

Flavia Arrigoni
Universidad del Aconcagua

Aceptado: Junio 2019

Educación Secundaria Rural. Peculiaridades del Desempeño Docente y no Docente en una Escuela Albergue Mendocina

Resumen *Las escuelas albergues son instituciones educativas situadas en lugares donde, por lejanía, inaccesibilidad o aislamiento geográfico, no es posible la asistencia diaria a clases. Docentes, personal no docente y estudiantes deben permanecer en ella algunos días al mes. El presente estudio persiguió como objetivos: 1) Conocer la percepción que el personal docente y no docente tiene sobre el contexto institucional, 2) Evaluar el nivel de satisfacción laboral del personal docente y no docente de la institución seleccionada y 3) Analizar las motivaciones del personal docente y no docente que cumple funciones en la escuela albergue. Es una investigación con enfoque cuantitativo, alcance exploratorio-descriptivo y diseño no experimental, transaccional. Para la recolección de datos se utilizó un Cuestionario para docentes y no docentes (creado por la autora). El paquete estadístico SPSS 21 fue utilizado para el análisis de los datos. Se observa que el personal evidencia altos niveles de satisfacción laboral e, incluso, la mayoría eligió trabajar en escuelas de esta modalidad. No obstante, se hallan bajos niveles de satisfacción en relación con las condiciones edilicias de la institución (para tareas educativas y descanso) y con quien debe supervisar la gestión institucional.*

Palabras Claves Escuela Albergue, Personal Docente, Personal de Apoyo Docente, Satisfacción Laboral, Contexto Institucional, Motivacional, Vocacional.

Datos del autor:

Arrigoni Flavia. Lic. en Psicología (UNSL), Especialista en Docencia Universitaria (UNCuyo), Especialista en Criminología (UNSJ), Magister en Intervención psicológica en contextos de riesgo (Universidad de Cádiz, España) y doctoranda en Ciencias de la Educación (UNCuyo). Autora de diversas publicaciones científicas. Docente e investigadora de la Facultad de Psicología de la Universidad del Aconcagua. Líneas de investigación actuales: incidencia y abordaje del síndrome de quemarse por el trabajo; violencia de género.

Dirección de correo electrónico:
arrigoniflavia@gmail.com

Para citar este artículo / To reference this article / Para citar este artigo

Arrigoni, F. (2019). Educación Secundaria Rural. Peculiaridades del Desempeño Docente y no Docente en una Escuela Albergue Mendocina. *Psicopedagógica* 11(14) 77-110

Rural secondary education. Peculiarities of teaching and non-teaching performance in a Mendoza hostel school

Abstract: Shelter schools are educative institutions located in places where, because of its remoteness, inaccessibility and geographic isolation, it is not possible to assist every day to it to attend classes. That is why teachers and other workers of the institution as well as the students should stay at the school for a few days each month. The present research aimed to: 1) Know the perception of teachers and other school workers have of the institutional context; 2) Evaluate the level of job satisfaction of teachers and other school workers of the shelter school; 3º) Analyze the motivations of teachers and other school workers of the shelter school. This was a quantitative, explorative-descriptive study, with a non-experimental and transactional design. To collect the data a Questionnaire for teachers and other school workers was used (the questionnaire was created by the author). The SPSS 21 was used to data analysis. The teachers and other school workers of the institution have shown high levels of job satisfaction, and most of them have chosen to work in this kind of school. Nevertheless, low job satisfaction was observed related to physical characteristic of the educative institution (places where educative activities were developed as well as places where students and teachers can rest) and in consideration of who supervises the institution.

Key words: shelter school, teachers and other school workers, job satisfaction, institutional context, the motivation/the vocational.

Introducción

El presente proyecto de investigación, financiado por el Instituto de Investigación de la Facultad de Psicología de la Universidad del Aconcagua, se desprende y relaciona con un proyecto de extensión universitaria desarrollado desde el Observatorio de Niñez, Adolescencia y Familia, cuyo título es “Restitución y promoción de derechos de Protección Integral de niñas, niños y adolescentes de familias de pueblos originarios que asisten a la Escuela Albergue de Lavalle, Provincia de Mendoza”.

Las Escuelas Albergues son instituciones educativas situadas en lugares de difícil accesibilidad (por distancia o por aislamiento geográfico) que, con el fin de garantizar la escolaridad básica obligatoria, proponen un régimen intensivo de formación que implica que los estudiantes y el personal (docente y no docente) residan en forma permanente en la misma por varios días al mes.

Ligorria (2016) ha remarcado el lugar marginal que el tema de Educación Secundaria Rural y sus actores, la juventud rural por ejemplo, ha tenido en la investigación científica, situación extensible a los otros actores de tales comunidades educativas: personal docente y no docente.

Marco teórico y normativo

La Ley de Educación Nacional (2006) argentina plantea la obligatoriedad de la educación secundaria, asignándole el fin de preparar a los jóvenes para el ejercicio pleno de la ciudadanía, para el trabajo y para la continuación de sus estudios. Por ello, entiende que tanto la Nación como las distintas provincias deben instrumentar acciones tendientes a garantizar la accesibilidad de todos los jóvenes a la escuela para hacer efectivo el pleno goce del derecho a la educación secundaria. Esta ley concibe a la Educación Rural como una modalidad del Sistema Educativo (Modalidad Educación Rural de la Nación) e incorpora dentro de la estructura del gobierno educativo provincial un nivel de decisión orientado a definir las políticas para la ruralidad. La ruralidad requiere de alternativas que permitan contextualizar las líneas nacionales para la educación secundaria, adecuándolas a las necesidades y posibilidades de las poblaciones de comunidades dispersas, tal el caso de las comunidades del secano lavallino, del Departamento de Lavalle de la Provincia de Mendoza, lugar de enclave de la escuela objeto de la presente investigación. La comunidad educativa del noreste del secano de Lavalle está compuesta por los parajes de Cavadito, El Retiro, El Puerto, San Gabriel, San Miguel, Las Lagunitas, El Retamo, El Forzudo, Arroyito, La Josefa y La Cieneguita.

La Educación Rural es caracterizada como una modalidad del sistema educativo, que incluye los distintos niveles, Educación Inicial, Primaria y Secundaria; cuyo fin es

garantizar la escolaridad obligatoria atendiendo las necesidades y particularidades de la población que habita en zonas rurales. En el artículo 50 inciso c) de la ley se enfatiza la necesidad de permitir modelos de organización escolar adecuados a cada contexto (por ejemplo, agrupamientos de instituciones, salas plurigrados y grupos multiedad, escuelas de alternancia, entre otras) que garanticen el cumplimiento de la obligatoriedad escolar y la continuidad de los estudios en los diferentes niveles y modalidades del sistema educativo. El artículo 51 designa al Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología, y al Consejo Federal de Educación, como los entes responsables de definir las medidas necesarias para que los servicios educativos brindados en zonas rurales alcancen niveles de calidad. Uno de los criterios generales que debe orientar dichas medidas es proveer los recursos pedagógicos y materiales necesarios para la escolarización de los educandos del medio rural, tales como comedores escolares, residencias y transporte, entre otros. En la Resolución N° 109/101 del Consejo Federal de Educación se establece la necesidad de contar con políticas educativas específicas para la ruralidad; por su parte, el Plan Nacional de Educación Obligatoria señala que estas políticas tienen como objetivo atender las necesidades, particularidades y potencialidades de las poblaciones que habitan espacios rurales.

La Escuela Albergue es un establecimiento educativo que asume diversas responsabilidades en la formación de los adolescentes, ya que, además de cumplir su rol de escuela, los alberga durante un período determinado, constituyéndose en su “hogar”. Por ello, Guirado (2010) refiere a la dimensión doméstica que adquiere el espacio escolar en estos contextos. La Escuela Albergue debe garantizar no solo la cobertura de las necesidades básicas de afecto, protección y desarrollo sino también una formación integral que permita al adolescente una futura inserción familiar y social. Durante el periodo de albergue se permanece en la escuela en forma continua; por la mañana y la tarde la “escuela albergue” tiene más de escuela que de albergue, y por la noche, más de albergue que de escuela. La matrícula no suele ser numerosa (entre 40 y 100 estudiantes).

Las características peculiares de este tipo de institución impactan de diversas formas en la comunidad educativa toda: implican una jornada laboral ininterrumpida para el

personal y una jornada de formación (y control por parte de los docentes) extendida para los alumnos. Guirado (2010, pp.13-14) entiende que las características de este tipo de escuelas posicionan al docente en un “reducido ‘lugar’ espacio-temporal de funciones pedagógicas, y el resto del tiempo (...) en un ‘lugar’ entre marginal (...) pero central, manteniendo un rol de autoridad que vigila discretamente”. Los distintos actores de la comunidad educativa experimentan, con una frecuencia quincenal, cierto nivel de incertidumbre debido a la imposibilidad de saber, con certeza, si estarán dadas las condiciones mínimas para trasladarse desde sus lugares de residencia hasta los lugares inhóspitos donde se asientan las escuelas (la vía de acceso, que suele ser única, es una calle de tierra por lo general en muy mal estado, y sin ningún tipo de servicio de transporte público). Asimismo, todos ellos se ven obligados a una convivencia forzosa durante cierto período de tiempo. Estas escuelas del secano lavallino presentan déficits en los servicios básicos: no hay agua potable ni gas natural o servicio de cloacas, los medios de comunicación son precarios, ausencia o al menos insuficiencia en el tendido de red eléctrica e inexistencia de servicio de transporte público de pasajeros. Estas son solo algunas de las características de la zona de enclave de la escuela objeto de la presente investigación.

El trabajo es una actividad humana, que implica que la persona realice una serie de contribuciones (de su saber, su tiempo, su compromiso, etc.) y recibe a cambio cierta compensación (un salario, seguridad social, satisfacción, etc.). Estas compensaciones no son únicamente económicas o materiales, sino que también implican otro tipo intangible, de índole psicológica y social, que contribuye a satisfacer las necesidades humanas, tales como las afectivas, la necesidad de pertenencia, entre otras. No obstante, existen diversos estresores ocupacionales, entendiéndolos por tales al “conjunto de situaciones psicosociales y físicas de carácter estimular que se dan en el trabajo y frecuentemente producen tensión y otros problemas en la persona que lo padece” (Acosta Contreras y Burguillos Peña, 2014, p. 304).

Gil Monte y Peiró (2009) mencionan distintos estresores de carácter crónico que ocurren en el ambiente laboral y pueden ser fuente de estrés laboral:

1º El ambiente físico de trabajo y los contenidos del puesto (nivel de ruido, características de la iluminación, las condiciones climatológicas, las condiciones higiénicas del lugar, disponibilidad del espacio físico para desempeñar el trabajo, el estar expuestos a peligros y riesgos, la sobrecarga laboral, etc.).

2º Desempeño de roles, relaciones interpersonales y desarrollo de la carrera. Se ha destacado la importancia de la ambigüedad y el conflicto de rol, las relaciones interpersonales (cualitativas o cuantitativas) que el personal establece con sus compañeros, supervisores, subordinados, y la seguridad en el puesto de trabajo.

3º Estresores relacionados con las nuevas tecnologías y otros aspectos organizacionales. Las dimensiones estructurales de la organización (tales como la centralización, la complejidad y la formalización), ciertas variables del clima organizacional (grado de participación en la toma de decisiones, nivel de autonomía en la realización de las tareas, tipo de supervisión ejercida o el apoyo social percibido).

4º Fuentes extraorganizacionales de estrés laboral: relación trabajo-familia. Impacto que el desempeño del rol profesional produce en las relaciones y dinámica familiar.

El estrés relacionado con el trabajo puede definirse como el “conjunto de reacciones emocionales, fisiológicas, cognitivas y del comportamiento a ciertos aspectos adversos o nocivos del contenido, la organización o el entorno de trabajo. Caracterizándose por altos niveles de excitación y angustia, y con frecuente sensación de no poder hacer frente a la situación” (DGEAS. Comisión Europea, 1999, citado en Acosta Contreras y Burguillos Peña, 2014, p. 304). En estudios realizados por la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (2002, citado en Acosta Contreras y Burguillos Peña, 2014) se considera que, en Europa, el estrés laboral es “el segundo problema de salud más común, después del dolor de espalda, afectando al 28% de los trabajadores”, el que puede explicar entre el 50% y el 60% del “total de días laborales perdidos” (p. 304).

Locke (1976 citado en Durán et al., 2005, p. 149) define a la satisfacción laboral como “una respuesta afectiva o emocional positiva hacia el trabajo en general o hacia alguna faceta

de éste...un estado emocional positivo o placentero resultante de la percepción subjetiva de las experiencias laborales de la persona”.

Pavot et al. (1991 citados en Durán et al., 2005) distinguen la satisfacción laboral de la satisfacción del empleado con su vida en general. Esta última es una valoración global que la persona hace sobre su propia vida, que incluye el examen de ciertos aspectos tangibles obtenidos, el sopesar aspectos positivos y negativos, realizar comparaciones con base en un cierto criterio seleccionado y elaborar un juicio cognitivo sobre su nivel de autosatisfacción.

Durán et al. (2001) crearon la *Escala de satisfacción laboral* que aspira a evaluar el nivel de satisfacción respecto del trabajo del docente. Consta de 22 ítems con una escala de tipo Likert de siete puntos, desde 1 (“muy insatisfecho”) a 7 (“muy satisfecho”), referidos a diferentes dimensiones de dicho trabajo.

Diversas investigaciones sobre el estrés laboral docente han obtenido correlaciones significativas negativas entre el síndrome de *burnout* y la satisfacción laboral (Durán et al., 2001; Durán et al., 2005; Rojas et al., 2008). Moriana Elvira y Herruzo Cabrera (2004) señalan la insatisfacción laboral como consecuencia evidente del estrés.

La alta prevalencia del *burnout* en el profesorado, asociada a la insatisfacción laboral, pone en riesgo la salud y las condiciones de vida de los docentes, además de la calidad de la educación que brindan (Rojas et al., 2008).

Metodología

Objetivos

General: Caracterizar la práctica docente y no docente en una Escuela Albergue del secano lavallino (Mendoza).

Específicos:

1. Caracterizar la percepción que el personal docente y no docente tiene sobre el contexto institucional
2. Evaluar el nivel de satisfacción laboral del personal docente y no docente de la institución seleccionada.
3. Conocer aspectos vinculados con lo motivacional/vocacional del personal docente y no docente que cumple funciones en la escuela albergue.

Se trata de una investigación con enfoque cuantitativo. Es un estudio exploratorio-descriptivo, con un diseño no experimental y transaccional. El trabajo desarrollado no busca generalizar ni constatar hipótesis alguna, sino lograr una descripción extensa y la comprensión del contexto de vida de los actores, desde la perspectiva de los docentes y no docentes de la comunidad educativa objeto de la presente investigación.

Participantes

Los participantes fueron 39 docentes y no docentes de la Escuela Albergue seleccionada. La participación fue voluntaria y se elaboró un consentimiento informado y una autorización para la utilización de los datos obtenidos con fines docentes e investigativos.

Instrumento

Se elaboró y administró el *Cuestionario para personal docente y no docente*, con base en el análisis estadístico cuantitativo (Hernández Sampieri et al., 2014), el cual aspira a indagar sobre tres aspectos de la práctica docente y no docente en una escuela albergue: 1) sus consideraciones en relación con el contexto institucional, 2) el nivel de satisfacción laboral y 3) aspectos vinculados con lo vocacional/motivacional.

Para la elaboración del instrumento se consideraron aspectos incluidos en la *Escala de satisfacción laboral* (Durán et al., 2001), el contexto institucional del cuestionario de Tonon (2003, p. 86), algunos desencadenantes del estrés laboral propuestos por Gil Monte y Peiró (2009), la *Guía para el Diagnóstico Institucional* (Ministerio de Educación de la

República de Chile, 2012), mediciones del clima laboral (COPEME, 2009) y otros aspectos específicos del quehacer docente y no docente en una escuela albergue.

El cuestionario queda conformado de la siguiente manera:

1. *Contexto institucional*: Con el fin de conocer aspectos vinculados con el sentir de los participantes respecto del contexto institucional, se incorporó el análisis del contexto laboral extraído del libro de Tonon (2003, p. 86). Este subapartado incluye 5 ítems con una escala Likert de 7 puntos, donde 0 equivale a “Nunca” y 6 a “Todos los días”. La persona debe indicar la frecuencia con la que experimenta la situación descrita en su lugar de trabajo.
2. *Nivel de satisfacción laboral*: se diseñó una escala de 14 ítems que aspira a evaluar el nivel de satisfacción de los docentes y no docentes de la escuela albergue en estudio en relación con la institución y el rol que desempeñan en ella. Debían puntuar su nivel de satisfacción de 0 a 10, donde 0 corresponde a un “bajo nivel de satisfacción” y 10 al “máximo nivel de satisfacción”. Para el análisis de los datos se establecieron cuatro categorías: a) Bajo nivel de satisfacción (0, 1 y 2); b) Medio nivel de satisfacción (3, 4 y 5); c) Alto nivel de satisfacción (6, 7 y 8) y d) Muy alto nivel de satisfacción (9 y 10).
3. *Análisis de lo vocacional/motivacional*. Este subapartado incluye 12 preguntas. Para el análisis de los datos se establecieron categorías de análisis con base en las respuestas aportadas por los participantes a cada pregunta.

Procedimiento

En virtud de las características de la escuela albergue, se planificó la permanencia de la autora en la escuela durante dos “albergadas completas”, las cuales inician el martes por la mañana, y finalizan el domingo al mediodía (con una periodicidad de 15 días). La primera permanencia se programó para mayo y la segunda para junio de 2017. Durante estos períodos se entrevistó al personal-participante y se aplicó el cuestionario. Participaron un total de 39 docentes y no docentes de la institución educativa: 24 docentes/no docentes durante la primera albergada y 15 durante la segunda.

Una vez finalizada la etapa de recolección de datos, se construyó la matriz de datos y se procesaron los mismos con el Paquete Estadístico para Ciencias Sociales (SPSS 21).

Resultados

Del total de 49 docentes y no docentes que estuvieron presentes durante las dos semanas en las que se asistió a la Escuela Albergue en cuestión para realizar las evaluaciones y entrevistas individuales, 39 personas decidieron participar voluntariamente y completaron las técnicas propuestas. Esto es, el 80% del personal de la comunidad educativa decidió participar de la investigación y solo el 20% prefirió no hacerlo (ver gráfico 1). En una investigación anterior (Arrigoni y Fadin, 2017), de 66 docentes que conformaban el plantel de una institución educativa, únicamente nueve (9) participaron (el 13,63%); el 86,37% restante decidió no hacerlo.

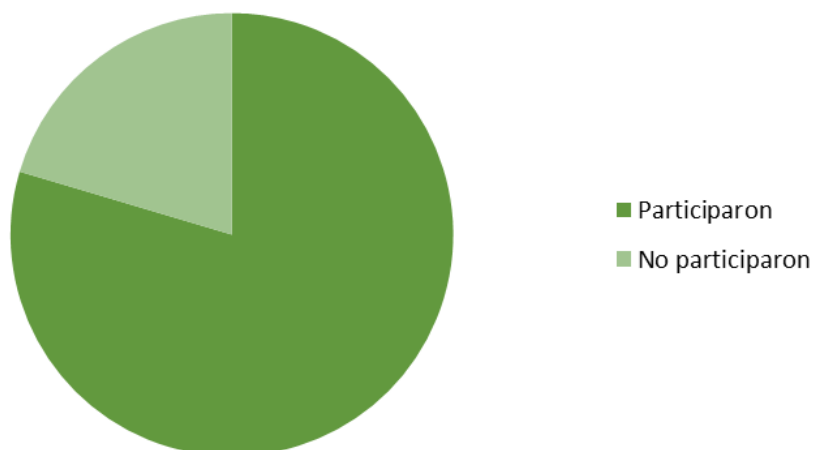


Ilustración 1: Participantes de la investigación

Respecto del primer objetivo específico –Caracterizar la percepción que el personal docente y no docente tiene sobre el contexto institucional–, en el análisis de los resultados obtenidos del subapartado contexto institucional se observó lo siguiente:

- Ítem 1: indaga acerca de la sensación de inseguridad por las condiciones de trabajo. El 43,6% expresó “Nunca” sentirse inseguro por tales condiciones, mientras que el 56,4% restante refirió experimentarla. Es decir que uno de cada dos docentes/no docentes manifestó sentirse inseguro por sus condiciones laborales. Así, mientras que el 20,5% seleccionó “Algunas veces al mes”, a un 12,8% le ocurriría “Diariamente”, al 10,3% “Alguna vez al año o menos”, el 7,7% no se siente seguro “Una vez al mes o menos” y a una persona le sucede “Una vez a la semana” y “Varias veces a la semana”, respectivamente (ver Tabla 1). Ello podría relacionarse, por un lado, con el alto porcentaje de encuestados que son suplentes en sus cargos en la institución educativa (72%); por el otro, también con las condiciones edilicias de la institución o la deficitaria calidad de los servicios, entre otros aspectos. Casi seis de cada diez participantes refieren experimentar inseguridad laboral con distintos niveles de frecuencia.

Tabla 11

Ítem 1 de Contexto institucional: Me siento inseguro/a por las condiciones de trabajo que tengo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	17	43,6	43,6	43,6
Alguna vez al año o menos	4	10,3	10,3	53,8
Una vez al mes o menos	3	7,7	7,7	61,5
Algunas veces al mes	8	20,5	20,5	82,1
Una vez a la semana	1	2,6	2,6	84,6
Varias veces a la semana	1	2,6	2,6	87,2
Diariamente	5	12,8	12,8	100,0
Total	39	100,0	100,0	

- Ítem 2: busca conocer si el personal se siente obligado institucionalmente a realizar tareas que considera incorrectas. El 71,8% refirió “Nunca” sentirse obligado, mientras que el 28,2% restante considera que sí, aunque con frecuencia dispar (ver Tabla 2). Es decir que tres de cada diez participantes se han sentido obligado a desarrollar actividades que considera no correctas, o quizás no compatibles con su verdadero rol en la escuela (por ejemplo, en el caso de que un

preceptor diurno deba cumplir tareas en la cocina por falta de personal o como preceptor nocturno).

Tabla 12

Ítem 2 de Contexto institucional: Me siento obligado/a institucionalmente a realizar tareas que considero incorrectas

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	28	71,8	71,8	71,8
Alguna vez al año o menos	1	2,6	2,6	74,4
Una vez al mes o menos	3	7,7	7,7	82,1
Válidos Algunas veces al mes	4	10,3	10,3	92,3
Varias veces a la semana	1	2,6	2,6	94,9
Diariamente	2	5,1	5,1	100,0
Total	39	100,0	100,0	

- Ítem 3 (“Me angustia no contar con recursos institucionales para dar respuesta a los problemas de mis alumnos”): El 46,2% refirió experimentar tal angustia “Diariamente”; el 12,8% “Algunas veces al mes”; el 10,3% “Una vez a la semana” y “Varias veces a la semana”, respectivamente. Una persona en cada caso la ha experimentado “Alguna vez al año o menos” y “Una vez al mes o menos”. Solo el 15,4% de los participantes refirió “Nunca” vs. el 84,6% de porcentaje acumulado en las restantes categorías (ver Tabla 3). O sea, si bien en dos participantes es mínima la frecuencia, más de ocho de cada diez reconoce tal sentimiento, el que podría estar relacionado con las características específicas del contexto laboral y del tipo de población que atiende. Los educadores se enfrentan diariamente a demandas muy exigentes y a condiciones laborales que suponen una alta implicación emocional en su trabajo; por ello, suelen experimentar un desequilibrio entre las demandas de su trabajo y los recursos organizacionales y/o personales con los que cuentan para satisfacerlas. Cuando esta situación se *cronifica* puede propiciar la aparición de síntomas vinculados con el estrés laboral. (Friedman, 2000; Vandenberghe y Huberman, 1999, citados en Extremera et al., 2010). La Normativa de Escuelas Albergues de la Provincia de San Juan (DGE, 1983, citado en Guirado, 2010, p.8) establece como objetivo específico de

este tipo de escuelas la retención de las poblaciones vulnerables dentro del sistema educativo, estableciendo "...una estructura semejante a la de un armónico grupo familiar que satisfaga las necesidades inherentes a la población escolar en cuanto expectativas psico-físicas y afectivas". Esta definición de la institución educativa implica la negación de la tarea que le es propia (promoción del acceso al conocimiento) y su posicionamiento como ámbito familiar, otorgado por su condición de "albergue", por lo cual deberá satisfacer las necesidades, no ya educativas, sino psicofísicas y afectivas de los estudiantes.

Tabla 13

Ítem 3 de Contexto institucional: Me angustia no contar con recursos institucionales para dar respuesta a los problemas de mis alumnos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	6	15,4	15,4	15,4
	Alguna vez al año o menos	1	2,6	2,6	17,9
	Una vez al mes o menos	1	2,6	2,6	20,5
	Algunas veces al mes	5	12,8	12,8	33,3
	Una vez a la semana	4	10,3	10,3	43,6
	Varias veces a la semana	4	10,3	10,3	53,8
	Diariamente	18	46,2	46,2	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

- Ítem 4: respecto de los "cambios permanentes en las decisiones para el área" en la que trabaja, el 41% refirió "Nunca" sentirse cansado por dichos cambios, mientras que al 59% restante sí le ocurre: el 15,4% refirió experimentarlo "Diariamente"; el 12,8% "Algunas veces al mes"; a un 10,3% le ocurriría "Una vez a la semana" y "Alguna vez al año o menos", respectivamente, mientras que a dos personas les sucede tanto "Una vez al mes o menos" como "Varias veces a la semana" (ver Tabla 4). De lo expuesto se desprende que 6 de cada 10 docentes/no docentes de la escuela en cuestión se siente cansado por cambios constantes en el área para la que trabaja.

Tabla 14

Ítem 4 de Contexto institucional: Me siento cansado/a de los cambios permanentes en las decisiones para el área en la que trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	16	41,0	41,0	41,0
	Alguna vez al año o menos	4	10,3	10,3	51,3
	Una vez al mes o menos	2	5,1	5,1	56,4
	Algunas veces al mes	5	12,8	12,8	69,2
	Una vez a la semana	4	10,3	10,3	79,5
	Varias veces a la semana	2	5,1	5,1	84,6
	Diariamente	6	15,4	15,4	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

- Ítem 5: en relación con el deseo de cambiar de trabajo, el 66,6% reconoció sentir “ganas de cambiar” y solo el 33,3% restante refirió “Nunca” haberlo experimentado. De estos, el 28,2% experimenta tal deseo “Diariamente”; el 15,4% “Varias veces a la semana”; el 10,3% “Algunas veces al mes”, dos participantes lo sienten tanto “Alguna vez al año” como “Una vez a la semana”; por último, solo uno manifiesta “Una vez al mes o menos” (ver Tabla 5). Casi 7 de cada 10 docentes/no docentes de la Escuela Albergue desea cambiar de trabajo. Estos resultados pueden vincularse con el alto porcentaje que había ya referido sentirse inseguro por las condiciones de su trabajo y por ser personal suplente (72% de la muestra). El ejercicio de la práctica docente en este tipo de instituciones implica acceder, y permanecer durante algunos días al mes, en enclaves alejados, aislados, para la mayoría muy lejanos de sus lugares de residencia, lugares muchas veces inaccesibles por el estado de los caminos (e.g. no asfaltados), sin servicio de transporte público de pasajeros. Esto implica un alto costo para el mantenimiento de los vehículos particulares. Si bien el personal cobra adicionales (por mayor distancia, zona inhóspita, entre otros), tal plus remunerativo no suele ser motivación suficiente para garantizar la permanencia sostenida en el tiempo. En investigaciones realizadas por Tonon (2003) durante 2002, con médicos de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, el 84,6% refirió sentir “Diariamente” ganas de cambiar sus condiciones de trabajo y un 69,25% reconoció experimentar angustia “Diariamente” por no contar con recursos

institucionales para dar respuesta a las necesidades de sus pacientes. En el estudio efectuado por dicha autora con psicólogos (de Córdoba y Santiago del Estero), se halla que el 42,1% experimentó angustia “Diariamente” por no contar con recursos institucionales, aunque solo el 12% deseaba cambiar sus condiciones laborales “Diariamente”. No obstante, el 15,7% reconoció sentirse “Diariamente” inseguro por sus condiciones laborales.

Tabla 15

Ítem 5 de Contexto institucional: Me siento con ganas de cambiar las condiciones de trabajo que tengo en la actualidad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	13	33,3	33,3	33,3
	Alguna vez al año o menos	2	5,1	5,1	38,5
	Una vez al mes o menos	1	2,6	2,6	41,0
	Algunas veces al mes	4	10,3	10,3	51,3
	Una vez a la semana	2	5,1	5,1	56,4
	Varias veces a la semana	6	15,4	15,4	71,8
	Diariamente	11	28,2	28,2	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

En el análisis de los resultados referidos al segundo objetivo específico –Evaluar el nivel de satisfacción laboral del personal docente y no docente de la institución seleccionada–, se halla:

- Ítem 1: en relación con las condiciones físicas del lugar de trabajo, los resultados manifiestan que, mientras el 35,9% expresa nivel “Medio” de satisfacción, en el 33,3% es “Bajo”, en el 12,8% “Alto” y en el 17,9% restante “Muy alto” (ver Tabla 6). Es decir que el 69,2% de los encuestados no se muestra conforme con dichas condiciones (ya que puntuaron su nivel de satisfacción como bajo o medio). Esto se debe a que las instalaciones físicas de la institución educativa son precarias, insuficientes, y con déficits de recursos (por ejemplo: calefactores o ventiladores, según las necesidades de las distintas estaciones). En síntesis, es posible afirmar que siete de cada diez participantes están disconformes con las condiciones físicas de su lugar de trabajo.

Tabla 16

Ítem 1 de Nivel de satisfacción laboral: Condiciones físicas de su lugar de trabajo (iluminación, ventilación, espacio físico)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Bajo: 0-1-2	13	33,3	33,3	33,3
	Medio: 3-4-5	14	35,9	35,9	69,2
	Alto: 6-7-8	5	12,8	12,8	82,1
	Muy alto: 9-10	7	17,9	17,9	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

- Ítem 2: mientras que 43,6% de los encuestados evidenció “Bajo” nivel de satisfacción respecto de las condiciones físicas del lugar destinado a su descanso durante su pernocte en la escuela, 28,2% mostró nivel “Medio”. Por otro lado, el 15,4% refiere “Alto” nivel y el 12,8% restante “Muy alto” (ver Tabla 7). El 71,8%, entonces, las calificó con niveles bajo o medio, es decir que no se muestran conformes con tales condiciones. Esto puede deberse a que las instalaciones físicas son precarias, insuficientes, y con déficits de recursos, por ejemplo, colchones, camas, frazadas e incluso baños y habitaciones.

Tabla 17

Ítem 2 de Nivel de satisfacción laboral: Condiciones físicas del lugar destinado a su descanso durante su pernocte en la escuela

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Bajo: 0-1-2	17	43,6	43,6	43,6
	Medio: 3-4-5	11	28,2	28,2	71,8
	Alto: 6-7-8	6	15,4	15,4	87,2
	Muy alto: 9-10	5	12,8	12,8	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

- Ítem 3: en relación con las condiciones físicas del lugar destinado al descanso de sus estudiantes, el 48,7% expresa “Bajo” nivel de satisfacción y el 38,5%, “Medio”. Del porcentaje acumulado entre ambas categorías se desprende que casi nueve de cada diez encuestados (el 87,2%) evidencian niveles bajos o medios. Tal

disconformidad podría vincularse con el hecho de que las instalaciones físicas se encuentran en mal estado y/o son insuficientes (e.g. baños), no cuentan con los recursos mínimos necesarios, entre otras falencias. Solo el 7,7% manifiesta nivel “Alto” y una persona, “Muy alto” (ver Tabla 8).

Tabla 18

Ítem 3 de Nivel de satisfacción laboral: Condiciones físicas del lugar destinado al descanso de los alumnos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Bajo: 0-1-2	19	48,7	48,7	48,7
	Medio: 3-4-5	15	38,5	38,5	87,2
	Alto: 6-7-8	3	7,7	7,7	94,9
	Muy alto: 9-10	1	2,6	2,6	97,4
	NS/NC	1	2,6	2,6	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

- Ítem 4: En lo concerniente al nivel de satisfacción de la muestra con respecto a la calidad de los servicios en su lugar de trabajo, por un lado, el 48,7% refirió nivel “Bajo” y el 30,8%, “Medio”. Así, se observa que el 79,5% (es decir, ocho de cada diez participantes) se manifiesta disconforme. Es menester recordar que en la zona no se dispone de agua potable ni gas natural, servicio de transporte público ni calles asfaltadas. Por otro lado, el 12,8% refirió nivel “Alto” y el 7,7% restante “Muy alto” (ver Tabla 9).

Tabla 19

Ítem 4 de Nivel de satisfacción laboral: Calidad de los servicios en su trabajo (agua potable, cloacas, gas, transporte público)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Bajo: 0-1-2	19	48,7	48,7	48,7
	Medio: 3-4-5	12	30,8	30,8	79,5
	Alto: 6-7-8	5	12,8	12,8	92,3
	Muy alto: 9-10	3	7,7	7,7	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

- Ítem 5: Guirado (2010, p.14) destaca el “carácter doméstico de la escuela albergue” precisamente debido a que, durante las “albergadas”, la cotidianeidad implica escenarios de rutinas domésticas (dormir, comer, higiene personal, entre otros). En relación con dormir en el lugar de trabajo, el 64,1% expresó “Muy Alto” nivel de satisfacción, mientras que el 23,1% refirió a nivel “Alto”. Esto es, la mayoría de los encuestados (87,2%) experimenta muy alto o alto nivel de satisfacción en este aspecto de su labor. Solo el 7,7% manifestó nivel “Medio” y el 5,1% restante, “Bajo” (ver Tabla 10).

Tabla 20

Ítem 5 de Nivel de satisfacción laboral: Por tener que dormir en su lugar de trabajo algunos días a la semana

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Bajo: 0-1-2	2	5,1	5,1	5,1
	Medio: 3-4-5	3	7,7	7,7	12,8
	Alto: 6-7-8	9	23,1	23,1	35,9
	Muy alto: 9-10	25	64,1	64,1	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

- Ítem 6: acerca de los turnos rotativos (desempeño de las funciones laborales con una frecuencia quincenal), el 74,4% indicó “Muy alto” nivel de satisfacción y el 17,9%, un nivel “Alto”. Del porcentaje acumulado de ambas categorías, se desprende que el 92,3% de los participantes se muestra conforme en este aspecto de su trabajo. Solo dos personas expresan nivel “Medio” y una, “Bajo” (ver Tabla 11).

Tabla 21

Ítem 6 de Nivel de satisfacción laboral: Con los turnos rotativos de su trabajo (una semana desempeña funciones por la mañana y por la tarde, otra semana no asiste a su lugar de trabajo)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Bajo: 0-1-2	1	2,6	2,6	2,6
	Medio: 3-4-5	2	5,1	5,1	7,7
	Alto: 6-7-8	7	17,9	17,9	25,6
	Muy alto: 9-10	29	74,4	74,4	100,0

- Ítem 7: todos los participantes eligieron las categorías “Muy alto” (el 76,9%) o “Alto” (23,1%) en cuanto al nivel de satisfacción por la convivencia con sus colegas y/o compañeros de trabajo durante el tiempo de albergue (ver Tabla 12).

Tabla 22

Ítem 7 de Nivel de satisfacción laboral: Convivencia con sus colegas y/o compañeros de trabajo durante el tiempo de albergue

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Alto: 6-7-8	9	23,1	23,1	23,1
	Muy alto: 9-10	30	76,9	76,9	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

- Ítem 8: el 92,3% de los encuestados se sienten satisfechos con los roles que asumen en el seno de la institución educativa debido a las particularidades de la escuela albergue, con niveles “Muy alto” (74,4%) o “Alto” (17,9%). Solo el 7,7% refiere a nivel “Medio” en torno a estos roles (ver Tabla 13).

Tabla 23

Ítem 8 de Nivel de satisfacción laboral: Roles que le tocan asumir por las particularidades de la escuela albergue

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Medio: 3-4-5	3	7,7	7,7	7,7
	Alto: 6-7-8	7	17,9	17,9	25,6
	Muy alto: 9-10	29	74,4	74,4	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

- Ítem 9: en lo que respecta al clima laboral en la escuela, todos expresan niveles de satisfacción “Muy alto” (51.3%) o “Alto” (48,7%); es decir que los participantes se sienten cómodos con el clima laboral en su lugar de trabajo (ver Tabla 14).

Tabla 24

Ítem 9 de Nivel de satisfacción laboral: Clima laboral en la escuela

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Alto: 6-7-8	19	48,7	48,7	48,7
	Muy alto: 9-10	20	51,3	51,3	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

- Ítem 10: en relación con la supervisión de la escuela, el 38,5% refirió “Bajo” nivel de satisfacción y el 28,2%, “Medio”. Solo el 12,8% manifestó “Muy alto” y el 20,5% restante, “Alto”. Esto es, la mayoría de los participantes (66,7%) no se sienten satisfechos en este aspecto (ver Tabla 15). Guirado (2010, p.13) propone el concepto de “disfuncionalidad del docente”, entendiendo por tal la tensión experimentada por el menoscabo de su motivación debido a las diversas dificultades que debe asumir en el mayor de los aislamientos: el docente y el no docente se sienten marginados del ámbito institucional, invisibilizados por los organismos del gobierno educativo y no reconocidos como referentes válidos para participar o asesorar en el diseño de programas educativos específicos para áreas rurales, entre otras vivencias.

Tabla 25

Ítem 10 de Nivel de satisfacción laboral: Con la supervisión de la escuela en la que trabaja

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Bajo: 0-1-2	15	38,5	38,5	38,5
	Medio: 3-4-5	11	28,2	28,2	66,7
	Alto: 6-7-8	8	20,5	20,5	87,2
	Muy alto: 9-10	5	12,8	12,8	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

- Ítem 11: respecto de la dirección de la escuela, el 48,7% refirió “Muy alto” nivel de satisfacción y el 38,5%, “Alto”. Solo el 12,8% informó nivel “Medio” (ver Tabla 16). Por ello, se puede afirmar que, si bien los participantes no están muy satisfechos con la supervisión de la escuela, sí lo están con la dirección de la misma.

Tabla 26

Ítem 11 de Nivel de satisfacción laboral: Con la dirección de la institución

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Medio: 3-4-5	5	12,8	12,8	12,8
	Alto: 6-7-8	15	38,5	38,5	51,3
	Muy alto: 9-10	19	48,7	48,7	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

- Ítem 12: en lo concerniente a la relación con sus compañeros de trabajo, un solo encuestado refirió a nivel “Medio” de satisfacción. El resto (ver Tabla 17) se muestra muy satisfecho en cuanto expresa nivel “Alto” (el 25,6%) o “Muy alto” (el 71,8%).

Tabla 27

Ítem 12 de Nivel de satisfacción laboral: Con su relación con sus compañeros de trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Medio: 3-4-5	1	2,6	2,6	2,6
	Alto: 6-7-8	10	25,6	25,6	28,2
	Muy alto: 9-10	28	71,8	71,8	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

- Ítem 13: acerca de la relación de los participantes con sus alumnos, nuevamente uno solo expresa satisfacción de nivel “Medio”; el resto se halla muy satisfecho: el 69,2% a nivel “Muy alto” y el 28,2% a nivel “Alto” (ver Tabla 18).

Tabla 28

Ítem 13 de Nivel de satisfacción laboral: Con su relación con sus propios alumnos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Medio: 3-4-5	1	2,6	2,6	2,6
	Alto: 6-7-8	11	28,2	28,2	30,8
	Muy alto: 9-10	27	69,2	69,2	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

- Ítem 14: el 69,3% de la muestra evidencia significativa satisfacción respecto de su relación con los padres/tutores de sus estudiantes, a nivel “Muy alto” (el 46,2%) o “Alto” (el 23,1%). En cambio, tres de cada diez no experimentan tal nivel de satisfacción en cuanto el 12,8% informó “Bajo” y el 17,9% restante, “Medio” (ver Tabla 19).

Tabla 29

Ítem 14 de Nivel de satisfacción laboral: Con su relación con los padres/tutores de sus alumnos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Bajo: 0-1-2	5	12,8	12,8	12,8
	Medio: 3-4-5	7	17,9	17,9	30,8
	Alto: 6-7-8	9	23,1	23,1	53,8
	Muy alto: 9-10	18	46,2	46,2	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

En nueve de los 14 ítems la moda es 4, o sea, que los participantes expresan niveles altos de conformidad en relación con las variables evaluadas. No obstante, se observan altos niveles de insatisfacción respecto de los lugares físicos en los que se trabaja y duerme, la calidad de los servicios y con un aspecto institucional, la supervisión (e, indirectamente, con la persona que desempeña esta tarea), relacionado con la contención, asistencia, apoyo (ver tabla 20).

Tabla 30

Estadísticos

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
Válidos	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
Perdidos	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Media	2,15	1,97	1,82	1,79	3,46	3,64	3,77	3,67	3,51	2,08	3,36	3,69	3,67	3,03
Mediana	2,00	2,00	2,00	2,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	2,00	3,00	4,00	4,00	3,00
Moda	2	1	1	1	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4
D.T.	1,089	1,063	1,393	0,951	0,854	0,707	0,427	0,621	0,506	1,061	0,707	0,521	0,530	1,088

Referencias: 1) Condiciones físicas de su lugar de trabajo (iluminación, ventilación, espacio físico); 2) Condiciones físicas del lugar destinado al descanso durante su pernocte en la escuela; 3) Condiciones físicas del lugar destinado al descanso de los alumnos; 4) Calidad de los servicios (agua potable, cloacas, gas, transporte público); 5) Dormir en su lugar de trabajo algunos días a la semana; 6) Turnos rotativos; 7) Convivencia con sus colegas y/o compañeros de

trabajo durante el tiempo de albergue;8) Roles que asume por las particularidades de la escuela albergue; 9) Clima laboral en la escuela;10) Supervisión de la escuela; 11) Dirección de la institución; 12) Relación con sus compañeros de trabajo; 13) Relación con sus alumnos; 14) Relación con los padres/tutores de sus alumnos.

Hastings y Bham (2003, citados en Durán et al., 2005) entienden que los aspectos sociales del trabajo docente son esenciales en la respuesta del profesional a su realidad laboral.

En el plano de la satisfacción laboral, un ítem muy valorado por el personal docente y no docente de la escuela albergue, es la relación con los alumnos: 69,2% refirió muy alto nivel de satisfacción y 28,2%, alto. Resultados estos afines con la investigación realizada en la Universidad de Alicante (Herranz-Bellido et al., 2007), dado que la mayoría de los profesores de dicha universidad (83,3%) declararon sentirse satisfechos o muy satisfechos con la relación que sostenían con sus estudiantes

En la escuela albergue, el 74,4% refirió muy altos niveles de satisfacción y el 17,9% altos respecto de los roles que asumen en el seno de la institución educativa debidos a sus peculiaridades. Datos concordantes hallan Herranz-Bellido et al. (2007) en cuanto el 92,1% de los participantes refirieron un alto nivel satisfacción con la actividad docente que realizaban.

Sin embargo, algunas investigaciones (Aparicio et al., 2007; Herranz-Bellido et al., 2007) enfatizan el grado de insatisfacción del personal docente en referencia a las relaciones con sus compañeros de trabajo: el 10,8% de los docentes de escuelas católicas de Madrid (Aparicio et al., 2007) y el 13,9% de los profesores de la Universidad de Alicante (Herranz-Bellido et al., 2007). Los hallazgos del presente estudio no se corresponden con dichos resultados ya que la mayoría de los encuestados refirió niveles muy altos (el 51,3%) o altos (el 48,7%) de satisfacción. Es decir que los participantes se sienten cómodos con el clima laboral en su lugar de trabajo

Martínez y Salanova (2005, citados en Durán et. al., 2005) señalan que algunos de los principales obstáculos de la práctica docente de nivel secundario son, por un lado, el desinterés, la falta de motivación por aprender, una actitud negativa e indisciplina en el aula por parte de los estudiantes; por el otro, la actitud negativa de los padres y la falta

de apoyo de los compañeros. Los resultados obtenidos en esta investigación no conciden con tales previsiones.

En relación con el tercer y último objetivo específico –Conocer aspectos vinculados con lo motivacional/vocacional del personal docente y no docente que cumple funciones en la escuela albergue–, el análisis de los resultados correspondientes al subapartado “lo motivacional/vocacional” del *Cuestionario para docentes y no docentes* pone de manifiesto:

- Ítem 1: en lo concerniente a cuáles son las razones que llevaron al participante a aceptar su trabajo en la escuela albergue, el 48,7%, expresa que esta fue una elección personal, el 41% alude a la conveniencia laboral y solo el 10,3% menciona la conveniencia económica del trabajo (ver Tabla 21). Esto es, la mayoría de los participantes reconoció haber elegido trabajar en una escuela albergue, ya sea porque sus padres así lo hicieron, porque la persona misma realizó sus estudios con este tipo de modalidad o por interés en la vida rural, el contacto con la naturaleza, entre otras razones. Ezpeleta (1992, citado en Ligorria, 2016, p.10) entiende que el aislamiento geográfico y social imprime ciertas peculiaridades al trabajo del docente rural en cuanto implica vinculaciones especiales con las familias lugareñas al ser, la más de las veces, la única institución estatal, lo que convierte al docente en receptor de diversas demandas, generalmente por problemáticas de la zona que exceden lo pedagógico.

Tabla 31

Ítem 1 de Lo motivacional/vocacional: d1. ¿Qué lo/la llevó a aceptar el trabajo en la Escuela N° 4-254?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Elección personal	19	48,7	48,7	48,7
	Conveniencia laboral	16	41,0	41,0	89,7
	Conveniencia económica	4	10,3	10,3	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

- Ítem 2: el 82,1% manifestó, con relación a las expectativas de trabajar en una escuela albergue, que percibía a esta institución como “algo ideal”, el 15,4% como “mejor de lo que hacía” y solo una persona aceptó el trabajo como “salida laboral” (ver Tabla 22).

Tabla 32

Ítem 2 de Lo motivacional/vocacional: d2. ¿Qué expectativas tenía con relación al trabajo en la Escuela N° 4-254?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Algo ideal	32	82,1	82,1	82,1
	Algo mejor de lo que hacia	6	15,4	15,4	97,4
	Una salida económica	1	2,6	2,6	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

- Ítem 3: mientras que el 66,7% reconoce experimentar, con más frecuencia, “emociones positivas” en su trabajo, solo dos personas vivencian “emociones negativas”. No obstante, el 28,2% restante refiere a que –con la misma frecuencia e intensidad– experimenta alegría y gozo (disfruta su trabajo y el contacto con los estudiantes) y bronca e indignación (por las condiciones edilicias y la pobreza de los servicios de la institución en la que ejercen su quehacer profesional) (ver Tabla 23). Ligorria (2016, p.10) menciona la necesidad del personal, docente y no docente, de escuelas rurales de preservarse con el fin de no “...dejarse tragar por el medio” en cuanto, muchas veces, puede ser posicionado como único referente válido, que debe portar el estandarte de la protección de derechos vulnerados en un entorno que se muestra indiferente y hasta hostil con las necesidades de la comunidad (en este caso específico: la lucha por el agua potable, por ejemplo). Como eje central de la comunidad rural, la escuela “...emerge como agente de socialización, no sólo desde la escolarización, sino como espacio clave de gestión comunal” (Guirado, 2010, p.2).

Tabla 33

Ítem 3 de Lo motivacional/vocacional: d3. ¿Qué emociones experimenta con más frecuencia en su trabajo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Emociones positivas	26	66,7	66,7	66,7
	Emociones negativas	2	5,1	5,1	71,8
	Emociones positivas/negativas	11	28,2	28,2	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

- Ítem 4: mientras que el 82,1% de la muestra refirió que el contexto es aquello que más disfruta de su trabajo, el 17,9% restante disfrutaría del trabajo en sí mismo (ver Tabla 24).

Tabla 34

Ítem 4 de Lo motivacional/vocacional: d.4 ¿Qué es lo que más disfruta de su trabajo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	El trabajo en sí mismo	7	17,9	17,9	17,9
	El contexto	32	82,1	82,1	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

- Ítem 5: el 38,5% de los participantes manifestó que las “condiciones del gobierno escolar” conforman aquello que menos disfruta de su trabajo; el 28,2% señala “condiciones edilicias”; el 15,4%, ciertas “situaciones personales” y solo una persona, la “adversidad del ambiente”. El 12,8% disfruta de todos los aspectos de su trabajo (ver Tabla 25).

Tabla 35

Ítem 5 de Lo motivacional/vocacional: d.5. ¿Qué es lo que menos disfruta de su trabajo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	NS/NC	1	2,6	2,6	2,6
	Condiciones edilicias	11	28,2	28,2	30,8
	Condiciones del gobierno escolar	15	38,5	38,5	69,2
	Adversidad del ambiente	1	2,6	2,6	71,8
	Todo bien	5	12,8	12,8	84,6
	Situaciones personales	6	15,4	15,4	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

- Ítem 6: prácticamente, la totalidad de los encuestados (el 97,4%) considera que aporta “aspectos positivos” a la institución (tales como compromiso, conocimiento, tiempo, creatividad, entre otros); uno solo entiende que trasmite “aspectos negativos” (“La incertidumbre me jode”, refiere el participante) (ver Tabla 26).

Tabla 36

Ítem 6 de Lo motivacional/vocacional: d6. ¿Qué cree que usted aporta a la institución?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Aspectos positivos	38	97,4	97,4	97,4
	Aspectos negativos	1	2,6	2,6	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

- Ítem 7: en lo concerniente a qué cree que le ofrece la institución, el 56,4% refirió a un “trabajo”; el 17,9%, a una “oportunidad para ejercer la docencia”; el 10,3%, a experiencias que capitaliza para su crecimiento personal. El 7,7% entiende que no le ofrece “nada” y otro 7,7% valora como “negativo” aquello que esta tiene para ofrecer (ver Tabla 27).

Tabla 37

Ítem 7 de Lo motivacional/vocacional: d7. ¿Qué cree que la institución le ofrece a usted?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nada	3	7,7	7,7	7,7
	Trabajo	22	56,4	56,4	64,1
	Oportunidad para ejercer la docencia	7	17,9	17,9	82,1
	Condiciones negativas	3	7,7	7,7	89,7
	Aspectos personales	4	10,3	10,3	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

- Ítem 8: el 79,5% de los encuestados considera a la “infraestructura” como la problemática institucional más relevante; el 10,3%, el “recurso humano” y el

7,7%, la “falta de apoyo del gobierno escolar”. Solo una persona refiere a “lo social” (ver Tabla 28).

Tabla 38

Ítem 8 de Lo motivacional/vocacional: d8. Mencione y jerarquice las problemáticas más relevantes de la institución

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Infraestructura	31	79,5	79,5	79,5
	Recursos humanos	4	10,3	10,3	89,7
	Apoyo gobierno escolar	3	7,7	7,7	97,4
	Lo social	1	2,6	2,6	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

- Ítem 9: el 89,7% juzga prioritarios los cambios vinculados con los recursos e infraestructura institucionales y el 7,7%, los cambios a nivel de lo educativo (duración de la jornada, tipo de actividades áulicas y extra áulicas, entre otras). Un participante entiende que se deben introducir mejoras en relación con la contención que se brinda desde “lo social” (ver Tabla 29). Estos hallazgos enfatizan la especial atención que debe darse a aspectos propios del trabajo y de la organización, los cuales influyen sobre la actividad diaria de los profesionales y con frecuencia pueden llegar a dificultarla.

Tabla 39

Ítem 9 de Lo motivacional/vocacional: d9. ¿Qué cambios o mejoras cree prioritarios en su lugar de trabajo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Recursos/Infraestructura	35	89,7	89,7	89,7
	Educativo	3	7,7	7,7	97,4
	Contención desde lo social	1	2,6	2,6	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

- Ítem 10: en lo concerniente a las problemáticas más frecuentes que atraviesan sus estudiantes, por un lado, el 51,3% considera que estas se vinculan con la pobreza (ver Tabla 30), el 61,5% con la violencia intrafamiliar (ver Tabla 31) y el 56,4% con

el consumo de sustancias psicoactivas (ver Tabla 32). Respecto del tipo de sustancia que consumen, el 17,9% entiende que sus educandos consumen alcohol, una persona que se trata de tabaco y el 15,4% otro tipo de sustancias o una combinación de las ya mencionadas (ver Tabla 33). Por otro lado, el 17,9% cree que estas refieren a la exclusión social (ver Tabla 34) y el 23,1% a la discriminación (ver Tabla 35). Solo dos participantes reconocen los problemas con la ley como más frecuentes en sus alumnos (ver Tabla 36). En relación con la categoría “otro tipo de problemas”, del análisis se desprende que el 30,8% considera que sus estudiantes presentan problemáticas típicas de la adolescencia, el 17,9% destaca la violencia (en sus distintos tipos y modalidades) y el 7,7% mencionó al machismo como un problema de la comunidad (ver Tabla 37).

Tabla 40

Ítem 10 de Lo motivacional/vocacional: d10.1. ¿Cuáles cree usted que son algunas de las problemáticas más frecuentes que atraviesan sus alumnos?

Pobreza		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	NO	19	48,7	48,7	48,7
Válidos	SÍ	20	51,3	51,3	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

Tabla 41

Ítem 10 de Lo motivacional/vocacional: d10.2. ¿Cuáles cree usted que son algunas de las problemáticas más frecuentes que atraviesan sus alumnos?

Violencia intrafamiliar		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	NO	15	38,5	38,5	38,5
Válidos	SÍ	24	61,5	61,5	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

Tabla 42

Ítem 10 de Lo motivacional/vocacional: d10.3. ¿Cuáles cree usted que son algunas de las problemáticas más frecuentes que atraviesan sus alumnos?

Adicciones		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	NO	17	43,6	43,6	43,6
Válidos	SÍ	22	56,4	56,4	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

Tabla 43

Ítem 10 de Lo motivacional/vocacional: d10.3.1. ¿Cuáles cree usted que son algunas de las problemáticas más frecuentes que atraviesan sus alumnos?

Tipo de sustancia de consumo		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Ninguna	25	64,1	64,1	64,1
	Alcohol	7	17,9	17,9	82,1
	Tabaco	1	2,6	2,6	84,6
	Otras	6	15,4	15,4	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

Tabla 44

Ítem 10 de Lo motivacional/vocacional: d10.4. ¿Cuáles cree usted que son algunas de las problemáticas más frecuentes que atraviesan sus alumnos?

Exclusión social		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	NO	32	82,1	82,1	82,1
	SÍ	7	17,9	17,9	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

Tabla 45

Ítem 10 de Lo motivacional/vocacional: d10.5. ¿Cuáles cree usted que son algunas de las problemáticas más frecuentes que atraviesan sus alumnos?

Discriminación		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	NO	30	76,9	76,9	76,9
	SÍ	9	23,1	23,1	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

Tabla 46

Ítem 10 de Lo motivacional/vocacional: d10.6. ¿Cuáles cree usted que son algunas de las problemáticas más frecuentes que atraviesan sus alumnos?

Problemas con la ley		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	NO	37	94,9	94,9	94,9
	SÍ	2	5,1	5,1	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

Tabla 47

Ítem 10 de Lo motivacional/vocacional: d10.7. ¿Cuáles cree usted que son algunas de las problemáticas más frecuentes que atraviesan sus alumnos?

Otros tipos de problemas		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Ninguno	17	43,6	43,6	43,6
	Violencia	7	17,9	17,9	61,5
	Machismo	3	7,7	7,7	69,2

Problemáticas típicas adolescentes (trabajo juvenil, distraído, etc.)	12	30,8	30,8	100,0
Total	39	100,0	100,0	

- Ítem 11: el 66,7% de los participantes señala haber trabajado en escuelas no albergue; el 33,3% restante solo lo ha hecho en instituciones de tal modalidad (ver Tabla 38).

Tabla 48

Ítem 10 de Lo motivacional/vocacional: d11. ¿Ha trabajado en escuelas no albergue?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	NO	13	33,3	33,3	33,3
	SÍ	26	66,7	66,7	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

Conclusiones

La presente investigación aspira a visibilizar las trayectorias y prácticas de cientos de docentes del país que desempeñan sus funciones en escuelas albergues, en parajes aislados y lejanos; por ende, invisibilizados.

La dinámica entre lo doméstico y lo escolar signa las relaciones interpersonales en ellas entretejidas, las cuales distan de las que se establecen en cualquier otro tipo de institución educativa, ya que por diez días al mes estos seres humanos están confinados a la convivencia ininterrumpida, lo que inevitablemente otorga a la relación vincular un cariz distinto y novedoso.

Casi uno de cada dos docentes (48,7%) expresa que es su elección el trabajo en escuelas con esta modalidad, pudiendo detectarse que la mayoría (82,1%) las percibe como “algo ideal” (por el contexto, por el tiempo libre que implica, por la retribución económica, por la relación con alumnos y colegas, entre otras razones).

Cierto es que se evidencian serias críticas a las condiciones edilicias de la institución, tanto en lo que respecta a los espacios dedicados a la práctica de enseñanza-aprendizaje como aquellos destinados al descanso de estudiantes y personal durante su período de permanencia en la escuela.

Aproximadamente siete de cada diez participantes reconoce experimentar, con más frecuencia, “emociones positivas” en su trabajo, al tiempo que los restantes refieren a “emociones positivas/negativas”, es decir que experimentarían, con la misma frecuencia e intensidad, alegría y gozo (disfrutan de su trabajo y del contacto con los estudiantes) junto con bronca e indignación (por las condiciones edilicias y la pobre calidad de los servicios de la escuela en la que ejercen su quehacer profesional). Este último resultado se relaciona con los obtenidos mediante la *Escala de satisfacción laboral* (Durán et al., 2001), ya que se observan altos niveles de insatisfacción respecto de los lugares físicos en los que se trabaja y duerme, la calidad de los servicios y con la supervisión de la escuela.

Referencias bibliográficas

- Acosta Contreras, M., y Burguillos Peña, A. (2014). Estrés y *burnout* en profesores de primaria y secundaria de Huelva: las estrategias de afrontamiento como factor de protección. *International Journal of Developmental and Educational Psychology* 1 (4), 303-310. <https://doi.org/10.17060/ijodaep.2014.n1.v4.616>
- Aparicio, J., González, P., Maíllo, A., Peña, J., y Riesco, M. (2007). Condiciones de trabajo y satisfacción laboral de los docentes en las escuelas católicas de Madrid. *Revista Educación y Futuro*, 17, 9-42. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2392447>
- Arrigoni, F., y Fadin, H. (2017). *Eficacia y pertinencia del Programa PARE (Programa de afrontamiento y reducción del estrés) como estrategia de prevención y/o afrontamiento del síndrome de quemarse por el trabajo en docentes de educación secundaria de jóvenes-adultos*. Informe final de investigación. Instituto de Investigación de la Facultad de Psicología, Universidad del Aconcagua.
- COPEME (2009). Medición del clima laboral para IMF's. https://sptf.info/images/medicion_del_clima_laboral.pdf
- Coria, G. (2009). La escuela albergue está en crisis. <http://profgermanwcoria.blogspot.com.ar/2009/06/la-escuela-albergue-esta-en-crisis.html>

- Durán, M., Extremera, N., y Rey, L. (2001). *Burnout* en profesionales de la enseñanza: Un estudio en Educación Primaria, Secundaria y Superior. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 17(1), 45-62. <https://journals.copmadrid.org/jwop/files/77072.pdf>
- Durán, M., Extremera, N., Montalbán, F., y Rey, L. (2005). *Engagement y Burnout* en el ámbito docente: Análisis de sus relaciones con la satisfacción laboral y vital en una muestra de profesores. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 21(1-2), 145-158. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=231317039009>
- Extremera, N., Durán, M., y Rey, L. (2010). Recursos personales, síndrome de estar quemado por el trabajo y sintomatología asociada al estrés en docentes de enseñanza primaria y secundaria. *Ansiedad y Estrés*, 16(1), 47-60. <http://emotional.intelligence.uma.es/documentos/pdf75.pdf>
- Gil Monte, P. y Peiró, J. (2009). *Desgaste psíquico en el trabajo: el síndrome de quemarse*. Madrid: Síntesis.
- Guirado, M. (2010). Entre lo doméstico y lo escolar. Las prácticas cotidianas en el proceso de escolarización de una escuela albergue rural. VI *Jornadas de Sociología de la UNLP. Universidad Nacional de La Plata* (pp. 1-21). Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación. Departamento de Sociología, La Plata. <https://www.aacademica.org/000-027/775>
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., y Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6ª ed.). México: Mc Graw Hill.
- Herranz-Bellido, J., Reig Ferrer, A., Cabrero-García, J., Ferrer-Cascales, R., y González Gómez, J. (2007). La satisfacción académica de los profesores universitarios. En: M. Iglesias Martínez, y F. Pastor Verdú (Coords.), *V Jornadas de Investigación en Docencia Universitaria. La construcción colegiada del modelo docente universitario del siglo XXI* (pp. 1-11). Universidad de Alicante. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2592056>
- Ley N° 26206, de Educación Nacional. Boletín Oficial del Estado, 28. Argentina. (27 de diciembre de 2006).
- Ligorria, V. (2016). Experiencias formativas de jóvenes rurales en escuelas secundarias con albergues de Córdoba. *Educación, Formación e Investigación*, 2(4), 1-14. <http://ppct.caicyt.gov.ar/index.php/efi/article/view/9921>
- Ministro de Educación de la Nación (2010). Consejo Federal de Educación. *Educación Rural en el sistema educativo nacional*.
- Ministro de Educación de la Nación (2010). Consejo Federal de Educación, Resolución N° 109/10.
- Ministerio de Educación de la República de Chile (2012). *Guía para el Diagnóstico Institucional*. http://subvenciones.mineduc.cl/zp_comunidad/PlanesMejoramient

oEducativo/DocumentosOrientacionPlanesMejoramientoEducativo2013/Guia_p
ara_el%20DiagnOstico_Institucional_Formulario.pdf

- Moriana Elvira, J., y Herruzo Cabrera, J. (2004). Estrés y *Burnout* en profesores. *International Journal of Clinical and Health Psychology*, 4(3), 597-621. http://www.aepc.es/ijchp/articulos_pdf/ijchp-126.pdf
- Rojas, M., Zapata, J., y Grisales, H. (2008). Síndrome de *burnout* y satisfacción laboral en docentes de una institución de educación superior (Medellín). *Revista Facultad Nacional de Salud Pública*, 2(27), 198-210. <http://www.redalyc.org/pdf/120/12011791011.pdf>
- Tonon, G. (2003). *Calidad de Vida y Desgaste Profesional. Una mirada del síndrome de burnout*. Buenos Aires: Espacio Editorial.