tarea docente y sus posibles implicancias en el clima laboral de la comunidad educativa lo cual entrega un punto de partida para conocer los elementos motivacionales que se encuentran presentes en la tarea docente y su implicancia en el clima laboral a través de un estudio de corte cuantitativo, que permita la creación de una escala para medir variables entre motivación y clima laboral.

Como proyección se puede realizar una nueva investigación que involucre una muestra más amplia de docentes en la investigación, y una muestra enfocada a la percepción de los estudiantes en cuanto a la motivación docente como impacta en ellos la tarea del docente y como afecta en su desempeño educativo.

Finalmente, las proyecciones de este estudio es contribuir en el mejoramiento de la formación académica por parte de los docentes y conocer los elementos que afectan la tarea docente con el propósito de mejorar la calidad del clima laboral en las comunidades educativas, abriendo nuevas temáticas que

apunten al estudio de estrategias y propuestas para mejorar políticas motivacionales y laborales dentro de instituciones educativas.

Anexos

Cuestionario de preguntas

Motivación personal

1. ¿Qué elementos considera importantes en el desarrollo de su motivación personal?
2. En base a su experiencia ¿Cómo cree usted que impacta la automotivación en el clima laboral?
3. ¿Qué logros del quehacer docente considera importantes para mejorar la motivación personal?

Motivación profesional y laboral.

1. ¿Cómo incide el clima laboral en su establecimiento en el desarrollo de su motivación profesional?
2. ¿Qué cualidades o atributos cree usted que debe tener un docente para desarrollar de forma óptima su motivación profesional?

Internos

1. ¿Qué agentes generan mayor o menor motivación en usted? ¿Por qué?
2. Desde su perspectiva ¿Cuáles son las situaciones más frecuentes que alteran el clima laboral dentro de su establecimiento?
3. ¿Qué tipo de estrategias utiliza usted para el manejo de situaciones críticas que alteran el clima laboral de su establecimiento educacional? ¿Cómo las utiliza?

Externos

1. ¿Cómo definiría usted un buen clima laboral?
2. ¿Cuáles considera usted que son los principales factores de motivación dentro del establecimiento?(estudiantes, respeto a la profesión docente, sueldo, posible ascenso, etc.) ¿Por qué?
3. ¿Cómo afronta usted las apreciaciones de otros docentes hacia los distintos cursos del establecimiento?

Ambiente físico

1. ¿Cómo afectan las condiciones físicas (desde infraestructura del colegio al aula) del establecimiento en su desempeño laboral y en el clima laboral del mismo?
2. ¿Los espacios destinados para los docentes cumplen con los requerimientos necesarios para poder desarrollar su actividad laboral? (sala de profesores, comedor, baños, aulas, oficinas)
3. ¿Los recursos que usted tiene disponibles en el aula son suficientes para mejorar motivación al momento de enseñar?

Ambiente social

1. ¿En el establecimiento permite la participación de apoderados en el proceso educativo?, de ser así, ¿cómo influye este factor en usted y en la comunidad educativa?
2. ¿Cómo usted y sus colegas enfrentan las situaciones de conflicto que se producen entre los estudiantes?
3. ¿De qué manera intervienen los directivos en el desarrollo de un buen clima laboral?

Características personales

1. ¿De qué manera cree usted que las características personales de un docente influyen en sus estudiantes?
2. ¿Qué tan decisivo puede ser la implicación del ambiente laboral en las características propias del docente?
3. Según su criterio, ¿Cree usted que contribuye a fomentar un buen clima laboral dentro de su establecimiento?

Comportamiento organizacional

1. ¿Cómo gestiona el establecimiento, los protocolos de convivencia escolar basada en los docentes?
2. ¿Cómo es la relación laboral de los docentes según sus especialidades?
3. ¿Qué opinión tiene sobre el liderazgo directivo de su establecimiento?

Entrevistas

Informante N° 1

Lorena Hormazabal

Motivación personal

1. ¿Qué elementos considera importantes en el desarrollo de su motivación personal?

Informante: Los míos, vocación, gustarme lo que hago, los niños son un elemento motivacional para mí, eso es mi quehacer educativo, el quehacer pedagógico de todos los días

Investigador: Sí, o de su motivación personal, así como para llevar bien al trabajo...

Informante: El power que uno le coloca, me gusta lo que hago, entonces como que elemento motivacional no tengo mucho, nada más eso es lo que me mueve, estudien porque me encanta lo que hago entonces ese es mi elemento siempre, me encantan los niños, me encanta el ambiente, entonces es eso.

2. En base a su experiencia ¿Cómo cree usted que impacta la automotivación en el clima laboral?

Informante: yo siento que tiene que partir por el docente o por el trabajador para tu interiorizar esa motivación en el resto, no puede esperar que esa motivación a ti te motivan en lo personal, siento que eso tiene que ser un plus, uno tiene que venir automotivado para recibir todo lo positivo.

3. ¿Qué logros del quehacer docente considera importantes para mejorar la motivación personal?

Informante: qué logros, no qué aspectos?. El estímulo positivo, sí, yo siento que el estímulo positivo de parte de pares es como un plus, de los directivos, cuando haces bien tu pega ya sea en forma oral, escrita, masivo, el incentivo económico igual ayuda como hartito, el ver los logros en los chicos, por ejemplo que les vaya bien en una prueba, que te hayan entendido el contenido, también es un plus que te lleva a motivar a seguir en esto.

Motivación profesional y laboral.

1. ¿Cómo incide el clima laboral en su establecimiento en el desarrollo de su motivación profesional?

Informante: Cómo incide, mira yo he trabajado en varios colegios, desde que me vine de Arauco, he trabajado en colegios pésimos con clima laboral, yo siento que no debería incidir en tu trabajo pedagógico, yo siento que uno debería separar o sea el clima laboral puede ser muy malo pero no puede repercutir, tú tienes que separar, o sea puedo tener un patrón de fundo como jefe, puedo tener los peores colegas pero el aula es mi espacio y yo tengo que contagiar y reencantar a los chiquillos, para mí no debería incidir ya y eso trato de separar. Ahora claramente si hay un clima positivo uno tiende a exteriorizar pero siento que todo depende de uno, de cómo tu recibas eso y de cómo lo canalicen.

2. ¿Qué cualidades o atributos cree usted que debe tener un docente para desarrollar de forma óptima su motivación profesional?

Informante: Creerse el cuento primero que todo, un docente tiene que, como te decía recién, tiene que separar las cosas o sea puedo estar en el peor clima laboral, puedo a lo mejor ganar una miseria plata pero si estoy por lo que yo quise, no debería mayormente influir

Investigador: ¿Entonces qué atributos sería en específico?

Informante: Yo siento que el primer atributo es estar ahí porque tú quieres estar, o sea mi vocación. Es que todo asociados, a lo mejor soy muy positiva pero es que si tu estas ahí porque quedaste en la carrera como última opción te va a ir mal, y eso no quita por ejemplo a lo mejor que tu quedaste en la última opción pero porque quedaste por puntaje y eso no va a quitar que tu no seas un buen profesional a futuro. Pero yo siento que todo tiene que partir de uno, el hecho de creerte el cuento, le que tu estas ahí por lo que quieres y eso transmite algo distinto.

Internos

1. ¿Qué agentes generan mayor motivación en usted? ¿Por qué?

Informante: Los estudiantes me motivan harto, como agente educativo. Porque ese es mi foco, el que ellos aprendan y se reencanten, por ejemplo yo hago lenguaje y siempre lenguaje es como lo fome, la vieja d lenguaje, entonces la idea es reencantarlos y que descubran el lenguaje de manera útil, que les sirva al final en el día a día. Para mí un plus son los alumnos y luego los apoderados, que ellos también sean partícipes y que se comprometan cien por ciento, eso me encanta.

1.1 ¿Qué agentes generan menor motivación en usted? ¿Por qué?

Informante: No me afecta por ejemplo que un colega no se motive a hacer cosas, entonces no influye en mí, si por ejemplo un departamento y en el departamento no se involucra a hacer cosas creativas, no importa, no incide yo

digo algún día llegaran esos chicos a mis manos y uno puede moldear. No me afecta eso mayormente.

2. Desde su perspectiva ¿Cuáles son las situaciones más frecuentes que alteran el clima laboral dentro de su establecimiento?

Informante: El pesimismo de los colegas, el que ven de repente todo negativo siento que, estoy hablando en general de distintos colegios, yo siento que a muchos profesores les falta conocer distintas realidades como así mandar una pasantía, siento que sería como clave o a los mismo chicos de la universidad mandarlos a distintos colegios conozcan que hay climas laborales muy buenos y otros que tú dices... (Clima laboral malo)

3. ¿Qué tipo de estrategias utiliza usted para el manejo de situaciones críticas que alteran el clima laboral de su establecimiento educacional? ¿Cómo las utiliza?

Informante: Yo trato de siempre sacar lo positivo esa es la verdad, los años de experiencia me han llevado que siempre hay algo positivo y hay que revertir lo negativo, ya entonces las estrategias trato de por ejemplo no contaminarme, trato de siempre enfocarme, ya no resulto esto pero lo otro si puede resultar. Entonces trato de ver siempre la parte positiva.

Externos

1. ¿Cómo definiría usted un buen clima laboral?

Informante: Que puedas hacer bien tu pega, más que tener los recursos materiales, yo creo que el tema laboral parte por ejemplo con un saludo en las mañanas, en donde tú puedas no solamente llegar a la sala de profesores a compartir notas de los alumnos, sino que también puedas compartir como vienes, el cómo tu estas. Entonces creo que ese es uno de los aspectos positivos. Aquí se ve eso, el cómo llegaste, oye faltaste que te pasó, y eso es un plus distinto, tú entras de otra manera a hacer tu día.

2. ¿Cuáles considera usted que son los principales factores de motivación dentro del establecimiento? (estudiantes, respeto a la profesión docente, sueldo, posible ascenso, etc.) ¿Por qué?

Informante: Específicamente en este colegio. Buenos líderes, me he encontrado que aquí hay líderes y no hay jefes, y eso es un gran aliciente y es algo positivo. Otro que los consejos por ejemplo son consejos, nadie te reta. Entonces te toman de otra perspectiva y si te tienen que llamar la atención tú ni siquiera lo sientes, lo hacen de una manera tan sutil que tú vas aprendiendo de tus propios errores. Eso para mí es un factor. El sueldo no es malo, es como súper conversable, tu puedes hasta llegar a negociar tu sueldo, son muy accesible el equipo directivo y es como a la par, sabiendo que son tus jefes

pero tú puedes perfectamente hasta tomarte un café con ellos en la sala de profesores, almorzar con ellos y eso es súper grato, no es una relación asimétrica, esto es totalmente a la par.

3. ¿Cómo afronta usted las apreciaciones de otros docentes hacia los distintos cursos del establecimiento?

Informante: Siempre yo trato, bueno la experiencia te va enseñando porque uno parte de repente conociendo muchas realidades pero yo trato de que cada curso tiene que tener algo positivo, yo soy como convencida de que el curso puede ser muy malo pero siempre hay que potenciar y yo trato de potenciar siempre a los chicos que justamente a aquellos que pasan de ser percibidos, que a veces el profesor ni se da cuenta que existen, pero eso no es porque lo aprendí sino que los años te va diciendo a quienes son los que hay que potenciar, entonces con eso trato de cambiarle la visión a los cursos y mentalizarnos que es como manipular la parte psicológica del curso, diciendo ustedes son los mejores, me dijeron que era un buen curso, así parto. Entonces así uno también se los va ganando a los chicos. También trato de no estigmatizar porque uno siempre pregunta que tal son los cursos y resulta que te entregan una percepción que puede llegar a ser una realidad totalmente distinta a lo que yo veo.

Investigador: entonces se habla sin conocer tanto la realidad del aula?

Yo siento que se habla desde la generalidad, diciendo que el curso es malo pero no hago nada para revertir esto, a lo mejor algo pasa en mí, quizás yo no tengo dominio de grupo

Ambiente físico

1. ¿Cómo afectan las condiciones físicas (desde infraestructura del colegio al aula) del establecimiento en su desempeño laboral y en el clima laboral del mismo?

Informante: La infraestructura del colegio específicamente no es mala, el único detalle a lo mejor es el data que todos nos quejamos por lo mismo, a veces no hay data. Pero yo busco la solución, yo traigo mi data, entonces ahí está a disposición de quien lo quiera ocupar y así varios lo hacemos y revertimos la situación, los que llegamos hacemos este tipo de acciones.

2. ¿Los espacios destinados para los docentes cumplen con los requerimientos necesarios para poder desarrollar su actividad laboral? (sala de profesores, comedor, baños, aulas, oficinas)

Informante: sí, yo vengo de un colegio en donde no había estufa, se nos goteaba toda la sala de profesores, parecía cascada, donde tú no podías decir que estaba lloviendo y luego mojada y no podías llegar a acobijarte a la sala de profesores. Las condiciones aquí son óptimas, tenemos una sala de profesores, una sala de descanso, microondas, hervidor, estufa, café para el

que quiera, tazas, entonces yo siento que eso te ayuda a generar un buen ambiente.

3. ¿Los recursos que usted tiene disponibles en el aula son suficientes para mejorar motivación al momento de enseñar?

Informante: Sí, porque si no hay los autogenero y las educadoras que trabajan conmigo engancharon entonces siempre buscamos algo.

Ambiente social

2. ¿Cómo usted y sus colegas enfrentan las situaciones de conflicto que se producen entre los estudiantes?

Informante: En conversaciones siempre hay consejos para solucionar un tema puntual, siempre se dan los espacios para realizar consejos con el foco del chico de ese curso. Incluso se interviene igual, siempre se comparten las estrategias. Existe un protocolo para tratar temas puntuales.

3. ¿De qué manera intervienen los directivos en el desarrollo de un buen clima laboral?

Informante: cien por ciento, parto por el director, siempre es el plus para el buen humor siempre sale con alguna talla y él se presta para el mismo la talla. Ellos avisan cuando van a faltar, no tendrían por qué hacerlo pero ellos dicen que tienen permiso programado desde enero y nos avisan cos a que no tendrían por qué hacer. Entonces ellos crean un clima laboral grato.

Características personales

2. ¿Qué tan decisivo puede ser la implicación del ambiente laboral en las características propias del docente?

Informante: Yo siento que va a depender de uno y eso también tiene que ver cómo tú te comprometes con el colegio que llegaste, puedes a lo mejor algo no gustarte pero igual te colocas la camiseta, o sea igual tienes que remar independiente si te guste o no quienes son tus líderes pero tu igual remas.

3. Según su criterio, ¿Cree usted que contribuye a fomentar un buen clima laboral dentro de su establecimiento?

Informante: sí, mira lo que pasa es que uno trata de ser positiva, uno puede venir con miles de cosas, enferma o lo que sea pero uno trata de colocar el plus porque no tiene porque el resto contagiarse de lo que tú puedas vivir, entonces si nosotros tratamos de contagiar dando ánimo de vamos que se puede, y sí, yo siento que soy aporte para un buen clima laboral.

Comportamiento organizacional

1. ¿Cómo gestiona el establecimiento, los protocolos de convivencia escolar basada en los docentes?

Informante: A través de la encargada de convivencia, siempre se deriva. Por ejemplo si tienes algún problema, rápidamente se aplica todo el protocolo. El profesor es participe de esto.

2. ¿Cómo es la relación laboral de los docentes según sus especialidades?

Informante: buena, fíjate que bastante grata, nosotros tenemos reunión de departamento todas las semanas entonces ahí estamos compartiendo qué hacemos, qué estrategias nos resultan, yo creo que es bastante grata. Podría ser mejor pero es bastante grata.

Investigador: no es una mala experiencia tampoco venir a trabajar?

Informante: No, al contrario, es un plus para mí levantarme la verdad por el ambiente laboral

3. ¿Qué opinión tiene sobre el liderazgo directivo de su establecimiento?

Informante: Para mí es un siete, lo que pasa que cuando yo llegué me tocó ser supervisada por el director y mi coordinadora y la retroalimentación fue muy buena pero el hecho de que como te lo plantea por ejemplo yo tenía claro en que me había equivocado, era algo súper simple que era el objetivo. Ellos generan un liderazgo de tal manera, como yo te decía tienen una relación simétrica siendo ellos directores, pero hay un liderazgo positivo, ellos a través del error te sacan un aprendizaje y escuchan sugerencia y eso es algo positivo. Siempre hay una apertura al diálogo, entonces creo que hay un buen liderazgo.

Informante N° 2

Pilar Pino

Profesora jefe 3° básico

Motivación personal

1. ¿Qué elementos considera importantes en el desarrollo de su motivación personal?

Informante: Considero importante una buena organización en mi trabajo en mi planificación en la preparación de mis clases y en la motivación de mis estudiantes. Eso creo que son los ingredientes fundamentales para hacer una tarea y sentirse bien en la parte emocional, como te venía conversando te pasa la cuenta, los tiempos porque uno se programa pero resulta que a veces hay factores como por ejemplo: ausencias, indisciplina que no es en mi caso pero si las ausencias te juegan una mala pasada.

2. En base a su experiencia ¿Cómo cree usted que impacta la automotivación en el clima laboral?

Informante: Es fundamental, si yo vengo con ganas a trabajar mi clase aunque sea lo más fome va a ser exitosa porque soy yo la que le doy el vamos, sube a los niños al carro.

Investigador: Y en el clima laboral con respecto a los demás docentes

Informante: Yo trabajo muchos años aquí soy una de las antiguas que vamos quedando, somos pocas las que vamos quedando y a diferencia a lo mejor de lo que tú has escuchado yo no puedo decir nada yo siempre fui bien acogida siempre he tenido buena relación con los directivos cuando he solicitado algo siempre y con las colegas he si, tu sabes que hay un grupo a la que uno se afiata más, pero hay una buena relación laboral y eso también te motiva a llegar a trabajar todos los días

3. ¿Qué logros del quehacer docente considera importantes para mejorar la motivación personal?

Informante: Una buena preparación de una clase

Motivación profesional y laboral.

1. ¿Cómo incide el clima laboral en su establecimiento en el desarrollo de su motivación profesional?

Informante: Bueno respecto a lo que te comentaba anteriormente, hay una buena relación laboral entre colegas y entre directivos en mi caso, yo no puedo

opinar como lo ve otra persona pero si tu solicitas un permiso por algo una visita médica o un trámite está ahí la disposición y esta la disposición del otro colega para cubrir, aunque últimamente se está haciendo muy recurrente esto pero esta la disposición.

Investigador: Entonces eso le da mayor motivación al momento de hacer clases y de venir a trabajar

Informante: Si claro porque tú sabes si va a faltar por alguna razón determinada la otra colega le vas a dejar el material le vas a explicar la clase y te va a cubrir y te vas a sentir tranquila que hiciste la tarea igual

2. ¿Qué cualidades o atributos cree usted que debe tener un docente para desarrollar de forma óptima su motivación profesional?

Informante: una buena disposición al trabajo, el gusto por hacer las cosas, vocación. Lamentablemente hoy día se trabaja por las lucas y la vocación es muy importante, la entrega porque este trabajo es muy demandante no solo tu estas empezando no has empezado todavía, muchas veces se tiene que llegar a trabajar a la casa y así no alcanzas

Internos

1. ¿Qué agentes generan mayor motivación en usted? ¿Por qué?

Informante: El deseo de entregar valores de ayudar al niño que hoy día está muy dejado de lado por la familia, hoy día es más importante el trabajo, lo tecnológico que a lo valórico al apego por la familia y muchas veces los niños en uno encuentra lo que en su casa no encuentran y es triste

1.1 ¿Qué agentes generan menor motivación en usted? ¿Por qué?

Informante: La enfermedad que es algo que es propio de uno y que a veces te sientes enfermo y tienes que venir a trabajar igual y lo otro es la irresponsabilidad de los padres la falta de comprensión la falta de empatía con el profesional hoy día porque en el ayer no era así. No lo ven como una persona que merece respeto no lo ven como una persona que está haciendo algo por su hijo y simplemente lo desautoriza no lo apoya, no firman comunicaciones, no viene a entrevistas no ponen al día a los niños cuando faltan a clases, cero compromiso. No te voy a decir que es un 100% pero es una gran totalidad de padres ausentes, son proveedores pero están ausentes del proceso educativo.

Investigador: ¿Se ve más en los padres jóvenes?...

Informante: Mira fíjate que yo observo y tengo padres jóvenes, parejas por ejemplo que hoy día no son matrimonio constituido que son pareja, estudiantes todavía pero observó mayor compromiso en ellos y las madres solas que en esos matrimonios bien constituidos, no sé si será la situación que les toca vivir

pero se observa eso es lo que yo veo en mi realidad de mi curso hoy día, porque cada año el curso es diferente

2. Desde su perspectiva ¿Cuáles son las situaciones más frecuentes que alteran el clima laboral dentro de su establecimiento?

Informante: La falta de la disposición de los directivos, el control en lo administrativo, la presión por el cumplimiento de las planificaciones, lo veo más por la parte administrativa, en cuanto a tiempo de cumplimientos porque muchas veces no puedes cumplir con una planificación porque estás atrasada en la anterior y no puedes avanzar y muchas veces eso no se entiende, se apegan a la medición externa y se le da prioridad a eso y no al logro de los aprendizajes

3. ¿Qué tipo de estrategias utiliza usted para el manejo de situaciones críticas que alteran el clima laboral de su establecimiento educacional? ¿Cómo las utiliza?

Informante: La entrevista, la conversación el anteponerme a si no voy a poder cumplir en esta fecha conversar y pedir plazos y cumplir el plazo que he solicitado.

Investigador: entonces lo principal seria el diálogo...

Informante:Claro, conversación, diálogo comunicación efectiva

Externos

1. ¿Cómo definiría usted un buen clima laboral?

Informante: Donde halla escucha, donde se puedan decir las cosas en forma directa sin lastimar al a otra persona con respeto. Un buen trato

2. ¿Cuáles considera usted que son los principales factores de motivación dentro del establecimiento? (estudiantes, respeto a la profesión docente, sueldo, posible ascenso, etc.) ¿Por qué?

Informante: Difícil pregunta. Te voy hacer honesta, las lucas son importante, el dinero es importante pero yo muchos años atrás podía haber tomado la decisión de no haber estado ejerciendo mi profesión y haber estado trabajando en otro lugar y a lo mejor mi sueldo habría sido mayor y mi tiempo de entrega al trabajo habría sido menor pero mi vocación es mayor. Por lo tanto los niños, los colegas, el trabajo, los planes y programa todo son factores que te motivan para desarrollar un buen trabajo.

3. ¿Cómo afronta usted las apreciaciones de otros docentes hacia los distintos cursos del establecimiento?

Informante: Creo que muchas veces se hacen comentarios sin conocer la realidad de los estudiantes porque muchas veces esos niños tienen historias muy triste detrás, entonces se tilda de flojo, se tilda de irresponsable pero resulta que a veces los medios no están para cumplir entonces uno como profe tiene que abarcar muchos ámbitos, el emocional muchas veces tú tienes que este niño no trae cuaderno ya tres clases... ya ¿qué vas a hacer tu como profe? Ya hijo aquí tiene un cuaderno, no tiene lápiz aquí tiene lápiz, entonces son factores que están en la vida diaria que muchas veces tu como profe no lo puedes proclamar a los cuatro vientos, muchas veces tienes que preocuparte de la colación porque hay estudiantes... ¿tu colación hijo? Es que no traje. En una oportunidad en otro colegio yo insistía con la colación, resulta que la niña me dice profesora es que lo único que tenía mi mamá era un huevo y lo dejo para hacer pancito con huevo para el almuerzo, porque muchas veces los apoderados esconden sus problemas y tampoco es obligación de uno ahondar, soy muy respetuosa de la vida personal, pero cuando veo que algo está pasando yo digo mire con mucho respeto está pasando esto, esto y esto pero yo creo y no estoy equivocada está pasando esto en la casa y a veces es clínico. Hablan de lo desconocido, creo que para emitir un juicio es lo que les enseñó a los niños yo tengo que ver, tengo que escuchar y tengo que estar ahí yo no puedo transmitir algo que yo no sé algo supuesto. Entonces antes de emitir un juicio yo creo que ¿oye que pasa con este niño? ¿Sabes tú algo? Sobre todo hay que trabajar muy de la mano con el profesor de asignatura con el profesor jefe porque muchas veces el profesor jefe o a veces los niños se abren a los profes de asignatura, entonces le abre los ojos al profe, entonces creo que hay hablar de lo conocido

Ambiente físico

1. ¿Cómo afectan las condiciones físicas (desde infraestructura del colegio al aula) del establecimiento en su desempeño laboral y en el clima laboral del mismo?

Informante: siempre hemos tenido buena dependencia, lo que se ha solicitado algo básico como por ejemplo un microondas o un rollo de papel para las manos en ese aspecto no tenemos falencias. Lo que yo veo. Entrevistadora: entonces eso igual genera un buen clima laboral...

Están las cosas, lo único que yo he reclamado últimamente es que tengo que andar todos los días con mi computador a costas el sistema operativo que colocaron este año en los computadores, es muy complicado y que no tienes el tiempo tu para capacitarte en eso

2. ¿Los espacios destinados para los docentes cumplen con los requerimientos necesarios para poder desarrollar su actividad laboral? (sala de profesores, comedor, baños, aulas, oficinas)

Informante: sí tal vez estamos al debe con la calefacción, en los espacios más grandes como sala de profesores, sala de reuniones. Porque te diste cuenta ayer el frío que hacía en la sala de profesores.

Investigador: pero en general cumplen con los requerimientos...

Informante: Si cumplen con los requerimientos, son detalles

3. ¿Los recursos que usted tiene disponibles en el aula son suficientes para mejorar motivación al momento de enseñar?

Informante: sí, por que son tanto entregados por el colegio o traídos por los estudiantes o suplidos por mi

Ambiente social

1. ¿En el establecimiento permite la participación de apoderados en el proceso educativo?, de ser así, ¿cómo influye este factor en usted y en la comunidad educativa?

Informante: Sí, bueno los apoderados siempre han sido, han jugado un papel importante en el colegio, tanto el centro de padres como los apoderados en las reuniones de apoderados ellos siempre son voceros por llevar adelante los proyectos del colegio, siempre están apoyando al colegio o ellos incentivando a lo mejor en alguna actividad social como se hizo hace poco un bingo para ir en ayuda de un estudiante

2. ¿Cómo usted y sus colegas enfrentan las situaciones de conflicto que se producen entre los estudiantes?

Informante: El primer paso es la entrevista, el segundo paso es derivar a inspectoría y el tercer paso es ya derivar a convivencia escolar y ya hay un mediador o un alumno de asistente social que trabaja con la familia, existen protocolos

3. ¿De qué manera intervienen los directivos en el desarrollo de un buen clima laboral?

Informante: Ellos siempre están dando las puertas abiertas para que tu converses tus situaciones personales o si hay alguna situación particular ellos te llaman conversan, hay amonestaciones, yo las desconozco pero he escuchado que las hay y también hay un departamento que está preocupado por la parte emocional de los profesores, con talleres de los profesores y estudiantes.

Características personales

1. ¿De qué manera cree usted que las características personales de un docente influyen en sus estudiantes?

Informante: si tú eres amable, si tú eres cariñosa, si tú eres cordial con ellos pero siempre fomentando el respeto y no imponiendo tu autoridad sino con mucha ternura y con mucha firmeza tratando de llegar a ellos y tratando de modelar el carácter tienes el apego del estudiante, tienes la respuesta positiva tienes la motivación, la tienes en el comportamiento la tienes en la responsabilidad en el rendimiento. Si tú te vas al choque con el estudiante tú no logras nada porque muchas veces nosotros logramos mucho más con los niños que con los padres. Los estudiantes se motivan hay esa motivación intrínseca esa que nace de adentro, yo lo estoy haciendo bien, entonces siempre es importante el refuerzo positivo, que bueno lo hiciste bien pero mira la próxima vez lo vamos a hacer mejor

2. ¿Qué tan decisivo puede ser la implicación del ambiente laboral en las características propias del docente?

Informante: No estoy de acuerdo con eso, no es tan decisivo, como yo les digo a mis colegas de repente cuando se quejan, bueno si no quieren estar aquí pidan una licencia, si no se sienten a gusto busquen trabajo en otro lugar porque eso es de uno, es propia es de uno, si yo quiero estar aquí voy a luchar por estar aquí, si yo no quiero voy a buscar otros horizontes donde yo me sienta a gusto, contenta

3. Según su criterio, ¿Cree usted que contribuye a fomentar un buen clima laboral dentro de su establecimiento?

Informante: Una buena organización una buena comunicación entre colegas y directivos desde arriba hasta abajo, porque no sé si tú te has dado cuenta que el saludo con el auxiliar es el mismo que con el director, no hay rangos no porque sea el director ahí viene el director no. El está en todas partes, la jefa de utp, las coordinadoras, los auxiliares la relación es así abierta con todo el mundo, todos son tomados en cuenta todos son importante.

Comportamiento organizacional

1. ¿Cómo gestiona el establecimiento, los protocolos de convivencia escolar basada en los docentes?

Informante: si existe un protocolo.

Investigador: ¿Es preguntado a los docentes?

Informante: No, el protocolo se elabora, en reuniones en consejo de profesores socializa, se da a conocer y si hay algún punto que hay que corregir se corrige y luego se presenta al ministerio de educación

2. ¿Cómo es la relación laboral de los docentes según sus especialidades?

Informante: Yo no veo que haya problema entre docentes, tenemos grupos sí, que uno se afiata más con uno que con otros pero no hay ninguna dificultad de que no te pueda ver. Es un buen clima laboral.

3. ¿Qué opinión tiene sobre el liderazgo directivo de su establecimiento?

Informante: Tengo una muy buena opinión de mis directivos. Están siempre atentos y preocupados por nosotros los docentes.

Informante N° 3

Cristian Coloma (profesor de historia, geografía y cs. sociales)

Profesor jefe 6º básico

Motivación personal

1. ¿Qué elementos considera importantes en el desarrollo de su motivación personal?

Informante: bueno primero que todo estar creo satisfecho o contento con el lugar de trabajo donde uno asiste y lo que es básico estar a gusto con el lugar donde trabaja, por otro lado del punto de vista personal en motivación yo creo que bueno además de estar a gusto, también tiene que ver con cómo uno en el mismo desempeño docente también va logrando ciertos objetivos o metas que también van dando, van dejando de alguna manera registro de, digamos de lo que uno va cultivando, dejando o cosechando igual llevo varios años trabajando como docente y profesor jefe, así que igual ha sido una experiencia bien gratificante y bien demandante también .

2. En base a su experiencia ¿Cómo cree usted que impacta la automotivación en el clima laboral?

Informante: yo creo que es un pilar fundamental ósea es un factor determinante al momento de que uno pone los pies dentro de un establecimiento y dentro de la sala, la automotivación genera , bueno la percepción a las demás personas incluso en el rostro ya genera un impacto, un cierto impacto al momento de plantearse en frente de los alumnos eh ya genera un cómo se llama, un rose distinto ósea en ese sentido la automotivación bueno siempre va a estar siempre va hacer un , igual estar de alguna manera estable emocionalmente , laboralmente te permite de alguna manera desarrollar mejor tu trabajo , desarrollar mejor, mejores relaciones

dentro del establecimiento también, con tus colegas y los alumnos , entonces si yo creo que es uno de los pilares fundamentales dentro del , dentro de uno, de cada persona en realidad.

3. ¿Qué logros del quehacer docente considera importantes para mejorar la motivación personal?

Informante: primero ser sistemático con tus tareas porque bueno todos los colegios son distintos yo creo que en este colegio en particular igual hay una distribución del trabajo que de repente se carga a lo administrativo ya, yo creo que pasa también en otros colegios entonces en ese sentido hay que igual ir bien con los tiempos , estar ordenados con tus cosas , con tus entrevistas , con tus , hasta en periodos de prueba igual es agobiante pero, yo creo que tu orden igual ayuda bastante al tema de la motivación

Motivación profesional y laboral.

1. ¿Cómo incide el clima laboral en su establecimiento en el desarrollo de su motivación profesional?

Informante: debo decir que aquí en el colegio , el equipo directivo y los sostenedores siempre existió un apoyo constante a los docentes , en ese sentido igual el colegio transmite tranquilidad en cuanto a la integridad laboral y no he visto que a fin de año los colegas por ejemplo estén asustados con que va a pasar a fin de mes , en diciembre , como que los colegas aquí no han renunciado , entonces yo siento que en ese sentido el colegio igual brinda esa facilidad esa estabilidad y en cuanto digamos al aspecto ya más técnico y pedagógico también hay , digamos tenemos una infraestructura que acompaña también los recursos también si bien igual son limitados siempre son limitados, pero igual te permiten generar tú , hay material para poder hacer una clase por lo menos para mí una clase de historia , tengo para hacer material , ósea tengo para, tengo material para poder trabajar.

2. ¿Qué cualidades o atributos cree usted que debe tener un docente para desarrollar de forma óptima su motivación profesional?

Informante: primero constancia , constancia , ser paciente también ,ser resiliente también importante que , porque en la labor docente es fácil saltar de la , digamos de una actividad que está haciendo , cualquier cosa te puede sepultar y es fácil caer en la frustración , entonces eeh cuando se trabaja con personas pequeñas estar en formación , hay muchas situaciones en las que uno se ve sobrepasado obviamente eeh y otras tantas en las que uno también no tiene quizás las herramientas para poder abordar esas situaciones , entonces yo creo que , además de esas cualidades que te nombre eeh es importante tener no sé , alguna estrategia o alguna técnica que te permita mantenerte con cierta estabilidad también mental , el trabajo del profesor es así , es más un cansancio mental que cansancio físico , entonces si eso, es importante tener eeh nose formas en las que , en las que uno mismo se pueda decir cada día vamos para delante nomas que se puede y también ,

bueno también tener redes , tener redes de apoyo , sí , es importante tener con tus colegas esa confianza que , “decir oye ayúdame con esto , o yo te ayudo con esto otro”, en ese sentido aquí en el colegio eso también existe , hay buena relación con los colegas, eso también es un factor más externo pero igual .

Internos

1: ¿Qué agentes generan mayor motivación en usted? ¿Por qué?

Informante: que agentes generan mayor motivación eem yo creo que el desafío de igual seguir aprendiendo porque igual osea obviamente como profesor siempre vamos a estar aprendiendo eeh los chicos también te , los alumnos también te enseñan harto aunque uno de repente pasa por alto muchas cosas pero los chicos igual , los alumnos también son sabios, de repente uno no, no les toma , se sorprende con las respuestas que te pueden dar los alumnos en base a temas polémicos o de controversia entre ellos eeh infravalora las capacidades de algunos alumnos , entonces en ese sentido , (se repite la pregunta) , sí , yo creo que ese sería un agente motivacional , los mismos alumnos , como van evolucionando a través del semestre a cómo llegar en marzo y como terminan en diciembre , igual el ver ese cambio es un factor motivacional eem ¿qué otra cosa es un agente motivacional?, bueno yo creo que también las propias metas objetivas personales de uno , osea como te decía uno quiere seguir estudiando , yo recién llevo tres años trabajando pero mi objetivo también es en un futuro próximo igual seguir estudiando algún diploma o algo así , eeh y también metas personales ,ósea también es obviamente que uno no puede desligarse totalmente de su vida personal estando en el colegio aunque igual el colegio te va absorbiendo tu vida personal ,porque todos sabemos cómo es el trabajo de profesor que igual un porcentaje se va para la casa pero eh si eh digamos uno es sistemático logra darle tiempo a las metas personales eeh eso también es un factor motivacional porque uno va cumpliendo los trabajos pero también por otro lado lo personal .

Investigador: en este caso ¿qué agentes le generarían o le generan menos motivación?

Informante: Venir a trabajar (risas) , levantarse temprano (risas), yo creo que , en la vida hay altos y bajos o una crisis personal me podría generar cierta desmotivación emm siempre van pasando cosas en la vida y a veces es difícil separar esas aguas , separar eeh , sacarte todas las rabias , esas cargas personales que tienes y llegar al colegio acá con la disposición que tiene que tener un profesor , con la motivación que tiene que llegar un profe , es complejo a muchos les cuesta , yo creo que hay días que a mí también me ha costado eem pero agentes que me desmotivan no , sería como pasar algo trágico nomas o no sé , puede ser que , no se me ocurre que podría pasarme para que , en general yo siempre trato de ser bien alegre con los alumnos , siempre digamos mostrar un refuerzo positivo , es netamente una percepción distinta con los chicos.

2. Desde su perspectiva ¿Cuáles son las situaciones más frecuentes que alteran el clima laboral dentro de su establecimiento?

Informante: Principalmente mala comunicación entre los equipos de los estatus y se a presentado en algunas ocasiones, hay ciertas diferencias pero nosotros tenemos concejos todos los días martes, igual hay espacios para poder discutirlo y digamos conversar, entonces no, mayormente no presentan. Falta de comunicación como en el colegio , la dinámica diaria eeh pasan tantas cosas entonces claro muchas cosas que se dan , que un profe le diga a un profe jefe “sabes que tu alumno tanto se le puso una anotación negativa o atento con este alumno, o los inspectores de repente también en los recreos también , entonces claro hay varias situaciones en las que uno tiene que estar atento y presente , lo importante es que pasan nomas , y después puede ser que ese problema puede persistir y se va acumulando y después puede detonar en un problema mayor y bueno me paso este año , este semestre a principio del primer semestre, del segundo semestre, de una situación con unas alumnas que nunca avisó una alumna que estaba teniendo digamos, como acosada por su compañera , la hostigaba , no al punto de bullying pero si era hostigamiento , uno tampoco se puede enterar de esas cosas si no se ven , o bien no las comunican entonces hay varios mmh volviendo a la pregunta anterior, hay varios factores externos que de repente también pueden frustrar a uno porque uno como profe jefe quiere que todo su curso esté bien pero sabemos que eso no siempre es así entonces muchas cosas que uno se le pueden escapar , después se generan quiebres dentro del curso entonces hay un periodo donde están bien unificados entonces hay periodos donde hay rencillas internas y bueno eso también yo creo es un factor de frustración al ver que están digamos , la familia por decirlo de alguna manera están teniendo problemas dentro , porque obviamente la , no es tan solo la motivación con la que uno llega como profesor sino que también la motivación que reciben los alumnos, con la motivación que los alumnos van llegando también afecta , la motivación de ellos también afecta a mi motivación, entonces igual eso puede ser un factor , se dejan llevar por las emociones , por los impulsos y afecta tanto a uno como a los alumnos .

Investigador: en base a la pregunta anterior ¿Qué tipo de estrategias utiliza usted? , ¿O cómo las utiliza para evitar esta situación?

Informante: En ese caso, bueno igual nos comunicamos por correo con los colegas entonces cuando hay una situación que es más grave ósea ya pasa a otros niveles, digamos se hace un correo a los profesores de asignatura que hacen a ese curso y si el problema persiste digamos bueno se coordinan algunas medidas y si el problema persiste se hace una reunión de profesores de ese curso, acordar estrategias entre todos y abordar ese tema

Investigador: ósea entre colegas existe este conducto de comunicación

Informante: Claro, si y es cosa de que el profesor jefe se comuniquen con utp , generar espacios y se aborda , y bueno perdemos lo más cotidiano que...NO SE ENTIENDE con el equipo de orientación , con los colegas también nos

comunicamos por whatsapp (risas) lo más rapidito, en el fondo es una herramienta útil a veces , en los colegios se camina hartito a veces , para allá y para acá.

Externos

1. ¿Cómo definiría usted un buen clima laboral?

Informante: el clima laboral?, eeh extenso , primero tener las condiciones digamos , materiales básicas para ir a trabajar a un lugar donde no, existe un espacio acorde a la cantidad de alumnos eem que no hayan goteras , que también existan materiales y recursos para profesores y alumnos y bueno también como te decía literalmente hace unas preguntas atrás , también hay que tener buena relación con los colegas si bien no me refiero a tener confianza extrema todos pero sí que exista esa confianza como cuerpo docente yo creo que es fundamental de ya llegar a un lugar donde uno se sienta más familiarizado , yo creo que es un factor clave al momento de llegar a un establecimiento porque igual conversando con colegas eh escuchado hartas historias donde trabajan en otros colegios y la cosa no es tan así , entonces siempre es un , digamos un aspecto positivo que resalta este colegio y todos los colegas yo creo que podrían decir lo mismo , es que hay buena relación con los compañeros de trabajo y que ese es un factor importante.

2. ¿Cuáles considera usted que son los principales factores de motivación dentro del establecimiento? (estudiantes, respeto a la profesión docente, sueldo, posible ascenso, etc.) ¿Por qué?

Informante: si, osea obviamente hay que tener un sueldo y una estabilidad que ya te mencioné anteriormente, bueno además factores externos de motivación ¿esa es la pregunta, no?

Investigador: Podría ser, por ejemplo en el caso pueden ser factores externos los estudiantes, la comunidad o el respeto hacia las demás profesiones.

Informante: Sí, bueno la motivación igual es subjetivo y me imagino que igual deben abordar bien ese tema en su marco teórico, si ósea obviamente en las relaciones personales, en la relaciones en general, osea no hay mayores problemas, siempre van a ver faltas de respeto, por lo general son, con el perfil de alumnos de este colegio, perfil de familia, los alumnos no son irrespetuosos, son niños no más po, jóvenes, entonces igual no hacen digamos cosas que tengan consecuencias, pero si también otro factor motivacional ahora que lo comentas, los apoderados, también a veces pasa que existen familias o apoderados que también, como que generan cierta presión al colegio, presión a los profesores de manera negativa también, muchas veces los apoderados hablan de lo que ven desde afuera, no conocen lo que se hace

acá, como equipo, y bueno se han presentado casos, el año pasado hubo un caso de una demanda al colegio, de un grupo de apoderados, por una actividad, por un taller de educación sexual que se les hizo a los alumnos y los apoderados mal interpretaron la actividad y hubo un conflicto más o menos pero lo solucionamos, se solucionó.

Investigador: Eso es lo importante. Muchos apoderados critican desde la vereda de enfrente, no ven el trabajo externo que hay.

Informante: Y pasa, pasa por lo general, el apoderado tiene más digamos, su opinión, como si tuvieran voz y voto dentro del, como si fueran de alguna manera los jefes, a veces pasa, apoderados de carácter más fuerte. Por lo menos en el caso de mi curso, mi jefatura no tengo nada que decir de mis apoderados, son excelente grupo de apoderados, viene a las reuniones, bueno siempre también son muy responsables con los chicos en cuanto a su, cuando piden materiales, en ese sentido los apoderados responden. Existen casos aislados que traspasan las líneas-

Investigador: Bueno, eso me imagino que también el apoderado al estudiante le genera cierta motivación de la que estamos hablando

3. ¿Cómo afronta usted las apreciaciones de otros docentes hacia los distintos cursos del establecimiento?

Informante: Sí, por su puesto, por su puesto porque, como le decía, es un trabajo de equipo el cómo se va a mantener el clima de aula también, entonces en ese sentido la retroalimentación de los colegas es fundamental desde el pequeño comentario de “oye este grupito ojo” o “oye me preocupa, no está respondiendo tal alumno, algo le pasa” por ejemplo los colegas de Lenguaje o Matemáticas que están más en el aula con ellos, pueden observar otras conductas, otras cosas que uno no ve, entonces obviamente que va afectar la motivación de uno, porque esa retroalimentación de otro colega también te sirve para generarte una idea, digamos saber en qué estado está tu curso actualmente, entonces sea como sea, aunque te lo tenga que decir tu colega, va afectar la motivación, digamos te va a servir como un insumo también como un recurso, el hecho de que otros colegas te vayan comentando como va tu curso.

Ambiente físico

1. ¿Cómo afectan las condiciones físicas (desde infraestructura del colegio al aula) del establecimiento en su desempeño laboral y en el clima laboral del mismo?

Informante: En infraestructura, digamos todo lo que es, me refiero a lo que es el espacio, todo el espacio que no contempla el aula. Considero que ese espacio, todo lo que es pasillo, las canchas, el patio, para la población de alumnos que hay acá yo encuentro que igual es adecuado pero cuando entramos al aula

igual ahí se reduce harto el espacio, si yo creo que ahí uno haciendo clases en una sala con un total de 40 alumnos, en promedio, igual se hace chica, pensar que vienen con sus mochilas, su lonchera, que traen materiales y todo eso ocupa cierto espacio. c y en cuanto a los metros cuadrados también, ósea, bueno dentro de la legislación igual el Ministerio de Educación pide cierta cantidad de metrajes para cada uno, yo creo que debemos estar ahí en el límite (risas) así que igual, obviamente que afecta la motivación de ellos también y la de uno porque, para los chicos pasar por al lado de un compañero y rozarlo ya, a veces puede generar un problema o un conflicto, entonces igual, y también visualmente, también genera cierto impacto. Por ejemplo el año pasado estuvimos juntando reciclaje, se acumuló un poco de basura y hasta salió un poquito de olor así que también los chicos ven cosas que no adquirirían todavía, por ejemplo botar el jugo a la caja.

2. ¿Los espacios destinados para los docentes cumplen con los requerimientos necesarios para poder desarrollar su actividad laboral? (sala de profesores, comedor, baños, aulas, oficinas)

Informante: Los demás espacios (sala de profesores, comedor, baños, oficinas) están bien, digamos el año pasado instalaron esa estufa que no estaba, estufa en la sala de profesores, en general igual todos no tenemos el mismo horario entonces vamos rotando. Bueno, los baños también están, ahora están haciendo una modificación, estaban al costado del comedor, en eso igual genera cierta incomodidad, ahora taparon todo eso, pusieron una muralla y ahora queda a la vuelta pero es más privado.

Investigador: Lo bueno es que se tomaron esas consideraciones.

Informante: Si, los demás espacios como biblioteca, sala de computación también están bien equipadas, bueno también los computadores yo creo que están jugando a los descuentos (risa) su vida útil está llegando a su fin también pero todavía responden y en cuanto a estructura no hay mayores, digamos, comentarios que hacer, es como todo a su justa medida, como es chiquitito, ni más ni menos, claro, se puede trabajar.

3. ¿Los recursos que usted tiene disponibles en el aula son suficientes para mejorar motivación al momento de enseñar?

Informante: Yo creo que lo que me está faltando ahí es un data, si, un data me ayudaría bastante a, que igual toma tiempo cuando uno quiere hacer una presentación o igual uno puede mostrar un video, se van varios minutos de, en el aula. Bueno también tenemos un mueble que ocupamos para que los chicos guarden sus trabajos. Bueno como te decía el espacio quizás no es suficiente, al principio de año son más numerosos, son 43, ahora son 41, entonces igual se nota el tema del espacio, sobre todo cuando ya empiezan a moverse, en vez de 40 parecen 80 (risas). Así que no sé qué más te podría comentar con

respecto a eso, no, eso básicamente, yo igual agilizo un poco el trabajo pero que afecte mi motivación tampoco es como tan, tan relevante.

Investigador: Claro, esa es la idea, conocer si afecta o no afecta la motivación docente este tipo de situaciones.

Ambiente social

1. ¿En el establecimiento permite la participación de apoderados en el proceso educativo?, de ser así, ¿cómo influye este factor en usted y en la comunidad educativa?

Informante: Si, si totalmente, los apoderados igual tienen un rol ahí en el colegio, el centro apoderado es bien activo, es súper activo porque han levantado varias actividades, sin ir más lejos, el sábado pasado tuvimos una actividad de fiestas patrias, ahí el centro de padres con el centro de alumnos se coordinan. Hace poco hicieron un bingo solidario para un alumna que fue afectada, donaron unas mesas de taca taca que están en el hall, ahí en la entrada del colegio para los chicos, entonces son bien activos y el colegio siempre tiene la disposición de incluirlos y de recibir sus ideas y de invitarlos a cualquier tipo de ceremonia que exista en el colegio, siempre está la presencia de apoderados. Para las actividades digamos, evaluadas de los cursos también, cuando son actividades más grandes, más planificadas también se invita a apoderados a que asistan.

Investigador: Son bien incluidos en la labor docente. Bueno, esto me imagino que influye de manera auxiliar, la pregunta va ¿Cómo influye este factor en ustedes?, lo mencionaba anteriormente, que era un factor importante la participación de apoderados.

Informante: Sí por su puesto, osea uno puede hacer observaciones no cierto, en cuanto al aprendizaje de los alumnos a los apoderados, también el rol que tomen ellos en cuanto al aprendizaje es súper importante, en cuanto al hecho de generar ciertos hábitos de estudios, de abordar ciertos temas donde el alumno está cometiendo algún error, o alguna falta. Es importante ahí, el trabajo que haga el apoderado con el alumno, claramente también cómo se va desarrollando o bien ciertos avances que van desde el hogar, también afecta la motivación docente, bueno porque uno no es el que cría a los chicos y tampoco es quien para decirle a los apoderados como tiene que criar a sus hijos entonces, hay ciertos estilos de crianza cierto que también chocan, cierto, con las reglas de aquí del establecimiento y bueno ahí se dan situaciones de alumnos que también, digamos no están en sintonía con el proyecto educativo, son casos que después se ven en consejo de disciplina, es complejo, es complejo pensar eso, pensando en cómo está la educación hoy en día, cuál es la visión que se tiene de inclusión, de respeto a la diversidad

2. ¿Cómo usted y sus colegas enfrentan las situaciones de conflicto que se producen entre los estudiantes?

Informante: Bueno, cada colega cierto, basándose en sus habilidades, puede resolver un conflicto en el aula o ya cuando pasa a un problema mayor deben regirse por el reglamento y dependiendo de lo que diga el reglamento se aplicará el procedimiento. En ese sentido el reglamento es bien claro, tiene un esquema donde dice que dependiendo de la falta aparecen las medidas que se toman, es cosa de revisar no más y aplicar medidas. También está especificado en qué casos se aplica un protocolo o se da un hecho más...NO SE ENTIENDE..., también está especificado así que, básicamente eso.

Investigador: Es bien estructurado, perfecto.

3. ¿De qué manera intervienen los directivos en el desarrollo de un buen clima laboral?

Informante: El directivo también gestiona, también es un factor importante de motivación, sobre todo cuando dicen vienen los...NO SE ENTIENDE (risas)...no ósea, el directivo es el que tiene que estar funcionando este colegio de alguna manera es el que tiene que estar atento cuando se presenta un problema, ver cómo solucionarlo y en ese sentido puedo decir que desde el equipo de gestión, de utp, del coordinador de ciclo que son personas bien atingentes y bien digamos, para los momentos de, que hay que abordar una problemática también participan, en la retroalimentación, cuando hacen observaciones en el aula también son agradables, son buena retroalimentación, ayudan de alguna manera, te entregan herramientas también, y bueno, tu viste hace poquito entró un director también se abogan a eso, se preocupan por su equipo docente, siempre digamos, proponen actividades, cuando se acercan fechas, en ese sentido no tengo nada que decir del equipo directivo, siempre están preocupados y atentos a que sus profesores estén bien.

Investigador: Que bueno, es tan importante eso

Informante:Y lo hacen notar.

Comportamiento organizacional

1. ¿Cómo gestiona el establecimiento, los protocolos de convivencia escolar basada en los docentes?

Informante: Ya, a ver no me ha tocado ver un protocolo que se active digamos, entre docentes.

Entrevistador: Claro, porque siempre generalmente el protocolo, existe un protocolo de convivencia escolar pero dirigido netamente a los estudiantes, pero hay situaciones que se pueden generar entre dos docentes, me gustaría

saber ¿Qué hacen para, o si existe un protocolo que esté organizado, que esté establecido y sabido por ustedes, de qué hacer en cuanto a la convivencia, pero basado al profesor?

Ahí no te podría contestar bien, así como seguro porque, el reglamento y los protocolos que hay y que conozco, digamos son el que más podría acercarse digamos a una situación sería como el protocolo de violencia entre pares, que se puede aplicar tanto en alumnos como en profesores, pero con respecto a otra situaciones no, no se han presentado situaciones entre colegas, tampoco hay, desconozco, digamos la, el reglamento, las normas que hay.

Investigador: Si se desconoce este protocolo, es porque no ha sido necesario utilizarlo, también dice que hay un buen clima en el fondo, no ha surgido la necesidad de activarlo.

Informante: Cuando se activa es relación alumno con alumno, o grupo de estudiantes.

2. ¿Cómo es la relación laboral de los docentes según sus especialidades?

Informante: Bueno yo tengo un solo colega, que él está encargado de 3ro y 4to medio, bueno, entonces no tenemos espacio, un espacio concreto, un espacio fijo o un horario establecido donde nos reunamos, como lo hacen otros departamentos. El departamento de Lenguaje tiene sus reuniones. La relación que existe entre colegas de asignatura no más, de repente compartimos material, el que tiene más experiencia también entrega herramientas o contesta preguntas.

Investigador: Ósea en el fondo se respaldan.

Informante: Sí, nos respaldamos

Investigador: ¿Y entre otras especialidades u otra áreas?

Informante: Como te decía, ellos tienen sus propias reuniones de departamento, se coordinan digamos, sus mapas de progresos, sus evaluaciones y todo y esos espacios también los ayudan a tener de alguna manera más organizado el trabajo también con el curso. Entonces digamos, están los espacios, se aplican, son efectivos. Bueno yo no he estado dentro de esas reuniones pero siempre, las tienen todas las semanas así que les sirve para organizar su programa, sobre todo cuando el colegio te prepara para el SIMCE, más que nada apuntan a eso esas reuniones, a ver la cobertura curricular, como va ese avance.

Investigador: ¿No hay roces aquí por ser profesores de media, por ejemplo parvularias?

Informante: No, de hecho como te decía, aquí uno llega a esta sala de profesores y no hay ninguna silla que tenga el nombre de alguien, no hay

ningún espacio que diga “yo soy más que tú porque estoy sentado aquí y tu allá”, en ese sentido aquí eso no se ve. Por eso te decía que aquí existe una buena relación, bueno los recreos son diferidos, primer ciclo tiene un recreo distinto al segundo ciclo, entonces los profesores de primer ciclo y segundo ciclo no nos topamos mucho, pero no, no hay ningún tipo de diferencia digamos en cuanto a los profesores de ciclo, o también aquí mismo trabajamos con UTP, los tenemos aquí al lado en oficinas. Eso igual es determinante al momento de estar en un trabajo y eso también lo hace más ameno.

3. ¿Qué opinión tiene sobre el liderazgo directivo de su establecimiento?

Informante: Si, no, como te decía siempre existe una disposición, el director siempre ha tenido su puerta abierta para cualquier tipo de, de lo que sea, siempre es bien receptivo para cualquier situación que se le pueda plantear, no hay mayores problemas con eso, no es que este allá en el olimpo como se dice y no es un director ausente, ni inalcanzable ni ausente. El equipo de gestión también, la jefa de UTP, la coordinadora de ciclo también, siempre tienen muy buena disposición para cualquier eventualidad, digamos, solicitud que tenga algún profesor, no, en ese sentido es, hay buena relación, digamos. Obviamente en cuanto a personalidades pueden haber uno que otro roce pero, todo es igual, digamos, se puede dialogar, se puede dialogar, está el espacio, y también está la comprensión para cada situación con cada colega y en ese sentido igual genera también, saber que van a estar ahí también, escuchando a uno. Temas van a ver siempre entonces, si yo creo que eso es un punto a favor, el hecho que el equipo de gestión esté abierto como a, también a, también en ningún momento que he tenido situaciones, no sé, por ejemplo me atraso en alguna prueba nunca está eso de “pucha, porque”, ya veamos cómo lo abordamos, veamos, una solución, como le digo siempre esta esa disposición, igual eso se agradece.

Informante N° 4

Yanira Pérez

Profesora jefe 1º básico

Motivación personal

1. ¿Qué elementos considera importantes en el desarrollo de su motivación personal?

Informante: El estado anímico, como persona como nos levantamos, nuestras relaciones interpersonales con nuestros colegas con nuestras familias en el fondo como venimos emocionalmente nosotros. Yo creo que eso es lo más importante.

2. En base a su experiencia ¿Cómo cree usted que impacta la automotivación en el clima laboral?

Informante: Mucho impacta mucho porque tiene mucha relación con la pregunta anterior que va a depender de cómo nosotros enfrentemos el día a día el cómo enfrentemos situaciones conflictivas va depender como nosotros nos vamos a motivar.

3. ¿Qué logros del quehacer docente considera importantes para mejorar la motivación personal?

Informante: La estimulación en los niños cuando los niños en realidad valoran lo que uno hace cuando uno ve fruto en sala, nosotros los logros son fáciles de observar. Entonces eso te motiva, cuando el gabinete técnico o te destaca porque tu realizaste una buena actividad eso también es bastante importante y cuando también se te reconoce el refuerzo positivo de parte de tus propios colegas

Motivación profesional y laboral.

1. ¿Cómo incide el clima laboral en su establecimiento en el desarrollo de su motivación profesional?

Informante: El clima laboral es muy importante porque el clima laboral lo conformamos todos, nosotros no nos podemos desvincular del clima laboral y decir el clima laboral es malo porque nosotros también somos parte de ese clima laboral. Es muy importante porque va a depender de cómo nosotros lo enfrentemos, como emocionalmente podemos hacer reparo en nosotros

mismos, creo que primero debemos mirarnos a nosotros mismos y luego tratar de mirar al resto y ver si es que se puede mejorar.

2. ¿Qué cualidades o atributos cree usted que debe tener un docente para desarrollar de forma óptima su motivación profesional?

Informante: Disposición, compromiso, vocación, creo que eso es lo principal para que podamos tener un buen clima laboral

Internos

1. ¿Qué agentes generan mayor o menor motivación en usted? ¿Por qué?

Informante: Los alumnos porque paso más rato y dedico mi trabajo a ellos. Los apoderados porque son los más lejanos, luego pondría a mis pares, los directivos

2. Desde su perspectiva ¿Cuáles son las situaciones más frecuentes que alteran el clima laboral dentro de su establecimiento?

Informante: Relación con los pares.

3. ¿Qué tipo de estrategias utiliza usted para el manejo de situaciones críticas que alteran el clima laboral de su establecimiento educacional? ¿Cómo las utiliza?

Informante: En el clima laboral cuando hay algún conflicto o alguna situación yo creo que primero hay que mantener la calma, es lo primero mantener la calma, esperar a que cambie el escenario y luego poder dialogar frente al conflicto que hubo

Externos

1.¿Cómo definiría usted un buen clima laboral?

Informante: Un buen clima laboral es donde uno se sienta cómoda, donde puedas emitir opiniones, donde pueda sentir la confianza de poder también crear, hacer cosas, crear cosas, crear instancias, participar de actividades que se proponen pero participar con entusiasmo no que sean impuestas

2. ¿Cuáles considera usted que son los principales factores de motivación dentro del establecimiento?(estudiantes, respeto a la profesión docente, sueldo, posible ascenso, etc.) ¿Por qué?

Informante: Haber yo creo que la estabilidad eso es lo más importante para mí, primero en el clima laboral importa la estabilidad, importan también el tema del sueldo, importa también ciertas libertades que nosotros podamos tener, ciertas atribuciones que podamos tomar, decisiones que podamos tomar, que se considere al profesional como una persona que también presenta dificultades, como una persona que también de repente está un poco desmotivada y que se le pueda ayudar para mí eso es como lo importante cuanto a la parte colegas dentro del cuerpo docente y en la parte con los alumnos, estudiantes creo que la base es el respeto el que ellos también tengan una buena disposición y eso va a partir de nosotros sobre todo en el caso mío que trabajo con niños pequeños, va a depender de como tú te impongas tú vas a tener la recepción de los niños, si tú no eres capaz de poder encantarlos no vas a tener la recepción de los niños

3. ¿Cómo afronta usted las apreciaciones de otros docentes hacia los distintos cursos del establecimiento?

Informante: Haber yo creo que nosotros efectivamente emitimos juicios pero yo siento que emitimos el juicio después de preguntar por qué ocurren ciertas cosas, desde lo que yo he vivido se pregunta ¿por qué tal curso funciona de esta manera? O ¿por qué tal niño funciona de tal manera? Y después que se le presentó la situación se le presentó a lo mejor el conflicto nosotros emitimos alguna opinión

Investigador: Entonces no es con mala intención

Informante: No, lo que yo he vivido no ha sido nunca con una mala intención, siempre primero el profe con los que yo he trabajado en otros colegios también se indaga primero en la problemática y luego se hace un juicio de valor

Ambiente físico

1. ¿Cómo afectan las condiciones físicas (desde infraestructura del colegio al aula) del establecimiento en su desempeño laboral y en el clima laboral del mismo?

Informante: Yo siento que uno tiene que sentir cómoda, que tiene que tener los espacios para poder desenvolverse. Si lo llevamos al aula efectivamente uno va haciendo requerimientos siempre va a depender de la persona que

llegue a ocupar ese espacio físico, va a depender de las necesidades que nosotros tengamos y va a depender de cómo nosotros lo solucionamos, si vamos a tener una respuesta del cuerpo directivo o vamos a tener, cómo lo podemos solucionar. Por ejemplo si necesitamos una biblioteca de aula y no están los recursos pero si está el espacio habría que generar algún proyecto con los apoderados con los mismos niños, se puede generar pero tener la intención yo creo que hay parte por la intención y en nosotros yo creo que nosotros necesitamos un espacio cómodo un espacio donde podamos cierto de mantenernos en los recreos podamos servirnos la colación y eso también influye, si no se genera esa necesidad va generando pequeñas molestias y a ti te causa y enfrentas el día de una mala manera y no es la idea, ósea si influye.

2. ¿Los espacios destinados para los docentes cumplen con los requerimientos necesarios para poder desarrollar su actividad laboral? (sala de profesores, comedor, baños, aulas, oficinas)

Informante: sí

3. ¿Los recursos que usted tiene disponibles en el aula son suficientes para mejorar motivación al momento de enseñar?

Informante: sí

Ambiente social

1. ¿En el establecimiento permite la participación de apoderados en el proceso educativo?, de ser así, ¿cómo influye este factor en usted y en la comunidad educativa?

Informante: Sí mucho, a mí personalmente me encanta que participen los apoderados, primero porque creamos lazos de compromiso entonces ellos se dan cuenta, vivencian lo que están haciendo. En el caso de los niños más pequeños los papás generalmente les gusta mucho participar porque sus niños son pequeños, tienen este sentido de proteger al niño de que cómo es la tía, si la tía es amorosa con los niños, cómo trabajan en sala para ellos eso es un tremendo misterio saber qué ocurre cuando los niños no están con ellos, entonces si tú los incluyes y los haces parte de este proceso y les explicas que tienen mucha importancia y que se refuerza en casa ellos lo van a entender pero vas a tener en el fondo que conquistarlos para generar esta instancia

2. ¿Cómo usted y sus colegas enfrentan las situaciones de conflicto que se producen entre los estudiantes?

Informante: Dialogando, primero el diálogo, existe un flujograma pero primeramente el que toma el caso es la profesora guía la profesora jefe en este caso y se conversa con los estudiantes, se llega a un consenso y si esto persiste se pide apoyo a orientación a inspección y ahí se sigue el conducto regular

3. ¿De qué manera intervienen los directivos en el desarrollo de un buen clima laboral?

Informante: Mucho, porque ellos son los que forman los flujogramas, ellos son los que nos guían, va a depender de cómo ellos enfrenten los problemas o los conflictos, nosotros vamos a ir asumiendo como es el trabajo entonces ellos son tipo modelo para nosotros

Características personales

1. ¿De qué manera cree usted que las características personales de un docente influyen en sus estudiantes?

Informante: Yo creo que influyen 100% porque nosotros los niños están en un proceso de modelamiento entonces ellos proyectan mucho, yo he vivido situaciones en que los niños toman ciertas características de los mismos profesores yo he evidenciado eso, ya si nosotros comparamos un curso con otro en los recreos se sabe perfectamente que características tienen, se traspasan esas

2. ¿Qué tan decisivo puede ser la implicación del ambiente laboral en las características propias del docente?

Informante: Va a tener que ver con tu disposición, y con las mejoras que tu quiera hacer porque generalmente nosotros los profes, el ambiente laboral es muy egoísta el rubro y no solamente acá en muchos se da que trabajar con personas no es sencillo, cuando tú tienes ciertas responsabilidades, cuando te involucras mucho tu formación como persona no tanto académica sino tus bases tu crianza tu legado cultural que tu tengas eso influye mucho entonces va a depender de como tú lo presentes vas a tener las respuestas y te vas a enfrentar a conflictos siempre

3. Según su criterio, ¿Cree usted que contribuye a fomentar un buen clima laboral dentro de su establecimiento?

Informante: Sí, de forma solidaria, siendo humana preocupándose del otro apoyando en los trabajo de equipo siendo participativo, creo que de esa manera uno si contribuye a un clima laboral

Comportamiento organizacional

1.¿Cómo gestiona el establecimiento, los protocolos de convivencia escolar basada en los docentes?

Informante: Existe el perfil docente que te presentan con el contrato, de cómo es el perfil docente de cómo se trabaja en el colegio por lo tanto tú tienes la opción de poder tomarlo o no tomarlo si es que te acomoda o no te acomoda, entonces yo veo que ahí está ahora, si ustedes preguntan si hemos sido parte de la elaboración de ese perfil, no, pero si por ejemplo en acuerdos que se toman en consejo son para el año ya por ejemplo actividades que si te consideran si tú vas a participar si te invita, eso también tiene que ver un poco democráticamente, ósea no es impuesto, pero yo creo que el perfil docente va a base del PEI que tiene el colegio, de cuáles son las metas que tiene el colegio de ahí va a nacer el perfil que ellos necesiten

2. ¿Cómo es la relación laboral de los docentes según sus especialidades?

Informante: Yo siento que es buena, a lo mejor falta un poco más de comunicación porque no tenemos los espacios porque siempre nosotros tenemos un gran cáncer que es el tiempo siempre estamos topados por el tiempo pero creo que dentro de todo y conociendo otros establecimientos creo que el clima laboral es bueno, siempre puede ser mejorable

3. ¿Qué opinión tiene sobre el liderazgo directivo de su establecimiento?

Informante: El liderazgo de mi establecimiento creo que es óptimo, creo que es una figura observable a diferencia de otros establecimientos y que también se presenta apoyo, existe una persona física que tú puedes dirigirte que puedes conversar que le puedes exponer una situación la idea es que como docentes y ya como trabajador si tú tienes una solicitud o tú tienes un conflicto o problema tienes que presentar una o dos soluciones y eso va a ocurrir en todo trabajo. Yo considero que es bueno

Entrevista Grupo focal

Investigador: La primera categoría es:

Comunicación entre Docentes

Se refiere al grado de comunicación que tienen los docentes en relación a los tiempos y los espacios de diálogo que se generan entre jornadas laborales.

Entrevista 1

“Yo siento que es buena, a lo mejor falta un poco más de comunicación porque no tenemos los espacios porque siempre nosotros tenemos un gran cáncer que es el tiempo siempre estamos topados por el tiempo” (E1)

Entrevista 2 “Hay una buena relación laboral entre colegas y entre directivos en mi caso, yo no puedo opinar como lo ve otra persona.” (E2)

Investigador: ¿Están de acuerdo en lo que dicen?

Informante 1: ligado a los docentes a la comunicación, temas de tiempo y espacios de diálogos.

Informante 2: bueno, el tiempo es siempre un factor que está... que incide pero...

Informante 1: Si lo que pasa es que yo creo que igual ha ido mejorando todo, entonces si... (o sea necesitan que nos explayamos, o qué?)

Investigador: Es saber si están de acuerdo

Informante 1 y 2: ahh cómo nosotras lo vemos? Ahhhh ya ya ya

Informante 1: Lo que pasa es que efectivamente no hay tiempo común para todos, los almuerzos son distintos, que es el momento en que uno puede compartir, hay gente que tiene su horario de almuerzo desde las 11 de la mañana, hay otros que a las 12, hay otros a la 1, 1:45, 2, 2:30, entonces la verdad, es que ese tiempo en común, no es común para todos.

Informante 2: y además, obviamente ese horario, la hora de almuerzo, no todos y en general es recomendable que no se hable (voz 1: de pega) exactamente, que se conozcan, que igual obviamente favorezca el clima, que se conozcan más de la parte personal, que acá laboralmente.

Yo claro, coincido, claro, que no me llama la atención esa respuesta porque creo que es poco el tiempo en general en este colegio y en muchos que para poder conversar de niños o curso en general cachay, ese espacio, no hay mucho, porque el espacio donde nos juntamos todos los profes, todos en general y muchos es en consejo de profesores, pero ese día se da como súper unidireccional. Si bien se pide la opinión, en muchos casos eso sí, tampoco es que se juntan a conversar por ejemplo por equipos, o por departamentos, yo creo que eso es como que falta, el tema de tiempo.

Investigador: Es que esta categoría la decidimos porque es la que más se repitió, cierto? (Tuvo más frecuencia) y nos llama la atención que los 4 entrevistados opinaron que la comunicación es bastante buena.

Informante 3: lo que pasa es que de los directivos, bueno nosotros, nuestro director hizo un sondeo con ciertos profesores, se determinó que la comunicación era un factor que necesitábamos fortalecer como colegio, como institución y como seres humanos que en realidad nos interrelacionamos y eso también se había detectado en otro consejo de profesores donde también nos hicimos un autoanálisis, o sea, sabemos que es nuestra debilidad como institución y estamos trabajando para fortalecer esa comunicación, pero si está aún ese tema de los tiempos y comunicación. Son problemas que ya están detectados como institución.

Informante 1: En general, claro de los directivos hacia abajo, con lo que comunican los docentes y yo creo que nosotros también lo vemos, es que existe, a ver, son súper abiertos al diálogo, en ese sentido la comunicación es súper buena, pero faltan los tiempos porque los profes andan corriendo todo el rato porque tienen que planificar, porque tienen que ir a clases, entonces ese es el tiempo que falta en la institución y yo creo que ese es un tema.

Informante 2: pero acá se enfoca en la comunicación y si existen los espacios para comunicarse. Son pocos pero hay instancias de reunión por ciclo, hay instancias de reunión por departamentos, algunos departamentos no todos (lenguaje, matemáticas, ciencias) ellos tienen tiempos en común para dialogar respecto a los contenidos, los aprendizajes que se yo. Y con los directivos, claro, cuando uno tiene el tiempo y se puede acercar a uno de ellos a comunicar algo, están las puertas abiertas y no es como que tengan que pedir una hora para comunicar algo.

Informante 3: Si aquí un profesor o una asistente de la educación necesita conversar con el director o algún directivo, aquí las puertas siempre están abiertas en el colegio, pero pasa que hay canales que se hacen un poco

difusos, por ejemplo: yo recibo una información y me ha pasado porque yo estoy acá de marzo, que se lo comparto a mi equipo, pero no se lo comparto al equipo de inspectoría y ahí es en donde fallamos en la comunicación, el hecho de lo que yo reciba pueda socializar con los demás entes que están aquí en el colegio, pero si estamos trabajando para eso.

Investigador: La segunda categoría es la estabilidad laboral y nosotras la describimos como a las condiciones de trabajo que ofrece el cuerpo directivo hacia los docentes

Estabilidad laboral

Las dos citas que rescatamos de la entrevista son:

“A ver yo creo que la estabilidad eso es lo más importante para mí, primero en el clima laboral importa la estabilidad, importan también el tema del sueldo” (E1)

“Debo decir que aquí en el colegio, el equipo directivo y los sostenedores siempre existió un apoyo constante a los docentes, en ese sentido igual el colegio transmite tranquilidad” (E4)

Esta fue una de las categorías que tuvo más frecuencia, los 4 docentes concordaron que el colegio les transmitía esta tranquilidad, cierto, y que no estaban con el miedo de llegar hasta cierto tiempo.

Informante 1: El colegio en general, no es el típico colegio que al año a los dos años cambia de personal para no pagar los servicios por año, no, si tú haces bien la pega te vas a mantener en la pega, y si te mandai condoros claramente vas a estar en evaluación, y yo creo que eso pasa en todos lados. Entonces y generalmente te dicen, trabajen tranquilos y si tienes dificultades o te ven débil profesionalmente también te aportan o te dicen en que estas fallando o cómo deberías dirigir la clase, o como deberías, no sé po, alinearte al proyecto educativo, pero no está esa amenaza de fin de año.

Informante 3: Los que llevan el primer año siempre tienen miedo

Informante 1: Sí porque está a prueba, al segundo año igual te puede pasar pero ya al tercer año ya no. Igual te dicen si estás haciendo bien la pega y también te lo dicen si no lo has hecho bien, pero es que les va pasar a todos a cualquier profesional y en cualquier área.

Informante 2: Yo vengo de otros contextos y aquí claramente comparto esto de que aquí hay una estabilidad laboral porque me pasó en otros lugares que yo

estuve un año con unas personas y al otro año con otros sostenedores y equipos completos de otros profesores, o sea estuve en dos lugares distintos, por decirlo de una manera, pero en el mismo lugar, fue extraño, pero acá cuando llegué acá en marzo al trabajo yo sentí en los directivos ese apoyo, tanto en las acciones que yo tenía que realizar, el apoyo en cuanto a las tomas de decisiones, en cuanto a mi estabilidad y sobre todo del director, quien me hizo sentir esa tranquilidad de que no iba a cumplir una etapa y después adiós, sino que lo que a mí me falta el me lo dice, lo trabajamos, para la mejora, obviamente, del cargo y todo en general, pero esa estabilidad yo la valoro demasiado, porque no la había encontrado en ningún lugar, y creo que es algo que aquí es como un sello que tiene este colegio, así que estoy muy de acuerdo con lo que dicen ellos.

Informante 3: y la verdad es que es un colegio que paga a tiempo que no se está haciendo el pillo con el fondo y la cuestión, claro que es algo que viene del estado pero como la parte legal, todo en orden, es tranquilo y eso es para todos., no como para el equipo directivo desde el más alto, todos. Eso se valora.

Investigador: La tercera categoría se llama:

Requerimiento de un espacio físico

Nosotras la definimos como las necesidades de espacio físico que requiere el docente para su ejercicio laboral.

La primera cita, que es de la entrevista 3 dice: "Las condiciones aquí son óptimas, tenemos una sala de profesores, una sala de descanso, microondas, hervidor, estufa, café para el que quiera, tazas, entonces yo siento que eso te ayuda a generar un buen ambiente." (E3)

Y la segunda cita que es de la misma entrevista 3 dice: "Sí, porque si no hay los autogenero y las educadoras que trabajan conmigo engancharon entonces siempre buscamos algo". (E3)

Bueno lo que nosotras pudimos rescatar de estas respuestas es que también los cuatro docentes apoyan que el espacio físico son los necesarios, pero la pregunta que les queríamos hacer es si dentro de la sala pasará lo mismo? Porque muchas veces hay profesores que dicen que el espacio físico de la sala es muy pequeño para la cantidad de alumnos.

Informante 1: No yo creo que la respuesta que te dieron tiene que ver con que están los espacios pero no que los espacios sean los más óptimos porque 45 alumnos en una sala, más un profesor, más una educadora y una asistente es caótico, sí, sobre todo en los cursos más chicos que tienen que guardar

material, que estantería, que la mochilita, que la cosita colgando, ehh ahora la sala están dentro de la norma, las medidas no es que hayan hechos salas más chicas, pero es una realidad poco óptima a nivel de sistema educativo, porque eso es lo que te exigen, cachay.

Investigador: La siguiente categoría es:

Agentes motivadores

Se refiere a los estudiantes y apoderados como factor principal de mayor o menor motivación.

La primera cita de la entrevista 1 dice “Los alumnos porque paso más rato y dedico mi trabajo a ellos”

Y a segunda cita de la entrevista 4 dice “El trabajo que haga el apoderado con el alumno, claramente también cómo se va desarrollando o bien ciertos avances que van desde el hogar, también afecta la motivación docente”.

Entonces ustedes que pertenecen a convivencia escolar como trabajan con los apoderados o los que puedan participar en el aprendizaje del estudiante.

Informante 1: Lo que pasa es que aquí, este departamento recibe situaciones más complicadas, situaciones emocionales o parentales y se generan planes de intervención, en conjunto con la psicóloga, con las trabajadoras sociales, que se yo, dependiendo de las necesidades del niño, si presenta una dificultad académica también se trabaja con UTP, el tema de dificultad conductual con inspectoría, socioemocional acá, o de convivencia, el tema es que claro, el involucramiento que tenga el apoderado en la situación es como va a responder el niño y como el profe se va a sentir apoyado, porque a veces hacemos hartas cosas pero de la casa no hay nada y no hay avance, ahora si se involucran ya en un mes hay cambios.

Cuando hay mejoras el profesor se siente más tranquilo porque estamos todos apoyando y cuando no hay mejoras se siente como si no se ha hecho nada aunque se esté haciendo mucho y eso genera también un desgaste en el profe, cuando las cosas no mejoran y en todos los que trabajamos en eso, es desmotivante.

Ahora la situación de los estudiantes es importante, el compromiso del apoderado define la mejora del estudiante pero a veces la situación del niño es complicada, algunos viven sólo con la mamá y ella trabaja, esto dificulta el apoyo, o también la situación económica porque a veces requieren de especialistas externos, aquí no hay clínica, entonces cuando eso pasa es un factor que gatilla en el estrés del profesor, porque además de tener a este chico, tiene a otros y acá tenemos varios chicos con diagnóstico, sobre todo en los cursos más pequeños es mayor la problemática, porque hay muchos por

ejemplo en el curso de la Vane 2º básico hay 15 de 45 estudiantes y como 5 casos delicados, potentes, 5 casos muy disruptivos.

Entonces lo mismo en 1º básico y después tercero, muchos casos yo creo como en todos lados.

Pero ahí está lo más delicado yo creo que en los cursos más bajos ahí sí que los papás juegan un rol fundamental, no sé un 99%. En los casos de los niños más grandes, los de media, también depende del niño, del proyecto de vida, de lo que quiere pero en los más chiquititos es netamente parental.

Investigador: Categoría Condiciones para un buen clima laboral

Se refiere a los componentes necesarios considerados por el docente para generar un buen clima laboral.

Primera cita dice “yo creo que el tema laboral parte por ejemplo con un saludo en las mañanas, en donde tú puedas no solamente llegar a la sala de profesores a compartir notas de los alumnos, sino que también puedas compartir como vienes, el cómo tu estas. Entonces creo que ese es uno de los aspectos positivos”. (E3)

Y la segunda cita dice: “El clima laboral es muy importante porque el clima laboral lo conformamos todos, nosotros no nos podemos desvincular del clima laboral y decir el clima laboral es malo porque nosotros también somos parte de ese clima laboral”. (E1)

Informante 1: Exacto.

Investigador: ¿Qué características creen ustedes que tiene que tener un docente de este establecimiento para generar un buen clima laboral?

Informante 1: Empatía, sabes que yo creo que no pasa por este colegio, o sea ahora, ustedes que van a ser profes de verdad, la paciencia, la empatía, la calma porque hay muchas situaciones que día a día se van a superar, que te sacan de tu tranquilidad, de tu equilibrio, a veces no llegas con muchas ganas o a veces no llegas, porque eres ser humano igual, pero no puede ser que yo piense solo en mí y que haga mi pega súper bien y solo yo sin pensar que mi pega impacte en el otro, o sea si un profe necesita ayuda, necesita estar tranquilo, estable se le dice sale un ratito, yo me quedo, recupérate, como eso, no te puede no importar el otro, o sea si vas a estar haciendo clase o trabajando en un colegio, primero ser empático, colaborador, eh hh todos pasamos por lo mismo, todos están dentro de la sala, los profes, yo por lo menos soy profe, pero le hago a un curso porque soy encargada de convivencia igual, eh hh no puedo pensar en que mi pega es más estresante que la que está allá, imposible, la de profe es heavy entonces, siempre vas a encontrar a unos más alterados y a otros más desgastados, entonces para

trabajar en eso tú tienes que tener claro que tienes que ser paciente, que tienes que ser comprensivo, que tienes que ser empático, no solo con tus colegas, sino que también con tus niños.

Informante 2: Muchas habilidades blandas.

Informante 1: mucho, y en todo colegio porque en colegios municipales tú te encuentras con otras cosas, en colegio particular subvencionado término medio, en los particulares pagados te encuentras con otro tipo de cosas, entonces, tienes que ser tú calmado, tranquilo, procurar estar emocionalmente estable. Muchas veces te afectan las cosas, pero tienes que tratar de saber que no te puedes quedar pegado en eso, porque todos vamos a tener días malos, pero si yo paso por la vida, hago mi clase y no me importa nada de lo que le pase al cabro adentro y después salgo y ay el colega está mal y yo ahhh problema de él, yo hago mi pega y me voy a la casa, o sea, búscate otra pega. Cuando uno estudia no piensa que esto va a pasar pero la experiencia ayuda, al principio uno se condorea pero la experiencia ayuda a resolver, a saber cómo recibir ciertas cosas, como cuando llega un apoderado gritándote o cuando un niño te pega una patada o te tira algo o te grita. Al principio uno dice que se cree cabro mal educado, pero después uno dice ya que pasa o al apoderado uno le dice pero cálmese si su hijo también tiene cosas buenas.

Investigador: Si yo creo que a nosotras también nos ha pasado eso en nuestras prácticas, pero con la diferencia que nosotras vamos solo dos días y tampoco tenemos la autoridad de intervenir en esas situaciones y después...

Informante 1: No y hay muchas cosas que de la teoría a la práctica hay una diferencia heavy que al final vivirlas te va dando la experiencia. Al principio nosotras hacíamos cosas con la Michelle y no nos resultaba nada, o sea de a poco hemos ido preservando esas cosas que sí resultan para...

Informante 2: y todo tienes que cambiar de estrategia porque tú dices ya con esta vas bien directo al estrellato y ya no resulta...

Informante 1: o de repente vas bien con un niño y hay algo en su ámbito familiar, un quiebre y retrocede todo lo que avanzaste y esto también se da.

Informante 3: perdón es que yo llegue tarde pero estaba escuchando, yo creo que como uno de los desafíos creo yo como para trabajar en un colegio es como saber leer al otro, en todo sentido, al apoderado en cómo llega, al alumno también, a los colegas porque yo creo, no sé, a mí me pasa que siento que eso es súper importante, tiene que ver con la empatía obviamente, cómo lo voy a decir, cuándo lo voy a decir, cachay, pero en todo sentido porque de pronto tu puedes decir algo y lo recepciona súper bien, pero cambias algo un poquito y lo pueden recepcionar mal y queda la embarrada, entonces siento que eso, no es que sea tan desgastante pero si hay que estar pensando si lo voy a decir, cómo lo voy a decir para que lo tomen de la mejor forma posible, porque hay cosas

que tú tienes que decir las y decir las no más, a los apoderados en general, imagínate los protocolos, hay de bullying, acoso sexual, abuso sexual que hay que saber cómo decirle a los apoderados para que lo tomen de buena forma, o el mismo alumnos que no te quiere contar algo porque saben que tú lo tienes que contar.

Investigador: Ya, la siguiente categoría es:

Resolución de conflictos

Se refiere a las estrategias a utilizar para resolver distintas situaciones.

La primera cita de la entrevista 1 dice "En el clima laboral cuando hay algún conflicto o alguna situación yo creo que primero hay que mantener la calma, es lo primero mantener la calma, esperar a que cambie el escenario y luego poder dialogar frente al conflicto que hubo".

Y la siguiente cita de la entrevista 2 dice: "El primer paso es la entrevista, el segundo paso es derivar a inspección y el tercer paso es ya derivar a convivencia escolar y ya hay un mediador o un alumno de asistente social que trabaja con la familia, existen protocolos".

Informante 1: ya pero eso está... los profes responden relacionando de acuerdo a cómo abordan (no entre ellos) sino a las situaciones con los estudiantes?

Investigador: esa es la pregunta que queremos hacerle a ustedes ¿cómo enfrentarían ustedes o cómo enfrentan alguna situación de conflicto, si es que llegase a existir en algún momento?

Informante 1: entre adultos, entre colegas?

Investigador: si entre adulto, profesores

Informante 1: ah eso lo maneja el director verdad?

Informante 2: existe un protocolo de agresiones entre adultos, esto se puede dar entre colegas, apoderados, apoderados y funcionarios, ya, ahora como que entre colegas no se ha dado, no tengo historial de eso, yo llevo 5 años acá y si uno tiene una diferencia, porque igual uno tiene de repente un día malo y le contestaste más o menos mal a la otra profe, o te pueden contestar mal y están chatas uno dice ya, tiene un mal día, pero como que no se genera esa mala onda o de agredirse entre colegas no. Ha existido situaciones si, en algún minuto de la historia un poco como el clima del equipo directivo y los profesores generan grupos aparte, pero esas cosas también se evidenciaron, se fueron

mejorando, se hacen conversaciones como de catarsis entre todos, también se hacen ver las cosas buenas, entonces esas cosas han ido también mejorando mucho y entonces cuando tienes mala onda yo creo que hasta se plantea pero de buena forma, en este colegio yo creo que es el único en que he estado que no hay puestos definidos, tú te sientas donde quieras, no hay grupos de colegas y se dice por ejemplo: Oye vas a almorzar ya siéntate aquí, incluso el niño nuevo que llegó ayer, oye sírvete un café o como te fue ayer?. No esta esa rivalidad como que el departamento de lenguaje, el de matemática, el de ciencias, no, entonces eso lo hace bacán.

Informante 3: Ayer me pasó una situación, supuestamente, una profesora me habló, supuestamente de una forma que a mí me había afectado, yo no me percate para nada. Que hizo la profesora vino a mi oficina y me dijo oye Melisa quiero hablar contigo porque sentí que no fue correcto como te hable, y yo como ¿en qué minuto me habló así? Risas...y me dijo te pido disculpas y yo le dije no, yo te pido disculpas a ti si dije algo que te incomodara. Nos abrazamos, nos pedimos disculpas las dos y se soluciona el tema y es algo bonito, porque esa sinceridad se valora mucho en el clima laboral y es algo muy bonito que se dé. Somos así ahhh y cuando un funcionario está pasando por un conflicto personal o una situación complicada los directivos full permiso, súper apoyadores. Por ejemplo si hay profesores con asuntos de salud psiquiátrica y han tenido que hacerse exámenes o asistir a terapias el colegio se las ha pagado, el equipo directivo no lo dice, pero yo creo que es un punto a favor que se pudiese socializar con todos, obviamente si decir a quién, pero sí que todos sepamos que se les ha costado a algunos colegas sus terapias psiquiátricas o psicológicas y eso es bueno porque en ningún lugar esas cosas se ven

Informante 1:pero esas cosas han ido mejorando porque en algún momento se empezaron a hablar más las cosas, se sinceraron, la parte del profesorado al equipo directivo, lo que esperaban de ellos y el equipo directivo de los profes, entonces eso año a año y ya este año ha sido bastante bacán como en ese sentido porque es como más relajado, hasta el director más relajado, más cercano y ya si necesitan conversar vengan yo los atiendo, él escucha y también se van a quejar si como en todos lados hay quejas pero siempre se va mejorando para que ya no hayan este tipo de problemas y tantas licencias ya que hubo un tiempo en que estábamos llenos de licencias psiquiátricas y ya eso este año ya no.

El director es una persona súper autocrítico y reflexivo a mejorar si uno le dice algo, él se lo toma de la mejor manera y nos dice ya colega lo vamos a evaluar lo analiza y luego lo soluciona. Es una persona muy reflexiva y abierta a escuchar.

Investigador: Ya, la siguiente categoría es:

Apreciación entre los docentes a los cursos

Se refiere a las opiniones emitidas por los docentes a los diferentes cursos del establecimiento.

Primera cita de la entrevista 2: "Creo que muchas veces se hacen comentarios sin conocer la realidad de los estudiantes porque muchas veces esos niños tienen historias muy tristes detrás, entonces se tilda de flojo, se tilda de irresponsable pero resulta que a veces los medios no están para cumplir".

Y la siguiente cita dice: "Trato de no estigmatizar porque uno siempre pregunta que tal son los cursos y resulta que te entregan una percepción que puede llegar a ser una realidad totalmente distinta a lo que yo veo". (E3)

Informante 1: puede tener una percepción que puede llegar a ser una realidad absolutamente distinta a lo que yo veo

Informante 2: yo no sé, pero también, a ver la disciplina o el clima de aula depende mucho del docente, lo digo porque en mi curso un séptimo, ustedes saben que las hormonas están muy revolucionadas, pero hay con colegas que funciona súper bien y hay con colegas que no funciona muy bien, hay colegas que tienen un desorden ordenado que no les molesta el ruido, porque generalmente los niños son más ruidosos y hay otros que necesitan el silencio absoluto como casi que tengan una momia para irlos observando, entonces depende mucho del profe, depende mucho de los recursos para manejar los grupos, depende también del estilo, porque no sé, eh lo que te digo de repente los profes necesitan tener muy ordenado el curso y hay profes que no les complica que se paren, consulten, conversen, pero que avancen. Entonces si hay colegas que te van a decir no ese y otros no ese niño funciona súper bien o que hay niños terribles, eso no pasa mucho a nosotras porque acá los vemos de a uno y los encontramos un sol, pero en la sala son terribles, son súper insolentes con los profes y uno dice pero cómo si es tan lindo y bueno en la clase debe ser súper odioso porque no me lo dice un profe o dos, me lo dicen 3 o 4 y están preocupados.

Informante 3: son súper simpáticos los chicos que son más disruptivos claro a uno lo quieren, algunos son desafiantes, pesados, no están ni ahí, insoportables pero también depende de cuánto lo vas conociendo porque uno acá conoce la historia que hay detrás, entonces tú dices cómo no va a ser así el cabro si mira el papá que tiene, o tan solito que está, que se yo, a veces no puedes contarle todo a los profes porque hay casos confidenciales también y no lo van a entender, y hay algunos que entienden y otros que no les importa la historia quieren que aprendan, pero igual depende mucho del estilo del profe, más que como son realmente los niños porque hay cursos que son terribles para algunos.

Informante 1: Por ejemplo acá la Vivi que la encuentro seca como profe esta como en un equilibrio, ternura y firmeza, o sea la Vivi los puede retar de súper buena forma pero después los....

Informante 2: Al principio tampoco lo hice bien, yo en mis primeros años creo que fui la peor profesora jefe, quedaba la embarra, yo no citaba a nadie, no pescaba, pero igual uno va aprendiendo, también descubrí que claro, uno tiene que retarlos y yo cuando me enojo de verdad soy la vieja pesá, les digo ¿Cómo se les ocurre?, que falta de respeto, pero de buena forma y les digo ¿Quedó claro?...si tía... y cambio el swicht rápidamente, porque no puedes quedar enojada toda la hora con los cabros y les dices ya po si yo confié en ti, no podi po, o ya po que te dije recién y ahí dicen ya si tía, cachay teni que ir jugando, y se despiden no sé si todos de besitos, entonces como que forma un vínculo y eso los niños, bueno a todos les gusta sobre todo en los niños más disruptivos, que tienen problemas conductuales más todavía, si obvio viene algo detrás y generalmente puede ser papás desviados, entonces el hecho que un adulto le esté entregando límites y le esté entregando cariño es lo que necesita, entonces eso funciona súper bien y esta ultra demostrado, pero obviamente depende del estilo del profe.

Informante 3: pasa también que cuando está todo el día yo por ejemplo entre acá reemplazando a una profesora la profesora Anita, hice sus horas de educación física más las mías de jefatura y eran 36 horas, igual harto, uno no tiene la misma paciencia.

Informante 1: mi paciencia mejoró harto cuando deje de tener tiempo de aula, porque en algún momento tuve 3 curso, 2 cursos y ahora ya tengo 1 y claro ahora yo soy más feliz, yo sé que uno se cansa más en la sala, la paciencia a las 12 ya está en rojo y trato de regular, pero también entiendo que los profes algunos tengan menos tolerancia al ruido, a estar resolviendo, con los más chiquititos es terrible, con los grandes por último tú dices...están molestando pero ahí están, en cambio los chiquititos...tía me tomó el lápiz, tía que me miró feo, tía no me saludó hoy día, etc...entonces en algún momento estas full, entonces igual depende de eso, de cuánta tolerancia tengas al estrés, la presión, porque estás presionado todo el día en la sala, porque el jefe te diga súper bien y también el estilo de enseñanza, eso te lo da la experiencia, la vida, porque a veces a los nuevos les cuesta un poquito más.

Investigador: Ya... y la última categoría es:

Participación activa de apoderados

Se refiere a la incidencia que tiene la participación de los apoderados en los docentes.

La primera cita de la entrevista 1 dice “Si mucho, a mí personalmente me encanta que participen los apoderados, primero porque creamos lazos de compromiso entonces ellos se dan cuenta, vivencian lo que están haciendo”.

Y la siguiente cita de la entrevista 3 dice: “Para mí un plus son los alumnos y luego los apoderados, que ellos también sean partícipes y que se comprometan cien por ciento, eso me encanta”.

¿Aquí en este establecimiento hay ese tipo de lazo con los apoderados y los docentes, los hacen partícipes o si le dan el espacio?

Informante 1: O sea hay actividades en la que los papás pueden participar y que es como a nivel colegio y comunidad y hay otras instancias en las que no los dejamos participar, bueno igual depende, habla de la incidencia que tiene la participación, si es positiva o si es negativa. A ver qué nos pasa? Hay papás que son súper participativos, súper cooperadores en las actividades e incluso al momento de escoger directiva, pero son 5 o 6 y son siempre los mismos, porque el resto trabaja, porque va a tener dificultades para organizar la convivencia, porque esa es la típica que hacen ellos. Hay papás que son súper comprometidos y hay otros que se creen que tienen doctorado en pedagogía y te dicen: No me parece cómo está usted evaluando o haciendo la clase o como está resolviendo cualquier cosa. Entonces depende de esa participación cuanto sienta el colega que le aportan, porque así como dices que bueno que participen y que aporten, porque uno siempre espera la ayuda del papá, pero hay otras instancias en que participan negativamente y ahí el colega se va mas para abajo o al que le toque entrevistarse con algún papá que ve más bien todo negativo o ve que el colegio no hace nada o que la evaluación de cómo se está haciendo la clase.

Informante 2: y ahí uno se empieza a cuestionar un poco, ¿hasta donde dejamos entrar a los papás? Porque ya no es participar positivamente sino negativamente.

Informante 3: Ayer con los directivos hacíamos este análisis, que faltan instancias de participación de los apoderados, porque en reunión no hay una alta participación, hay poca asistencia de parte de los apoderados antiguos, de los apoderados nuevos y nos gustaría potenciar igual otras instancias, obviamente bien marcadas donde ellos igual podrían estar, por ejemplo, en la kermes..... y la kermés y al final faltan instancias que motiven la participación de los apoderados.

Ahora que tanto los dejamos participar, ya que si existe participación negativa los apoderados ven todo negativo y se lo transmiten a sus hijos finalmente el estudiante no tiene sentido de pertenencia. Ahora sería bacán que pudieran participar en cosas masivas, kermes, algún acto.

En una oportunidad la profesora Lorena hizo una actividad, un café literario con los apoderados y fue maravilloso, podría haber más instancias de ese tipo.

Informante 1: Pero también hay ocasiones en que los papás están reunidos afuera sacando fotos de cualquier cosa que pasa para comunicársela al centro de padres y quede la embarrada en cada reunión y que son justamente los papás que son participativos porque tienen todo el tiempo, entonces depende mucho desde donde enfoquen la participación, pero eso sí, a todos nos gustaría que estuvieran más presentes y que sean un aporte para el colegio ya que son un apoyo para el estudiante son el 70% de apoyo y no pueden esperar que sus hijos lleguen a sus casas y se tomen un tecito y vaya a ver tele, sin conversar, ver tareas, que necesitas para mañana, entonces es súper fácil que vengan todo el día al colegio y se queden a los talleres y llegan a la casa y como estay yo viendo tele y se acabó la familia. El fin de semana todos estamos cansados todos trabajamos pero hay que ver a los niños, o si no después en la media está con depresión o está chato, la salud mental terrible en todos lados acá en Chile y al final los niños están mal porque en la casa no los pescan.

Referencias

- ADAYA, AIM (2015). *El mejoramiento de las relaciones interpersonales como estrategia para mejorar el clima escolar y el rendimiento docente*.
- AGUILAR J. (2016) *“Trabajo en equipo”*. Asociación Oaxaqueña de Psicología A.C. Calzada Madero 1304, Centro, Oaxaca de Juárez, Oaxaca, México.
- ALCALÁ, E. (2011). *El clima organizacional en una institución de Educación Superior*. (Tesis de Licenciatura). Universidad de Papaloapan, Oaxaca, México. Recuperado de: http://unpa.edu.mx/tesis_Tux/tesis_digitales/TESIS%20FINALMONSERRAT.pdf.
- ALVAREZ, C Y SAN FABIÁN, J. (2012). La elección del estudio de caso en investigación educativa. *Revista Gazeta de Antropología*, 28(1), 1–12. Recuperado de <http://www.gazeta-antropologia.es/wp-content/uploads/G28-1-14-CarmenAlvarez-JoseLuisSanFabian.pdf>
- ÁLVAREZ DE ZAYAS, C. (2013). *Los componentes de estado del proceso docente, La escuela en la Vida (Didáctica)* (pp. 49- 69). Recuperado en http://www.conectadel.org/wpcontent/uploads/downloads/2013/03/La_escuela_en_la_vida_C_Alvarez.pdf
- ARANEDA, A., PARADA, M. y VÁSQUEZ, A. (2008) *Investigación cualitativa en Educación y Pedagogía*. Universidad Católica de la Santísima Concepción, Concepción.
- ÁVALOS, B., & SOTOMAYOR, C. (2015). *Cómo ven su identidad los docentes chilenos*. *Perspectiva Educacional*, 51(1), 57–86. Recuperado de: <http://www.perspectivaeducacional.cl/index.php/peducacional/article/view/74>
- BILBAO G., Y MONEREO, C. (2011). *Identificación de incidentes críticos en maestros en ejercicio: Propuestas para la formación permanente*. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 13 (1), 135-151. Recuperado de <http://www.redie.uabc.mx/vol13no1/contenido-bilbaomonereo.html>
- BISQUERRA, R., & ALZINA, R. B. (2004). *Metodología de la investigación educativa* (Vol. 1). Editorial La Muralla.
- BONELL, M. (2003). *El aula escolar, escenario propicio para gestionar una cultura para prevención de desastres*. Bogotá: Alcaldía Mayor y Dirección de Prevención y Atención de Emergencias Secretaría de Gobierno. Recuperado de <http://www.proteccioncivil.org/documents/11803/65816/EI%20Baula%20Besco>

[lar%2C%2Bescenario%2Bpropicio%2Bpara%2Bgestionar%2Buna%2Bcultura%2Bde%2Bprevenci%C3%B3n%2Bde%2Bdesastres.pdf](#)

- BONILLA-JIMENEZ, F. I., & ESCOBAR, J. (2017). *Grupos focales: una guía conceptual y metodológica*.
- BRYMAN, A. (1996). *Liderazgo en organizaciones*. En N. Glegg, (Coord.), *Handbook of Organization Studies*, (pp. 52-67). Thousand Oaks, CA: SAGE.
- BUSTAMANTE, E., BUSTAMANTE, F., GONZÁLEZ, G., & BUSTAMANTE, L. (2016). *El burnout en la profesión docente: un estudio en la escuela de bioanálisis de la Universidad de Carabobo Sede Aragua, Venezuela. Medicina y Seguridad del Trabajo*, 62(243), 111-121. Recuperado de http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2016000200003&lng=es&tlng=es.
- CALATAYUD SALOM, A. (2008b). *La escuela del futuro. Hacia nuevos escenarios*. Madrid: CCS.
- CALATAYUD SALOM, A. (2009). *Entresijos de los centros escolares. Desvelarlos para mejorarlos*. Málaga: Aljibe.
- CALATAYUD SALOM, A. (2015). *El liderazgo emergente de los directores escolares en España*. La voz del profesorado. *Revista Iberoamericana de Educación*, 69, 207-227.
- CALATAYUD A. (2016). *Necesidad y exigencia de un cambio cultural en la dirección escolar*. *Educaweb.com*, 340, 1-23.
- CALIGIORE C., y DÍAZ T. (2003). *Clima Organizacional y Desempeño de los Docentes en la ULA. Estudio de un caso*. *Revista Venezolana de Gerencia (RVG)*. 8(24) 644 – 656.
- CANALES, M. (2006). *Metodologías de la Investigación*. Santiago de Chile: LOM EDICIONES.
- CASSARÁ, T (2016) *Pertenencia e identidad en la institución escolar*. Buenos Aires, Argentina. Recuperado en: <http://blog.tiching.com/pertenencia-e-identidad-en-la-institucion-escolar/>
- CASTRO, M., & MORALES, M. E. (2015). *Los ambientes de aula que promueven el aprendizaje, desde la perspectiva de los niños y niñas escolares*. *Revista electrónica educare*, 19(3), 132-163.
- CEVALLOS, S. (2014). *Estudio de la influencia del síndrome de burnout en las agresiones intrafamiliares*. Informe Final del Trabajo de Titulación de Psicóloga Clínica.

- CHAMPOUX, J. (2011). *Comportamiento organizacional: integración de individuos, grupos y organizaciones*. (4th ed.). New York, NY: Routledge Taylor y Francis Group.
- CHIAVENATO, I. (2009). *Administración de los Recursos Humanos*. México: Mc Graw Hill.
- CHOPRA, D. (2005). "Todos tenemos talento para el éxito". Recuperado de <http://www.emprendedoresnews.com/liderazgo/todos-tenemos-talento-para-el-exito.html>
- CONLEY, D., Y GOLMAN, P. (1994). *Proposiciones que facilitan el liderazgo*. En J. Murphy y K. Louis (Eds.), *Reshaping the principalship: Insights from transformational reform efforts* (pp. 68- 80). Los Ángeles, CA: Corwin Press.
- CORCEGA A., Y SUBERO L. (2009). *Análisis de los factores que influyen en el Clima organizacional*. Cumaná, Sucre.
- CRUZ E. (2009). *Administración II, ingeniería en transporte*. Cruz, Administración II, Ingeniería en transporte.
- CUADRA, A.; VELOSO, C. (2007). *Liderazgo, clima y satisfacción laboral en las organizaciones*. *Universum* (Talca), 22(2), 40-56.
- DENZIN, N. (1970). *Strategies of multiple triangulation*. *The research act in sociology: A theoretical introduction to sociological method*, 297(1970), 313.
- DIRECCIÓN DEL TRABAJO. (2001). *Estrés Laboral*. Recuperado de https://www.dt.gob.cl/portal/1629/articles-86559_recurso_1.pdf
- DUARTE, J. (2003). *Ambientes de Aprendizaje: Una aproximación conceptual*. *Estudios pedagógicos*, No.29, p.97-113.
- ELIDIPIO, A. (2011). *Automotivación*. Recuperado de [alfonsoeldipio.com/blog/automotivación](http://alfonsoeldipio.com/blog/automotivacion).
- ELIGE EDUCAR. (2016). *Motivación y Satisfacción Docente: ¿Qué factores laborales inciden?* Recuperado de <https://eligeeducar.cl/wp-content/uploads/2017/01/aulamaestra8.pdf>
- FARÍAS, L. & MONTERO, M. (2005). *De la transcripción y otros aspectos artesanales de la investigación cualitativa*. *International Journal of Qualitative*
- FERNEL, O. (2013). *Implementación del trabajo en equipo para el mejoramiento organizacional de una empresa*. Recuperado de <http://es.slideshare.net/danieljurado12576/diapositivas-25038597>.
- FULLAN, M. (Ed.). (2003) *El imperativo moral del liderazgo escolar*. Prensa Corwin.

- GARCÍA I. (2014). *Ambiente de aprendizaje: Su significado en educación preescolar*. Revista de Educación y Desarrollo, 29. Recuperado de http://www.cucs.udg.mx/revistas/edu_desarrollo/anteriores/29/029_Garcia.pdf.
- GARCÍA ÁLVAREZ, C. (2006). *Una aproximación al concepto de cultura organizacional*. Universitas Psychologica, 5 (1), 163-174.
- GARCÍA, J. (2012). *La educación emocional, su importancia en el proceso de aprendizaje*. Revista educación. vol.36, núm. 1, 2012, pp. 1-24
- GILMORE, C., y MORAES, H. (2002). *La motivación y trabajo en equipo*. Gerencia de la Calidad en Salud. Gerencia en Salud. Escuela Nacional de Salud Pública. Ministerio de Salud Pública.
- GOLEMAN, D. (2002). *La inteligencia emocional en la empresa*. (3ª ed.). Buenos Aires: Javier Vergara Editores.
- GÓMEZ, J.M., GALIANA, D, & LEÓN, D. (2000). “*Que debes saber para mejorar tu empleabilidad*”. Elche: Universidad Miguel Hernández.
- GÓMEZ, A., Y ACOSTA, H. (2003). *Como formar Equipo de Trabajo: Liderazgo en acción*. Recuperado de: http://www.wikipedia.org/wiki/Trabajo_en_equipo.
- GÓMEZ-RADA, C. A. (2002). *Liderazgo: conceptos, teorías y hallazgos relevantes*. Cuadernos Hispanoamericanos de Psicología. 2 (2), 61-77. Recuperado de http://www.uelbosque.edu.co/sites/default/files/publicaciones/revistas/cuadernos_hispanoamericanos_psicologia/volumen2_numero2/articulo_5.pdf.
- GÓNZALEZ, M. (2003). *Claves para favorecer la motivación de los profesores ante los retos educativos actuales*. Estudios sobre educación, (5), 61-83. Recuperado de <http://dadun.unav.edu/bitstream/10171/8471/1/Estudios%20Ed.pdf>.
- GRANADA, H. (2001). *El ambiente social*. Investigación & Desarrollo, 09 (1), 388-407.
- GUIBERT, J. (2010). *Cooperativismo, empresa y universidad*. In memoriam de Dioniso Arazadi Tellería SJ. Bilbao: Universidad de Deusto.
- HARGREAVES, A. (1997): “*Profesorado, cultura y postmodernidad (cambian los tiempos, cambia el profesorado)*”. Morata, Madrid.
- HERRERA F., RAMÍREZ M., ROA, M., y HERRERA, I. (2004). *Tratamiento de las creencias motivacionales en contextos educativos pluriculturales*. Revista Iberoamericana de Educación, 37.

- HERRERA M. A. (2006). *Consideraciones para el diseño didáctico de ambientes virtuales de aprendizaje: Una propuesta basada en las funciones cognitivas del aprendizaje*. Revista Iberoamericana de Educación, 38(5), 1-19. Recuperado de <http://www.rieoei.org/deloslectores/1326Herrera.pdf>
- HERNÁNDEZ, L. (s.a.). *La Motivación y el Trabajo en Equipo* (Tesis de pregrado), Escuela Nacional de Salud Pública. Cuba.
- HUGES, T. (1987) *The Prediction of teacher burnout through Personality type, critical thinking and self concept*. Paper presented at the annual meeting of the Mid-South Educational Research Association, Mobile, Al. Cit. en Friedman y Farber (1992) Professional Self-Concept as a Predictor of Teacher Burnout, *Journal of Educational Research*, Set.Oct. vol. 86 n°1, 28-35.
- HUMAN Y PARTNERS(2013). *Glosario*. Sevilla: Human&Partners. Recuperado de: <http://humanandpartners.com/glosario/>
- IGLESIAS, M. (1998) *La autopreparación de los estudiantes en la Educación Superior* [tesis]. Cienfuegos: Universidad Pedagógica.
- INSTITUTO COLOMBIANO DE BIENESTAR FAMILIAR, MINISTERIO DE CULTURAS, FUNDACIÓN CARVAJAL. (2014). *Lenguajes y ambientes de lectura. Derechos y orientaciones culturales para la primera infancia*. Colombia: Autor. Recuperado de <http://www.icbf.gov.co/portal/page/portal/ContenidoPrimeraInfancia/CBF/Documentaci%C3%B3n/Documentos-2014/Junio/AMBIENTES.PDF>
- JARAMILLO, L. (2007). *Planta física a nivel interno y externo. Disposición del ambiente en el aula*. Universidad del Norte, Barranquilla. Instituto de Estudios Superiores en Educación. Recuperado de: <http://ylang-ylang.uninorte.edu.co:8080/drupal/files/DisposicionAmbienteAula.pdf>
- KOONTZ H. & WEIHRICH H. (1998). *Administración. Una perspectiva Global*. Mc Graw Hill.
- LANDY F. y CONTE J. (2005). *Psicología Industrial: Introducción a la Psicología industrial y organizacional*. México: McGraw-Hill.
- LEITHWOOD K., LOUIS K., ANDERSON S., & WAHLSTROM K. (2004). *How leadership influences student learning: A review of research for the Learning from Leadership project*. New York, NY: The Wallace Foundation.
- LITWIN & STRINGER. (2008). *Dimensiones del clima organizacional*. Sociedad Latinoamericana para la calidad. Recuperado de <http://www.monografias.com/trabajos31/clima-organizacional-aula/clima-organizacional-aula.shtml>.

- MAELLA, P. (2013). *La casa de la eficacia: cómo sentar las bases de la productividad personal y organizacional*. Barcelona: Empresa Activa.
- MAELLA, P. (2015). *Las claves de la automotivación en el trabajo* (Doctoral dissertation, IESE Business School).
- MEJÍA, M.(2014) *Principales factores del clima laboral y su relación con el compromiso en el trabajo, en una institución educativa*. Repositorio Institucional UAQ. Recuperado de: <http://ri.uaq.mx/handle/123456789/2170>
- MÉNDEZ, C. (s.a.). *Cuestionario de preferencias personales de Edwards (EPPS)*, Santiago, Universidad Central.
- MINTROP, R., M. ÓRDENES (2018). *Motivación laboral de los docentes: un desafío directivo de alto impacto*.
- MONEREO, C., WEISE, C., & ÁLVAREZ, I. (2013). *Cambiar la identidad docente en la universidad*. Formación basada en incidentes dramatizados. *Infancia y Aprendizaje*, 36(3), 323-340.
- MORINA ELVIRA, J., & HERRUZO CABRERA, J. (2004). *Estrés y Burnout en profesores*. *International Journal of Clinical and Health Psychology*, 4 (3), 597-621.
- MURILLO, F.J. (2005): *“La investigación en eficacia y mejora de la escuela como motor para el incremento de la calidad educativa en Iberoamérica”*. REICE - Revista Electrónica Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación, 3 (2), 1-8.
- NAVARRO, R., LÓPEZ, A., y BARROSO, P. (1998). *El análisis de incidentes críticos en la formación inicial de maestros*. *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 1. Recuperado de http://aufop.com/aufop/uploaded_files/articulos/1224541140.pdf
- ORREGO V. (2018). *¿Son felices los profesores? Radiografía de la felicidad docente en Chile*. Santiago de Chile. Elige Educar
- PAPALIA, D., WENDKOS, S. y DUSKIN R. (2009) *Psicología del Desarrollo*, México, McGraw-Hill. (11a ed.)
- QUINTEROS, N., AFRICANO, N., & FARÍA, E. (2010). *Clima organizacional y desempeño laboral del personal empresa vigilantes asociados costa oriental del lago*. *Negotium*, 3.

- REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. (2014). *Diccionario de la lengua española*. (23a ed.). Recuperado de: <http://lema.rae.es/drae/?val=lider>.
- ROBBINS (1987). *Comportamiento organizacional: Conceptos controversias y aplicaciones*. México. Prentice Hall Hispanoamérica.
- ROBBINS, S. (2004). *Comportamiento organizacional*. (10a. ed.). México: Pearson Educación.
- ROBBINS, S., & COULTER, M. (2007). *Administración (un empresario competitivo)* 8va. ed. México: Pearson Education.
- ROBBINS, S. (2009). *Comportamiento organizacional*. (13a. ed.). México: Pearson Educación.
- ROBBINS, S., y JUDGE, T. (2013). *Comportamiento Organizacional*. México: Pearson Educación.
- RODRÍGUEZ S., CABANCH R., VALLE A., NÚÑEZ J., y GONZÁLEZ J. (2004). *Diferencias en el uso del self-handicapping y pesimismo defensivo y sus relaciones con las metas de logro, la autoestima y las estrategias de autorregulación del aprendizaje*. *Psicothema*, 16(4), 626-632.
- RODRÍGUEZ, C., QUILES, O. y HERRERA, L. (2005) Teoría y práctica del análisis de datos cualitativos. proceso general y criterios de calidad. *SOCIOTAM Vol. XV, N.2* Universidad de Granada. España.
- ROMO, V. (2012). *Espacios educativos desafiantes en educación Infantil*. En V. Peralta y L. Hernández (Coords.), *Antología de experiencias de la educación inicial iberoamericana* (pp. 141-145). OEI y UNICEF. Recuperado de <http://www.oei.es/metas2021/infancia2.pdf>
- ROMERO, G. (2009) “*La motivación del profesor: un gran recurso educativo*” *Innovación y experiencias educativas* 45 (6) Recuperado de: https://archivos.csif.es/archivos/andalucia/ensenanza/revistas/csicsif/revista/pdf/Numero_20/GUSTAVO-ADOLFO_ROMERO_BAREA02.pdf
- SACCSA, J. (2010). *Relación entre clima institucional y el desempeño académico de los docentes de los centros de educación básica alternativa del distrito de San Martín de Porres*. (Tesis de maestría inédita). Universidad Nacional Mayor de San Marcos: Lima - Perú.
- SÁENZ-LÓPEZ, B. (2016). *La motivación del docente es más importante que la del alumno*; Andalucía, EL MUNDO. Recuperado de: <https://www.elmundo.es/andalucia/2016/07/12/5785274b268e3ee17d8b461b.html>

- SALAZAR, J., GUERRERO, J., MACHADO, Y., & CAÑEDO, R. (2009) *Clima y cultura organizacional: dos componentes esenciales en la productividad laboral*. ACIMED 20. Recuperado de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1024-94352009001000004
- SALAZAR, M. (2006) *El liderazgo transformacional ¿modelo para organizaciones educativas que aprenden?* UNIrevista - Vol. 1, n° 3
- SANTANDREU R. (2011). *El arte de no amargarse la vida: las claves del cambio psicológico y la transformación personal*. Barcelona: Oniro.
- SILICEO, A., CASERAS, D., y GONZÁLEZ, J. (1999). *Capítulo 4: Cultura Organizacional y Liderazgo. En Liderazgo, Valores y Cultura Organizacional*. Primera Edición, (pp. 127-162). Recuperado de: http://cvonline.uaeh.edu.mx/Cursos/Especialidad/TecnologiaEducativaG12/Modulo05/PDF/Cultura_organizacio_nal_y_liderazgo.pdf
- SILLA, J. M. (2001). *El Estrés Laboral: Una Perspectiva individual y colectiva*. Investigación Administrativa 88, 35 p.
- SIMON, A. (1991). "Organizations and Markets", *The Journal of Economic Perspectives*, 5, 25-44.
- SCHATTER, J. (2010), *Ser felices sin ser perfectos*. Pamplona: EUNSA.
- TSCHANNEN-MORAN M, y WOOLFOLK, A. (2001). *Teacher efficacy: capturing an elusive construct*. *Teaching and Teacher Education*. 17, 783-805.
- UNIVERSIDAD A DISTANCIA DE MADRID (2019). *Concepto y elementos de la estructura organizativa de la empresa*. Madrid: España. Recuperado de: <https://blogs.udima.es/administracion-y-direccion-de-empresas/libros/introduccion-a-la-organizacion-de-empresas-2/unidad-didactica-1-la-empresa-como-organizacion-los-sistemas-funcionales/4-concepto-y-elementos-de-la-estructura-organizativa-de-la-empresa/>.
- URÍA, D. (2011). *El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de Andelas Cía. Ltda.* (Tesis de Grado) Universidad Técnica de Ambato, Ecuador. Recuperado de: <http://repo.uta.edu.ec/bitstream/handle/123456789/1376/296%20Ing.pdf?sequence=1>.
- VALDÉS, C. (2010). *Clima Organizacional*. [En línea]. Disponible en: <http://www.gestiopolis.com/organizacion-talento/climaorganizacional.htm>
- VARO, J. (2003). *Gestión estratégica de la calidad en los servicios sanitarios: Un modelo de gestión hospitalaria*. Edition: illustrated Publicado por Ediciones Díaz de Santos.

VELIZ, I. (2016). *Factores motivacionales presentes de los docentes del colegio particular mixto imperial*. (Tesis de grado licenciatura en psicología industrial/organizacional). Universidad Rafael Landívar, Guatemala. Recuperado de: <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisicem/2016/05/43/Veliz-Ingrid.pdf>

ZAVALA, J. (2008). *Estrés y Burnout docente: conceptos, causas y efectos*. Educación, 17(32), 67-86. Recuperado de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/educacion/article/view/1802/1743>

ZAYAS, O. G., SEGREDO PÉREZ, A. M., GARCÍA, L. H., & LOZADA CHINEA, M. (2013). *Preparación de los profesores que imparten la práctica docente en la asignatura Clínica IV*. Revista Cubana de Educación Médica Superior, 27(1), 75-85.



PAUTA PARA EVALUAR SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN

NOMBRE DEL EVALUADOR	Aladino Araneda Valdés
TÍTULO DEL SEMINARIO EVALUADO:	PERCEPCIÓN DE LOS DOCENTES ACERCA DE LOS ELEMENTOS MOTIVACIONALES QUE AFECTAN LA TAREA DOCENTE Y SU POSIBLE VINCULACIÓN CON EL CLIMA LABORAL
ESTUDIANTE (S) AUTOR (ES) DEL SEMINARIO	BÁRBARA CONSTANZA ACEVEDO; REBOLLEDO; NICOLE ALEJANDRA AZÓCAR SALAZAR; CINDY PAMELA CAAMAÑO JARA; AMÉRICA CONSTANZA PARIZOT GARRILLO Y CONSTANZA ALEJANDRA POVEDA SILVA
CARRERA	Pedagogía en Educación Básica con Menciones
PROFESOR GUÍA	JAVIER ESPINOZA SAN JUAN

Nota: Evalúe de 1.0 a 7.0 cada uno de los indicadores que se presentan esta pauta.

A. De La Formulación Del Problema (25%)

INDICADORES	Nota
1. Construcción del objeto de estudio a partir de la presentación de antecedentes empíricos, contextuales y teóricos.	7.0
2. Supuestos o hipótesis de trabajo en correspondencia con el objeto de estudio.	7.0
3. Objetivos formulados con claridad y coherentes con el problema y el objeto de estudio.	6.5
4. Relevancia del problema de investigación en el contexto de las disciplinas pedagógicas.	7.0
5. Adecuada identificación y/o definición operacional de variables y/o categorías de análisis.	6,5
6. Fundamentación y justificación del problema basado en antecedentes bibliográficos y de trabajos de investigación relevantes en el campo de estudio.	6.5
Promedio	6,8

B. DEL MARCO TEÓRICO REFERENCIAL (20%)

INDICADORES	Nota
1. Pertinencia y relevancia de la bibliografía (si corresponde a las disciplinas pedagógicas, actualizadas).	7.0
2. Uso del lenguaje técnico coherente con la temática estudiada.	7.0
3. Calidad y precisión del marco teórico/ Conceptual.	7.0
Promedio	7.0

C. Del Diseño Metodológico Del Problema (20%)

INDICADORES	Nota
1. Precisión del enfoque o modelo de investigación.	7.0
2. Presentación del método de investigación y su diseño.	7.0
3. Coherencia entre el enfoque investigativo, las fuentes de recogida de datos y el problema estudiado.	7.0
4. Precisión en la descripción de la población objetivo o de los participantes, su rol y función que cumplen en la investigación.	7.0
5. Precisión de las estrategias y técnicas de recogida de datos.	7.0
6. Descripción del procedimiento investigativo y/o escenarios donde se realiza la investigación.	7.0
7. Control de validez y confiabilidad y/o de credibilidad y consistencia interna de la información.	7.0
8. Consistencia entre unidad de análisis, fuentes y técnicas de análisis de la información.	7.0
Promedio	7,0

D. DEL CONTENIDO TEMÁTICO Y LOS RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN (25%)

INDICADORES	Nota
1. Procesamiento, análisis e interpretación pertinentes de los resultados o hallazgos de investigación.	6.5
2. Presentación de los hallazgos o resultados de forma clara y sintética.	6.5
3. Discusión de los resultados de la investigación.	6.5
4. Conclusiones sustentadas en los resultados o hallazgos.	6.5
5. Explicitación de las proyecciones y de las limitaciones del estudio.	7.0
6. Congruencia entre conclusiones, discusión y sugerencias que se realiza a partir de los resultados o hallazgos de la investigación.	6.5
Promedio	6,6

E. DE LOS ASPECTOS FORMALES (10%)

INDICADORES	Nota
1. Títulos pertinentes y sintéticos.	6.5
2. Estructura organizada de los contenidos atendiendo al enfoque y método investigativo.	7.0
3. Correcto uso de ortografía.	6.0
4. Coherencia en la redacción.	6.5
5. Sistematización en la formulación de citas y referencias bibliográficas.	6.0
6. Uso del sistema de citas bibliográficas, de acuerdo a normas APA.	6.0
Promedio	6.3

2. RESUMEN DE LA EVALUACIÓN

Aspectos	Ponderación	Nota	Puntaje porcentual
A. De la Formulación del problema	25%	6.8	1.70
B. Del Marco Teórico referencial	20%	7.0	1.40
C. Del Diseño Metodológico de la investigación	20%	7.0	1.40
D. Del Contenido Temático y los Resultados	25%	6.6	1.65
E. De los aspectos formales	10%	6,3	0.63
Nota promedio final			6.78

3. OBSERVACIONES O COMENTARIO DE SÍNTESIS.

Resuma su opinión global en un comentario, que a su juicio, revele los aspectos más sobresalientes, tanto en lo referido a las fortalezas, como a las debilidades de este Seminario de Investigación, o indique las modificaciones que a su juicio deben realizarse a este trabajo para proceder a su calificación final.

El seminario de investigación da cuenta de un importante problema relacionado con la función docente en el aula, por lo que se constituye en un aporte al conocimiento pedagógico, tanto porque valida una metodología para abordar la problemática del clima laboral.

El trabajo reúne características adecuadas para ser considerado como un producto de investigación que da cuenta de las capacidades pedagógicas desarrolladas por el estudiante en materias de investigación educativa. El informe de investigación, se evalúa con una calificación de 6.78 (seis punto setenta y ocho).

Aprobada en Consejo de Facultad / abril de 2011

FIRMA PROFESOR EVALUADOR



PAUTA PARA EVALUAR SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN

NOMBRE DEL EVALUADOR	Carolina Aparicio Molina
TÍTULO DEL SEMINARIO EVALUADO:	" PERCEPCIÓN DE LOS DOCENTES ACERCA DE LOS ELEMENTOS MOTIVACIONALES QUE AFECTAN LA TAREA DOCENTE Y SU POSIBLE VINCULACIÓN CON EL CLIMA LABORAL"
ESTUDIANTE (S) AUTOR (ES) DEL SEMINARIO	BÁRBARA CONSTANZA ACEVEDO; REBOLLEDO; NICOLE ALEJANDRA AZÓCAR SALAZAR; CINDY PAMELA CAAMAÑO JARA; AMÉRICA CONSTANZA PARIZOT GARRILLO Y CONSTANZA ALEJANDRA POVEDA SILVA
CARRERA	PEDAGOGÍA EN EDUCACIÓN BÁSICA CON MENCIONES
PROFESOR GUÍA	Javier Espinoza San Juan

Nota: Evalúe de 1.0 a 7.0 cada uno de los indicadores que se presentan esta pauta.

A. De La Formulación del Problema (25%)

INDICADORES	Nota
1. Construcción del objeto de estudio a partir de la presentación de antecedentes empíricos, contextuales y teóricos.	6,5
2. Supuestos o hipótesis de trabajo en correspondencia con el objeto de estudio.	6,5
3. Objetivos formulados con claridad y coherentes con el problema y el objeto de estudio.	6,0
4. Relevancia del problema de investigación en el contexto de las disciplinas pedagógicas.	6,5
5. Adecuada identificación y/o definición operacional de variables y/o categorías de análisis.	6,0
6. Fundamentación y justificación del problema basado en antecedentes bibliográficos y de trabajos de investigación relevantes en el campo de estudio.	6,5
Promedio	6,3

B. DEL MARCO TEÓRICO REFERENCIAL (20%)

INDICADORES	Nota
1. Pertinencia y relevancia de la bibliografía (si corresponde a las disciplinas pedagógicas, actualizadas).	5,5
2. Uso del lenguaje técnico coherente con la temática estudiada.	5,5
3. Calidad y precisión del marco teórico/ Conceptual.	5,5
Promedio	5,5

C. Del Diseño Metodológico del Problema (20%)

INDICADORES	Nota
1. Precisión del enfoque o modelo de investigación.	6,0
2. Presentación del método de investigación y su diseño.	6,0
3. Coherencia entre el enfoque investigativo, las fuentes de recogida de datos y el problema estudiado.	6,0
4. Precisión en la descripción de la población objetivo o de los participantes, su rol y función que cumplen en la investigación.	5,0
5. Precisión de las estrategias y técnicas de recogida de datos.	6,0
6. Descripción del procedimiento investigativo y/o escenarios donde se realiza la investigación.	6,0
7. Control de validez y confiabilidad y/o de credibilidad y consistencia interna de la información.	5,5
8. Consistencia entre unidad de análisis, fuentes y técnicas de análisis de la información.	5,5
Promedio	5,8

D. DEL CONTENIDO TEMÁTICO Y LOS RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN (25%)

INDICADORES	Nota
1. Procesamiento, análisis e interpretación pertinentes de los resultados o hallazgos de investigación.	6,0
2. Presentación de los hallazgos o resultados de forma clara y sintética.	6,0
3. Discusión de los resultados de la investigación.	6,0



4. Conclusiones sustentadas en los resultados o hallazgos.	5,8
5. Explicitación de las proyecciones y de las limitaciones del estudio.	6,0
6. Congruencia entre conclusiones, discusión y sugerencias que se realiza a partir de los resultados o hallazgos de la investigación.	6,0
Promedio	6,0

E. DE LOS ASPECTOS FORMALES (10%)

INDICADORES	Nota
1. Títulos pertinentes y sintéticos.	6,5
2. Estructura organizada de los contenidos atendiendo al enfoque y método investigativo.	6,5
3. Correcto uso de ortografía.	6,5
4. Coherencia en la redacción.	6,0
5. Sistematización en la formulación de citas y referencias bibliográficas.	6,0
6. Uso del sistema de citas bibliográficas, de acuerdo a normas APA.	5,5
Promedio	6,2

2. RESUMEN DE LA EVALUACIÓN

Aspectos	Ponderación	Nota	Puntaje porcentual
A. De la Formulación del problema	25%	6,3	15,75
B. Del Marco Teórico referencial	20%	5,5	11
C. Del Diseño Metodológico de la investigación	20%	5,8	11,6
D. Del Contenido Temático y los Resultados	25%	6,0	15
E. De los aspectos formales	10%	6,2	6,2
Nota promedio final			6,0

3. OBSERVACIONES O COMENTARIO DE SÍNTESIS.

Resuma su opinión global en un comentario, que a su juicio, revele los aspectos más sobresalientes, tanto en lo referido a las fortalezas, como a las debilidades de este Seminario de Investigación, o indique las modificaciones que a su juicio deben realizarse a este trabajo para proceder a su calificación final.

CONCLUSIONES

El seminario recogió las sugerencias planteadas en primera evaluación, se recomienda revisar página 76 donde queda un marcador pendiente de quitar.

Interesante tema y buen desarrollo a lo largo de seminario.

Aprobada en Consejo de Facultad / abril de 2011

Fecha: 12 mayo 2020


Carolina Aparicio

FIRMA PROF. EVALUADOR