

La condición laboral de los egresados de dos institutos de formación docente entrerrianos

Roselli, Néstor

Autor: Facultad de Ciencias de la Educación, UNER (Paraná, Entre Ríos); IRICE – CONICET (Rosario, Santa Fe)
Contacto: roselli@irice-conicet.gov.ar

Resumen

El Proyecto fue una respuesta a la convocatoria de la Agencia Nacional de Promoción Científica y Tecnológica para equipos mixtos integrados por investigadores universitarios y docentes de institutos de formación docente. En este caso el equipo se integró con 5 investigadores de la Facultad de Cs. de la Educación de la UNER y 4 investigadores de dos institutos de formación docente del Departamento Diamante. Desde el punto de vista metodológico, el proyecto, de dos años de duración, tuvo dos fases: una cuantitativa y otra cualitativa. Esta reseña se focaliza en la primera, por cuanto constituyó la base y el eje central de la investigación. En esta fase el instrumento empleado fue un cuestionario de preguntas cerradas. El mismo abarcó tres áreas: preguntas descriptivas generales (sexo, edad, estructura familiar, carrera seguida); preguntas sobre la inserción laboral (inmediata a su egreso y actual); preguntas sobre la práctica profesional (grado de satisfacción respecto a diversas condiciones de la práctica, grado de dificultad, evaluación de su formación, perfeccionamiento). El cuestionario fue administrado individualmente a todos los egresados de los últimos 11 años. La población encuestada fue de alrededor 90 egresados en cada Instituto. Los datos fueron ingresados a una base de SPSS, realizándose luego el procesamiento estadístico.

Palabras clave: inserción laboral, práctica profesional, formación docente, trabajo docente, proyecto laboral

I. Objetivos propuestos y cumplidos

Los objetivos propuestos (y cumplidos) del Proyecto estaban en consonancia con los que planteaba la convocatoria. En la misma se aludía a la tradicional desvinculación entre los circuitos académicos de investigación educativa (entre ellos los institutos de investigación universitarios) y los incipientes departamentos de investigación de los Institutos de Formación Docente –IFD-. Estos últimos surgen como respuesta a necesidades de acreditación formal y a la tendencia universal que se constata de vincular la formación con la investigación. Tampoco era ajena a los objetivos la necesidad de elaborar marcos de inteligibilidad y de acción para los nuevos problemas y transformaciones del campo educativo, que plantean el desafío de respuestas innovadoras y creativas (para reducir la exclusión social y evitar la fragmentación del sistema, para mejorar la calidad y pertinencia de la educación, para vincular mejor la escuela y el mundo del trabajo, para incluir eficaz y equitativamente las nuevas tecnologías, para desarrollar marcos de convivencia y participación, por citar sólo algunas de las urgencias de la educación hoy).

Es bien sabido que esta nueva función asignada a los IFD (la de crear un ámbito de formación y desarrollo de la investigación en su seno) es más un *desideratum* que una posibilidad real. La función de investigación no se puede improvisar ni crear intempestivamente de la noche a la mañana. Requiere de un esfuerzo sostenido y de una práctica real en dicho campo, más que de los

consabidos cursos de metodología de investigación. Básicamente, el desarrollo de la investigación en el contexto de los IFD supone formar a los docentes en la experiencia de investigación, o sea, en el abordaje sistemático y metodológicamente ordenado de las múltiples situaciones-problema de la práctica educativa, elaborando buenos diagnósticos (con información rigurosa y actualizada) y ponderadas propuestas de acción (que luego de implementadas deben ser evaluadas en sus logros). Esto no supone restringir el campo investigativo de los IFD exclusivamente a la investigación-acción. Precisamente, la articulación con el ámbito de investigación universitaria apunta a promover una perspectiva unitaria e integrada de la investigación, evitando la escisión entre conocimiento de alta generalidad y conocimiento casuístico, entre desarrollo conceptual y promoción de acciones innovadoras y correctivas, entre la experticia académica y la experticia práctica.

Éste es el sentido de la composición mixta del equipo de investigación, que integra docentes-investigadores universitarios con docentes-investigadores de dos IFD,

El tema de la investigación resultó de la convergencia de intereses. A los dos IFD participantes les resultaba sumamente útil tener un cuadro de situación sistemático y actualizado de la inserción laboral de sus egresados y de las características y dificultades de su práctica profesional. Especialmente interesaban los ajustes (y desajustes) entre expectativas, formación recibida, requerimientos reales, condiciones de trabajo, empleabilidad y perfeccionamiento. En este sentido debe decirse que el interés era tanto indagar aspectos eminentemente objetivos (lugares y carga horaria de trabajo, por ejemplo), como dimensiones de corte subjetivo (proyecto laboral y proyecto de vida, por ejemplo). Para los investigadores universitarios participantes, el tema tenía significatividad dentro de sus respectivas historias profesionales, en especial por haber sido objeto de trabajo en investigaciones previas.

Los objetivos específicos fueron los siguientes:

- a) Elaborar un marco sistemático de conocimientos sobre la inserción laboral y práctica profesional de los egresados de los dos IFD participantes. Esto suponía recoger, procesar e interpretar información sobre las múltiples variables que se detallan en "Metodología", en función de una serie de presupuestos teóricos o de hipótesis, que constituirían las orientaciones teóricas específicas de la investigación.
- b) Crear, a través del Proyecto, un espacio de formación e intercambio en torno a la investigación educativa. En el caso de los IFD participantes, se esperaba que este objetivo de formación se extendiera al respectivo ámbito institucional, socializándose el desarrollo y los logros de la investigación. Esto contribuiría a dinamizar la actividad de los respectivos Departamentos de Investigación.
- c) El objetivo de formación al que se alude en el punto anterior no se refería a un saber enciclopédico o abstracto, sino a un saber experiencial, fruto de la participación en una actividad real de investigación. Esta formación "en-acto", realizada desde la propia práctica de investigación, es la que realmente se necesita en los IFD para superar los poco eficaces cursos teóricos de metodología de la investigación.
- d) El objetivo epistémico señalado en "a" no es suficiente. La producción de un conocimiento nuevo se legitima en su apropiación social, más allá de los que lo crearon. Por ello, un objetivo particular muy importante es la exposición pública del mismo, lo que implica la búsqueda de un efecto dinamizador en la comunidad ampliada y en un espectro más general de actores sociales que el de los propios docentes. Las asociaciones gremiales, los supervisores y funcionarios, los alumnos y los referentes sociales de la región, son también los destinatarios de la investigación. Pensando en ello es que se previó desde el comienzo la publicación del informe final.

II. Marco teórico y metodológico

En las últimas décadas, en nuestro país, diversos investigadores han dirigido su atención al estudio del trabajo docente, y de modo especial a la formación de los docentes, la inserción laboral de éstos y las condiciones de su práctica profesional (Alliaud A., 1998; Birgin A., 1998, 2000; Davini C., 1995; Diker G. y Terigi F., 1997; Martínez D., 1997, 1999; Morgade G., 1997; Tenti E., 2005; Gallart M. y Bertocello R. 1993; Gibaja, 1992, 1994).

La gran expansión de la educación pública en la segunda mitad del siglo XIX generó una fuerte necesidad de formar maestros, lo que se realizó en las llamadas Escuelas Normales. El modelo

normalista impregnó la educación argentina hasta la mitad del siglo XX. A finales de la década de los sesenta, se inicia un proceso de terciarización de la formación docente. Los institutos de enseñanza superior orientados a la formación de profesores de todos los niveles se expandieron notablemente desde entonces, en todas las provincias y en localidades de mediana densidad poblacional. La transformación de la profesionalidad docente se aceleró en los últimos años, de la mano de los cambios en el mercado de trabajo y de las nuevas demandas sociales (Fernández Pérez, 1995; Imbernon. F., 1999). La presente investigación pretende dar cuenta de la realidad del trabajo docente hoy, a partir de un estudio con los egresados de dos institutos terciarios entrerrianos: el Instituto Superior Diamante y el Instituto de Formación Docente de Gral. Ramírez.

Desde el punto de vista metodológico, el proyecto, de dos años de duración, tenía dos fases: una cuantitativa y otra cualitativa (Cea D'Ancona M., 1996; Arnal J. *et al.*, 1999).

II.1.Estrategia Cuantitativa

El *instrumento* empleado fue un cuestionario de preguntas cerradas. El mismo tenía tres áreas:

- A) preguntas descriptivas generales;
- B) preguntas sobre la inserción laboral (inmediata a su egreso y actual);
- C) preguntas sobre la práctica profesional (grado de satisfacción respecto a diversas condiciones de la práctica, grado de dificultad, evaluación de su formación, perfeccionamiento).

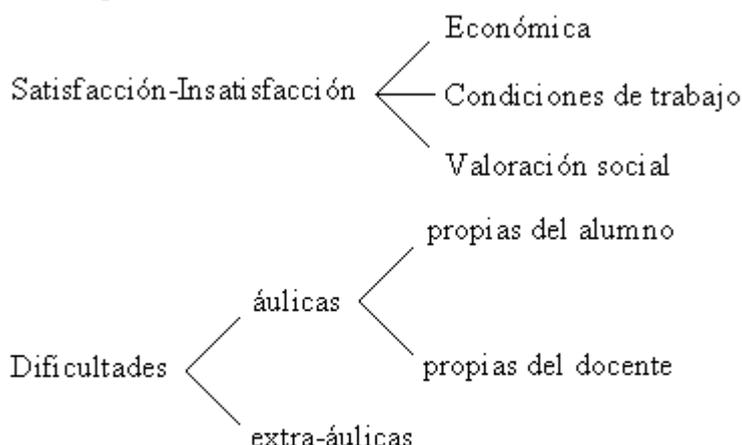
Las preguntas se referían a las siguientes variables:

II.1.1.VARIABLES ESPECÍFICAS INDAGADAS

Inserción laboral

- D) Tipo de trabajo (docente/no-docente)
- E) Tiempo de búsqueda
- F) Zona de trabajo
- G) Estabilidad-rotación
- H) Titularización
- I) Dedicación exclusiva-parcial
- J) Proyecto laboral (otros estudios/otros trabajos)
- K) Proyecto de vida (cambio de región, provincia o país)

Práctica profesional



Relación con la formación recibida
 Perfeccionamiento y consumo cultural
 Contacto con el IFD

El cuestionario, aplicado previamente a una muestra piloto, fue luego administrado individualmente a todos los egresados de los últimos 11 años (desde el 01/01/1998 al 31/12/2008). Se descartó la administración colectiva por la dificultad de implementar convocatorias uniformes. La población encuestada fue de alrededor 80 egresados en cada Instituto. La pérdida de sujetos por

imposibilidad de acceder al domicilio actualizado no fue significativa: menos del 5%. Los datos fueron ingresados a una base de SPSS, realizándose luego el procesamiento estadístico.

II.2. Estrategia Cualitativa

En este caso, el *instrumento* utilizado fue la entrevista en profundidad semiestructurada, aplicada a una muestra no-probabilística pequeña.

La guía de la entrevista fue la siguiente:

- A) situación laboral actual
- B) historia de su formación y trayectoria laboral
- C) proyecto laboral
- D) historia y situación personal
- E) proyecto de vida
- F) visión de su práctica docente

La fase de entrevistas en profundidad se realizó apenas concluida la aplicación del cuestionario. Se realizaron 8 entrevistas a egresados de cada uno de los dos institutos. La selección concilió criterios de tipo de carrera, antigüedad del egreso, tipo de trabajo actual y sexo.

La investigación se realizó entre marzo de 2008 y septiembre de 2010.

III. Síntesis de los resultados y conclusiones

III.1. Instituto Superior de Formación Docente de Gral. Ramírez

III.1.1. Caracterización (datos descriptivos) de la población de egresados (de 1998 a 2009)

La población de egresados en el período considerado (últimos 11 años, o sea desde el 01/01/1998 hasta el 31/12/2008) fue de 79 unidades. Fue encuestada la casi totalidad, debiéndose consignar la imposibilidad de contactar sólo 2 casos.

Tabla 1. Cantidad de egresados por carrera

	Frecuencia	Porcentaje
Profesorado de EGB3 y Polimodal en Lengua	13	16.9
Profesorado de Primaria	17	22.1
Profesorado de Matemática	6	7.8
Profesorado de Historia	24	31.2
Profesorado en EGB3 y Polimodal en Biología	17	22.1
TOTAL	77	100.0

Hay que señalar que 8 casos cursaron 2 carreras: primero el Profesorado de Primaria y luego el Profesorado de Lengua (4) y el Profesorado de Historia (4). El Profesorado de Historia es el que registra mayor cantidad de egresados; el de Matemática, el menor número.

La población es predominantemente femenina (84.4%) y de la propia ciudad de Ramírez (80.5%). El rango de edad se extiende de los 23 a los 57 años. Un 27.3% es soltera/o y un 29.9% no tiene hijos.

III.1.2. Situación laboral actual

En relación a los ingresos, el 58.4% declara que no es el sostén mayor del grupo familiar; el 32.5%, en cambio, es el único sostén o el sostén mayor.

La gran mayoría (93.5%, o sea 72 casos sobre 77) trabaja; sólo 4 buscan trabajo. En cuanto a la cantidad y tipo de trabajo cabe consignar que, si bien el 44.2% (34 casos) tiene más de un trabajo, el relevamiento consideraba como trabajo a cada ingreso independiente, o sea que cada escuela en la que un profesor se desempeñaba constituía un trabajo, cualquiera fuera su dedicación horaria. Por ello, la **Tabla 2**, que vincula cantidad con tipo de trabajo, es más sugerente.

Los datos muestran que la amplia mayoría trabaja; sólo 5 casos no trabajan, de los cuales 4 busca trabajo y 1 no. La mayoría de los que trabajan tienen empleo como docente dependiente: en 54 casos exclusivamente y en 6 casos compartiendo la docencia dependiente con otro trabajo.

Sólo hay 9 casos de egresados, o sea que tienen título docente, que trabajan exclusivamente en trabajos no docentes, no vinculados con el campo educativo.

Finalmente, hay algunos pocos casos (6) que realizan trabajo docente independiente (clases particulares en su mayoría), aunque en general no como actividad única.

Tabla 2. Cantidad y tipo de trabajo

	Doc. Dep.	Doc. Indep.	No docente	Total
1 trabajo	30	1	7	38
2 trabajos	Doc.Dep.	13	3	3
	Doc.indep.	-	-	2
	No docente	-	-	2
3-6 trabajos	Doc.dep.	11	-	-
	Doc. Indep.	-	-	-
	No docente	-	-	-
No trabaja				5
TOTAL				77

En síntesis, la mayoría tiene trabajo, éste es en el campo educativo y en relación de dependencia (como maestro o profesor, y en menor medida como directivo, preceptor o bibliotecario).

Un análisis específico de la función docente dependiente desempeñada (**Tabla 3**) muestra datos interesantes.

Tabla 3. Función desempeñada por los docentes dependientes en el primer trabajo citado

	Frecuencia	Porcentaje
0	3	3.9
Docente frente a curso: maestro	20	26.0
Docente frente a curso: profesor	29	37.7
Docente frente a curso: preceptor	5	6.5
Bibliotecario	1	1.3
Otra(especificar)	2	2.6
No corresponde	17	22.1
TOTAL	77	100.0

Estos datos sugieren, cuando se los compara con la cantidad de egresados por carrera (**Tabla 1**), que los profesores de primaria (EGB 1 y 2) tienen mayor inserción en su campo específico que los profesores de secundaria (EGB 3 y Polimodal); es razonable pensar que son éstos los que no tienen trabajo o trabajan fuera de la docencia.

La **Tabla 4** presenta la relación entre el título obtenido en primer lugar y el primer trabajo referenciado.

Tabla 4. Relación del trabajo citado en primer lugar y el título obtenido

Relación con el título		Título obtenido en el IFD1					Total
		Profesorado para EGB3 y polimodal de lengua	Profesorado de Primaria	Profesorado de Matemática	Profesorado de Historia	Profesorado en EGB3 y Polimodal en Biología	
Relación con el título	Relación directa o específica	12	15	3	19	10	59
	Relación indirecta o no específica	0	0	2	2	0	4
	No guarda relación	0	1	1	2	3	7
	No corresponde	0	1	0	0	4	5
	0	1	0	0	1	0	2
Total		13	17	6	24	17	77

Se aprecia que la mayor parte de los trabajos citados en primer término guardan relación directa con la carrera cursada (en primer término en los casos de doble cursada). Sólo hay 4 menciones de relación indirecta, que corresponden al Profesorado de Matemática (2) y al de Historia (2). De las 7 menciones laborales que no guardan relación con el título, la mayoría corresponde al Profesorado de Biología (3); si se considera que hay 4 egresados de este profesorado que no

trabajan, se puede pensar que, de todos, es el más crítico desde el punto de vista de la inserción laboral.

En cuanto a la distancia entre el lugar de residencia y el primer trabajo citado, la **Tabla 5** muestra que, si bien la mitad de los casos de los cuales se tiene información trabaja a menos de 5 km, algo más del 20% lo hace a más de 20 km.

Tabla 5. Distancia del primer trabajo citado respecto del lugar de residencia

	Frecuencia	Porcentaje
0	10	13.0
Menos de 5 Km.	39	50.6
Entre 5 y 19 Kms	5	6.5
Entre 20 y 50 Kms	9	11.7
Más de 50 Kms	7	9.1
No corresponde	7	9.1
TOTAL	77	100.0

Respecto de los que trabajan como docentes dependientes, la mayor parte lo hace en establecimientos estatales (**Tabla 6**).

Tabla 6. Dependencia del establecimiento educativo del primer trabajo citado

	Frecuencia	Porcentaje
0	3	3.9
Estatal	49	63.6
Privada confesional	6	7.8
Privada no confesional	1	1.3
No corresponde	18	23.4
TOTAL	77	100.0

Los datos de la situación de revista del primer trabajo citado (**Tabla 7**) muestran que sólo una pequeña parte está titularizada (10 casos); la mayor parte reviste como suplente o con nombramiento precario (46 casos).

Tabla 7. Situación de revista en el primer trabajo docente dependiente citado

Titular	10
Suplente/transitorio	46
Otro	2
Sin dato	2
Total	60

III.1.3. Primera inserción laboral

La mayor parte de los egresados trabajó durante sus estudios: 58 sobre 70 casos de los cuáles se tiene información (41 fuera de la docencia y 17 en la docencia). De esta suma, 33 conservaron ese trabajo una vez egresado (por lo menos un año), en tanto que 25 no lo hicieron. Apenas egresados, la mayoría buscó prioritariamente trabajo docente directamente vinculado con el título obtenido. Es lo que se desprende de la **Tabla 8**. Sólo 13 casos buscaron cualquier tipo de trabajo.

Tabla 8. Intento laboral inmediato

	Frecuencia	Porcentaje
0	5	6.5
Busqué prioritariamente trabajo docente (o directamente vinc	52	67.5
Busqué cualquier tipo de trabajo	13	16.9
Traté de crear mi propio emprendimiento docente (o directam	1	1.3
No busqué trabajo (por la causa que sea) no traté de crear	6	7.8
TOTAL	77	100.0

La **Tabla 9** refiere lo que finalmente ocurrió. Los datos muestran una fuerte coincidencia con la búsqueda realizada, o sea que la misma fue exitosa en la mayoría de los casos; los que buscaron trabajo docente finalmente lo encontraron y los que buscaron cualquier tipo de trabajo también lo hallaron. A los que buscaron empleo docente no les fue extremadamente difícil encontrarlo; la mayoría lo halló en menos de 6 meses.

Tabla 9. Resultado de la búsqueda laboral inicial

	Frecuencia	Porcentaje
0	5	6.5
Encontré trabajo docente (o directamente vinculado con el título)	51	66.2
Encontré trabajo no-docente (o no directamente vinculado con el título)	12	15.6
Creé mi propio emprendimiento docente (o directamente vinculado con título)	2	2.6
Creé mi propio emprendimiento, aunque no-docente (o no direct vincul con tít)	1	1.3
No encontré ningún trabajo ni creé ningún tipo de emprendimiento	5	6.5
9	1	1.3
TOTAL	77	100.0

La **Tabla 10** presenta el grado de dificultad para encontrar empleo docente, según la propia ponderación subjetiva.

Tabla 10. Grado de dificultad manifestada por los egresados para encontrar empleo docente

	Frecuencia	Porcentaje
0	5	6.5
Mucha dificultad	6	7.8
Alguna dificultad	17	22.1
Poca dificultad	20	26.0
Ninguna dificultad	12	15.6
No corresponde	17	22.1
TOTAL	77	100.0

Para la mayoría, lograr una inserción laboral como docente (dependiente o independiente) no significó una gran dificultad.

Las **Tablas 11** y **12** exhiben los datos sobre la cantidad de escuelas en las que trabajó y el período más largo de desempeño en una misma institución.

Tabla 11. Cantidad de escuelas en las que trabajó

	Frecuencia	Porcentaje
0	2	2.6
En 1	7	9.1
En 2	6	7.8
En 3	17	22.1
En 4	7	9.1
En 5	5	6.5
En 6 ó más	17	22.1
No corresponde	16	20.8
TOTAL	77	100.0

Tabla 12. Período más largo de trabajo en una misma escuela

	Frecuencia	Porcentaje
0	1	1.3
De 2 a 3 meses	4	5.2
De 4 a 6 meses	1	1.3
De 7 a 12 meses	6	7.8
De 13 a 24 meses	11	14.3
De 25 a 48 meses	8	10.4
Más de 48 meses	30	39.0
No corresponde	16	20.8
TOTAL	77	100.0

Se aprecia que los egresados rotan bastante de establecimiento hasta consolidar su posición laboral; hay que tener en cuenta que, en su mayor parte, se trata de suplencias. Estas serían cada vez más extensas.

III.1. 4. Evaluación de la situación laboral actual y planes futuros

Sin duda, la dedicación laboral no es exclusiva; se comparte una proporción significativa de tiempo con la atención a cuestiones familiares (**Tabla 13**).

Tabla 13. Porcentaje del tiempo dedicado a las responsabilidades familiares cotidianas

	Frecuencia	Porcentaje
0	1	1.3
Poco (0% a 25%)	17	22.1
Medianamente (26% a 50%)	44	57.1
Mucho (Más del 50%)	15	19.5
TOTAL	77	100.0

En cuanto a los planes futuros (**Tabla 14**), una parte importante piensa dedicarse enteramente a la docencia, mientras que otra, sin renunciar a la docencia, proyecta realizar otros estudios (u otro/s trabajo/s). Esto último se constata de manera marcada en las/os solteras/os, los más jóvenes y los varones; también en los egresados del Profesorado de Historia.

Tabla 14. Planes futuros

	Frecuencia	Porcentaje
0	2	2.6
Dedicarme exclusivamente a la docencia	26	33.8
Dedicarme parcialmente a la docencia y realizar otros est	24	31.2
Dedicarme parcialmente a la docencia y realizar otro(s) trab	10	13.0
No dedicarme a la docencia y realizar otro(s) trabajo(s)	1	1.3
No corresponde	14	18.2
TOTAL	77	100.0

En los planes futuros, el hecho de permanecer en la región de origen tiene bastante importancia (**Tabla 15**), aunque en esto la edad, el estado civil y el sexo son variables intervinientes significativas (los/as jóvenes, los/as solteros/as y los varones otorgan menor importancia a este aspecto).

Tabla 15. Importancia acordada a permanecer en su región de origen

	Frecuencia	Porcentaje
Mucha importancia	47	61.0
Alguna importancia	22	28.6
Ninguna importancia	8	10.4
TOTAL	77	100.0

Respecto de la posibilidad hipotética de poder elegir con total libertad el tipo de ocupación (**Tabla 16**), la mayoría de los que tienen algún trabajo docente dependiente “seguramente elegiría la docencia” (37 de 60) y “probablemente elegiría la docencia” (17 de 60). Esto habla de una apreciable identificación con la docencia.

Tabla 16. Posibilidad hipotética de poder elegir con total libertad el tipo de ocupación

	Frecuencia	Porcentaje
Seguramente elegiría la docencia	37	48.1
Probablemente elegiría la docencia	17	22.1
Elegiría por igual la docencia u otro tipo de trabajo	5	6.5
Probablemente elegiría otro tipo de trabajo	2	2.6
Seguramente elegiría otro tipo de trabajo	1	1.3
No corresponde	15	19.5
TOTAL	77	100.0

La **Tabla 17**, referida al grado de satisfacción con la situación laboral actual, evaluación requerida a todos los encuestados, muestra una situación bastante variable, predominando una satisfacción moderada. De hecho, la elevada identificación con la docencia no implicaría un grado de satisfacción del mismo nivel.

Corresponde decir que los valores de estas dos dimensiones (**Tablas 16 y 17**) varían en función de la edad y del sexo: los/as jóvenes y los varones registran una identificación con la docencia más baja y un menor grado de satisfacción con la situación laboral actual.

Quizás esta menor satisfacción laboral, a pesar de una marcada identificación con la docencia, se explique por la desvalorización que el docente siente de parte de la sociedad hacia su labor (**Tabla 18**).

Tabla 17. Grado de satisfacción con su situación laboral actual

	Frecuencia	Porcentaje
Muy satisfecho	19	24.7
Satisfecho	29	37.7
Término medio	21	27.3
Insatisfecho	7	9.1
Muy insatisfecho	1	1.3
TOTAL	77	100.0

Tabla 18. Valoración percibida que la sociedad tiene del docente y de su labor

	Frecuencia	Porcentaje
Lo valora mucho	1	1.3
Lo valora medianamente	13	16.9
Lo valora poco	47	61.0
No corresponde	16	20.8
TOTAL	77	100.0

III.1 5. Grado de satisfacción con aspectos de la Tarea Docente

La **Tabla 19** exhibe los valores escalares de los aspectos sometidos a consideración de los docentes dependientes.

Ciertamente, el nivel salarial no registra alta satisfacción, aunque tampoco los valores de insatisfacción son tan marcados como se esperaba. De hecho, las oportunidades de mejoramiento y progreso económico, para un número importante de docentes, son también fuente de insatisfacción. La cantidad de tareas académicas extra-áulicas y, sobre todo, de tareas administrativas y burocráticas, registran un significativo grado de insatisfacción, aventajando incluso al aspecto salarial. Curiosamente, no es el nivel sociocultural del medio sino la actitud de los padres lo que genera más insatisfacción.

En el otro polo, el clima de trabajo y relacional del ámbito laboral, lo mismo que la modalidad de gestión de los establecimientos en los que se desempeña, es considerado bastante satisfactorio. Contrariando una creencia generalizada, también lo es la cantidad de alumnos por división. Tampoco los medios con que cuenta en el ámbito laboral es fuente de insatisfacción significativa.

Tabla 19. Grado de satisfacción con aspectos de la tarea docente

	Muy satisfecho		Satisfecho		Término medio		Insatisfecho		Muy insatisfecho		Sin datos / No Corresponde		Total	
	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%
Monto del sueldo	4	5,2	6	7,8	32	41,6	12	15,6	4	5,2	19	24,7	77	100
Oportunidades de mejoramiento y progreso económico	3	3,9	12	15,6	22	28,6	14	18,2	6	7,8	20	27	77	100
Medios con los que cuenta en el ámbito laboral en el que actúa	5	6,5	10	13	33	42,9	8	10,4	2	2,6	19	24,7	77	100
Cantidad de alumnos por división	11	14,3	14	18,2	18	23,4	5	6,5	4	5,2	25	32,5	77	100
Nivel sociocultural del medio	3	3,9	13	16,9	29	37,7	9	11,7	5	6,5	18	23,4	77	100
Actitud de los padres	4	5,2	7	9,1	24	31,2	16	20,8	7	9,1	19	24,7	77	100
Cantidad de tareas académicas extra-áulicas	1	1,3	5	6,5	35	45,5	15	19,5	2	2,6	19	24,7	77	100
Cantidad de tareas sociales y comunitarias extra-áulicas	1	1,3	10	13	34	44,2	9	11,7	3	3,9	20	26	77	100
Cantidad de tareas administrativas y burocráticas extra-áulicas	3	3,9	9	11,7	23	29,9	17	22,1	6	7,8	19	24,7	77	100
Exigencias de perfeccionamiento	8	10,4	16	20,8	23	29,9	8	10,4	3	3,9	19	24,7	77	100
Clima de trabajo y relacional en el ámbito laboral de pertenencia	15	19,5	17	22,1	18	23,4	5	6,5	3	3,9	19	24,7	77	100
Modalidad de gestión de los establecimientos en los que se desempeña	10	13	15	19,5	24	31,2	7	9,1	-	-	21	27,3	77	100
Normas administrativas y organizacionales del sistema	7	9,1	10	13	23	29,9	13	16,9	5	6,5	19	24,7	77	100

III.1.6. Grado de dificultad con aspectos de la Práctica Docente

La **Tabla 20** muestra las evaluaciones de dificultad realizadas por los docentes dependientes con respecto a diversos aspectos de su práctica profesional.

TABLA 20. Grado de dificultad con aspectos de la práctica docente

	Ninguna dificultad		Poca dificultad		Término medio		Bastante dificultad		Mucha dificultad		No Corresponde / Sin datos		Total	
	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%
Trato con colegas	24	31,2	14	18,2	18	23,4	3	3,9	-	-	18	23,4	77	100
Trato con directivos	22	28,6	17	22,1	18	23,4	2	2,6	-	-	18	23,4	77	100
Trato con los padres	11	14,3	20	26	18	23,4	7	9,1	1	1,3	20	26	77	100
Traslado y horarios	17	22,1	11	14,3	9	11,7	12	15,6	7	9,1	21	27,3	77	100
Carencia de medios de las escuelas	8	10,4	17	22,1	19	24,7	6	7,8	7	9,1	20	26	77	100
Precaria condición social de los alumnos	11	14,3	12	15,6	21	27,3	9	11,7	4	5,2	20	26	77	100
Normas del establecimiento	13	16,9	20	26	19	24,7	3	3,9	1	1,3	21	27,3	77	100
Disciplina de los alumnos	11	14,3	13	16,9	20	26	12	15,6	1	1,3	20	26	77	100
Cumplimiento por parte de los alumnos	1	1,3	10	13	29	37,7	16	20,8	2	2,6	19	24,7	77	100
Bajo nivel intelectual de los alumnos	1	1,3	16	16,9	24	31,2	17	22,1	2	2,6	20	26	77	100
Alta exigencia por parte de los alumnos	16	20,8	14	18,2	22	28,6	5	6,5	1	1,3	19	24,7	77	100
Propia capacitación disciplinar	11	14,3	23	29,9	21	27,3	2	2,6	1	1,3	19	24,7	77	100
Propia preparación pedagógica	16	20,8	22	28,6	17	22,1	3	3,9	-	-	19	24,7	77	100

Se evidencia una visión optimista en la mayoría de los aspectos (¿reticencia a manifestar un reconocimiento explícito de dificultades?). El trato con colegas y directivos son los aspectos en los que se reconoce la menor dificultad. También, aunque en menor medida, el trato con los padres. Tampoco la carencia de medios de las escuelas y la precaria condición social de los alumnos parecen generar grandes dificultades.

En cambio, el cumplimiento por parte de los alumnos, y el bajo nivel intelectual de éstos, en ese orden, sí parecen producir dificultades. También la disciplina de los alumnos, aunque en esto no hay fuerte consenso. Como se ve, se trata de aspectos que conciernen a los alumnos. Sólo hay un aspecto ajeno a los mismos que genera apreciable dificultad: el traslado y horarios, aunque no reviste consenso debido a que sólo cuenta para el caso de los docentes que deben desplazarse mucho.

III.1.7. Evaluación de la formación recibida

La **Tabla 21** exhibe los valores de la evaluación general de la formación recibida en el Instituto.

La mayoría hace una evaluación moderadamente satisfactoria. En esto hay que tener en cuenta el sesgo de agradabilidad de la respuesta frente al encuestador perteneciente al propio IFD.

Tabla 21. Evaluación general de la formación recibida

	Frecuencia	Porcentaje
Muy satisfactoria	15	19.5
Satisfactoria	36	46.8
Término medio	13	16.9
No corresponde	13	16.9
TOTAL	77	100.0

Cuando se trata de juzgar los aspectos específicamente disciplinares la evaluación es más crítica, excepto en el caso del Profesorado de Historia (**Tabla 22**).

Tabla 22. Evaluación de la formación recibida en cuanto a los aspectos disciplinares, según carrera

	Título obtenido en el IFD1					Total
	Profesorado para EGB3 y polimodal de lengua	Profesorado de Primaria	Profesorado de Matemática	Profesorado de Historia	Profesorado en EGB3 y Polimodal en Biología	
Muy satisfactoria	2	1	0	11	1	15
Satisfactoria	7	6	2	9	5	29
Término medio	4	8	3	1	3	19
No corresponde	0	2	1	3	8	14
Total	13	17	6	24	17	77

El juicio es aún más crítico cuando se evalúa la adecuación entre la formación recibida y las condiciones de la práctica real (**Tabla 23**).

Tabla 23. Evaluación de la adecuación entre la formación recibida y las condiciones de la práctica real, según carrera

	Título obtenido en el IFD1					Total
	Prof. para EGB3 y polimodal de lengua	Prof. de Primaria	Prof. de Matemática	Prof. de Historia	Prof. en EGB3 y Polimodal en Biología	
Mucha adecuación	2	0	0	1	0	3
Bastante adecuación	6	8	2	9	5	30
Mediana adecuación	5	4	1	11	4	25
Poca adecuación	0	3	2	0	0	5
No corresponde	0	2	1	3	8	14
Total	13	17	6	24	17	77

Llama la atención que, en esto, los egresados del Profesorado de Historia sean los más críticos.

III.1.8. Perfeccionamiento y contacto con el Instituto

La asistencia a cursos de perfeccionamiento es apreciable en una proporción significativa de los egresados que trabajan en la docencia. La **Tabla 24** muestra que más de la mitad de los que se desempeñan como docentes dependientes han realizado 7 o más cursos en los últimos tres años, lo que representa un promedio de por lo menos 2 cursos por año.

Tabla 24. Cantidad de cursos de perfeccionamiento realizados en los últimos 3 años

	Frecuencia	Porcentaje
0 curso	6	7.8
1-2 cursos	6	7.8
3-4 cursos	12	15.6
5-6 cursos	9	11.7
7 o + cursos	33	42.9
No corresponde/		
Sin datos	11	14.3
TOTAL	77	100.0

La mayoría de estos cursos (429) corresponden a actividades reconocidas por el Consejo General de Educación y organizadas por instituciones ajenas al IFD. Una cantidad significativa (240) corresponden a cursos no reconocidos por el CGE. En menor proporción (180), los docentes han realizado cursos organizados por el Instituto, reconocidos por el CGE. Probablemente esto se deba a una disparidad de ofertas entre las organizadas por el propio IFD y las de otras instituciones.

En cuanto a la temática, predominan los de temática pedagógica/didáctica (332), seguidos por los de temática disciplinar (247) y los de gestión institucional (204). Los cursos de otras temáticas ocupan el cuarto lugar (159).

De todas maneras, a la hora de elegir el tipo de curso al que le gustaría asistir, las preferencias se vuelcan mayoritariamente en los de temática pedagógico-didáctica, en ese orden.

También prefieren los cursos presenciales y semi-presenciales, a los de modalidad a distancia.

En cuanto a la elección de qué propuesta de formación le gustaría realizar en el Instituto, la gran mayoría se inclina por postítulos, seguido de cursos. Las jornadas de reflexión, los grupos de estudio y la socialización de experiencias son menos solicitadas.

Respecto del contacto que los egresados que trabajan en la docencia mantienen con el Instituto donde estudiaron, la **Tabla 25** muestra que es mayoritariamente escaso o nulo, si bien una franja en torno al 22% dice tener un contacto frecuente.

Tabla 25. Grado de contacto con el Instituto

	Frecuencia	Porcentaje
Frecuente	17	22.1
Ocasional	18	23.4
Escaso o nulo	32	41.6
No corresponde	10	13.0
TOTAL	77	100.0

Esta desvinculación es más notoria en el estrato de menor edad. La carrera no parece ser en esto una variable interviniente significativa, excepto por el caso del Profesorado de Historia, cuyos egresados mantienen un contacto más pronunciado.

Las principales razones esgrimidas por aquéllos que dicen tener una vinculación frecuente u ocasional con el Instituto son la concurrencia a actividades de capacitación y el contacto personal que se tiene con docentes.

En el caso de contacto escaso o nulo, las principales razones invocadas son que no está enterado de las actividades del Instituto y que no tiene tiempo.

III.2. Instituto Superior Diamante

III.2.1. Caracterización (datos descriptivos) de la población de egresados (de 1998 a 2009)

El cuestionario se aplicó al total de la población de egresados en el período 01/01/1998 al 31/12/2008: 82 casos. Sólo fue imposible su aplicación a 2 egresados. La **Tabla 26** presenta los valores discriminados por carrera.

Es evidente que la mayor cantidad de egresados proviene del Profesorado de Nivel Inicial (el que más tiempo estuvo habilitado) y del Trayecto de Gestión Educativa, carrera complementaria para docentes (una suerte de postítulo) que funcionó pocos años. Con una currícula de dos años y medio, los alumnos eran básicamente egresados de otros institutos, que ya se desempeñaban en el sistema educativo.

Tabla 26. Cantidad de egresados por carrera

	Frecuencia	Porcentaje
Guía de Turismo Nacional	7	8.5
Profesorado de Nivel Inicial	34	41.5
Profesorado de EGB3 y Polimodal de Lengua	2	2.4
Trayecto de Gestión Educativa	39	47.5
TOTAL	82	100.0

Conviene recordar que una característica del Instituto es la habilitación de carreras a término, lo que le otorga una identidad cambiante entre ofertas técnicas y docentes. En su corta vida (una sola cohorte), la carrera de Guía de Turismo sólo registró 7 egresos. Más recientes son los Profesorados de Lengua y de Matemática, que está produciendo los primeros egresados, y la carrera de Enfermería, la última creada.

Sólo se registraron 2 casos de doble carrera en el período analizado: Profesorado de Nivel Inicial y Trayecto de Gestión Educativa, y Trayecto de Gestión Educativa y Profesorado de Lengua.

Las egresadas encuestadas, todas mujeres, mayoritariamente (56 sobre 82) casadas o en pareja, provienen en su mayor parte de la propia ciudad de Diamante (80%), en tanto que el resto proviene de localidades menores del Departamento.

En cuanto a la edad, cabe distinguir dos franjas: 22 a 36 años (39 casos) y 38-60 años (43 casos).

III.2.2. Situación laboral actual

La mayoría (55%) manifiesta que no es el sostén económico mayor del grupo familiar, contra un 38% que declara que es el sostén mayor o el único.

La gran mayoría tiene actualmente trabajo (72 casos sobre 82); sólo 6 casos declaran que buscan trabajo.

La mayoría (47) tiene un solo trabajo; una menor proporción (20) tiene dos trabajos, y pocos casos tienen tres o más. En esto hay que tener en cuenta que muchos docentes se desempeñan en más de un establecimiento, computándose esto como pluriempleo. La **Tabla 27** permite aclarar esta situación.

Tabla 27. Cantidad y tipo de trabajo

	N		Doc. Dep.	Doc. Ind.	No docente
1 trabajo	47		37	-	10
2 trabajos	20	Doc. Dep.	11	2	5
		No doc.	-	-	2
3 trabajos Doc.dep. Doc.dep.	6		3	1	2
No trabaja	9				
TOTAL	82				

Si se tiene en cuenta que hay 7 egresados de Guía de Turismo, es claro que la gran mayoría, egresada de titulaciones docentes, trabaja en empleos docentes dependientes; sólo unos pocos casos desertan del ámbito educativo.

La **Tabla 28** ilustra sobre la pertinencia del primer trabajo referenciado en relación al título obtenido.

Manifiestamente, los trabajos que menos relación tienen con el título obtenido corresponden a Guía de Turismo. Pero también hay una cantidad apreciable de egresados de Trayecto de Gestión Educativa que reconocen que el trabajo que tienen sólo guarda una relación indirecta o no-específica; probablemente esto se deba a que dicho Trayecto capacita para la gestión institucional más que para la tarea docente en el aula. En este sentido, corresponde señalar que la mitad de los que declararon en primer lugar un trabajo docente dependiente se desempeñan como docentes frente a curso; la otra mitad se reparte entre funciones directivas y funciones para-docentes tales como preceptor, bibliotecario, auxiliar y coordinador.

Tabla 28. Relación del trabajo citado en primer lugar y el título obtenido

		Título obtenido en el IFD1				Total
		Guía de Turismo Nacional	Profesorado de Nivel Inicial	Profesorado para EGB3 y polimodal de lengua	Trayecto de Gestión Educativa	Guía de Turismo Nacional
Relación con el título	Relación directa o específica	0	17	1	20	38
	Relación indirecta o no específica	3	4	1	16	24
	No guarda relación	4	5	0	0	9
	No corresponde	0	6	0	3	9
	0	0	2	0	0	2
Total		7	34	2	39	82

En cuanto a la distancia del trabajo citado en primer término, respecto del lugar de residencia, la **Tabla 29** muestra que esta distancia no es significativa en la mayoría de los casos. Pero hay una proporción nada despreciable en la que el lugar de trabajo no está próximo del lugar de residencia.

Tabla 29. Distancia del primer trabajo citado respecto del lugar de residencia

	Frecuencia	Porcentaje
0	3	3.7
Menos de 5 Km.	45	54.9
Entre 5 y 19 Kms	12	14.6
Entre 20 y 50 Kms	10	12.2
Más de 50 Kms	3	3.7
No corresponde	9	11.0
TOTAL	82	100.0

En lo que hace a la dependencia del establecimiento de trabajo, en el caso de los docentes dependientes, la **Tabla 30** muestra que ésta es preponderantemente estatal.

Tabla 30. Dependencia del establecimiento educativo del primer trabajo docente dependiente citado

	Frecuencia	Porcentaje
0	2	2.4
Estatal	43	52.4
Privada confesional	7	8.5
Privada no confesional	7	8.5
No corresponde	23	28.0
TOTAL	82	100.0

Respecto a la situación de revista, la **Tabla 31** muestra que ésta es muy variada, en el sentido que, si bien hay una proporción apreciable de docentes titularizados, predominan las suplencias y contratos.

Tabla 31. Situación de revista en el primer trabajo docente dependiente citado

	Frecuencia	Porcentaje
Titular	23	28.0
Suplente cargo vacante	9	11.0
Suplente termino fijo	17	20.7
Contratado-contraprestatario	6	7.3
Otro	6	7.3
No corresponde	21	25.6
TOTAL	82	100.0

III.2.3. Primera inserción laboral

La amplia mayoría (63 de los 82, o sea el 76.8%) trabajó durante la realización de sus estudios. Aquí hay que tener en cuenta que la totalidad de los que cursaron el Trayecto de Gestión Educativa eran docentes que ya tenían un título anterior (Prof. de Inicial o de Primaria), obtenidos en su mayoría en otros Institutos, y que ya venían trabajando en la docencia. Estas docentes continuaron trabajando una vez egresadas del Trayecto en el cargo en el que venían desempeñándose.

Con todo, la cantidad de encuestados que trabajaron durante sus estudios (en la docencia y fuera de ella) supera el número de los que cursaron el Trayecto, lo que significa que una proporción significativa de los que cursaron las otras carreras también trabajaron durante sus estudios. La **Tabla 32** ilustra lo que se ha dicho.

Tabla 32. Cantidad de encuestados que trabajaron durante sus estudios

	Frecuencia	Porcentaje
0	1	1.2
Sí, en la docencia o tareas vinculadas	52	63.4
Sí, no en la docencia	11	13.4
No trabajé o solo ocasionalmente	18	22.0
TOTAL	82	100.0

Correspondería agregar que la gran mayoría de los que venían trabajando, conservaron ese trabajo una vez egresado (57 de los 63 que ya trabajaban). De hecho, fueron los menos a los que el egreso les significó una ruptura laboral o tener que buscar trabajo, ya sea directamente vinculado a la carrera cursada (sólo 26 casos) o no (8 casos).

Finalmente, de las personas que buscaron trabajo o trataron de crear su propio emprendimiento (34), 22 lo encontraron o crearon su emprendimiento en el área de la carrera cursada, en tanto que 8 en áreas no vinculadas. De modo especial, los egresados de Guía de Turismo fueron los que tuvieron mayor dificultad para encontrar trabajo en su campo y, de hecho, terminaron trabajando en ocupaciones no vinculadas a su carrera (cfr. **Tabla 28**).

El tiempo para hallar trabajo relacionado con la carrera cursada en aquéllos que lo buscaron fue corto (menos de 6 meses) en la mayoría de los casos. La percepción subjetiva de la dificultad encontrada acompaña, en general, al indicador temporal: sólo 2 de los 22 casos dicen haber tenido mucha dificultad; los restantes declaran “ninguna” (7), “poca” (3) y “alguna” (9).

III.2.4. Evaluación de la situación laboral actual y planes futuros

Además del tiempo laboral, la dedicación a la familia insume un tiempo adicional muy importante (**Tabla 33**).

Tabla 33. Porcentaje del tiempo dedicado a atender responsabilidades familiares cotidianas

	Frecuencia	Porcentaje
0	3	3.7
Poco (0% a 25%)	13	15.9
Medianamente (26% a 50%)	46	56.1
Mucho (Más del 50%)	20	24.4
TOTAL	82	100.0

Respecto de los planes futuros de quienes se desempeñan en la docencia dependiente (**Tabla 34**), sólo una minoría piensa dedicarse exclusivamente a la docencia. Una cantidad significativa planea dedicarse parcialmente a la docencia y a la vez realizar otros estudios (31.7%) u otro trabajo (19.5%). Incluso un 11% no contempla seguir en la docencia.

La edad, el estado civil y el título docente obtenido no parecen ser variables intervinientes significativas en lo que hace a la referida tendencia a no centrarse exclusivamente en el trabajo docente.

Tabla 34. Proyecto futuro de los docentes dependientes

	Frecuencia	Porcentaje
0	1	1.2
Dedicarme exclusivamente a la docencia	18	22.0
Dedicarme parcialmente a la docencia y realizar otro estudio	26	31.7
Dedicarme parcialmente a la docencia y realizar otro(s) trabajo	16	19.5
No dedicarme a la docencia y realizar otros estudios	3	3.7
No dedicarme a la docencia y realizar otro(s) trabajo(s)	6	7.3
No trabajar más	1	1.2
No corresponde	11	13.4
TOTAL	82	100.0

Nota: Los valores corresponden a los docentes dependientes en general (tengan o no trabajo en la actualidad).

En cuanto a la importancia asignada a permanecer en la región en su proyecto de vida (Tabla 35), pregunta aplicada a todos los egresados, una amplia mayoría (el 59.8%) le otorga mucha importancia, aunque en esto los jóvenes y los solteros manifiestan un compromiso regional menos marcado.

Tabla 35. Importancia asignada a permanecer en la región

	Frecuencia	Porcentaje
0	1	1.2
Mucha importancia	49	59.8
Alguna importancia	19	23.2
Ninguna importancia	13	15.9
TOTAL	82	100.0

En cuanto a la posibilidad hipotética de poder elegir con total libertad el tipo de ocupación, cuestión planteada a los que se desempeñan en la docencia (Tabla 36), una gran mayoría (57.3%) expresa que "seguramente elegiría la docencia". Son los menos los que elegirían por igual la docencia u otro tipo de trabajo (11%), y los que directamente se inclinarían por otro tipo de trabajo (6.1%). Es un claro indicio de identificación con la docencia.

Tabla 36. Posibilidad hipotética de poder elegir con total libertad el tipo de ocupación

	Frecuencia	Porcentaje
0	1	1.2
Seguramente elegiría la docencia	47	57.3
Probablemente elegiría la docencia	12	14.6
Elegiría por igual la docencia u otro tipo de trabajo	9	11.0
Probablemente elegiría otro tipo de trabajo	2	2.4
Seguramente elegiría otro tipo de trabajo	3	3.7
No corresponde	8	9.8
TOTAL	82	100.0

Los valores referidos al grado de satisfacción con la situación laboral actual personal, apreciación requerida a todos los encuestados (Tabla 37), muestran un alto grado de satisfacción, quizás más moderado que el grado de identificación con la docencia analizado en la tabla anterior.

Tabla 37. Grado de satisfacción con su situación laboral actual

	Frecuencia	Porcentaje
0	5	6.1
Muy satisfecho	19	23.2
Satisfecho	38	46.3
Término medio	13	15.9
Insatisfecho	3	3.7
Muy insatisfecho	1	1.2
No corresponde	3	3.7
TOTAL	82	100.0

Cabe agregar que el grado de satisfacción tiende a ser más elevado en el nivel étéreo mayor; en cambio la carrera no parece ser una variable interviniente significativa. En este sentido, llama la atención que aunque los egresados de Guía de Turismo no se desempeñan en trabajos directamente

vinculados al título obtenido, la situación no parece afectar el grado de satisfacción con el trabajo que tienen.

Resulta procedente vincular el grado de satisfacción laboral con la valorización social percibida del docente y de su trabajo (**Tabla 38**).

Tabla 38. Valoración percibida que la sociedad tiene del docente y de su labor

	Frecuencia	Porcentaje
0	1	1.2
Lo valora mucho	2	2.4
Lo valora medianamente	26	31.7
Lo valora poco	42	51.2
No corresponde	11	13.4
TOTAL	82	100.0

Es manifiesta la desvalorización de su tarea que los que se desempeñan en la docencia sienten por parte de la sociedad. Evidentemente, el grado de identificación con la docencia y el grado de satisfacción con la situación laboral actual no se basa en esta percepción de la valorización social. Probablemente se base más en los aspectos concretos de la práctica educativa, que son los que se analizan a continuación.

III.2. 5. Grado de satisfacción con aspectos de la Tarea Docente

La **Tabla 39** (en la página siguiente) presenta las evaluaciones escalares realizadas por los que tienen empleo docente dependiente sobre diversos aspectos de su trabajo.

El clima de trabajo y relacional, y la modalidad de gestión de los establecimientos en los que se desempeña, son los aspectos que despiertan mayor satisfacción. También la cantidad de alumnos por división. Los medios con que se cuenta en el ámbito laboral, y el nivel sociocultural del medio, son evaluados bastante satisfactoriamente.

Donde no hay fuerte consenso es en las evaluaciones negativas, donde si bien se constata una tendencia hacia la insatisfacción, ésta no es unánime. Es el caso del monto del sueldo, las oportunidades de mejoramiento y progreso económico, y las normas administrativas y organizacionales del sistema.

Finalmente, hay una serie de aspectos (actitud de los padres, cantidad de tareas académicas extra-áulicas, y cantidad de tareas administrativas y burocráticas) donde la opinión está muy repartida entre ambos polos, no siendo posible identificar un consenso.

De modo general, se podría decir que los encuestados se diferencian en dos grandes grupos: los predominantemente insatisfechos (más críticos) y los predominantemente satisfechos (menos críticos).

	Muy satisfecho		Satisfecho		Término medio		Insatisfecho		Muy insatisfecho		Sin datos / No Corresponde		Total	
	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%
Monto del sueldo	3	3,7	10	12,2	31	37,8	6	7,3	19	23,2	13	15,9	82	100
Oportunidades de mejoramiento y progreso económico	7	8,5	4	4,9	28	34,1	10	12,2	19	23,2	14	17,1	82	100
Medios con los que cuenta en el ámbito laboral en el que actúa	16	19,5	14	17,1	24	29,3	7	8,5	8	9,8	13	15,9	82	100
Cantidad de alumnos por división	24	29,3	15	18,3	12	14,6	8	9,8	4	4,9	19	23,2	82	100
Nivel sociocultural del medio	15	18,3	11	13,4	27	32,9	7	8,5	6	7,3	16	19,5	82	100
Actitud de los padres	22	26,8	11	13,4	12	14,6	16	19,5	5	6,1	16	19,5	82	100
Cantidad de tareas académicas extra-áulicas	14	17,1	13	15,9	20	24,4	13	15,9	4	4,9	18	22	82	100
Cantidad de tareas sociales y comunitarias extra-áulicas	12	14,6	20	24,4	21	25,6	8	9,8	3	3,7	18	22	82	100
Cantidad de tareas administrativas y burocráticas extra-áulicas	12	14,6	13	15,9	18	22	16	19,5	8	9,8	15	18,3	82	100
Exigencias de perfeccionamiento	23	28	13	15,9	24	29,3	3	3,7	5	6,1	14	17,1	82	100
Clima de trabajo y relacional en el ámbito laboral de pertenencia	37	45,1	17	20,7	8	9,8	4	4,9	3	3,7	13	15,9	82	100
Modalidad de gestión de los establecimientos en los que se desempeña	26	31,7	19	23,2	15	18,3	4	4,9	2	2,4	16	19,5	82	100
Normas administrativas y organizacionales del sistema	9	11	6	7,3	27	32,9	13	15,9	12	14,6	15	18,3	82	100

Tabla 39. Grado de satisfacción con aspectos de la tarea docente

III.2.6. Grado de dificultad con aspectos de la Práctica Docente

La **Tabla 40** ofrece las estimaciones de dificultad realizadas por los encuestados que tienen empleo docente.

En general predomina una postura optimista, en el sentido que no se reconocen grandes dificultades en la mayoría de los aspectos. Cabe preguntarse si esto es real u obedece a una reticencia a reconocer explícitamente dificultades.

Los aspectos que presentan escasa dificultad son el trato con colegas, directivos y padres, además de la propia capacitación disciplinar y pedagógica. Tampoco hay problemas de traslado y horarios.

En cambio, hay un cierto reconocimiento de dificultades en lo que hace al cumplimiento por parte de los alumnos, al bajo nivel de éstos, y a la disciplina, aunque no se puede hablar de una postura unánime. Lo mismo ocurre con la carencia de medios de las escuelas y la precaria condición social de los alumnos: una proporción apreciable reconoce un cierto grado de dificultad, aunque no hay fuerte consenso. Se diría que, al igual de lo que se señalaba en el análisis del grado de satisfacción, hay un grupo de encuestados que es más crítico y menos condescendiente a la hora de expedirse, en tanto que otro grupo es más conformista, o en todo caso menos arriesgado en sus evaluaciones.

Tabla 40. Grado de dificultad con aspectos de la práctica docente

	Ninguna dificultad		Poca dificultad		Término medio		Bastante dificultad		Mucha dificultad		No Corresponde / Sin Datos		Total	
	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%
Trato con colegas	40	48,8	16	19,5	13	15,9	-	-	-	-	13	15,9	82	100
Trato con directivos	39	47,6	16	19,5	8	9,8	1	1,2	4	4,9	14	17,1	82	100
Trato con los padres	35	42,7	16	19,5	13	15,9	1	1,2	1	1,2	16	19,5	82	100
Traslado y horarios	41	50	10	12,2	9	11	3	3,7	5	6,1	14	17,1	82	100
Carencia de medios de las escuelas	21	25,6	12	14,6	15	18,3	8	9,8	11	13,4	15	18,3	82	100
Precaria condición social de los alumnos	18	22	10	12,2	22	26,8	8	9,8	7	8,5	16	19,5	82	100
Normas del establecimiento	27	32,9	13	15,9	19	23,2	5	6,1	3	3,7	15	18,3	82	100
Disciplina de los alumnos	15	18,3	17	20,7	25	30,5	8	9,8	1	1,2	16	19,5	82	100
Cumplimiento por parte de los alumnos	14	17,1	17	20,7	21	25,6	9	11	4	4,9	16	19,5	82	100
Bajo nivel intelectual de los alumnos	20	24,4	14	17,1	19	23,2	12	14,6	1	1,2	16	19,5	82	100
Alta exigencia por parte de los alumnos	36	43,9	10	12,2	12	14,6	7	8,5	-	-	17	20,7	82	100
Propia capacitación disciplinar	32	39	20	24,4	14	17,1	2	2,4	-	-	14	17,1	82	100
Propia preparación pedagógica	32	39	23	28	12	14,6	2	2,4	-	-	13	15,9	82	100

III.2.7. Evaluación de la formación recibida

La evaluación de la formación recibida en el Instituto es altamente satisfactoria (**Tabla 41**).

Tabla 41. Evaluación general de la formación recibida

	Frecuencia	Porcentaje
Muy satisfactoria	39	47.6
Satisfactoria	31	37.8
Término medio	8	9.8
Muy insatisfactoria	1	1.2
No corresponde	3	3.7
TOTAL	82	100.0

Con todo, hay que diferenciar entre los aspectos específicamente disciplinares y los pedagógicos. La evaluación es bastante más satisfactoria en lo segundo.

En cuanto a la adecuación entre la formación recibida y las condiciones de la práctica real, la opinión es más crítica (ver **Tabla 42**).

III.2. 8. Perfeccionamiento y contacto con el Instituto

La **Tabla 43** muestra la asistencia a cursos de perfeccionamiento en los últimos 3 años por parte de los egresados que trabajan en la docencia.

Tabla 42. Evaluación de la adecuación entre la formación recibida y las condiciones de la práctica real

	Frecuencia	Porcentaje
0	2	2.4
Hay mucha adecuación	18	22.0
Hay bastante adecuación	39	47.6
Hay mediana adecuación	12	14.6
Hay poca adecuación	2	2.4
No hay ninguna adecuación	1	1.2
No corresponde	8	9.8
TOTAL	82	100.0

Tabla 43. Cantidad de cursos de perfeccionamiento realizados en los últimos 3 años

	Frecuencia	Porcentaje
0 curso	5	6.1
1-2 cursos	11	13.4
3-4 cursos	24	29.3
5-6 cursos	11	13.4
7 o + cursos	22	26.8
No corresponde/Sin datos	9	11.0
TOTAL	82	100.0

Aunque la cantidad es muy variable, se registra un promedio aproximado de 2 cursos por año. En realidad, la distribución muestra dos modos estadísticos: 3-4 cursos y 7 o + cursos, o sea que hay dos grupos bien diferenciados: los de menor y los de mayor cantidad de cursos realizados.

La mayoría de estos cursos (347) corresponden a actividades reconocidas por el Consejo General de Educación y organizadas por instituciones ajenas al propio Instituto. Los cursos reconocidos por el CGE y organizados por el propio Instituto (54), y otros cursos no reconocidos por el CGE (58) son minoritarios.

Predominan los de temática pedagógica-didáctica, seguidos de los de gestión institucional y de temática disciplinar, en ese orden.

En cuanto a las preferencias respecto del tipo de curso al que le gustaría asistir, éstas siguen la tendencia aludida: primero los de temática pedagógico-didáctica, luego los de gestión institucional, y finalmente los disciplinares. En esto no hay que olvidar que la carrera con mayor cantidad de egresados es la de Trayecto de Gestión Educativa.

Resulta curioso que el menor grado de satisfacción que se manifiesta respecto a la formación disciplinar recibida no se corresponda con un mayor interés por un perfeccionamiento compensatorio.

En cuanto a la modalidad demandada, las preferencias recaen en los cursos semi-presenciales, seguidos de los presenciales. Las ofertas totalmente a distancia no resultan atractivas.

La propuesta de formación que despierta mayor interés para realizar en el Instituto es principalmente la de los postítulos, seguida por los cursos. Las jornadas de reflexión, los grupos de estudio y la socialización de experiencias suscitan un interés mucho menor.

En lo que hace al contacto que los egresados en general mantienen con el propio Instituto (**Tabla 44**), los datos muestran un vínculo débil y escaso. En esto no parece jugar mucho ni la edad ni la carrera.

Tabla 44. Grado de contacto con el Instituto

	Frecuencia	Porcentaje
Frecuente	9	11.0
Ocasional	23	28.0
Escaso o nulo	47	57.3
No corresponde	3	3.7
TOTAL	82	100.0

Las principales razones invocadas por los que reconocieron un contacto “frecuente” u “ocasional” son la concurrencia a actividades de capacitación y el contacto personal con algunos docentes del Instituto. Las explicaciones del “escaso o nulo” contacto con el Instituto pasan por el desconocimiento de sus actividades y la falta de tiempo.

III.3. Conclusiones

Los datos expuestos permiten sacar algunas conclusiones de orden general (Roselli N. *et al.*, 2010).

Ambos Institutos tienen una impronta fuertemente regional. En primer lugar, porque los alumnos son de la región y, ya egresados, permanecen en su mayoría desempeñándose laboralmente en el lugar. Por otro lado, las ofertas de carrera, todas a término, responden al intento de satisfacer necesidades regionales.

Si bien las carreras ofrecidas son en su mayoría de formación docente, esto no es exclusivo; se han habilitado también carreras de formación técnica. Este hecho, unido a la particularidad de ser carreras a término, configura una identidad institucional borrosa y cambiante. Además hay que tener en cuenta que son carreras no-masivas, de cohortes chicas. Las consecuencias que esto implica en cuanto al perfil del alumnado y la composición del plantel docente son deducibles.

La inserción laboral no parece ser traumática ni ocasionar grandes dificultades. En gran número, los alumnos trabajan durante sus estudios. A su vez, una vez finalizada la carrera, los egresados de las terminalidades docentes encuentran empleo relativamente rápido, si bien éste es precario y discontinuo.

Tratándose de una población mayoritariamente femenina, la problemática del género está presente. En general, no son el soporte económico principal del núcleo familiar y un porcentaje significativo del tiempo está dedicado a la atención familiar.

La gran mayoría declara que, si pudiera volver a elegir, reiterarían la opción por la docencia. Sin embargo, esto no debería interpretarse sin más como una identificación profunda con la profesión. En muchos casos, la elección de la carrera fue después de haberse planteado opciones de estudio muy diversas; hay alusiones también a condicionamientos familiares y socioeconómicos (de hecho, las ofertas de los institutos terciarios de la región son las más accesibles y disponibles). Tampoco es un detalle menor la percepción de desvalorización del trabajo docente por parte de la sociedad.

En cuanto a los aspectos de la práctica docente que generan más y menos satisfacción, en general se constata alta satisfacción con el clima de trabajo y las relaciones con colegas y directivos; en cambio, hay poca satisfacción con el nivel salarial y, sobre todo, con las escasas perspectivas de progreso. También con la cantidad de tareas administrativas y burocráticas.

Respecto a la enunciación de dificultades, las mayores las localizan en los alumnos: incumplimiento, bajo nivel intelectual, indisciplina. Contrariamente a lo que podría pensarse, los medios de la escuela y la cantidad de alumnos no representan grandes problemas.

En lo que hace a la evaluación de la formación recibida, el mayor déficit lo ubican en lo disciplinar y, sobre todo, en la desvinculación entre formación y condiciones de la práctica real. Esto significaría que el importante peso de la formación en los aspectos pedagógico-didácticos no parece haber guardado fuerte correspondencia con las necesidades concretas de la práctica.

La participación en actividades de perfeccionamiento es apreciable, pero en general corresponden a cursos realizados fuera del propio Instituto. La demanda principal es de cursos y postítulos, más que de actividades de reflexión y socialización de experiencias; la modalidad presencial y la semi-presencial son preferidas a la exclusivamente a distancia. Un aspecto a tener en cuenta es que, en general, una vez egresado hay escaso contacto con el propio Instituto.

Hay puntos comunes, pero también diferencias entre ambos Institutos. En Diamante hay una heterogeneidad mayor, sobre todo en las evaluaciones subjetivas: una proporción de las egresadas tiene opiniones más críticas y negativas que el resto.

También, y para algunos aspectos, la edad (antigüedad del egreso), el estado civil, el sexo y la carrera, son variables intervinientes significativas.

Referencias bibliográficas

- ALLIAUD, A (1998). *Maestros: formación, prácticas y transformaciones*. Buenos Aires: Miño y Dávila.
- ARNAL, J.; DEL RINCÓN, D.; LATORRE, A (1999). *Investigación Educativa, Fundamentos y Metodologías*. Barcelona: Labor.
- BIRGIN, A. (2000). La docencia como trabajo: la construcción de nuevas pautas de inclusión y exclusión. En Gentili, P & Frigotto, G: *La ciudadanía negada: políticas de exclusión en la educación y el trabajo*. Buenos Aires: CLACSO.
- (1998). Las instituciones de formación docente frente a la reforma: estrategias y configuraciones de la identidad, en: *Propuesta Educativa*; 9 (19).
- CEA D'ANCONA Ma. de los A. (1996): *Metodología cuantitativa. Estrategias y técnicas de Investigación social*. Madrid: Síntesis.

- DAVINI, M.C. (1995): *La formación docente en cuestión: política y pedagogía*. Buenos Aires: Paidós.
- DIKER, G., TERIGI, F. (1997). *La formación de maestros y profesores: hoja de ruta*. Buenos Aires: Paidós.
- FERNÁNDEZ PÉREZ. (1995). *La profesionalización docente*. Madrid: Siglo XXI.
- GALLART, M.A.; BERTOCELLO, R. (edit.). (1993). Cuestiones actuales de la formación. En: *Boletín Educación y Trabajo*, N° 2.
- GIBAJA, R. (1994). Las maestras y su identificación con la docencia, en: *Revista IRICE*; nº 8. Abril.
- (1992). *La cultura de la escuela. Creencias pedagógicas y estilos de enseñanza*. Buenos Aires: Aique.
- IMBERNON, F. (1999). *La formación y el desarrollo profesional del profesorado. Hacia una nueva cultura profesional*. Barcelona: Graó.
- MARTÍNEZ, D. (1997). *Salud y trabajo docente: tramas del malestar en la escuela*. Buenos Aires: Kapelusz.
- (1999). Vigencia del análisis del proceso de trabajo en el campo sindical. En: *La política y el trabajo de fin de siglo*. Buenos Aires: Instituto de Estudio y Formación CTA.
- MORGADE, G. (1997). *Mujeres en la educación: género y docencia en Argentina 1870-1930*. Buenos Aires: Miño y Dávila.
- ROSELLI, N., BERGER, S., DIEZ, A. GRINÓVERO, N., JACOB, O., KUMMER, V., LEONARDUZZI, Z.; SERRANO, G. (2010). *Después del egreso*. Paraná: FCE/UNER.
- TENTI, E. (2005). *La condición docente*. Buenos Aires: Siglo XXI.