



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
DIRECCIÓN DE POSTGRADO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
MAESTRÍA EN INVESTIGACIÓN EDUCATIVA



INCIDENCIA DE LAS FRECUENTES ACTIVIDADES ORGANIZACIONALES EN LAS EXPECTATIVAS PROFESIONALES Y PERSONALES DEL DOCENTE

Trabajo de Grado presentado como requisito parcial para optar al grado de Magíster en Investigación Educativa

Autora:
Katherine Ramos
Tutor: Dr. Luis García

BÁRBULA, OCTUBRE DE 2013

AVAL DEL TUTOR

Dando cumplimiento a lo establecido en el Reglamento de Estudios de Postgrado de la Universidad de Carabobo en su artículo 133, quien suscribe **Luis R. García J.** titular de la cédula de identidad **N° 03.301.380**, en mi carácter de Tutor del Trabajo de Especialización Maestría titulado: **“INCIDENCIA DE LAS FRECUENTES ACTIVIDADES ORGANIZACIONALES EN LAS EXPECTATIVAS PROFESIONALES Y PERSONALES DEL DOCENTE”** presentado por el (la) ciudadano (a) Katherine Ramos Bozón titular de la cédula de identidad **N° 17.450.555**, para optar al título de **Magíster en Investigación Educativa**, hago constar que dicho trabajo reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la presentación pública y evaluación por parte del jurado examinador que se le designe.

En Bárbula a los diez días del mes de octubre del año dos mil trece.

Firma

C.I: 03.301.380

Nota: Para la inscripción del citado trabajo, el alumno consignará la relación de las reuniones periódicas efectuadas durante el desarrollo del mismo, suscrita por ambas partes.

AUTORIZACIÓN DEL TUTOR

Dando cumplimiento a lo establecido en el Reglamento de Estudios de Postgrado de la Universidad de Carabobo en su artículo 133, quien suscribe **Luis R. García J.** titular de la cédula de identidad **N° 03.301.380**, en mi carácter de Tutor del Trabajo de Especialización Maestría titulado: **“INCIDENCIA DE LAS FRECUENTES ACTIVIDADES ORGANIZACIONALES EN LAS EXPECTATIVAS PROFESIONALES Y PERSONALES DEL DOCENTE”** presentado por el (la) ciudadano (a) Katherine Ramos Bozón titular de la cédula de identidad **N° 17.450.555**, para optar al título de **Magíster en Investigación Educativa**, hago constar que dicho trabajo reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la presentación pública y evaluación por parte del jurado examinador que se le designe.

En Bárbula a los diez días del mes de octubre del año dos mil trece.

Firma

C.I: 03.301.380



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
DIRECCIÓN DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN INVESTIGACIÓN EDUCATIVA



INFORME DE ACTIVIDADES

Participante: Katherine Ramos Bozón

Cédula de identidad: 17.450.555

Tutor (a): Luis R. García J.

Cédula de identidad: 03.301.380

Correo electrónico del participante: kathy_24_12_02@hotmail.com

Título tentativo del Trabajo: **“Incidencia de las frecuentes actividades organizacionales en las expectativas profesionales y personales del docente”**

Línea de investigación: Políticas Educativas

SESIÓN	FECHA	HORA	ASUNTO TRATADO	OBSERVACIÓN
#1	10-12-2011	5:30 PM	Conversatorio sobre las posibles temáticas a indagar.	Sugerencia: Definir la temática para iniciar el estudio.
#2	08-03-2012	7:00 PM	- Revisión del capítulo I - Metodologías idóneas para la temática planteada.	- Modificaciones de los propósitos. - Revisión de la matriz epistémica - Correcciones y aclaratorias respecto a normativas APA
#3	22-03-2012	6:00 PM	- Revisión de los capítulos II y III	- Correcciones y aclaratorias respecto a normativas APA - Complementar antecedentes de la investigación
#4	12-04-2012	7:00 PM	- Revisión de los capítulos I, II y III	- Correcciones y aclaratorias respecto a normativas APA - Orientación sobre la metodología
#5	21-06-2012	8:00 PM	- Revisión de los capítulos I, II y III	- Correcciones y aclaratorias respecto a normativas APA - Orientación sobre los instrumentos
#6	18-10-2012	7:00 PM	-Revisión de los capítulos II y III	- Correcciones y aclaratorias respecto a normativas APA
#7	23-11-2012	5:30 PM	- Revisión del capítulo III	- Orientación guión de entrevista semiestructurado
#8	14-02-2012	10:00 AM	- Revisión del capítulo IV y V	- Correcciones y aclaratorias respecto a normativas APA - Orientaciones metodológicas finales
#9	17-02-2012	10:00 AM	- Revisión general	-Orientaciones finales

Título definitivo: **“Incidencia de las frecuentes actividades organizacionales en las expectativas profesionales y personales del docente”**

Comentarios finales acerca de la investigación: El estudio maneja uno de los lineamientos más importantes en toda investigación científica: El carácter novedoso; por lo que se pretenden estudios secundarios que den mayor amplitud dentro del contexto educativo, los cuales permitirán mejorar la praxis en este ámbito. Declaramos que las especificaciones anteriores representan el proceso de dirección del trabajo de Grado / Especialización /Tesis Doctoral arriba mencionado (a).

Tutor(a)
C.I: 03.301.380

Participante
C.I: 17.450.555



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
DIRECCIÓN DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN INVESTIGACIÓN EDUCATIVA



VEREDICTO

Nosotros, miembros del Jurado, designados para la evaluación del Trabajo de Grado titulado: **“INCIDENCIA DE LAS FRECUENTES ACTIVIDADES ORGANIZACIONALES EN LAS EXPECTATIVAS PROFESIONALES Y PERSONALES DEL DOCENTE”** Presentado por **Ramos B., Katherine D.** para optar al Título de **Magíster en Investigación Educativa**, estimamos que el mismo reúne los requisitos para ser considerado como:

_____.

Nombre y Apellido	C.I.	Firma
_____	_____	_____
_____	_____	_____
_____	_____	_____

BÁRBULA, OCTUBRE DE 2013

DEDICATORIA

A Diosito sabio y omnipotente, quien me ha colmado de su amor para continuar superándome personal y profesionalmente y me ha acompañado en mis logros y guiado en las dificultades.

RECONOCIMIENTOS

A mis padres por ser fuentes de inspiración de mi futuro profesional y humano, por traerme al mundo y brindarme las posibilidades con su mayor esfuerzo y en especial a mi madre por compartir mis logros, ser guía y apoyo incondicional en mis inquietudes.

A mi esposo, Isaac Moreno León, por compartir conmigo uno de los valores más importantes en la vida, el amor que nos profesamos desde nuestra adolescencia y que se ha fortalecido a lo largo de estos maravillosos once años los cuales han estado colmados de momentos memorables. Gracias, esposito, por ser ejemplo de constancia, fe y autosuperación.

A mis sobrinos Andrés y Fabiana, por alegrarme la vida con cada ocurrencia, por cada sonrisa que me recuerda lo afortunada que soy ser la “Tía Tathy” que tanto los ama.

A mis hermanos y hermanas, quienes a pesar de sus propios quehaceres colaboraron conmigo en diversas actividades.

A mi abuela, mis tíos, tías, primos, primas y demás familiares que cerca o lejos, me brindaron su apoyo y me dieron fuerzas para continuar ante las vicisitudes de la vida.

A mis ahijados Fabiana, Alander, María Virginia, María Valentina, Ana Gabriela y Paula M. por inspirarme a ser más que una madrina una guía en todo momento, porque siendo seis ahijados/as todos ocupan el primer lugar en mi corazón, porque este rol de madrina lo hago con responsabilidad y gran orgullo.

A mis amigas/os, Alexandra, Elkys, Naivy, Jannina y Carlos por compartir conmigo esta experiencia enriquecedora como lo fue la maestría en Investigación Educativa, en la que hemos visto materializar el sueño de la superación personal y profesional.

A mis amigas Raisvel, Aurimar, Sonia, Mariany y demás compañeros que vivieron conmigo una formación de calidad en los tiempos de pregrado y, quienes entre risas y llantos experimentamos momentos de alegrías, logros, decepciones, temores y retos.

Al Prof. Nagib Yassir, quien ha brindado a mis compañeros y a mi persona, sólidos conocimientos, valores, empatía y apoyo incondicional, evidenciando un vivo ejemplo del deber ser como docentes.

Al Prof. Luis García, por aceptar ser mi tutor en este proyecto de superación denominado tesis; gracias profe por su valiosa colaboración.

A mi conjunto de jurado; Profesora Mitzy Flores, Profesora Bernadete de Agrela y Prof. José Álvarez por la empatía y apoyo que me brindaron en esta última y esencial fase del logro de esta meta, así como, por esforzarse en pro de mi formación. Siempre les estaré agradecida que Diosito les bendiga.

A mis primos Víctor y Steven, por permitirme enriquecer mi sed de investigadora a través de los constantes encuentros por diversos medios y por ser guía invaluable en este reto. Gracias, primos, porque los trasnochos no imperaron en el interés de ayudarme a pesar de la distancia.

A mis profesores Sergio Ramos, Ana María de Ramos, Cirilo Orozco, José León, Olsom Aramburú, José Francisco Aguilar, Zulay Suárez, Elizabeth Landa, Gladys Corro, Luís García, Alfonso Dubuc, Yannahika Rivas, Yudith Adam, Irene Cubillán, Miguel Peña, Carmen Henry, Juan Giordano, Coral Pascual, Carmen Hernández, Danilla Zanini, Carmen Giugni, José Gerardo, Zahideé León, Elsy Medina y demás profesores que enriquecieron mi formación docente y por ser no sólo profesionales que cumplen con una labor o cronograma, sino por ser personas que complementaron mi educación universitaria al valorar e impulsarme a potenciar mis fortalezas y mejorar mis debilidades por permitirme evidenciar en su quehacer educativo, el perfil profesional y espiritual cónsono con el deber ser del docente.

A la prestigiosa casa de estudios, Universidad de Carabobo, por el valioso esfuerzo de sus directivos en brindar calidad educativa a sus estudiantes, lo cual permite una formación como futuros profesionales en pro de nuestro maravilloso país que tanto nos necesita. Asimismo a la Universidad José Antonio Páez, por su notable empeño en formar integralmente y con visión de excelencia.

A mis alumnos de la U. E. Colegio Patrocinio de María, del Colegio Teresiano Guacara, de la U. E. C. Virgen de las Nieves y de la U. E. La Fe, por permitirme ser más que la “mae o profe” y abrir las puertas de sus corazones a una amiga y orientadora que se forma día a día como ser humano y profesional para retribuirles el cariño que me expresan.

A mis Chitititos que desde la época del preescolar me sembraron la semilla de la vocación docente y que por ello hoy en día, aunque me cueste aceptar que ya no son tan Chitititos, continúan brindándome cariño sincero y en especial a mi Chititito Joe Téllez, que desde el cielo sigue sonriéndole a nuestra Promo J'38: ¡Siempre serás parte de nuestra historia! A todos/as mis alumnos/as cuyos nombres varían por grupo (hijitos, churritos y terroncitos) gracias por haberme alegrado cada despertar al regalarme tanto amor y carisma. A mis alumnos y representantes de la Formación Integral: “Las Superestrellas de Kathy”; gracias a todos/as por corroborar una vez más que mi vocación se enriquece con su crecimiento espiritual y cognitivo y por brindarme la oportunidad de vivir experiencias maravillosas que serán huellas indelebles en mi corazón. ¡Que Dios los bendiga, mis hijos/as!

A todo el gremio docente del Mundo, por inspirarme a desarrollar la temática de este trabajo de grado; ya que por Uds. y por mí es que necesitamos seguir luchando por el respeto de nuestros derechos. Asimismo, agradezco a las docentes que participaron como informantes clave, por permitirme conocer a fondo sus percepciones respecto a la problemática planteadas: ¡Sigamos luchando!

A demás personas (amiga Saylena por permitir que nuestra valiosa amistad haya nacido en la secundaria y que jamás fallezca, vecinos como Marbelis quien siempre está dispuesta a apoyarme en todo lo que me he propuesto, Madrina Zoimar y

amigos/as) y, aunque posiblemente alguien emita un prejuicio, a mis mascotas Dino y Nina por su compañía al pie de la silla en cada traspaso) que de alguna forma me apoyaron; a todos y todas gracias infinitas y sinceras.

ÍNDICE GENERAL

PORTADA.....	pp ii
CONSTANCIA DE APROBACIÓN DEL PROYECTO POR LOS MIEMBROS DE LA COMISIÓN COORDINADORA DEL PROGRAMA.....	iii
AVAL DEL TUTOR.....	iv
AUTORIZACIÓN DEL TUTOR.....	v
INFORME DE ACTIVIDADES.....	vi
PÁGINA DE VEREDICTO.....	vii
DEDICATORIA.....	viii
RECONOCIMIENTOS	ix
ÍNDICE GENERAL.....	xiii
ÍNDICE DE CUADROS.....	xiv
ÍNDICE DE GRÁFICOS.....	xv
RESUMEN.....	xvii
ABSTRAC.....	xviii
INTRODUCCIÓN.....	1
ETAPA I: CONTEXTO DE LA PROBLEMÁTICA	
Origen del estudio.....	5
Descripción del contexto del estudio.....	9
Propósitos: General y específicos.....	11
Justificación.....	11
Alcances.....	12
ETAPA II: MARCO TEÓRICO REFERENCIAL	
Antecedentes.....	14
Bases teóricas.....	16
Bases jurídicas.....	25
Definición de términos básicos.....	30
ETAPA III: MARCO METODOLÓGICO	
Dimensiones de la investigación	33

Metodología seleccionada.....	35
Recolección de la información.....	40
Informantes clave.....	43
Análisis e interpretación de la información.....	45
Línea de investigación.....	48

ETAPA IV: ENCUENTRO CON LOS HALLAZGOS

Matriz de categorización, categorización y triangulación de fuentes.....	50
--	----

ETAPA V: APORTES DERIVADOS DE LA INVESTIGACIÓN

REFLEXIONES FINALES	118
REFERENCIAS	122
ANEXOS	130-159

ÍNDICE DE CUADROS

CONTENIDO DEL CUADRO	pp.
Matrices descriptivas	51
Matrices de categorización	75
Triangulación de fuentes	82,85,88,91, 93,95,97,99, 102,105,107, 109,111,113,
<i>Contraste entre la realidad detectada y el deber ser</i>	116-117

ÍNDICE DE GRÁFICOS

	GRÁFICO	pp.
1	Teoría de la justicia organizacional de J. Greenberg	18
2	Jerarquía de las necesidades de Abraham Maslow	21
3	Categoría. Pocos Atributos Organizacionales. Subcategoría: Recurrencia De Actividades Extralaborales.	83
4	Categoría. Pocos Atributos Organizacionales. Subcategoría: Decisiones poco Consultadas.	84
5	Categoría. Pocos Atributos Organizacionales. Subcategoría: Retroactivo Salarial Negativo.	86
6	Categoría. Pocos Atributos Organizacionales. Subcategoría: Desmotivación del Clima Laboral	87
7	Categoría: Mantenimiento del cambio organizacional. Subcategoría: Sentido de corresponsabilidad	89
8	Categoría: Mantenimientos del cambio organizacional. Subcategoría: Sentido de superación	90
9	Categoría: Pérdida de valores familiares. Subcategoría: Ineficiencia hacia el núcleo familiar	92
10	Categoría: Mantenimiento de la cultura organizacional. Subcategoría: Propósito de la actividad	94
11	Categoría: Poco incentivo de formación personal y permanente. Subcategoría: Falta de tiempo para capacitación	96
12	Categoría: Poco incentivo de formación personal y permanente. Subcategoría: Desmotivación personal.	98
13	Categoría: Motivación Por Poder. Subcategoría: Imposición Laboral	100
14	Categoría: Motivación Por Poder. Subcategoría: Supervisión Negativa	101
15	Categoría: Motivación Por Poder. Subcategoría: Atropellamiento	103
16	Categoría: Motivación Por Poder. Subcategoría: Inconformismo Laboral	104
17	Categoría: Insatisfacción Laboral. Subcategoría: Exceso de tiempo de dedicación	106
18	Categoría: Insatisfacción Laboral. Subcategoría: Condiciones de infraestructura Inadecuadas	108
19	Categoría: Manifestación Conductual. Subcategoría: Competitividad Negativa	110

20	Categoría: Manifestación Conductual. Subcategoría: Incumplimiento de Responsabilidades Familiares	112
21	Categoría: Satisfacción Intrapersonal Subcategoría: Buenas Interrelaciones entre Docentes.	114



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
DIRECCIÓN DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN INVESTIGACIÓN EDUCATIVA



INCIDENCIA DE LAS FRECUENTES ACTIVIDADES ORGANIZACIONALES EN LAS EXPECTATIVAS PROFESIONALES Y PERSONALES DEL DOCENTE

Autora: Katherine Ramos
Tutor: Dr. Luis García
Año: 2013

RESUMEN

El presente estudio tuvo como propósito analizar la incidencia de las frecuentes actividades organizacionales fuera del horario laboral en las expectativas profesionales y personales de docentes que laboran en el nivel de Educación Básica. El problema que se plantea en la investigación radica en lo arduo de la labor docente y cómo con las actividades fuera del horario laboral se incrementan las responsabilidades que deben asumir los docentes y, que afectan sus expectativas profesionales y personales. Las argumentaciones teóricas que respaldan esta problemática se inclinan por la corriente humanista, la cual, alude a la importancia que tiene el ser humano en cuanto a su autorrealización y valoración de sus necesidades. Entre dichos postulados teóricos se citan los siguientes: La jerarquía de necesidades de Abraham Maslow, las expectativas de Víctor H. Vroom, la motivación e higiene de Frederick Herzberg y la Justicia organizacional de J. Greenberg. La metodología utilizada se basó en esta estructura: El paradigma fue el interpretativo y el enfoque cualitativo; por su parte, como informantes clave participaron tres docentes de Educación Básica. Para la recolección de información se utilizaron las técnicas de la observación *no* participante y la entrevista semiestructurada, cuyos instrumentos fueron las notas de campo y el guión de entrevista semiestructurado, respectivamente. A través del análisis e interpretación de la información, se detectó que las actividades que se planifican con frecuencia fuera del horario laboral, generan la satisfacción de necesidades de la organización educativa pero se irrespetan la jornada del/la maestro/a, por ello, las expectativas personales y profesionales son desatendidas.

Descriptor: Incidencia, frecuentes actividades organizacionales, horario laboral extra, expectativas profesionales, expectativas personales.

Línea de Investigación: Políticas educativas



UNIVERSITY OF CARABOBO
FACULTY OF SCIENCES OF EDUCATION
DIRECTION OF POSTGRADE STUDIES
MASTER OF EDUCATION
MENTION GUIDANCE AND ADVANCE



Author: Katherine Ramos

Tutor: Dr. Luis García

Year: 2013

INCIDENCE OF FREQUENT ORGANIZATIONAL ACTIVITIES IN PROFESSIONAL AND PERSONAL EXPECTATIONS OF TEACHERS

ABSTRAC

This present study is to analyze the incidence of frequent organizational activities outside working hours in professional and personal expectations of teachers working at the level of basic education. The problem that arises in research lies in the hard of teaching and how the activities outside working hours increase the responsibilities to be assumed by teachers and affecting their professional and personal expectations. The theoretical arguments supporting this issue are inclined to the humanist, which alludes to the importance of the human being in terms of self-realization and assessment of your needs. The Hierarchy of Needs Abraham Maslow, Victor H. Vroom expectations, motivation and hygiene of Frederick Herzberg and Organizational Justice J. Greenberg. The methodology is based on this structure: The paradigm was the interpretive and qualitative approach, hermeneutic design, the field type and the descriptive level, three teachers of Basic Education where involved as key informants. For data collection techniques were used non-participant observation and semi-structured interview, whose instruments were field notes and semi-structured interview guide, respectively. Through the analysis and interpretation of information, it was found that the activities planned frequently after hours generate satisfying educational needs of the organization but it disrespects the the teacher usefully social life, therefore, the personal and professional expectations are neglected.

Descriptors: Incidence, frequent organizational activities, working hours extra, professional expectations, personal expectations

Investigation: Educational Policies

INTRODUCCIÓN

En el transcurso de la vida, el ser humano se enfrenta a diversas situaciones, por lo que debe lidiar con factores que suponen distintos grados de complejidad y en otras, regocijarse por las que lo ameritan. De la misma forma acontece en la ardua y gratificante labor docente, en la que el/la maestro/a juega un papel esencial en el proceso de enseñanza y aprendizaje de sus alumnos/as, enfrentando duras realidades y atesorándose de momentos inolvidables.

La labor docente ha constituido siempre una temática polémica dentro de la sociedad, debido a que se encuentra en constante degradación por múltiples factores en los que toda la comunidad escolar tiene su cuota de responsabilidad. Por ello, en la presente investigación se ahondó en lo que cada vez más hace ruido a nivel mundial: La labor docente; que es criticada por muchos pero aplicadas por pocos valientes.

En este sentido, en el quehacer educativo convergen diferentes roles y responsabilidades que debe asumir el/la docente actualmente; sin embargo, esto se dificulta porque el educador no sólo debe ocuparse de las tareas que propiamente le competen en su jornada laboral, sino que ve incrementada su carga por demás actividades que se planifican en la organización educativa.

Ante esto, en la presente investigación se pretendió conocer las interrogantes (de qué manera, hasta qué punto, por qué, con qué frecuencia, dónde y cuándo) que giran en torno a la influencia de las actividades organizacionales en las expectativas profesionales y personales del docente.

El estudio, fue abordado por diversas etapas organizadas y coherentemente secuenciales que permitieron una indagación veraz de la temática central. Es así que se estructuró de la siguiente manera:

En la etapa I, denominada contexto de la polémica, se detalló el problema planteado por lo que se inició con el origen del mismo, luego, se presentó una descripción del contexto educativo en el cual se indagó; seguidamente, se establecieron el propósito general y los específicos del estudio; también, se explicó la importancia que tenía en la sociedad y cuáles fueron los alcances que se esperaban con la investigación.

Posteriormente, en la etapa II, llamado marco teórico referencial, se dieron a conocer estudios que tienen similitud con el problema que son los denominados “antecedentes”, luego, se definieron los términos básicos que guardan relación con el estudio, así como, se explicó el basamento teórico y jurídico que respaldó dicha investigación.

Seguidamente, en la etapa III; que se tituló marco metodológico, se abordó el camino seleccionado e idóneo para acceder al estudio de acuerdo con su naturaleza, lo que en otras palabras es la metodología; esto se hizo a través de la explicación del paradigma, el enfoque y el método que se utilizó en la investigación realizada. Después se procedió a indicar cuáles fueron las técnicas y los respectivos instrumentos seleccionados para la recolección de la información. A su vez, se describieron los informantes clave en quienes se centró el estudio, luego se expusieron las técnicas a utilizarse para el proceso de análisis e interpretación de la información y, por último, se dio una breve reseña sobre la línea de investigación a la cual estuvo adscrito el trabajo.

Para finalizar, en los encuentros con los hallazgos, que configura la etapa IV, se presentaron los procesos de matrización descriptiva, categorización y triangulación de la información que fueron los más

complejos del estudio y permitieron llegar a las nociones comunes de los informantes clave. Por último, en un apartado ubicado en la etapa V, la investigadora contrastó las percepciones de los sujetos que se traducen en la realidad evidenciada con el deber ser del ámbito educativo.

De acuerdo con todo lo expresado anteriormente, este trabajo de investigación es sólo un escalón que debe subir con convicción, esmero y responsabilidad el profesional que amerita la sociedad para el fomento de su acervo y capacidades en pro del conocimiento científico.

ETAPA I

CONTEXTO DE LA POLÉMICA

En esta etapa se abordó detalladamente el problema que circunda al objeto de estudio y su origen, con el cual, se especificó el propósito general y los específicos que permitieron visualizar las acciones concretas sobre dicha problemática. Asimismo, se explicó la importancia de la investigación a través de la justificación y por último se hizo mención a los alcances de la misma, que abordó la visión a futuro en la que se enmarcó el conflicto.

En el planteamiento del problema se explican a fondo los aspectos que configuran la realidad en la que se enmarcó el estudio. En consonancia con esto, Rojas (2010) afirma que:

La investigación cualitativa se orienta hacia el estudio de problemas relacionados con la experiencia humana individual y colectiva; fenómenos sobre los que se conoce poco y se aspira comprender en su contexto natural. El diseño en la investigación cualitativa tiene un carácter flexible y emergente, que implica tomar decisiones en el contexto durante el proceso. (p. 58)

Es por ello que en esta etapa del estudio, se pretendió dar a conocer las características y particularidades del objeto de estudio para que de esta manera se comprenda cómo se manifestó el problema en el contexto educativo en el cual se desarrolló la investigación, donde intervinieron diferentes personalidades (tanto los informantes clave como el resto de la comunidad escolar) y donde se presentaron situaciones que dejaron a la vista la problemática que se plantea en el presente trabajo.

Origen del estudio

La labor docente siempre ha significado un quehacer arduo y complejo debido a los diversos compromisos que se deben cumplir y a otros aspectos que se abordarán más adelante; estos pueden denotarse de forma muy general en el perfil del docente que presenta el Diseño Curricular del Sistema Educativo Bolivariano (2007), el cual señala que este profesional debe: Guiar y orientar la educación de los/las estudiantes, poseer una formación profesional y académica, también disposición para formar en cualquiera de los grados o años de los distintos subsistemas. Atender de forma individualizada las potencialidades de los/las estudiantes/as y considerar la fase diagnóstica, integrar en la planificación de la jornada escolar a los/las alumnos/as que tienen necesidades educativas especiales para garantizar su integración al sistema regular, asesorar y dirigir el desarrollo las actividades y los procesos de la organización estudiantil, favoreciendo el trabajo individual y colectivo.

También, debe dirigir las reuniones con las familias de los/las estudiantes, participar en las reuniones técnico-docentes con la finalidad de coordinar las actividades académicas, propiciar el trabajo colectivo y solidario en los/las estudiantes, promover la orientación profesional y formación vocacional de los mismos, seguir de cerca el aprendizaje y la formación de los/las estudiantes, coordinar con las instituciones intersectoriales acciones conjuntas en las que participen los/las estudiantes para impulsar el desarrollo sustentable y sostenible. Además, velar por el equilibrio afectivo y emocional de los/las estudiantes, trabajar conjuntamente con la comunidad escolar para generar un ambiente acogedor, abierto y de confianza; utilizar diferentes estrategias para el desarrollo y la evaluación de los procesos de enseñanza y aprendizaje para hacer uso racional del tiempo y los recursos disponibles.

Asimismo, debe tener una actitud democrática y socializadora, con convicción de libertad, responsabilidad y respeto hacia los/las estudiantes; manifestar capacidad de innovación y creatividad, generar una comunicación eficaz para desarrollar la capacidad de escucha; promover la fase investigativa en el proceso de enseñanza y aprendizaje; propiciar el uso de las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC's), conocer ampliamente a la comunidad escolar de forma tal que pueda atender no sólo la labor pedagógica sino la social, poseer principios éticos y mediante procesos metodológicos ser punto de referencia de sus estudiantes para el logro de estos y fortalecer los hábitos, las normas de comportamiento y valores sociales siendo estos, esenciales en la formación de los/las estudiantes.

Lo descrito anteriormente, denota la gran responsabilidad que radica en la labor docente en Educación Básica Bolivariana, sin embargo, se hace necesario mencionar que también debe cumplir con la entrega de numerosos recaudos administrativos, los cuales varían de acuerdo a las particularidades de cada institución; por ello, se citan a continuación algunos de dichos recaudos: Planificaciones diarias y Proyectos de Aula, matrícula inicial, diagnóstico inicial e integral (socio- emocional, cognitivo, lingüístico y motriz) de los alumnos, asistencia diaria de los mismos, resúmenes estadísticos de la asistencia de los alumnos, boletines informativos (que son mensuales, descriptivos e individualizados), registros de indicadores logrados y por reforzar (por cada Proyecto de Aula y son individualizados), registros anecdóticos y de observación, corrección de evaluaciones y asignaciones, división de los contenidos a abordar por áreas y subáreas, lista de materiales sugeridos, cronograma de tópicos a abordarse en las reuniones con representantes, entre otros.

Asimismo, los y las docentes deben cumplir con Guardias (bien sea al iniciar y/o finalizar la jornada), realización de cartelera para su aula y también para la institución y lunes cívico (planificación de actividades para conmemorar ciertas efemérides) entre otros requerimientos. Las particularidades mencionadas en el párrafo anterior y en éste, corresponden al contexto educativo en el que se desarrolló la investigación. Sin embargo, no se descarta que algunos, todos o más de estos mismos recaudos puedan ser requeridos en otras instituciones, pero éstas responden a la institución educativa que configuró el contexto del estudio y que será descrita más adelante.

Aunado a lo anterior, el/la educador/a es quien debe enfrentar en su día a día las deficiencias que se presentan en su ámbito, indiferentemente de cual sea su naturaleza: Internos (matrícula elevada, escasez de materiales e instrumentos que le permita desarrollar un proceso de enseñanza y aprendizaje efectivo, estructura física precaria, clima organizacional inapropiado, remuneración monetaria insuficiente, múltiples actividades a realizar, poco tiempo dentro de su horario laboral para cumplir con estas actividades, entre otros) y externos (inseguridad, recurrentes políticas educativas que son incongruentes, entre otros)

También, muchos/as integrantes de este gremio laboral se ven en la obligación de hacer o culminar las asignaciones por parte de los/las directores y coordinadores en sus hogares, lo cual, les resta tiempo valioso para compartir con sus familiares, descansar o recrearse después de haber cumplido con la jornada laboral.

Naturalmente, el quehacer educativo implica en gran parte el trabajo en el ámbito social porque la esencia de éste radica en la interacción constante y eficiente con la comunidad escolar (personal que labora en la institución,

representantes, alumnos y comunidad), en la que tiene el rol de constructor/a, promotor/a y practicante de ese ser idóneo que se debe a la sociedad y viceversa.

No obstante, Gorotiza (2011) hace mención a la problemática central, la cual se menciona a continuación: Además de cumplir a cabalidad con todo lo que implica realizar su labor, superando las deficiencias y excesiva carga que se les proporcionan; los/las educadores/as, también deben organizar, participar y cooperar en la diferentes actividades especiales que planifican ciertas instituciones educativas para diferentes finalidades (recaudación de fondos, eventos y demás celebraciones); lo cual a simple vista, no implica mayores repercusiones.

Aunque estos/as profesionales son conscientes de que tienen a su cargo múltiples responsabilidades; el problema que gira en torno a la labor docente reside en que su valiosa y esencial cooperación en muchas actividades de este tipo son desarrolladas fuera de su horario laboral y, aparte, no es valorada, ya que, ni se les provee de la respectiva remuneración monetaria ni se les restituye el tiempo que invirtieron en las mismas.

Se hace especial hincapié en que dependiendo de la institución educativa, este tipo de actividades se realizan con poca o mucha frecuencia fuera del horario laboral; de ser éste último el caso, se genera la satisfacción de necesidades de la organización pero a costa del irrespeto a la jornada del/la maestro/a. En consecuencia, se comprometen en mayor proporción, las metas que pretende este gremio tanto en lo personal como en lo profesional y, es ésta fue la esencia del presente trabajo de investigación, cuya génesis se derivó de lo citado en los párrafos anteriores, lo que justifica la necesidad de explicar a fondo el origen del problema.

Tomando en cuenta esta problemática, se puede afirmar que el pronóstico es desalentador, debido a que cada vez se incrementan las responsabilidades en la labor docente; lo cual, genera más carga de trabajo afectando así, las metas que ésta se plantea.

Considerando todas estas apreciaciones, surgieron las siguientes interrogantes: ¿Cómo afectan las actividades organizacionales fuera del horario laboral las expectativas profesionales y personales de los/las docentes? ¿Con qué frecuencia se realizan? ¿De qué manera se solicita la participación de los/las docentes en dichas actividades?

Descripción del contexto educativo

La institución en la cual se presentó esta problemática es de dependencia privada y con inclinación religiosa hacia el catolicismo, pero se respetan las religiones de sus alumnos/as y familiares como lo estipula la Ley Orgánica de Educación (2009) en su artículo No 7 en el cual se expresa que la educación venezolana debe ser laica, es decir que toda institución educativa debe respetar las creencias religiosas de toda la comunidad escolar, ya que es el entorno familiar el encargado de formar a los/as niños/as en cuanto a la religión que vaya más acorde a sus convicciones (p. 7)

El espacio físico no es suficiente para el desarrollo de la mayoría de las actividades que se planifican dentro y fuera del horario laboral; aunque está dividida en dos sedes con nombres y administraciones diferentes. En la primera sede se atiende desde maternal hasta el tercer grado de la primera etapa de Educación Básica; mientras que en la otra sede, asisten los alumnos de cuarto grado de la segunda etapa de Educación Básica a quinto año de Educación Media General. Es en esta última sede, en la cual se

desarrollará la investigación, pero específicamente a la segunda etapa de Educación Básica.

Se encuentra ubicado en una zona urbanística con una marcada diversidad sociocultural, lo cual enriquece su acervo. Durante el año en el que se realizó el estudio, contó con una Comunidad Educativa proactiva que trabaja conjuntamente con el personal para promover y proporcionar mejoras a la calidad educativa. Poseen una estructura organizativa tradicional a diferencia de que cuentan con un departamento de Salud Integral que supervisa lo concerniente a la alimentación (tanto la que consignan los infantes de sus hogares, como la que se expide en la cantina de la institución) y también se atienden casos de emergencia que se suscitan en los días de supervisión, siendo estos, los martes y viernes. Este servicio es exclusivo para el nivel de preescolar.

Por razones de ética profesional el nombre de la Institución Educativa en la cual se desarrolló la investigación, se mantendrá en anonimato (en toda la extensión de la investigación) para prever que esta característica se mantenga de la misma manera en las informantes clave; quienes hicieron énfasis que les parecía prudente que fuese así, porque dos de ellas aún laboran en el colegio.

La investigadora acota que esto no tiene repercusión alguna en el estudio, debido a que el propósito es analizar las perspectivas de las informantes respecto a la problemática planteada, por ende, el nombre de la institución no influye, en lo absoluto, en los propósitos que a continuación se describen.

Propósitos

General

Interpretar la incidencia de las frecuentes actividades organizacionales fuera del horario laboral en las expectativas profesionales y personales de docentes que laboran en el nivel de Educación Básica de una determinada institución.

Específicos

1. Develar la incidencia de las frecuentes planificaciones de actividades fuera del horario laboral en las expectativas profesionales y personales de los y las docentes.

2. Categorizar las percepciones de los docentes de Educación Básica en cuanto a las actividades organizacionales fuera del horario laboral.

3. Contrastar las percepciones de los docentes con el deber ser del contexto educativo.

Justificación

Para Hernández, Fernández y Baptista (2010) la justificación expresa el por qué de la investigación proporcionando razones que lo sustenten y que demuestren la necesidad de hacer el estudio (p. 39). Es por ello que a continuación se mencionan las razones que indican la importancia del presente trabajo de investigación:

- La problemática planteada gira en torno al ámbito educativo, siendo éste, el pilar fundamental del desarrollo de la sociedad. De allí que la preponderancia principal de este estudio viene dada por circunstancias que inciden de forma negativa en la práctica de la carrera.

-Éste se refiere a una problemática que afecta la vida de seres humanos, quienes se desempeñan como docentes, así como, a sus alumnos/as y respectivos representantes, debido a que la desmotivación de ellos también afecta la jornada escolar.

- Implica notable importancia porque el problema no sólo sugiere ser una singularidad dada por las percepciones de diversos docentes que laboran en un ente educativo específico, sino que como lo expresa Gorotiza (2011) la problemática supone mayor amplitud en el ámbito educativo; a su vez, no se le ha atribuido la suficiente atención por conveniencia de las instituciones educativas que no valoran ni respetan como debe ser, el tiempo de trabajo extra de los docentes. Todo esto varía de acuerdo a la institución educativa.

-Se logran diversos beneficios: A nivel institucional (debido a que los docentes ejercen el rol de ejecutor de todo cuanto se planifique, por ende, al respetárseles sus derechos tendrán mayor disposición al trabajo), económico (si se le valora el esfuerzo a los/las docentes que participen en actividades fuera del horario laboral, recibirían una remuneración justa), socio-cultural (se fomentaría el respeto y dignificación de la labor docente), legal (se daría cumplimiento a las leyes proclamadas para tal fin)

Alcances

Debido a que la problemática propuesta es de naturaleza educativa, se pretende profundizar en las percepciones de algunos docentes que laboran en un mismo contexto, para que así sean consideradas diversas perspectivas, lo que a su vez, permite contar con mayor argumentación o lo que en otras palabras se denomina como veracidad en la información suministrada. De este modo, es pertinente mencionar que el presente trabajo supone una fuente de información que podrá propiciar investigaciones

secundarias o derivadas de la temática central; con ellas, se tendría una visión a futuro más favorable en la práctica de la labor docente, ya que se podría esperar a mediano o largo plazo la valoración y respeto de las expectativas profesionales y personales del educador.

Dichas investigaciones secundarias, pueden enmarcarse en metodologías diferentes e inclusive que permitan establecer generalizaciones bien sea a nivel local, regional, estatal, nacional y/o mundial; porque como se describirá en la etapa III, el presente estudio profundizó en tres casos de una determinada institución educativa. Todo esto se enmarca en la afirmación de que el ser humano tiene metas a cumplir y si se logra consolidar el respeto hacia éstas, se podría esperar no sólo un profesional satisfecho consigo mismo y con su trabajo, sino una mejora radical hasta en el proceso de enseñanza y aprendizaje, naturalmente porque es él quien lo guía.

En este orden de ideas y con una perspectiva más optimista, se puede confiar hasta en el inicio del proceso de dignificación de la carrera docente, porque se empezaría a valorar a estos profesionales, quien como se mencionó en el planteamiento del problema, tiene excesivas responsabilidades a su cargo, lo que le dificulta o impide realizarse en lo personal y profesional (Ver estos conceptos en la definición de los términos básicos) La autora hace especial hincapié en que el presente trabajo de investigación también tiene la finalidad de que toda persona, independientemente nivel intelectual y la profesión que seleccionó y aludiendo a su capacidad de empatía, logre comprender la ardua labor y las múltiples responsabilidades que recaen en el docente de hoy en día, para que de esta manera se fomente el respeto para con toda la comunidad escolar.

ETAPA II

MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

Parafraseando el aporte de Balestrini (2001) respecto al marco teórico, se puede afirmar que éste resulta de la selección de los tópicos que se relacionan con el cuerpo teórico epistemológico que se asume y que naturalmente, mantiene el nexo con la temática. La finalidad de este apartado, es sustentar el problema desde una óptica teórica. De igual forma, se hace referencia a los antecedentes, las bases teóricas, definición de términos básicos y las teorías del aprendizaje pertinentes.

Antecedentes

Tamayo y Tamayo (2004) se refiere a los antecedentes como los estudios que mantienen similitud con la problemática planteada, de donde se obtienen aportes teóricos y metodológicos; los cuales constituyen un compendio conceptual de las investigaciones o trabajos realizados sobre un tema estipulado. En otras palabras, los antecedentes ofrecen sustento o argumento al estudio. Partiendo de esta noción, se describen brevemente los siguientes estudios:

Eurydice, la Red Europea de Información en Educación (2003) publicó un informe en el cual se consideran diversos aspectos que permiten hacer una veraz referencia sobre la situación del ámbito educativo en dicho continente. De estos, se hace hincapié en los que se relacionan con el problema específico del horario y el salario los cuales están sujetos a lineamientos propios de cada país. Sin embargo, de acuerdo con las cifras

suministradas se denota que la mayoría de los países europeos cumplen con la normativa legal que establece el pago idóneo de las horas extras e inclusive superan ese valor, mientras que sólo una minoría de estos, no las remunera o el pago es inferior a lo debido.

La mencionada red educativa, considera que este panorama es favorable a la educación (en los países en donde se desarrollaron las investigaciones) porque se prevé que el personal docente esté satisfecho con su trabajo y aparte de ello se le valora todo trabajo que realiza. La metodología se basó en un estudio de campo en el que se aplicaron cuestionarios a diferentes representantes de las Unidades Nacionales suscritas a la red (Bélgica, Alemania –Länder-, Grecia, España, Irlanda, Italia, Luxemburgo, Suecia, Reino Unido, Estonia, Letonia, Malta, Polonia, Rumania y Eslovenia)

Asimismo, Hernández (2006) en su texto indica que las causas de la desmotivación en el personal docente de dicha institución mexicana se deben principalmente, a la escasa valoración del trabajo que realizan, a la falta de recompensas y organización en cuanto a las políticas educativas. También indica que otras de las causas son las pocas expectativas de superación profesional que tienen los/las educadores/as que allí laboran así como la injusta remuneración que reciben, debido a que es inferior a la cifra legal. La metodología utilizada fue un estudio de campo en el que se aplicaron cuestionarios a 25 docentes de los 60 que laboran en la mencionada institución.

En este orden de ideas, Gorotiza (2011) también expresa concretamente la realidad que padecen numerosos docentes en la ciudad de Guayaquil, Ecuador; donde además de la gran carga laboral que tienen

los/las maestros/as, le adicionan trabajos fuera del horario acordado que no son remunerados ni con el dinero correspondiente ni con días de descanso.

De igual forma, D' Aubeterre y Ramírez (2007) hacen referencia al declive que se ha evidenciado en la satisfacción laboral del/la docente, para ello consideraron un antecedente que abordó esta misma temática en el año 1996 y la compararon con un estudio realizado por ellos mismos en el 2006. Diseñaron una estructura de los factores que influyen en la satisfacción laboral, ésta les permitió conocer las percepciones de cada encuestado a nivel nacional. Los resultados arrojados son notablemente diferentes, ya que, para el año 1996 los/las maestros/as estaban más satisfechos con su quehacer educativo que en el año 2006. La metodología se enmarcó en un estudio comparativo entre la investigación inicial (año 1996) cuya muestra fue de 1.473 docentes de una población de 2.000 educadores y la final (año 2006) cuya muestra fue de 750 docentes.

Por último, se menciona el estudio realizado por Benítez (2010) en el que establece una relación directa entre la efectiva labor docente con la satisfacción que siente dicho personal como miembro de una organización que se debe a él y viceversa, por lo que es de vital importancia que se tomen en cuenta sus necesidades e intereses tanto personales como profesionales. La metodología que consideró el autor fue de carácter descriptiva, con un diseño de campo no experimental de tipo transversal, cuya muestra fue de 20 participantes, siendo estos, la totalidad de la población, debido a que es pequeña.

Bases Teóricas

Las bases teóricas se refieren a los conceptos, nociones y principios, que dan explicación al estudio. Éstas, se originan al revisar la literatura que se relaciona con el objeto de estudio. Pérez (2005) considera que “las bases teóricas están conformadas por un conjunto de definiciones construidas por el investigador -producto de la revisión bibliográfica- y por conceptos emitidos por autores reconocidos” (p. 59). Por ello, es imperioso que el/la investigador/a indague sobre aspectos vinculados con su estudio y que le sirven para sustentar y apoyar su teoría. Cabe destacar que este autor indica que:

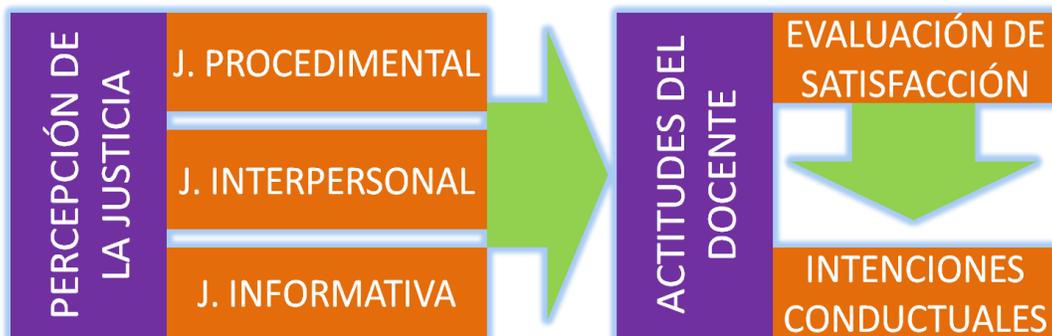
Las bases teóricas son el alma del Marco Teórico por contener fundamentación teórica que sustenta la investigación. Esta sección nunca se termina –al igual que la de los antecedentes- pues el estudiante está en permanente capacidad de enriquecerla y profundizarla a medida que avanza en el trayecto de la investigación (p. 62).

A su vez, las teorías aportan significados válidos e importantes al estudio, lo que proporciona mayor certeza a la información que se presenta en la investigación. Por todo lo mencionado anteriormente, el estudio requiere de la consideración de la Teoría de la justicia organizacional, Teoría de la jerarquía de necesidades y Teoría de las expectativas; debido a que éstas explican cómo el ser humano amerita que en su contexto de trabajo se le valore el esfuerzo que hace al cumplir con su deber, que también perciba un clima justo (en los procedimientos que se llevan a cabo y en las interacciones) y que también se le tomen en cuenta sus necesidades profesionales y personales.

Teoría de la Justicia organizacional de J. Greenberg

Esta teoría hace referencia a un conjunto de postulados teóricos que se centran en el ambiente, los elementos determinantes y las consecuencias de la justicia en la institución. Para la especificidad del presente trabajo, esta teoría configura el principal aporte argumentativo, debido a que proporciona las respuestas a las particularidades de la problemática planteada. Su principal exponente fue Greenberg (citado por Osca, 2008) quien presentó tres formas de justicia organizacional: La justicia procedimental, la justicia interpersonal y la justicia informativa; éstas se definen a continuación de acuerdo con Osca (*op. cit.*) (VER GÁFICO 1)

GRÁFICO 1: *Teoría de la justicia organizacional*



Fuente: Ramos (2013) adaptado a Osca (2008)

La justicia procedimental es la percepción de justicia de los procedimientos que se llevan a cabo para la toma de decisiones, en cuanto a la distribución de los resultados y beneficios; sin hacer énfasis en la

distribución de los resultados como tal; sino que centra su interés en la forma de evaluar el rendimiento, en cómo se manejan las discrepancias y cómo los beneficios se distribuyen. De allí que, las actitudes de los empleados respecto a los procedimientos dependen del nivel de justicia que ellos perciben; así como, la equidad y transparencia de tales procedimientos.

Este tipo de justicia evidenció su importancia en la institución educativa en la cual se realizó el estudio, cuando los/las docentes solicitaban que se les valoraran las inquietudes y quejas que tenían sobre las constantes actividades fuera del horario laboral; así como, los beneficios que les correspondían por la participación en dichas actividades y la respectiva ponderación que le daban a las mismas de acuerdo a la participación obligatoria de los docentes. Asimismo, se suscitaban dudas por parte del personal docente sobre cuán relevante era la participación en éstas actividades fuera del horario laboral y cómo influían en lo que era considerado su rendimiento en la institución educativa.

Por su parte, la justicia interpersonal es el criterio de justicia que tienen los/las empleados/as en cuanto al trato por parte de terceras personas. En otras palabras, es cómo consideran los/las empleados/as las normas de cortesía y educación que manejan sus superiores para con ellos/as. Es así, que los/las trabajadores/as esperan que sus superiores eviten hacer comentarios despectivos sobre sus subalternos.

Esta justicia tuvo gran auge en el colegio donde se llevó a cabo la investigación, debido a que la calidad de las interacciones entre el personal directivo y el docente, dependía entre otros aspectos, de la participación de los mismos en las diferentes actividades que se planificaban, sobre todo las que se pretendían realizar fuera del horario laboral; porque eran las más valoradas, lo cual generaba comparaciones públicas.

Por último, la justicia informativa son las opiniones de los/las empleados/as en la medida que los superiores anuncian, explican y comparten sus decisiones. Una justicia informativa adecuada, es aquella en la que los empleadores/as, utilizan procedimientos para distribuir los resultados de forma honesta, directa, puntual y oportuna para luego comunicarlos.

En este sentido la justicia informativa, así como la procedimental y la interpersonal; resultó ser de gran importancia en el ambiente educativo estudiado; ya que todo personal que labora en una institución requiere conocer las fortalezas y debilidades percibidas por sus superiores, de esta manera, ser mejor cada día y sobre todo, para estar al tanto de las decisiones que se tomaban en la institución, puesto que, el/la docente es quien con gran esfuerzo cumple con roles indispensables que hacen posible el avance de la organización.

Esta justicia se hizo más necesaria porque los/as docentes presumían que en sus evaluaciones imperaba la participación en actividades dentro y fuera del horario laboral y alegaban que de ser así, sería inadecuado debido a que se deben considerar un cúmulo de características que evidencien el perfil del docente descrito en la etapa anterior.

Teoría de la jerarquía de necesidades

Propuesta por Abraham Maslow, citado por Santrock (2006), quien asume que esta teoría alude al enfoque humanista, la cual, apunta a la capacidad del crecimiento personal, la libertad para elegir y las cualidades positivas del sujeto; en este sentido Maslow afirma que existen ciertas

necesidades primarias que deben satisfacerse antes que otras, a las que denomina superiores y están organizadas en niveles, respondiendo a una jerarquía, porque las inferiores se activarán por estimulación cuando se satisfagan las superiores. Dado esto, presentó la jerarquía de necesidades de la siguiente forma: (VER GRÁFICO 2)

GRÁFICO 2: *Jerarquía de las necesidades de Abraham Maslow*



Fuente: Santrock (2006)

- Fisiológicas: Son las de naturaleza innata y esenciales para que el ser humano pueda sobrevivir y preservar la especie; como el hambre, sueño y la sed.
- Seguridad: Es sentirse protegido ante el daño físico y emocional. Se destaca la seguridad física, el empleo, los recursos, la salud, la propiedad privada, entre otros.

- Afiliación: Es la necesidad de interactuar con otros (familiares y amigos), en la cual es importante la obtención de afecto y atención de los demás.
- Autoestima: Es la valoración que tiene el individuo sobre sí mismo como autoconfianza, autonomía, autorespeto, logros, entre otros
- Autorrealización: Es imperioso desarrollar y fortalecer el potencial que es particular en los sujetos.

Maslow, citado por López (1992), considera que los entes (cualquier organización que amerite trabajadores) deben permitir que el personal escale esta pirámide de necesidades, para que logren la autorrealización de sí mismos a través del desarrollo de sus potencialidades. Con ello, será este mismo personal quien dará lo mejor de cada uno para el logro de los objetivos individuales y organizacionales que den lugar al mejoramiento de la calidad y eficacia del trabajo a realizar.

López (*op. cit.*), plantea que esta teoría es la base de todas aquellas que abordan a la motivación. En su planteamiento, indica que una vez satisfechas las necesidades de seguridad, que se logran extrínsecamente, se procede a satisfacer las demás que se obtienen intrínsecamente. Este autor explica que las diversas teorías motivacionales afirman que la satisfacción del sujeto está determinada por el logro del equilibrio entre sus necesidades y la satisfacción proporcionada por el contexto. En este sentido, la organización representa ese medio ambiente y la satisfacción lograda está en función de aquellas necesidades que fueron satisfechas en el ambiente.

La relación existente entre la teoría de Maslow y la temática planteada, es que en efecto, todo ser humano y específicamente los/las docentes, tienen necesidades por cubrir tanto en lo personal (expuestos en las necesidades fisiológicas, de seguridad, de afiliación y de autoestima) como en lo profesional (se menciona en las necesidades de autorrealización)

Y como bien hace referencia Frick (1973) a las palabras textuales de Maslow "la manera en que somos distintos de las demás personas también se descubre en esta misma búsqueda personal de identidad [en la base instintoide]" (p. 34) claramente expresa que mientras el ser humano se desarrolla y satisface sus necesidades va creando la imagen de sí mismo, lo cual es importante para todo ser humano, ya que en esto radica la esencia y lo único que es de cada uno.

Teoría de las expectativas de Víctor H. Vroom

Robbins (1997) indica que la teoría conductista de Vroom, hace referencia a la gran preponderancia que tienen las expectativas sobre el logro de un objetivo, ya que la tendencia que actúa en el sujeto depende de la fuerza de la expectativa que va a generar una conducta y del atractivo que el resultado presenta para el trabajador. Esta teoría se fundamenta en tres variables que se relacionan entre sí: La primera variable se refiere al atractivo que está representado por la satisfacción que siente el individuo, la cual se genera por el valor que tiene la recompensa lograda en su trabajo. La segunda, es el nexo entre el rendimiento y la recompensa recibida; por su parte, la última variable es la cantidad del esfuerzo aplicado para lograr su rendimiento laboral.

De modo que estas variables y por consiguiente la teoría de Vroom, se relacionan con el estudio realizado porque naturalmente al personal docente le resulta importante la satisfacción que siente al llevar a cabo su labor en la institución de forma eficaz (cuando los resultados evidencian el logro del objetivo propuesto) y eficiente (cuando se logran los objetivos con la menor cantidad de recursos materiales y de tiempo posible) a pesar de las dificultades que se puedan presentar indiferentemente de cual sea su naturaleza (mencionadas en la etapa I)

De igual forma, porque de acuerdo con la esencia de esta investigación que es cómo afectan las frecuentes actividades organizacionales las expectativas profesionales y personales de los/las docentes; la teoría vroomiana indica que para los/las maestros/as es relevante controlar la cantidad de esfuerzo que aplica a la realización de las actividades u objetivos, bien sea por su propia iniciativa o que se le exige (como suele suceder en el contexto estudiado porque aparte de que se les obliga a realizar las actividades, también deben sobrecargarse de trabajo en el horario fuera del laboral, lo que se traduce en el uso de esfuerzo extras que repercuten en todos los ámbitos de su vida)

La interrelación entre estas variables radica en que el/la trabajador/a aplicará el esfuerzo para la realización de una tarea, dependiendo de cuán atractiva sea la recompensa. Por ello, Robbins (*op. cit.*) complementa la teoría de Vroom al afirmar que el valor del atractivo proporcionado por el trabajador varía de acuerdo a su personalidad, metas, sistemas de valores, intereses y necesidades. Sin embargo, el personal docente del ente educativo estudiado que es obligado a realizar las actividades organizacionales fuera del horario laboral, considera que las recompensas suministradas por esta sobrecarga de trabajo no son suficientes para compensar ni el esfuerzo que realiza ni lo que debe abstenerse como lo es el cumplimiento de sus metas a nivel profesional y personal.

Vroom, (citado por Falcón, 2011) le atribuye valor a los resultados que obtiene la persona en su trabajo, porque estos influyen en la formación de la visión que tiene sobre sí mismo, es por esto que la esencia de esta posición teórica, consiste en comprender los objetivos del sujeto y el enlace entre esfuerzo y rendimiento, rendimiento y recompensa, recompensa y satisfacción personal.

Bases jurídicas

El basamento jurídico está conformado por uno o más documentos de naturaleza legal cuyos contenidos proporcionan a la investigación testimonio referencial y de soporte. Algunos de estos pueden ser: Normas, leyes, reglamentos, decretos y resoluciones. En este sentido, se tomó en cuenta: La Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999); Ley Orgánica de Educación (2009); Reglamento del Ejercicio de la Labor Docente (2000); Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y Trabajadoras (2012) y; Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (2008)

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999)

De acuerdo con los artículos N° 87, 89, 90, 91, 102, 103, 104, 105 y 11 correspondientes a la de la Carta Magna, se puede evidenciar que el Estado asume una gran cuota de responsabilidad en lo que se puede denominar como “el deber ser en la educación”, sin embargo, la realidad discrepa de estos artículos, debido a que existen grandes deficiencias que afectan al ámbito educativo. Ejemplos de estos son:

- Se indica que toda persona tiene derecho a una educación integral y de calidad, pero en vista de que existe una marcada insatisfacción por parte de los docentes debido a las causas mencionadas con anterioridad, esto no se está dando lo suficiente, lo cual, afecta tanto el proceso de enseñanza y aprendizaje de los/las alumnos/as como las expectativas profesionales y personales de los/las educadores/as.

- También se hace referencia a que se velará por la capacitación constante de los/las docentes con el fin de que se valoren sus expectativas

profesionales, para que sean merecedores de méritos sin discriminación política o de otra índole, más que de sus potencialidades; pero ellos/ellas sólo cuentan con los Círculos de Acción Docente (CAD) para el fomento de su capacitación más no con otro tipo de talleres de capacitación. A su vez, se evidencia que dentro de este marco legal, no debería haber discriminación como la evidenciada en el contexto educativo estudiado en donde se valora más y hasta se compara en público a los/las maestros/as que suelen participar en las actividades organizacionales fuera del horario laboral, dejando a un lado las potencialidades de quienes no disponen del tiempo para participar en todas estas actividades.

- Los seres humanos tienen derecho a recrearse y descansar, no obstante, debido a la fuerte carga laboral de los/las docentes, esto se ve obstaculizado.

- Asimismo, que en ninguna organización se debería asumir como “obligatorio” el trabajo en horas extras debido a que las personas tienen derecho a hacer uso de ese tiempo de acuerdo a sus necesidades y expectativas profesionales y personales. Naturalmente y como se expresa en la temática central de este trabajo, esto es una deficiencia en el ámbito educativo, debido a que en la realidad se da lo contrario y que por ende, afecta al respectivo gremio.

- Por último, que el/la trabajador/a obtendrá un salario que le permitirá vivir dignamente; pero esto también discrepa de lo que se puede observar en el país y se agrava cuando ese/a trabajador/a debe hacer un esfuerzo extra por cumplir con las actividades fuera de su horario legal que tampoco es remunerado correctamente.

En líneas generales, es desalentador el hecho de que la realidad que se estudió esté lejos de ser como figura en estas leyes.

Ley Orgánica de Educación (2009)

Como se puede evidenciar en los artículos N° 38 y 41, en la LOE (2009) se le proporciona importancia a la capacitación del docente como parte fundamental de su profesión, ya que le permite enfrentar los retos que ésta supone. Sin embargo, cuando se tratan de capacitaciones más complejas (diplomados, especializaciones, maestrías, doctorados, entre otros) que los CAD (Círculos de Acción Docente) dirigidos por el ente gubernamental, muchos docentes ven obstaculizada esa oportunidad debido a que deben planificar y participar en las actividades organizacionales fuera del horario laboral de la institución, porque naturalmente ameritan tiempo suficiente para que los resultados sean satisfactorios en esos programas especiales de capacitación profesional, pero no cuentan con ese tiempo.

También, en el segundo artículo mencionado, se manifiesta el derecho que tienen los docentes de permanecer en sus puestos de trabajos, siempre y cuando cumplan con sus deberes y no como se evidencia en la información recolectada, en la que se puso en manifiesto el despido injustificado de dos docentes.

Reglamento del Ejercicio de la Labor Docente (2000)

Se citan los artículos N° 6 y 27 de este reglamento, debido a que es interesante la forma tan específica y detallada en la que está redactada lo que se refiere al horario laboral y legal del docente, el cual de acuerdo a las realidades del quehacer educativo no es respetado por parte de las instituciones que obligan al personal a planificar y asistir a las diferentes actividades organizacionales fuera del citado horario laboral. De hecho, se establece con detalle que todas las actividades que inherentes al docente,

mencionadas en el párrafo único del artículo N° 27, deben realizarse en el horario laboral que le compete al educador.

No obstante, a la investigadora le llama poderosamente la atención y hasta le parece inadecuado, que ni en la LOE (2009) y ni en el Reglamento del Ejercicio de la Labor Docente (2000) no se explique lo concerniente a las actividades organizacionales fuera de la jornada laboral del docente, en otras palabras, las horas extras, así como lo detalla la LOTT (2012) que se abordará en lo sucesivo, porque los lineamientos que no se expliquen con detalle son objeto de no ser considerados por las partes a quienes no les conviene que los/las docentes estén al tanto de sus derechos en cuanto al horario laboral que deben cumplir. De esto, se puede afirmar que lamentablemente se genera un agravamiento en la problemática planteada en la presente investigación, debido a que siendo la ley y el reglamento principal en el ámbito educativo, no se toma en cuenta. Debido a ello, se disminuyen las posibilidades de darle solución a este conflicto que aqueja a los educadores.

Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y Trabajadoras (2012)

Tomando en cuenta los artículos de la nueva Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y Trabajadoras (LOTT) N° 1, 118, 119, 120, 168, 169, 188, 524 y 525 es importante hacer hincapié que estos fueron seleccionados en función de la problemática planteada por el nexo que mantienen y como fuente para conceptualizar terminologías que está inmersas en dicha problemática. A su vez, resulta interesante y beneficioso el hecho de que esta nueva ley haga énfasis en la justicia laboral.

Asimismo, se hace notoria la necesidad de orientar, bajo directrices idóneas, lo que al tiempo fuera del horario regular de trabajo se refiere, ya que se aborda en diferentes perspectivas, como lo son: En la definición de horario laboral de acuerdo con los turnos de trabajo, también las de horario de descanso, alimentación, de los días feriados y, aún más importante, del horario extraordinario. Esto se puede considerar como favorable, debido a que al definirse concretamente el horario, las organizaciones deberán planificarse y promover el consenso con los/las trabajadores/as para respetar las leyes. Todo ello, con miras hacia el beneficio del/la trabajador/a y específicamente por la relación que guarda con el problema planteado, que el/la docente merece respeto y una justa valoración de su tiempo y esfuerzo para que pueda desarrollarse en lo personal y profesional.

Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (2008)

En consonancia con el artículo N° 11 de la LOPCYMAT y de los citados en las otras leyes, es imperioso que estos se cumplan a cabalidad, debido a que toda persona merece bienestar físico y mental y, este último, está directamente relacionado con el objeto de estudio de este trabajo, ya que las expectativas profesionales y personales de los/las docentes son esenciales en su equilibrio emocional.

En definitiva, se hace hincapié en que las leyes son proclamadas para que se cumplan y esto depende de todos los actores del proceso educativo, principalmente de las instituciones al cumplir las leyes y de los/las docentes al velar por sus derechos, en la medida que se interesen por mantenerse informados; es decir, que el respeto de sus derechos también dependen de sí mismos.

Definición de términos básicos

Este glosario permite clarificar los términos usados para abordar el problema. Para comprender un texto es imperioso delimitar y conocer a fondo los términos básicos que mantienen un nexo con la problemática planteada, por ello, a continuación se citan los siguientes:

–Actividades organizacionales educativas: Son las diversas acciones planificadas por las instituciones educativas las cuales ameritan ser desarrolladas por el personal que labora en dicho ente. Éstas pueden ser académicas (como los cierres de proyecto y proyectos científicos) y sociales (como reuniones con representantes, recaudaciones de fondos, eventos y demás celebraciones)

–Cooperación: Esta definición supone la interacción de diversos sujetos que colaboran entre sí para lograr fines comunes. El trabajo cooperativo no admite competencia, por el contrario, suma fuerzas hacia el objetivo; a su vez, se le considera como la forma de trabajo más idónea, debido a que los sujetos trabajan libre y cómodamente, lo que contribuye a lograr sentido de pertenencia en la labor y también porque se sienten valorados en su entorno.

–Expectativas: Proviene del latín *expectātum* que significa “mirado” o “visto”, es la esperanza de conseguir o realizar algo. La expectativa suele estar asociada a la posibilidad razonable de que algo suceda. Para que haya expectativas tiene que haber, por lo general, algo que las sustente.

–Expectativas personales: Son los objetivos que se pretenden a mediano o largo plazo concernientes a los objetivos personales, tales como: Familiares (formación, atención, interacción, entre otros), amistades y, por último, pero no menos importante, el tiempo que se dedique a sí mismo (recreación, relajación, descanso, entre otros)

–Expectativas profesionales: Son las metas a futuro que tienen los individuos; específicamente éstas, hacen referencia a las metas laborales

como capacitación en el área que le compete, ascensos en su ambiente de trabajo, entre otras.

–Horario extra de trabajo: Se refiere al tiempo fuera del hábil y que siendo realizado bien sea por mutuo acuerdo entre el patrono y el/la trabajador/a o solicitado por el/la empleador/a debe ser remunerado como lo estipula la ley trabajar (Ver Bases Legales: La Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras)

–Horario hábil de trabajo: Es el tiempo dedicado por el individuo a la labor encomendada. Para dicho tiempo se toma en cuenta tanto lo acordado en un contrato previo como las leyes que estipulan excepciones en los días a trabajar (Ver Bases Legales: La Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras)

–Incentivo: Son los estímulos realizados o proporcionados por un sujeto que pretenden generar determinados comportamientos en otro individuo. En este sentido, el incentivo radica en agentes externos a la persona que se sintió motivada a realizar determinada acción.

–Intereses: Se origina del latín *interesse* que significa “importar”; por ello, se pueden manejar diversas concepciones, sin embargo, para la especificidad del presente trabajo, se considera como los intereses de un individuo, que hacen referencia a la afinidad o tendencia de una persona hacia otro sujeto, objeto o situación.

–Labor docente: Es el quehacer que le corresponde a dicho profesional, en el cual, forma integralmente a sus alumnos en un contexto propio para tal fin (Ver perfil del docente que presenta el Diseño Curricular del Sistema Educativo Bolivariano, 2007)

–Motivación: Se le considera como el impulso propio que conduce a una persona a realizar una elección o a ejecutar una acción entre aquellas opciones que se presentan en una determinada situación y en un contexto. De este modo, la motivación es particular de la persona porque depende de sí mismo.

–Necesidades: Son sensaciones de carencia, que poseen los seres humanos y que a su vez se encuentran unidas al deseo de satisfacerlas.

–Obligación: Del latín *obligatio*, es aquello que una persona está forzada (obligada) a realizar. Puede tratarse de una imposición legal o de una exigencia moral. Una obligación, por lo tanto, puede ser un vínculo que lleva a hacer o a abstenerse de hacer algo, cualquiera de las dos formas están estipuladas por instrucciones dadas.

ETAPA III

ABORDAJE METODOLÓGICO

En esta etapa se abordaron las dimensiones de la investigación, las cuales son: Ontológica, epistemológica, teleológica y axiológica. Seguidamente se fundamentó la Investigación a través de la especificación del paradigma, enfoque y método. Asimismo, se explicaron las técnicas de recolección de la información. Por último, se hizo referencia a la técnica de análisis e interpretación de la información y a la línea de investigación a la cual está adscrito el presente trabajo de investigación.

Dimensiones de la investigación

De acuerdo con Guardián (2007) comprender y desarrollar la metodología de un estudio requiere, en primera instancia, de la indagación de sus dimensiones ontológica, epistemológica, teleológica y axiológica; para que de esta manera se encuentre el sentido o la razón de ser de los procedimientos que conducen al conocimiento científico en torno a la problemática planteada. En otras palabras, estas dimensiones conllevan a la definición de las condiciones básicas de coherencia, que en el campo de la filosofía y metodología de la ciencia, sustentan y fortifican las decisiones para encontrar las respuestas necesarias.

En lo que respecta a la dimensión ontológica y, parafraseando a Banda (2007), se asume como una codeterminación de sujeto- objeto y correlacionado con la investigación. Las escuelas o espacios educativos son heterogéneos, cambiantes y flexibles en vista de que sus actores son

diferentes en cuanto a su forma de actuar y capacidades, por lo tanto, las informantes clave del presente estudio no podrán responder a sus realidades de manera homogénea, por lo que existen diversos criterios en cuanto a la incidencia de las frecuentes actividades organizacionales en las expectativas profesionales y personales de sí mismos.

En relación con la dimensión epistemológica, Guardián (op. cit.) afirma que:

La epistemología presenta el conocimiento como el producto de la interacción del ser humano con su medio, conocimiento que implica un proceso crítico mediante el cual el ser humano va organizando el saber hasta llegar a sistematizarlo como saber científico (p. 66)

Es por ello que la autora del estudio concibe esta dimensión epistemológica como la relación entre sí misma y las informantes clave, en una construcción del saber intersubjetiva y reflexiva, ya que se origina de una red de interacciones sujetos-objetos; debido a esto es socialmente construido en el contexto histórico, social y ético que configuró el contexto estudiado.

Para Banda (op. cit.) la dimensión teleológica enuncia la intencionalidad de la investigación, la cual es interpretar la incidencia de la problemática planteada en los/las maestros/as que laboran en una determinada institución y quien es miembro esencial de la comunidad escolar y merece un mejor ambiente de trabajo que le permita desarrollarse plenamente.

Por último, la dimensión axiológica según el mencionado autor se refiere al conjunto de valores que se pusieron de manifiesto en la investigación. Entre ellos se pueden mencionar: El respeto (a su jornada laboral), justicia (en cuanto al modo de proceder, de informar y de interrelacionarse), a empatía (para considerar sus metas profesionales y personales), autoestima (autovalorarse por quien es y autocuidarse ante todo el esfuerzo físico y mental que realiza), armonía (en el ente educativo),

cooperación (entre las docentes que eran irrespetadas) y valentía (emitir sus criterios sin miedo a reproches y al luchar por sus metas profesionales y personales)

Metodología seleccionada

Para Hernández, Fernández y Baptista (2010) no existe una metodología universal para los estudios a realizar. No obstante, la investigación científica amerita de una estructura metodológica organizada; característica que viene a ser una condición *sine qua non* para llegar efectivamente al objeto de estudio. Por ello, en el presente trabajo se estipuló el paradigma, enfoque y el método de estudio que están en consonancia con la naturaleza del problema.

El paradigma del estudio fue el postpositivista el cual de acuerdo con Martínez (1996) el conocimiento es producto de una interacción entre el/la investigador/a y el objeto investigado. Para este paradigma, la realidad es holística (comprende los eventos desde la perspectiva de las múltiples interacciones que los caracterizan), global y polifacética, por ende se mantiene en constante movimiento ya que se construye a medida que se avanza en el estudio. Es por ello que el aporte novedoso del paradigma postpositivista es que representa un rescate del sujeto y de su importancia.

Para Martínez (op. cit.) el paradigma postpositivista contempla las concepciones de la comprensión, significado y acción del estudio. Su concepto de realidad radica en que ésta es imperfectamente cognoscible debido a dos elementos, los imperfectos mecanismos intelectuales que posee el/la investigador/a y la naturaleza intratable de la realidad. Para los postpositivistas, el camino hacia una mayor (nunca completa) aprehensión de la realidad es la evaluación constante del proceso investigativo.

En cuanto al enfoque de la investigación, éste fue de tipo cualitativo, con el cual, se consideraron ampliamente las experiencias que el individuo ha tenido y las que naturalmente, estaban impregnadas de sus criterios, sentimientos y emociones porque son propios de sí mismo, es decir, particulares y únicos a cada ser. Así pues, Strauss y Corbin (1990) aseveran que:

Por investigación cualitativa entendemos cualquier tipo de investigación que produce resultados a los que no se ha llegado por procedimientos estadísticos u otro tipo de cuantificación. Puede referirse a investigaciones acerca de la vida de las personas, historias, comportamientos, y también al funcionamiento organizativo, movimientos sociales o relaciones e interacciones. (p.17)

En este sentido, el estudio se realizó de manera tal que las acciones, las situaciones y las personas en sí, fueron el centro de la investigación, por lo que se tomó en cuenta cada detalle de las mismas para así comprender e interpretar la realidad. Por esto, el enfoque cualitativo supone que el investigador le atribuye gran preponderancia a las vivencias de la realidad del medio donde es copartícipe con sus investigados y para la especificidad del estudio, comprender el contexto socio-cultural donde los docentes ven limitadas sus expectativas profesionales y personales por las frecuentes actividades organizacionales que se desarrollan en las instituciones educativas.

De igual forma, Martínez (1996) afirma que los investigadores cualitativos estudian la realidad en su medio natural y es en éste donde procede a interpretar los hechos que se suscitan, basándose en cómo los asimila el sujeto, por lo tanto, logra conocerlos a nivel personal. Por ello, el estudio se hizo de acuerdo a las características de la investigación cualitativa que expone el mencionado autor, quien la describe como “una ciencia que

trata de comprender la realidad del hombre en su situación del hombre que existe en el mundo y que se hace a sí mismo imbricado en una multitud de relaciones intencionales”. (p.105).

Por otra parte, se considera la caracterización que ofrecen Taylor y Bogdan (1987), sobre la metodología cualitativa, para enlazar la investigación realizada con ésta, la cual es vista como una manera de enfrentar el mundo empírico, por lo que la información recabada es descriptiva como las palabras de las personas, bien sea de forma oral o escrita (donde expresen sentimientos, emociones, intereses y opiniones) y la conducta observable. Dichos autores, ofrecen una serie de características que dan idea concreta del perfil del investigador cualitativo:

- Ve el contexto y los sujetos desde una óptica holística, ya que, las personas, los ambientes o los grupos no son codificados como variables, sino definidos como una integración, como un conjunto. Considera tanto el pasado como las situaciones presentes en las que se encuentran los sujetos.

- Es susceptible a las secuelas que él mismo ha generado sobre las personas que dan vida a su estudio, porque se llega a crear un lazo de empatía debido a que interactúa con los informantes de forma natural.

- Permanece en el constante intento de comprender la perspectiva de la realidad de las personas; desde el punto de vista fenomenológico se hace indispensable experimentar la realidad de esta manera.

- Aísla sus creencias, perspectivas y prejuicios, de este modo, asume que los fenómenos ocurren por primera vez, son novedosos; por ello, implican una temática a indagar.

- Cada detalle, palabra, comportamiento, sentimiento, entre otros; son de suma importancia.

- Es un fiel seguidor de la corriente humanista, porque estudia a los sujetos cualitativamente, llegando a conocerlos personalmente y a

experimentar los sentimientos en sus batallas diarias dentro del ambiente en el que convive o en las organizaciones a las cuales pertenece.

- Le atribuye especial importancia a la validez de su estudio y le permite mantenerse cercano al mundo empírico. Tienen como objetivo mantener un estrecho margen entre la información y lo que las personas expresan y hacen en la realidad. Al observarlas en su quehacer diario, escucharlas hablar sobre sus criterios o viendo los documentos que generan; es como obtiene un aprendizaje directo de la vida social de estas personas, más no filtrado por conceptos, definiciones, escalas o estadísticas.

- Es flexible en cuanto a la selección del método con el cual conducirá su investigación, en síntesis, es inspirado a crear su propio camino; sigue lineamientos orientadores, pero no reglas: Los métodos sirven al investigador; el investigador no está limitado por un procedimiento o técnica.

El método fue el hermenéutico, al respecto Ferraris (2002) explica que la hermenéutica tiene su origen del griego *hermeneunien*, el cual significa declarar, anunciar, esclarecer y traducir y del latín *interpretari*; por ello el hermeneuta es quien se dedica a interpretar y develar el sentido de los mensajes, logrando así que la comprensión del mismo sea posible (p. 7) Desde esta perspectiva, Garagalza (2002) expresa que para Gadamer el modo de comprender del ser humano es interpretativo, porque traduce la realidad captada a la realidad comprendida, lo que implica el reconocimiento de la realidad que se comprende, y esto forma parte de la línea heideggeriana en lo que se refiere a la comprensión e interpretación (p. 22)

Es necesario destacar, que para Gadamer (citado por Garagalza, op. cit) la interpretación y el lenguaje, juegan un papel importante como experiencia hermenéutica en la que se llevan a cabo tres procesos esenciales: Comprensión, interpretación y aplicación. Por todo esto, el lenguaje cumple la función de crear lazos entre el horizonte del pasado y el horizonte del presente. En éste primero, se ubican el texto y la tradición;

mientras que en el presente se ubican el intérprete con su capacidad de comprensión y sus prejuicios. El horizonte del presente supone transformaciones constantes, puesto que, se ponen a prueba los prejuicios. Así pues, Palmer (2002) señala que:

En la experiencia hermenéutica se busca descubrir un acontecer histórico, la tradición como forma de comprensión del hombre, por lo que la tradición es el hecho objetivo y los prejuicios el aporte propio del sujeto, cargado de autoridad, traducido en un acto de reconocimiento y conocimiento, pero el reconocimiento implica valoración de los juicios (p. 27)

Es importante señalar, que para Gadamer (citado por Garagalza, op. cit) el conocimiento implica una interpretación y que ésta amerita el reconocimiento y la comprensión de la realidad estudiada, por lo que en la hermenéutica se denotan dos elementos esenciales: 1) La experiencia hermenéutica (quien la hace), con la cual se pretende descubrir un hecho histórico y la tradición como forma de comprensión del hombre y 2) el sujeto de la hermenéutica (sobre lo que se hace).

A su vez, la información de interés se recogió en forma directa de la realidad a través del trabajo de quien investiga; es decir, fue obtenida directamente de la experiencia empírica, ya que en efecto la información fue recolectada de primera mano, en otras palabras, el resultado de la indagación se generó sin intermediación de otro tipo. De esta manera, la indagadora pudo percatarse de las verdaderas condiciones de la realidad lo cual garantiza un mayor nivel de confianza de la información.

También se emitieron características de los hechos específicos detallando los rasgos más importantes o que marcaron una clara diferencia sin perder la noción investigativa para así establecer la estructura o comportamiento.

Recolección de la información:

El enfoque cualitativo amerita que la recolección de la información sea en el contexto donde se desarrolla el estudio y a su vez, abierta lo cual permitirá que los sujetos se expresen libremente, generándose un clima de confianza para emitir sus propios criterios. En este sentido, a continuación se explican las técnicas que se utilizaron para recabar la información y los respectivos instrumentos:

Técnica: Observación (participante)

La observación constituye la técnica esencial en todo proceso investigativo; es la técnica base de las demás porque es el primer encuentro con el objeto de estudio. Asimismo, Claret (2008) define la observación como “una técnica que se fundamenta en los procesos de análisis y registro de comportamientos y hechos” (p. 79)

Para Santrock (2006), en la observación participante el/la investigador/a se vale de ella para obtener información del contexto y posteriormente, tomar notas sobre lo observado con el fin de conseguir patrones de situaciones y de las conductas de los diferentes actores. Este tipo de observación fue la idónea para el presente estudio, debido a que la investigadora laboraba en la institución educativa, de esta manera sólo se limitó a observar y a hacer las respectivas anotaciones con el instrumento que se describirá a continuación, en otras palabras, no intervino en las situaciones que se presentaban en torno a las frecuentes actividades organizacionales que influían en las expectativas profesionales y personales de los docentes para no poner en evidencia el proceso investigativo, lo cual fue esencial para desarrollarlo en su totalidad.

- Instrumento: Notas de campo

Este instrumento fue el utilizado para registrar la información obtenida a través de la observación. En estas notas se narraron los sucesos en los que fijó la atención la investigadora, por su relación directa con el objeto de estudio. Sobre este instrumento, Hernández *et al* (2010) indican que lo más conveniente es que estos registros se guarden de forma separada por evento, tema o período; es decir, como páginas separadas que hacen referencia a los sucesos que se suscitan (p. 376)

Estos autores señalan que existen diferentes clases de anotaciones: De observación directa, interpretativas, temáticas, personales y de la reactividad de los participantes. Para la investigación, se utilizó las de observación directa, con las cuales se describió lo que se detectaba a través los sentidos. Éstas se presentan de forma ordenada, en la medida en la que se dan los hechos y a su vez, permiten narrarlos indicando: ¿Qué?, ¿quién?, ¿cómo?, ¿cuándo? y ¿dónde?

De esta manera, se contaba con un aspecto esencial que ha sido mencionado con anterioridad y respaldado por diversos autores: Se logró un clima de confianza que permitió que emergieran de forma natural los diversos hechos suscitados durante el tiempo de estudio. Cabe destacar que a este vital elemento se le suma que la investigadora se mantuvo al margen de los hechos, aunque estuvo presente en la mayoría de los mismos. Gracias a esto, se obtuvo la información necesaria para establecer un diagnóstico de la incidencia de las frecuentes actividades organizacionales fuera del horario laboral en las expectativas profesionales y personales de los/las docentes.

- Técnica: Entrevista. Instrumento: Guión de entrevista semiestructurado

La entrevista cualitativa es un encuentro que se da entre la entrevistadora y los/las entrevistados/as con la finalidad de intercambiar ideas, opiniones, intereses y sentimientos sobre un tema en específico; mediante la formulación de interrogantes por parte del investigador las cuales son respondidas por su interlocutor. En este orden de ideas, Hernández *et al* (2010) sugieren que el tipo de entrevista cualitativa sea entre semiestructurada o no estructurada, de allí que la investigación realizada contó con un guión de entrevista semiestructurado en el cual se presentaron la pregunta clave y los posibles tópicos a abordar, que se relacionaban con la temática a abordar y que permitieron recolectar la información concisa para su posterior análisis.

En este orden de ideas, Rodríguez y García (1996) la definen como “una serie de conversaciones libres en las que el investigador poco a poco va introduciendo nuevos elementos que ayudan al informante a comportarse como tal” (p. 169). Debido a que la mencionada técnica es informal, abierta y flexible, fue la forma más conveniente de recoger información; también porque los participantes estuvieron más decididos a disponer de su tiempo en la medida en que la entrevista transcurría como conversación.

En cuanto a una óptima entrevista cualitativa, Hernández *et al* (2010) le atribuyen especial importancia a las cualidades que debe tener el entrevistador, tales como: Manejo de emociones, comunicación verbal y no verbal, técnicas de entrevista y programación neurolingüística. Por su parte, Creswell (citado por Hernández *et al*, 2010) considera que las entrevistas de corte cualitativo deben ser lo más abiertas posible, para que los

entrevistados se expresen naturalmente sin la influencia del investigador o de estudios previos.

Es importante señalar que para dar cumplimiento al primer propósito específico planteado en el presente estudio, los instrumentos notas de campo (como diagnóstico de la problemática) y entrevistas semiestructuradas se complementaron entre sí y para el segundo propósito solamente estas entrevistas.

Informantes clave

Tamayo y Tamayo (2004) define al informante clave de esta manera:

...en un sentido amplio no es más que un individuo o grupo de individuos que forman parte del todo llamado población, seleccionados por el investigador según la calidad y la importancia de la información que estos puedan ofrecer para el beneficio de la investigación. (p.124).

Considerando esta conceptualización, las informantes clave para la investigación estuvieron conformadas por casos característicos dentro del contexto educativo a estudiar, específicamente tres docentes de Educación Básica de género femenino. Referente a los sujetos de estudio, Claret (2008) señala que es esencial justificar los criterios que llevaron a la selección de los mismos en torno a la relevancia, interés y pertinencia con los objetivos de la investigación.

Por ello, a continuación se dan características de cada participante; las cuales se obtuvieron mediante un primer encuentro informal, abierto e individual que fue posible porque como se mencionó con antelación, la autora laboraba en la misma institución educativa (que se mantiene en

anonimato por ética profesional) La intención de este encuentro fue seleccionar la muestra más acorde para el estudio:

Docente #1: Mujer de 35 años de edad; obtuvo primero su título Técnico Superior Universitario en el año 1995, luego la licenciatura en Educación Integral en el año 2010. Es madre de una adolescente de 15 años y un infante de 9 años; casada desde los 19 años. Labora en la institución desde hace 14 años. Sus metas personales son: Mantener la cercanía con sus dos hijos quienes se encuentran en etapas de desarrollo diferentes, por lo que ameritan mucha atención; retomar las clases de yoga y compartir más con toda su familia. Las profesionales son: Realizar un diplomado en planificación o un postgrado en gerencia, obtener un cargo por el Ministerio del Poder Popular para la Educación y continuar impartiendo clases particulares.

Docente #2: Mujer de 56 años de edad. Obtuvo su título de Maestro normalista en el año 1976. Enviudó a pocos años de su primer matrimonio y contrajo nupcias nuevamente a los 36 años. Madre de 4 hijos quienes están casados y viven con sus respectivas parejas, de los cuales resultan en total 9 nietos. Labora en la institución desde hace 17 años. Su meta personal es disfrutar de momentos agradables con toda su familia y viajar a diversas partes del mundo para conocer la cultura de otros países; por su parte, la profesional es continuar capacitándose en cursos y talleres, y seguir trabajando en el colegio hasta que la puedan jubilar para invertir en un negocio propio.

Docente #3: Mujer de 28 años de edad. Es licenciada en Educación Integral desde el año 2006. Casada desde los 25 años. Tiene dos hijos: De 1 y 2 años de edad. Laboró en la institución durante tres años y medio (hasta finales del mes de marzo de 2012); sin embargo, se mantuvo el contacto

para la continuación de su participación en el estudio. Su meta personal es compartir con su familia el mayor tiempo posible e ingresar al gimnasio para mejorar su condición física, mientras que la profesional es: Realizar una especialización, ya que, actualmente cuenta con la ayuda de su esposo y su mamá para el cuidado de los infantes.

Las informantes clave, laboran en un contexto educativo cuya dependencia es privada, en el que se analizará la incidencia de las frecuentes actividades organizacionales fuera del horario laboral en las expectativas profesionales y personales de las docentes seleccionadas. A su vez, se seleccionaron estas tres docentes específicamente, porque sus realidades son diferentes lo que permitirá conocer a fondo las diversas repercusiones de la problemática planteada.

Análisis e interpretación de la información

Una vez realizadas las entrevistas semiestructuradas a las tres informantes clave, se procedió a analizar e interpretar la información recolectada. En virtud de esto primero se realizó el análisis del discurso y posteriormente el análisis de contenido, los cuales serán abordados con mayor amplitud a continuación.

El análisis del discurso de acuerdo con Padrón (1996) corresponde a dos campos generales de intereses, siendo uno de ellos el de naturaleza tecnológica (heurística) definido por la necesidad de ordenar toda información emanada de cualquier “acto de habla” y el otro campo está el de naturaleza teórica, el cual se define por la necesidad de dar explicación “a las acciones comunicativas y al lenguaje” (realizar críticas de conceptos,

dilucidar términos, construir definiciones y manejar operaciones de pensamientos relacionadas con las estructuras lógico – lingüística)

Para Andréu (2001) el análisis de contenido, es una técnica de interpretación de textos, indiferentemente de su naturaleza escritos, grabados, pintados, filmados o de alguna otra forma diferente donde puedan existir registros de información como transcripción de entrevistas, discursos, protocolos de observación, documentos, videos, entre otros. De todos ellos lo que se destaca es la capacidad para hospedar un contenido, que una vez leído e interpretado adecuadamente apertura las puertas al conocimiento.

De igual forma, Andréu (op. cit.) explica “que se puede percibir de un texto o una imagen el contenido manifiesto, obvio, directo que es representación y expresión del sentido que el autor pretende comunicar” (p. 2) y también se pueden detectar texto ocultos o indirectos.

De la misma forma, Bardin (citado en Andréu, op. cit.) logró un valioso aporte ya que englobó diversas definiciones y así expuso un concepto más completo, en el cual reza que:

...el conjunto de técnicas de análisis de las comunicaciones tendentes a obtener indicadores cuantitativos o no) por procedimientos sistemáticos y objetivos de descripción del contenido de los mensajes permitiendo la inferencia de conocimientos relativos a las condiciones de producción/recepción (contexto social) de estos mensajes (p. 3)

Por lo tanto, el análisis de contenido aplica técnicas tendentes a explicar y sistematizar el contenido de los mensajes comunicativos de textos, sonidos e imágenes y la expresión de ese contenido con ayuda de indicios bien sean cuantificables o no.

En síntesis, tanto el análisis del discurso como el de contenido interpretan y analizan la información, la diferencia radica en que el del discurso es netamente dialéctico es decir a través del habla (como la

realización de las entrevistas semiestructuradas) mientras que el de contenido es a través de la transcripción de estas entrevistas.

Por su parte, Sabino (1992) alega que:

No se trata simplemente de entrevistar gente y recopilar sus opiniones, ni de interpretar libremente estos datos u otros que puedan quedar a disposición del investigador: el análisis cualitativo obliga, por el contrario, a controlar y hacer consciente la propia subjetividad, a evaluar las respuestas con detenimiento, a incorporar muchos conocimientos previos a la necesaria y compleja tarea de interpretación (p. 82)

Es por ello que de acuerdo con estas aseveraciones, la investigación realizada pretendió incrementar los niveles de credibilidad, gracias al detallado y esmerado procedimiento de análisis de la información obtenida.

La información recolectada por las informantes clave fue plasmada en matrices descriptivas, en las que se expusieron los resultados y vivencias recabadas, estas matrices son definidas por Tamayo y Tamayo (2004) como: "Un instrumento de recolección de datos que permite al investigador analizar los datos proporcionados por el informante utilizando una matriz diseñada según las exigencias del estudio que se lleva a cabo evaluando la calidad de la información obtenida" (p. 100) Esta etapa puede ser considerada como la más larga en la investigación cualitativa. Al respecto, Martínez (1996) afirma que:

Es conveniente tener en cuenta, sin embargo, que en la metodología cualitativa el análisis de datos no se atiene a directrices fijas y concretas, pudiendo existir diversos enfoques, perspectivas y orientaciones, lo que incluso representa una de las dificultades. El análisis de los datos consistirá en reducir, categorizar, clarificar, sintetizar y comparar la información con el fin de obtener una visión lo más completa posible de la realidad objeto de estudio (p. 16).

Posteriormente, la información se organizó en una matriz de categorización en la cual se resumieron las percepciones expresadas en el análisis realizado que aludieron a los resultados obtenidos combinando la información de situaciones únicas o múltiples que permitieron una visión global o un análisis detallado. En la óptica de Martínez (op. cit.), una buena categorización deberá ser tal, que exprese con diferentes categorías y precise con propiedades (subcategorías) adecuadas de manera que facilite el proceso de identificar o configurar estructuras y determinar su función, todo lo cual encaminará con pasos firmes hacia el interpretaciones sólidas y bien fundamentadas.

Luego, se realizó una triangulación múltiple la cual consistió según González, (2000):

En comparar y contrastar observaciones relativas a una misma situación, provenientes de diferentes fuentes, obtenidas por diversas vías, conceptualizadas a la luz de diversas teorías, capturadas en momentos diversos, ubicadas en diferentes contextos, organizadas en niveles variados, y ofrecidas en varias modalidades de presentación, todo con la finalidad de obtener una visión lo más cercana posible a la complejidad del asunto que se está investigando. (p. 3)

En este caso se hizo una triangulación de fuentes con la cual se pudo comparar o contrastar la información obtenida mediante los aportes de las informantes clave, las bases teóricas relacionadas con las nociones que surgieron y la perspectiva de la investigadora; las cuales se integraron y gestaron una nueva perspectiva.

Línea de investigación: Políticas Educativas

La finalidad de esta línea de investigación es analizar y comprender cómo se genera, desarrolla y evalúa la gestión de los sistemas educativos en

sus diversos niveles contextuales (Internacional, nacional, regional, departamental y local); así como, en los niveles protagónicos (campo curricular, directivo, administrativo y docente) y la forma en la que estos asumen e incorporan a su quehacer diario las políticas.

Otra de las finalidades es promover el desarrollo de investigaciones en el campo institucional que le concierne: Diseño y definición de políticas; dirección; planeación; gestión y evaluación académica, directiva y administrativa.

ETAPA IV

ENCUENTRO CON LOS HALLAZGOS

En esta etapa se presentan los hallazgos obtenidos del análisis de las entrevistas semiestructuradas efectuadas a las informantes clave. Los mismos atendieron al propósito central que orientó el presente estudio, el cual radicaba en interpretar la incidencia de las frecuentes actividades organizacionales en las expectativas profesionales y personales de las docentes fuera del horario laboral.

La presentación de los resultados se realizó en función de los propósitos específicos de la investigación y del marco referencial que sustenta la misma, a fin de dar respuesta y cumplimiento al objetivo del estudio. Por consiguiente, los hallazgos se ubican en los dos primeros propósitos: 1) Develar la incidencia de las frecuentes planificaciones de actividades fuera del horario laboral en las expectativas profesionales y personales de los docentes y 2) categorizar las percepciones de los docentes de Educación Básica en cuanto a las actividades organizacionales fuera del horario laboral. Es importante señalar que el tercer propósito configura una acción particular de la investigadora (etapa V)

Para tal fin, se presentaron las matrices descriptivas producto de la transcripción de las entrevistas de donde se extrajeron las unidades de análisis y sus respectivas ideas clave, para luego crear las matrices de categorización en donde se presentan las ideas clave, subcategoría y categoría respectivamente. Seguidamente se inició el proceso de triangulación entre los significados dados por las informantes clave, los referentes teóricos y la investigadora; los cuales al ser integrados, generaron una nueva perspectiva de la información recabada.

Cuadro No. 1: Matriz descriptiva

Incidencia de las frecuentes planificaciones de actividades fuera del horario laboral en las expectativas profesionales y personales de los docentes. Docente #1

FAMILIA	UNIDAD DE ANÁLISIS	IDEA CLAVE
<p>Incidencia de las frecuentes planificaciones de actividades fuera del horario laboral en las expectativas profesionales y personales de los docentes.</p>	<p>D₁ cuando esas actividades planificadas por ellos, este, uhmm, son de forma rápida; de verdad que me estresa muchísimo.</p> <p>D₁ Generalmente son de forma escrita y... en la parte de abajo de la hoja dice "Es de forma obligatoria, todos deben cumplir con esta actividad</p> <p>D₁ muchas veces tenemos que salirnos del horario que supuestamente es el que nos corresponde</p> <p>D₁ Si se dan y demasiado, para ser sincera. Por ejemplo, cuando se hacen actividades programadas por el Distrito que se basa más que todo en la comunidad, trabajar para la comunidad.</p>	<p>Se solicitan de forma rápida Planificadas por ellos</p> <p>Forma escrita Todos deben cumplir con la actividad</p> <p>Muchas veces salirnos del horario que nos corresponde</p> <p>Se dan y demasiado Se hacen programas por el Distrito Trabajar para la comunidad</p>

Cuadro No. 1 (continuación)

FAMILIA	UNIDAD DE ANÁLISIS	IDEA CLAVE
<p>Incidencia de las frecuentes planificaciones de actividades fuera del horario laboral en las expectativas profesionales y personales de los docentes.</p>	<p>D₁ me toca planificar, corregir evaluaciones y hasta cuadernos, porque no da tiempo de hacerlos en el aula, entre otras cosas, esto pasa porque las poquitas horas de asignaturas extracátedras, no se dan de forma regular porque los docentes faltan mucho.</p> <p>D₁ Es algo como de costumbre y así lo han hecho por 25 años y, así lo seguirán haciendo; pero precisamente por eso es que no lo hacen, para saltarse las reglas, sobre todo con los beneficios que nos corresponden por ley como el Seguro Social Obligatorio (SSO) y la Ley Política; sin ir tan lejos; en todos los años que llevo en el colegio no me ingresaron al SSO porque yo me retiré por dos años y regresé; ya tengo los supuestos dos años que se necesitan para que me ingresen, pero y los doce años restantes que no he cotizado nada, quién me los paga?</p>	<p>No se dan de forma regular las horas extracátedra Los docentes faltan mucho</p> <p>Algo de costumbre Así lo seguirán haciendo. Saltarse las reglas No hay SSO ni Ley Política Habitacional ¿Quién me los paga?</p>

Cuadro No. 1 (continuación)

FAMILIA	UNIDAD DE ANÁLISIS	IDEA CLAVE
<p>Incidencia de las frecuentes planificaciones de actividades fuera del horario laboral en las expectativas profesionales y personales de los docentes.</p>	<p><i>D₁</i> pero es un pañito de agua tibia que llaman “bono de excelencia docente”; que necesita muchas características, como asistencia diaria y puntual, entrega de toooooodo el montón de recaudos, lo normal, pero sobre todo que se participe en las actividades extras, y estos bonos los dan por períodos académicos, primero, segundo y tercer lapso.</p> <p><i>D₁</i> uno tiene como tres actividades o más, en las que se necesitan más tiempo de lo que en realidad es el horario de trabajo</p> <p><i>D₁</i> no tengo tiempo suficiente, descuido las actividades las tareas de mis hijos, hacer mercado, lavar, planchar, no puedo compartir con mi familia, con mi esposo y no puedo hasta hacer actividades que me gustan como mi yoga que tengo mucho tiempo que no asisto porque no me da tiempo, en general afecta mis actividades del hogar nos las puedo realizar</p>	<p>Bono de excelencia docente. Asistencia diaria, entrega de recaudos, participación en actividades extracátedra. Bonos por períodos académicos.</p> <p>Tres actividades o más. Se necesitan más tiempo de lo que en realidad debemos</p> <p>No tengo tiempo suficiente. Descuido las actividades y tareas de mis hijos. No puedo compartir con mi familia, mi esposo. No puedo hasta hacer actividades que me gustan. Afecta mis actividades del hogar.</p>

FAMILIA	UNIDAD DE ANÁLISIS	IDEA CLAVE
<p>Incidencia de las frecuentes planificaciones de actividades fuera del horario laboral en las expectativas profesionales y personales de los docentes.</p>	<p>D₁ Porque la planificación es tan fuerte que no me dio ni tiempo de poder irme a inscribir en... en el diplomado que quería hacer. Entonces, imagínate, menos me iba a dar y no me da tiempo de ocuparme de esta maravillosa oportunidad que tuve, porque ni tiempo suficiente tengo para mi familia, menos que menos para eso</p>	<p>La planificación es tan fuerte que no me dio ni tiempo de poder irme a inscribir en... en el diplomado</p> <p>No me da tiempo de ocuparme de esta maravillosa oportunidad</p> <p>Ni tiempo suficiente tengo para mi familia, menos que menos para eso</p>

Fuente: Ramos (2013)

Cuadro No. 2: Matriz descriptiva

Incidencia de las frecuentes planificaciones de actividades fuera del horario laboral en las expectativas profesionales y personales de los docentes. Docente #2

FAMILIA	UNIDAD DE ANÁLISIS	IDEA CLAVE
<p>Incidencia de las frecuentes planificaciones de actividades fuera del horario laboral en las expectativas profesionales y personales de los docentes.</p>	<p>D₂ Los tipos de actividades que hacemos son más que todo sociales.</p> <p>D₂ Recogemos fondos para casi todas las necesidades del colegio, las diferentes celebraciones bien sean... eh... mandadas por el Distrito Escolar o las que el colegio asigne por su propia cuenta, que suelen ser muchísimas</p> <p>D₂ si nos pagaran lo que deberían, uno tampoco tiene que poner para entonces también evitarle gastos que le corresponden a la institución como tal</p> <p>D₂ Porque el colegio es privado con tendencias religiosas muy bellas, de verdad que esto es lo que más me encanta porque es muy valorado por toda la comunidad escolar.</p>	<p>Las actividades son de carácter social.</p> <p>Recogemos fondos para casi todas las necesidades del colegio. Bien sean mandadas por el Distrito Escolar o las que el colegio asigne por su propia cuenta. Suelen ser muchísimas.</p> <p>Si nos pagaran lo que deberían. Uno tampoco tiene que poner para entonces también evitarle gastos.</p> <p>Tendencias religiosas muy bellas. Esto es lo que más me encanta porque es muy valorado por toda la comunidad escolar.</p>

Cuadro No. 2 (continuación)

FAMILIA	UNIDAD DE ANÁLISIS	IDEA CLAVE
<p>Incidencia de las frecuentes planificaciones de actividades fuera del horario laboral en las expectativas profesionales y personales de los docentes.</p>	<p>D₂ no siempre, es decir, o se establecen fuera de este horario de trabajo (enumera con los dedos) o se alargan o algunas veces o salimos tan tarde de unas que otras, pero de verdad... de verdad que la mayoría son como te dije primero.</p> <p>D₂ porque al utilizar el tiempo que debería ser para mi familia, lo tengo que utilizar en actividades o tareas para la escuela, entonces, estoy trabajando prácticamente todo el día y casi todos los días; pero eso lo aceptaba plenamente los primeros años, ¿ahora? Jum... ahora hasta a la misma directora le hago saber mi descontento, porque a mi edad no puedo estar con este exceso de carga;</p>	<p>Se establecen fuera de este horario de trabajo. Se alargan o algunas veces o salimos tan tarde de unas que otras.</p> <p>Al utilizar el tiempo que debería ser para mi familia, lo tengo que utilizar en actividades o tareas para la escuela.</p> <p>Estoy trabajando prácticamente todo el día y casi todos los días</p> <p>A mi edad no puedo estar con este exceso de carga</p>

Cuadro No. 2 (continuación)

FAMILIA	UNIDAD DE ANÁLISIS	IDEA CLAVE
<p>Incidencia de las frecuentes planificaciones de actividades fuera del horario laboral en las expectativas profesionales y personales de los docentes.</p>	<p>D₂ A mi edad no tengo expectativas de estudios superiores, pero sigo asistiendo a cursos para mantenerme actualizada, porque es una característica necesaria en el docente, sobre todo con las transformaciones que... que se dan en la sociedad, por ende, en mis alumnos y; me han ofrecido varios cursos que me hubiese encantado ir, pero no he podido. De hecho, una vez me inscribí en uno y lo perdí porque coincidió con la fecha de la celebración del día de las madres que fue un domingo.</p>	<p>A mi edad no tengo expectativas de estudios superiores.</p> <p>Sigo asistiendo a cursos para mantenerme actualizada</p> <p>Es una característica necesaria en el docente, sobre todo con las transformaciones que... que se dan en la sociedad.</p> <p>Me han ofrecido varios cursos que me hubiese encantado ir, pero no he podido</p> <p>Una vez me inscribí en uno y lo perdí porque coincidió con la fecha de la celebración del día de las madres que fue un domingo.</p>

Cuadro No. 2 (continuación)

FAMILIA	UNIDAD DE ANÁLISIS	IDEA CLAVE
<p>Incidencia de las frecuentes planificaciones de actividades fuera del horario laboral en las expectativas profesionales y personales de los docentes.</p>	<p>D₂ el bono no es suficiente para todas las tareas que debemos hacer porque son muchas las actividades que tenemos bajo nuestra responsabilidad y si a haber vamos, no cubre todo lo que exigen, en realidad nada porque no es equitativo, es decir, hacemos demasiadas actividades extras de forma gratuita y más allá del dinero lo que más pesa es el cansancio.</p> <p>Sé que hay leyes, no las conozco con detalle.</p> <p>Violan el SSO, la cesta ticket, la política habitacional. ¿Con qué ganas uno se atreve a nombrarlas?</p>	<p>El bono no es suficiente para todas las tareas que debemos hacer.</p> <p>Son muchas las actividades que tenemos bajo nuestra responsabilidad.</p> <p>Hacemos demasiadas actividades extras de forma gratuita.</p> <p>Más allá del dinero lo que más pesa es el cansancio.</p> <p>No conozco las leyes con detalle</p> <p>Violan el SSO, la cesta ticket, la política habitacional</p>

Cuadro No. 2 (continuación)

FAMILIA	UNIDAD DE ANÁLISIS	IDEA CLAVE
Incidencia de las frecuentes planificaciones de actividades fuera del horario laboral en las expectativas profesionales y personales de los docentes	Quien reclama lo botan Mejor quedarse callado	Quien reclama lo botan Mejor quedarse callado

Fuente: Ramos (2013)

Cuadro No. 3: Matriz descriptiva

Incidencia de las frecuentes planificaciones de actividades fuera del horario laboral en las expectativas profesionales y personales de los docentes. Docente #3

Familia	UNIDAD DE ANALISIS	IDEA CLAVE
<p>Incidencia de las frecuentes planificaciones de actividades fuera del horario laboral en las expectativas profesionales y personales de los docentes.</p>	<p>D₃ En el caso específico del ente educativo en el cual laboré, estas últimas solían ser (silencio) demasiado frecuentes</p> <p>D₃ La de navidad que se planifica con uno o dos meses de antelación y necesita demasiada atención</p> <p>D₃ para algún requerimiento de la institución que se hacen por lo menos cinco o seis veces en apenas un año escolar</p> <p>D₃ el que llevó más tiempo fue la “semana aniversaria”... eh, eso fue mucho tiempo, dinero, logística y más tiempo...entre otros eventos</p> <p>D₃ Con tantas recaudaciones de fondos no vemos suficientes mejoras a la planta física que está muy deteriorada</p> <p>D₃ la cantidad de actividades eran muchas, ese bono de excelencia docente no es para nada representativo</p>	<p>demasiado frecuentes</p> <p>planifica con uno o dos meses de antelación</p> <p>por lo menos cinco o seis veces en apenas un año escolar</p> <p>el que llevó más tiempo fue la “semana aniversaria”... eh, eso fue mucho tiempo</p> <p>Con tantas recaudaciones de fondos no vemos suficientes mejoras</p> <p>la cantidad de actividades eran muchas</p>

Fuente: Ramos (2013)

Cuadro No. 4: Matriz descriptiva

Percepciones de los docentes de Educación Básica en cuanto a las actividades organizacionales fuera del horario laboral. Docente #1

FAMILIA	UNIDAD DE ANÁLISIS	IDEA CLAVE
<p>Percepciones de los docentes de Educación Básica en cuanto a las actividades organizacionales fuera del horario laboral.</p>	<p>D₁ de uso obligatorio bien sea si estás de acuerdo o no estás de acuerdo.</p> <p>D₁ si va dentro de la planificación de tu aula o de la planificación que... que puedas tener tú dentro del proyecto.</p> <p>D₁ Me siento coartada como docente</p> <p>D₁ se te dificulta porque se tienen problemas con el espacio físico y eso que la institución da los parámetros y no hay las condiciones adecuadas para que esto se pueda dar y... y... y... muchas veces no las hay</p> <p>D₁ incomoda al trabajo educativo que realmente se debe hacer, pero ni modo, eh... este, hay que cumplir con las finalidades que ellos pretenden</p>	<p>Uso obligatorio Estás de acuerdo o no</p> <p>Va dentro de la planificación</p> <p>Me siento coartada</p> <p>Se te dificulta Tienes problemas con el espacio La institución da los parámetros No hay las condiciones adecuadas</p> <p>Incomoda al trabajo educativo cumplir con las finalidades que ellos pretenden</p>

FAMILIA	UNIDAD DE ANÁLISIS	IDEA CLAVE
<p>Percepciones de los docentes de Educación Básica en cuanto a las actividades organizacionales fuera del horario laboral</p>	<p>D₁ nos meten miedo y por eso, hay que trabajar más que cualquiera y es el miedo que nos meten a las maestras de que tenemos que trabajar muchísimo más porque nos viene supervisión, porque si no nos van a suspender</p> <p>D₁ se debe involucrar desde preescolar hasta bachillerato, lo cual se nos hace cuesta arriba y lo más importante son dos cosas: Que no se hace dentro de la escuela, tiene que ser en otro lugar por cuestiones de espacio y la otra cuestión importante es que tanto la de Navidad como la gran mayoría, son en horarios diferentes de la escuela, como sábados, domingo y de noche</p> <p>D₁ hasta uno tiene que ingeniárselas por buscar cosas que faltan, inclusive, dinero de uno mismo (silencio)</p>	<p>Meten miedo Hay que trabajar más que cualquiera Tenemos que trabajar muchísimo Nos viene supervisión Nos van a suspender</p> <p>Se nos hace cuesta arriba. Tiene que ser en otro lugar. Son en horarios diferentes de la escuela.</p> <p>Uno tiene que ingeniárselas. Poner de nuestro dinero.</p>

Cuadro No. 4 (Continuación)

FAMILIA	UNIDAD DE ANÁLISIS	IDEA CLAVE
<p>Percepciones de los docentes de Educación Básica en cuanto a las actividades organizacionales fuera del horario laboral</p>	<p><i>D₁</i> y, a parte, en el tiempo de clase como tal, también debemos hacer muchísimas actividades especiales; esto no es malo, en verdad, pero oye, tan seguidas ya no es... cómo te digo... ya no es... ya no es lo ideal porque nos quita mucho tiempo; a su vez tengo que hacer o completar los recaudos que nos compete</p> <p><i>D₁</i> en cuanto al contrato, eso no lo hay por escrito; es un contrato verbal y es un contrato como de suposición</p> <p><i>D₁</i> como tengo muchos años trabajando en la institución, se da por sentado que las que trabajamos, las que trabajamos en este lugar, eh... eh... tienen... saben cuáles son las reglas, aunque no hay nada por escrito</p> <p><i>D₁</i> De broma y las gracias, porque casi nunca nos las dan. La cosa es que nos hacen creer que si las pagan.</p>	<p>Debemos hacer muchísimas actividades especiales. Esto no es malo, en verdad. Ya no es lo ideal. Nos quita mucho tiempo. Tengo que hacer o completar los recaudos que nos compete.</p> <p>No hay contrato. El contrato es verbal. Es un contrato como de suposición.</p> <p>Tengo muchos años trabajando acá.</p> <p>Las que trabajamos sabemos cuáles son las reglas.</p> <p>De broma y las gracias. Nos hacen creer que si las pagan.</p>

Cuadro No. 4 (Continuación)

FAMILIA	UNIDAD DE ANÁLISIS	IDEA CLAVE
<p>Percepciones de los docentes de Educación Básica en cuanto a las actividades organizacionales fuera del horario laboral</p>	<p><i>D₁</i> no hay que sacar mucha cuenta para percatarse que no es... que no es nada. La cuestión aquí, es que hacemos muchas actividades así, de hecho, considero que más que otras escuelas y (silencio) no me parece</p> <p><i>D₁</i> Debo ocupar gran parte de ese tiempo en asuntos de la escuela</p>	<p>No es nada.</p> <p>Hacemos más que otras escuelas.</p> <p>No me parece.</p> <p>Debo ocupar gran parte de ese tiempo en asuntos de la escuela.</p>

Cuadro No. 4 (Continuación)

FAMILIA	UNIDAD DE ANÁLISIS	IDEA CLAVE
<p>Percepciones de los docentes de Educación Básica en cuanto a las actividades organizacionales fuera del horario laboral</p>	<p><i>D₁</i> es una falta de respeto (silencio) dan esos 200 Bs porque saben que piden muchas actividades fuera del horario laboral, pero no es para nada significativo. También empiezan compararlo a uno con sus compañeras, crean un tipo de competencia entre las maestras. Que es una competencia, eh... que no es sana; porque se empieza a crear una rivalidad entre las mismas maestras.</p> <p><i>D₁</i> siempre se ha sabido que, que el docente trabaja más; más de lo que a él se le paga. Porque cuando un trabajador de una empresa termina su horario (tose) simplemente él, hace su vida (tose); el maestro no, porque sale de la escuela y tiene que coordinar todo lo que debe hacer al día siguiente, no sólo pensarlo, sino también plasmarlo por escrito en diferentes formatos bien sea la planificación diaria o la de los Proyectos de Aula</p>	<p>Es una falta de respeto. Piden muchas actividades fuera del horario laboral No es para nada significativo. Empiezan a compararlo a uno con sus compañeras. Crean un tipo de competencia entre las maestras que no es sana. Se empieza a crear una rivalidad entre las mismas maestras.</p> <p>El docente trabaja más; más de lo que a él se le paga.</p> <p>Cuando un trabajador de una empresa termina su horario simplemente él, hace su vida</p> <p>El maestro sale de la escuela y tiene que coordinar todo lo que debe hacer al día siguiente.</p> <p>No sólo pensarlo, sino también plasmarlo por escrito en diferentes formatos.</p>

Cuadro No. 4 (Continuación)

FAMILIA	UNIDAD DE ANÁLISIS	IDEA CLAVE
<p>Percepciones de los docentes de Educación Básica en cuanto a las actividades organizacionales fuera del horario laboral</p>	<p>D₁ tengo muy poco conocimiento sobre las horas extras. Si sé de que deben ser pagadas, pero de alguna manera como nunca la escuela lo ha hecho, entonces uno asume como ni modo, eso... eso no es considerado en mi trabajo, sino que eso sólo se aplica a... a las empresas que tienen muchos obreros y producen algo; pero como uno lo que produce es conocimiento entonces, eso no debe ser remunerado</p>	<p>Tengo muy poco conocimiento sobre las horas extras.</p> <p>La escuela lo ha hecho, entonces uno asume como ni modo.</p> <p>Eso no es considerado en mi trabajo.</p> <p>Lo que produce es conocimiento.</p> <p>Entonces, eso no debe ser remunerado.</p>

Cuadro No. 4 (Continuación)

FAMILIA	UNIDAD DE ANÁLISIS	IDEA CLAVE
<p>Percepciones de los docentes de Educación Básica en cuanto a las actividades organizacionales fuera del horario laboral</p>	<p>D₁, porque uno se acostumbró a seguir así y ya; aparte que da como miedo de perder el trabajo que uno tiene y como me gusta hacer lo que hago y, además porque a pesar de todo, el ambiente y la relación con mis compañeras, con las coordinadoras es muy buena, entonces uno aguanta muchas cosas; pero sé que no es el deber ser, y uno también se acostumbra a cumplir con los deberes pero también nos acostumbramos a dejar que nos pisoteen nuestros derechos; además nadie se atreve a decir nada; de repente se dice entre pasillos, pero casi nunca se ha llegado a decirle a la directora y las que lo hicieron, se quedaron sin trabajo... a la dueña del colegio, que en este caso es la misma persona</p>	<p>Uno se acostumbró a seguir así y ya.</p> <p>Da como miedo de perder el trabajo que uno tiene.</p> <p>Me gusta hacer lo que hago.</p> <p>El ambiente y la relación con mis compañeras, con las coordinadoras es muy buena</p> <p>Uno aguanta muchas cosas.</p> <p>Sé que no es el deber ser.</p> <p>Uno también se acostumbra a cumplir con los deberes.</p> <p>Nos acostumbramos a dejar que nos pisoteen nuestros derechos.</p> <p>Nadie se atreve a decir nada.</p> <p>De repente se dice entre pasillos.</p> <p>Las que lo hicieron, se quedaron sin trabajo</p>

Fuente: Ramos (2013)

Cuadro No. 5: Matriz descriptiva

Percepciones de los docentes de Educación Básica en cuanto a las actividades organizacionales fuera del horario laboral. Docente #2

FAMILIA	UNIDAD DE ANÁLISIS	IDEA CLAVE
Percepciones de los docentes de Educación Básica en cuanto a las actividades organizacionales fuera del horario laboral	<p>D₂ laboro en el colegio, hace diecisiete años, casi nada (silencio) uno es quien hace todo, de principio a fin (risas)... fijate, planificamos, decoramos, promovemos, ejecutamos y, por si fuera poco, limpiamos cuando se terminan (risas)... todas las actividades que se plantean, porque... porque como te dije, la institución sólo las plantea.</p> <p>D₂ Que la mayoría de mis compañeras de trabajo son buenas maestras y amigas, no todas, pero eso es normal; también contamos con una coordinadora pedagógica y la de eventos especiales que son docentes en todo su esplendor... el respeto que me he ganado por... por parte de mis colegas y, bueno, si hay muchas cosas del colegio que no me gustan, pero de todo lo demás me siento bien en mi colegio; ya es como mi segunda casa</p>	<p>Laboro hace 17 años, casi nada. Uno es quien hace todo. Planificamos, decoramos, promovemos, ejecutamos. Por si fuera poco, limpiamos cuando se terminan. Como te dije, la institución sólo las plantea.</p> <p>La mayoría de mis compañeras de trabajo son buenas maestras y amigas</p> <p>Contamos con una coordinadora pedagógica y la de eventos especiales que son docentes en todo su esplendor.</p> <p>Hay muchas cosas del colegio que no me gustan.</p> <p>Me siento bien en mi colegio.</p> <p>Ya es como mi segunda casa.</p>

Cuadro No. 5 (continuación)

FAMILIA	UNIDAD DE ANÁLISIS	IDEA CLAVE
<p>Percepciones de los docentes de Educación Básica en cuanto a las actividades organizacionales fuera del horario laboral</p>	<p>D₂ Muy importantes, porque es el momento para brillar, es decir, para hacer notar a la escuela; que no es inadecuado, pero vale, si los maestros nos agotamos en una sola jornada más aún en la segunda que es en la casa haciendo cosas de la escuela.</p> <p>D₂ Sé que algunas dicen que no colaboro lo suficiente, de hecho, me han llamado la atención, pero ¿cómo me exigen que colabore en tiempos que no son el horario que debe ser y más aún si son a cada rato? No...no vale; no es justo de hecho a mis compañeras les hago esta pregunta, tienen que ser más justos.</p>	<p>Es el momento para brillar.</p> <p>Para hacer notar a la escuela.</p> <p>Si los maestros nos agotamos en una sola jornada más aún en la segunda que es en la casa haciendo cosas de la escuela.</p> <p>Algunas dicen que no colaboro lo suficiente.</p> <p>Me han llamado la atención.</p> <p>Exigen que colabore en tiempos que no son el horario que debe ser y más aún si son a cada rato.</p> <p>Tienen que ser más justos</p>

Cuadro No. 5 (continuación)

FAMILIA	UNIDAD DE ANÁLISIS	IDEA CLAVE
<p>Percepciones de los docentes de Educación Básica en cuanto a las actividades organizacionales fuera del horario laboral</p>	<p><i>D₂</i> me molesté muchísimo, no tuve corazón para fallarles a mis alumnos quienes prepararon ellos mismos los bailes para sus madres, aunque me afectó.</p> <p><i>D₂</i> la nueva generación de docentes puede tolerarlo un poquito, sólo un poquito más, pero yo no y eso también me afecta porque me hace sentir menos útil, aunque todo el mundo me dice que para la edad que tengo estoy demasiado activa y vigorosa, lo sé, por eso es que yo si digo lo que no me parece, soy muy sincera sin llegar al irrespeto a mis superiores</p> <p><i>D₂</i> particularmente a mí me queda poco en ejercicio, quiero terminar por la puerta grande, ya no estoy para conflictos ni angustias, pero eso sí, no me quedo tan callada sobre estas situaciones que espero, mejoren algún día.</p>	<p>No tuve corazón para fallarle a mis alumnos</p> <p>La nueva generación de docentes puede tolerarlo un poquito más</p> <p>Me afecta porque me hace sentir menos útil</p> <p>Yo si digo lo que no me parece</p> <p>Soy muy sincera sin llegar al irrespeto a mis superiores</p> <p>Me queda poco en ejercicio</p> <p>Ya no estoy para conflictos ni angustias</p> <p>Espero, mejoren algún día.</p>

Fuente: Ramos (2013)

Cuadro No. 6: Matriz descriptiva

Percepciones de los docentes de Educación Básica en cuanto a las actividades organizacionales fuera del horario laboral. Docente #3

Familia	UNIDAD DE ANALISIS	IDEA CLAVE
Percepciones de los docentes de Educación Básica en cuanto a las actividades organizacionales fuera del horario laboral.	<p>D₃ bajo ningún concepto considero que el docente debe ser pasivo a una comunidad que lo necesita</p> <p>D₃ existen instituciones educativas; como en la trabajé, que era privada y pretendían sobrecargar al docente con... con sus actividades</p> <p>D₃ hay unas que son emanadas por las jurisdicciones educativas superiores que se enmarcan en temáticas referidas a la cultura y a la comunidad</p> <p>D₃ quieren ir politizándolas a las corrientes que desean integrar</p> <p>D₃ obligatoriamente en el ámbito educativo, lo cual no es sano</p>	<p>El docente no debe ser pasivo ante la comunidad que lo necesita</p> <p>sobrecargar al docente con... con sus actividades</p> <p>emanadas por las jurisdicciones educativas superiores</p> <p>enmarcan en temáticas referidas a la cultura y a la comunidad</p> <p>politizándolas a las corrientes que desean integrar</p> <p>no es sano</p>

Cuadro No. 6 (continuación)

FAMILIA	UNIDAD DE ANALISIS	IDEA CLAVE
<p>Percepciones de los docentes de Educación Básica en cuanto a las actividades organizacionales fuera del horario laboral.</p>	<p>D₃ muy rigurosa y, claro la carga que nos tocaba a los maestros era fuera de lo habitual</p> <p>D₃ pero de allí a que nos sobrecarguen, ya es como que demasiada falta de respeto, es totalmente inadecuado</p> <p>D₃ se supone que deben ser en el horario laboral, pero se pretendía que todas dejáramos de hacer nuestros propios asuntos para sacar adelante estas actividades</p> <p>D₃ eran totalmente fuera del horario laboral, tanto para la planificación de los mismos como para la ejecución</p> <p>D₃ se paga desde siempre en cheque y somos los docentes quienes tenemos que quitarnos aún más tiempo para ir a un banco y hacer enormes colas porque son fechas de cobro</p>	<p>la carga a los maestros era fuera de lo habitual</p> <p>nos sobrecarguen, ya es como que demasiada falta de respeto, es totalmente inadecuado</p> <p>se supone que deben ser en el horario laboral</p> <p>pretendía que todas dejáramos de hacer nuestros propios asuntos para sacar adelante estas actividades</p> <p>totalmente fuera del horario laboral, tanto para la planificación de los mismos como para la ejecución</p> <p>somos los docentes quienes tenemos que quitarnos aún más tiempo para ir a un banco y hacer enormes colas porque son fechas de cobro</p>

Cuadro No. 6 (continuación)

Familia	UNIDAD DE ANALISIS	IDEA CLAVE
<p>Percepciones de los docentes de Educación Básica en cuanto a las actividades organizacionales fuera del horario laboral.</p>	<p>D₃ estaba consciente que no iba a tener tiempo para hacer una especialización en dinámicas de grupo</p> <p>D₃ el cuidado de mis dos hermosos hijos</p> <p>D₃ quería ingresar nuevamente al gimnasio, que por razones obvias no pude</p> <p>D₃ tampoco contaba con tiempo suficiente para atender y compartir con mi familia y vaya que lo necesitaba</p> <p>D₃ hasta discusiones con mi esposo por lo ausente que me tocaba ser</p> <p>D₃ asistir a las actividades que no correspondían a mi horario</p> <p>D₃ para corregir, planificar, elaborar las carteleras</p>	<p>no iba a tener tiempo para hacer una especialización</p> <p>el cuidado de mis dos hermosos hijos</p> <p>ingresar nuevamente al gimnasio</p> <p>atender y compartir con mi familia</p> <p>discusiones con mi esposo</p> <p>actividades que no correspondían a mi horario</p> <p>para corregir, planificar, elaborar las carteleras</p>

Cuadro No. 6 (continuación)

Familia	UNIDAD DE ANALISIS	IDEA CLAVE
Percepciones de los docentes de Educación Básica en cuanto a las actividades organizacionales fuera del horario laboral.	D₃ yo estaba en una situación familiar delicada por el exceso de responsabilidades del colegio	situación familiar delicada por el exceso de responsabilidades del colegio

Fuente: Ramos (2013)

Cuadro No. 7: Matriz de categorización

IDEA CLAVE	SUBCATEGORÍA	CATEGORÍA
Se solicitan de forma rápida	RECURRENCIA DE ACTIVIDADES	POCOS ATRIBUTOS ORGANIZACIONALES
Tres actividades o más.		
Se dan y demasiado		
demasiado frecuentes		
planifican con uno o dos meses de antelación		
por lo menos cinco o seis veces en apenas un año escolar		
Suelen ser muchísimas.		
Planificadas por ellos	DECISIONES POCO CONSULTADAS	
Se hacen programas por el Distrito		
Bien sean mandadas por el Distrito Escolar o las que el colegio asigne por su propia cuenta	RETROACTIVO SALARIAL NEGATIVO	
Bono de excelencia docente		
Bonos por períodos académicos.		
Si nos pagaran lo que deberían.		
Hacemos demasiadas actividades extras de forma gratuita.		
El bono no es suficiente para todas las tareas que debemos hacer.	DESMOTIVACIÓN DEL CLIMA LABORAL	
Muchas veces salirnos del horario que nos corresponde		
Con tantas recaudaciones de fondos no vemos suficientes mejoras		
Así lo seguirán haciendo.		
Algo de costumbre		
Saltarse las reglas		
Las horas extracátedra no se dan		
¿Quién me los paga?		
No hay SSO ni Ley Política Habitacional		
Se establecen fuera de este horario de trabajo.		
Se alargan o salimos tan tarde de unas que otras.		

Cuadro No. 7: Matriz de categorización (continuación)

IDEA CLAVE	SUBCATEGORÍA	CATEGORÍA
Trabajar para la comunidad	SENTIDO DE CORRESPONSA- BILIDAD	MANTENIMIENTO DEL CAMBIO ORGANIZACIONAL
Todos deben cumplir con la actividad		
Asistencia diaria, entrega de recaudos, participación en actividades extracátedra.	SENTIDO DE SUPERACIÓN	MANTENIMIENTO DEL CAMBIO ORGANIZACIONAL
Son muchas las actividades que tenemos bajo nuestra responsabilidad.		
Sigo asistiendo a cursos para mantenerme actualizada	SENTIDO DE SUPERACIÓN	MANTENIMIENTO DEL CAMBIO ORGANIZACIONAL
Es una característica necesaria en el docente, sobre todo con las transformaciones que... que se dan en la sociedad.		
Descuido las actividades y tareas de mis hijos.	INEFICIENCIA HACIA EL NÚCLEO FAMILIAR	PÉRDIDA DE VALORES FAMILIARES
No puedo hasta hacer actividades que me gustan.		
No puedo compartir con mi familia, mi esposo.		
Afecta mis actividades del hogar		
Ni tiempo suficiente tengo para mi familia, menos que menos para eso		
Al utilizar el tiempo que debería ser para mi familia, lo tengo que utilizar en actividades o tareas para la escuela	PROPÓSITO DE LA ACTIVIDAD	MANTENIMIENTO DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL
el que llevó más tiempo fue la “semana aniversaria”... eh, eso fue mucho tiempo		
Las actividades son de carácter social.		
Tendencias religiosas muy bellas.		
Esto es lo que más me encanta porque es muy valorado por toda la comunidad escolar		
Recogemos fondos para casi todas las necesidades del colegio.	PROPÓSITO DE LA ACTIVIDAD	MANTENIMIENTO DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL

Cuadro No. 7: Matriz de categorización (continuación)

IDEA CLAVE	SUBCATEGORÍA	CATEGORÍA
La planificación es tan fuerte que no me dio ni tiempo de poder irme a inscribir en... en el diplomado	FALTA DE TIEMPO PARA CAPACITACIÓN	POCO INCENTIVO DE FORMACIÓN PERSONAL Y PERMANENTE
No me da tiempo de ocuparme de esta maravillosa oportunidad		
Estoy trabajando prácticamente todo el día y casi todos los días		
Uno tampoco tiene que poner para entonces también evitarle gastos.		
Me han ofrecido varios cursos que me hubiese encantado ir, pero no he podido		
Una vez me inscribí en uno y lo perdí porque coincidió con la fecha de la celebración del día de las madres que fue un domingo.		
A mi edad no tengo expectativas de estudios superiores.	DESMOTIVACIÓN PERSONAL	
Se necesitan más tiempo de lo que en realidad.		
No tengo tiempo suficiente.		
A quien reclaman lo botan		
Mejor quedarse callado		
Más allá del dinero lo que más pesa es el cansancio.		
No conozco las leyes con detalle		

Cuadro No. 7: Matriz de categorización (continuación)

IDEA CLAVE	SUBCATEGORÍA	CATEGORÍA
Uso obligatorio.	Imposición Laboral	MOTIVACIÓN POR PODER
Estás de acuerdo o no.		
Me siento coartada.		
Incomoda al trabajo educativo.		
Cumplir con las finalidades que ellos pretenden		
La institución da los parámetros		
Va dentro de la planificación		
Como te dije, la institución sólo las plantea.		
Hay que trabajar más que cualquiera		
Nos sobrecargan, ya es como que demasiada falta de respeto, es totalmente inadecuado		
Emanadas por las jurisdicciones educativas superiores	Supervisión negativa	
Nos van a suspender		
Meten miedo		
Poner de nuestro dinero.	Atropellamiento	
Eso no es considerado en mi trabajo		
No hay contrato.		
El contrato es verbal.		
Es un contrato como de suposición		
Nos hacen creer que si las pagan.		

Cuadro No. 7: Matriz de categorización (continuación)

IDEA CLAVE	SUBCATEGORÍA	CATEGORÍA
Las que lo hicieron, se quedaron sin trabajo	Inconformismo Laboral	MOTIVACIÓN POR PODER
Nadie se atreve a decir nada.		
De repente se dice entre pasillos.		
Uno aguanta muchas cosas.		
Nos acostumbramos a dejar que nos pisoteen nuestros derechos		
Da como miedo de perder el trabajo que uno tiene.		
Uno se acostumbró a seguir así y ya.		
Las que trabajamos sabemos cuáles son las reglas		
Sé que no es el deber ser.		
Por si fuera poco, limpiamos cuando se terminan.		
Hay muchas cosas del colegio que no me gustan		
Uno es quien hace todo.		
Situación familiar delicada por el exceso de responsabilidades del colegio		

Cuadro No. 7: Matriz de categorización (continuación)

IDEA CLAVE	SUBCATEGORÍA	CATEGORÍA	
Piden muchas actividades fuera del horario laboral	<p>Exceso en Tiempo de Dedicación</p>	<p>INSATISFACCIÓN LABORAL</p>	
Pretendían que todas dejáramos de hacer nuestros propios asuntos para sacar adelante estas actividades			
Totalmente fuera del horario laboral, tanto para la planificación de los mismos como para la ejecución			
Debo ocupar gran parte de ese tiempo en asuntos de la escuela.			
Hacemos más que otras escuelas.			
No es nada.			
No me parece.			
Tenemos que trabajar muchísimo			
Debemos hacer muchísimas actividades especiales			
Nos quita mucho tiempo.			
Se nos hace cuesta arriba.			
Planificamos, decoramos, promovemos, ejecutamos			
Uno también se acostumbra a cumplir con los deberes.			
Tienes problemas con el espacio			<p>Condiciones de infraestructura Inadecuadas</p>
No hay las condiciones adecuadas.			
Uno tiene que ingeniárselas.			
No hay las condiciones adecuadas.			
Empiezan a compararlo a uno con sus compañeras.	<p>Competitividad Negativa</p>	<p>MANIFESTACIÓN CONDUCTUAL</p>	
Crean un tipo de competencia entre las maestras que no es sana.			
Se empieza a crear una rivalidad entre las mismas maestras.			

Cuadro No. 7: Matriz de categorización (continuación)

IDEA CLAVE	SUBCATEGORÍA	CATEGORÍA
el cuidado de mis dos hermosos hijos ingresar nuevamente al gimnasio discusiones con mi esposo atender y compartir con mi familia Situación familiar delicada por el exceso de responsabilidades del colegio.	Incumplimiento de Responsabilidades Familiares	MANIFESTACIÓN CONDUCTUAL
Buenas Maestras Buenas amigas Docentes en todo su esplendor Me gusta hacer lo que hago. El ambiente y la relación con mis compañeras, con las coordinadoras es muy buena. Laboro hace 17 años, casi nada. me siento bien en mi colegio	Buenas Interrelaciones entre Docentes	SATISFACCIÓN INTERPERSONAL

Fuente: Ramos (2013)

Cuadro No. 8: Triangulación de fuentes

Categoría	Subcategoría	Informantes Sujetos	Autores o pensamiento Ajeno	Investigadora	Nueva Perspectiva
<p>POCOS ATRIBUTOS ORGANIZA- CIONALES</p>	<p>Recurrencia de Actividades extra- laborales</p>	<p>Frecuencia a la que son sometidos los informantes claves en el desarrollo de actividades fuera del horario laboral</p>	<p>El trabajo en exceso o sobrecarga de trabajo, también llamado trabajo expandido, puede ser entendido como la situación en que el trabajador aumenta por voluntad propia o por determinación del empleador la carga horaria, trabajando horas más allá de lo habitual Rotenberg (2008)</p>	<p>El exceso de trabajo significa la expansión de la carga horaria de trabajo siendo estos, elementos que pueden favorecer los agravios a la salud psíquica/mental en los trabajadores.</p>	<p>El exceso de trabajo es considerado como aquel realizado de tal modo que va más allá de la posibilidad de recuperación del individuo.</p>
	<p>Decisiones poco Consultivas</p>	<p>Insatisfacción que perciben los informantes claves al no ser tomados en cuenta en la distribución de su tiempo laboral.</p>	<p>La toma de decisiones es un proceso sistemático y racional a través del cual se selecciona una alternativa de entre varias, siendo la seleccionada la optimizadora (la mejor para un propósito). Chiavenato (1999)</p>	<p>La toma de decisiones es un factor que involucra la satisfacción de todos los individuos involucrados</p>	<p>Tomar una buena decisión consiste en trazar el objetivo que se quiere conseguir, reuniendo toda la información necesaria y teniendo en cuenta las preferencias de quien tiene que tomar dicha decisión</p>

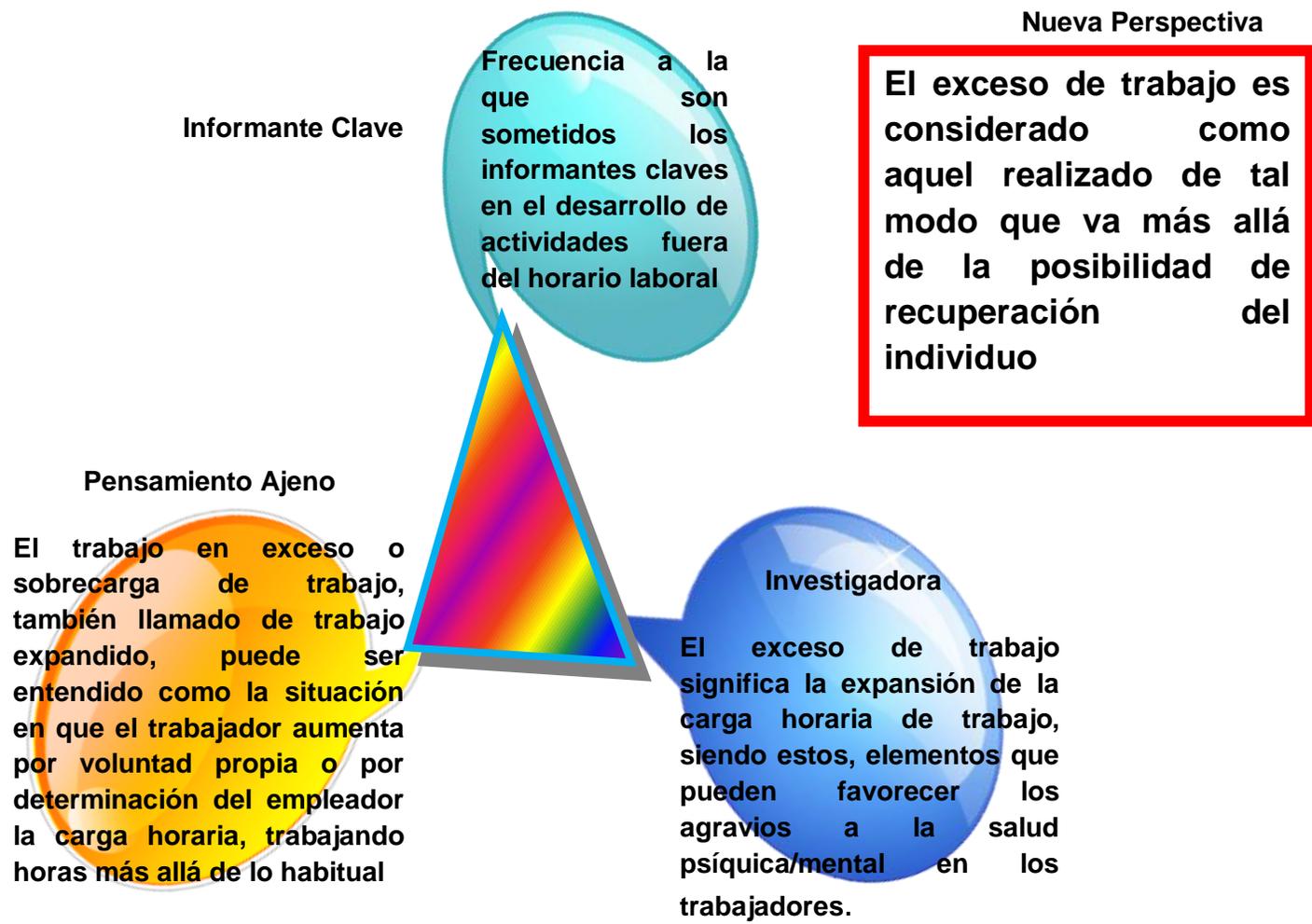


Gráfico No. 3. Categoría: Pocos Atributos Organizacionales. Subcategoría: Recurrencia De Actividades Extralaborales. Fuente: Ramos (2013)

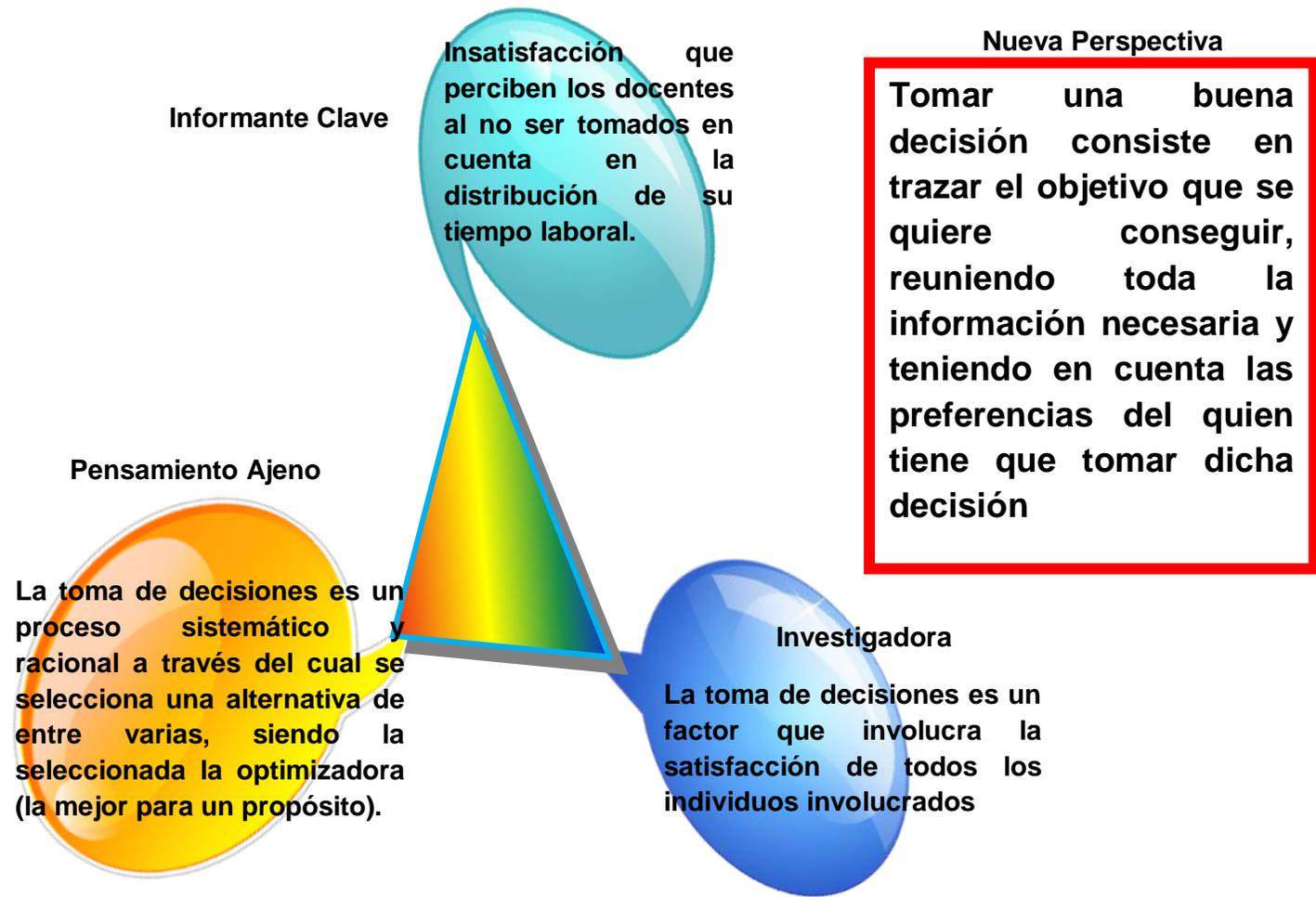


Gráfico No. 4. Categoría: Pocos Atributos Organizacionales. Subcategoría: Decisiones poco Consultadas. Fuente: Ramos (2013)

Cuadro No. 8: Triangulación de fuentes (Continuación)

Categoría	Subcategoría	Informantes Sujetos	Autores o pensamiento Ajeno	Investigadora	Nueva Perspectiva
POCOS ATRIBUTOS ORGANIZA- CIONALES	Retroactivo Salarial Negativo	Percepción negativa que perciben los entrevistados como reconocimiento por actividades realizadas fuera de su jornada laboral	Grado de malestar que manifiesta el trabajador frente al reconocimiento de su actividad realizada fuera de su horario laboral. Carretero (2007)	Respuesta negativa del trabajador frente al reconocimiento de su labor realizada	Resultante negativa de tipo afectivo del trabajador como consecuencia final de la interacción dinámica entre sus necesidades y la institución laboral
	Desmotivación del Clima Laboral	Influencia negativa que ejerce la organización sobre el comportamiento de los trabajadores	Conjunto de percepciones negativas que el individuo tiene de la organización, reflejo de la interacción entre ambos. Seisdedos (2007)	Sentimientos adversos que deterioran la eficiencia y eficacia de la labor realizada por los empleados dentro de una organización	Conjunto de cualidades, atributos o propiedades negativas de un ambiente de trabajo concreto que son percibidas, sentidas o experimentadas por las personas que componen la organización empresarial y que influyen sobre su conducta.



Gráfico No. 5. Categoría: Pocos Atributos Organizacionales. Subcategoría: Retroactivo Salarial Negativo. Fuente: Ramos (2013)

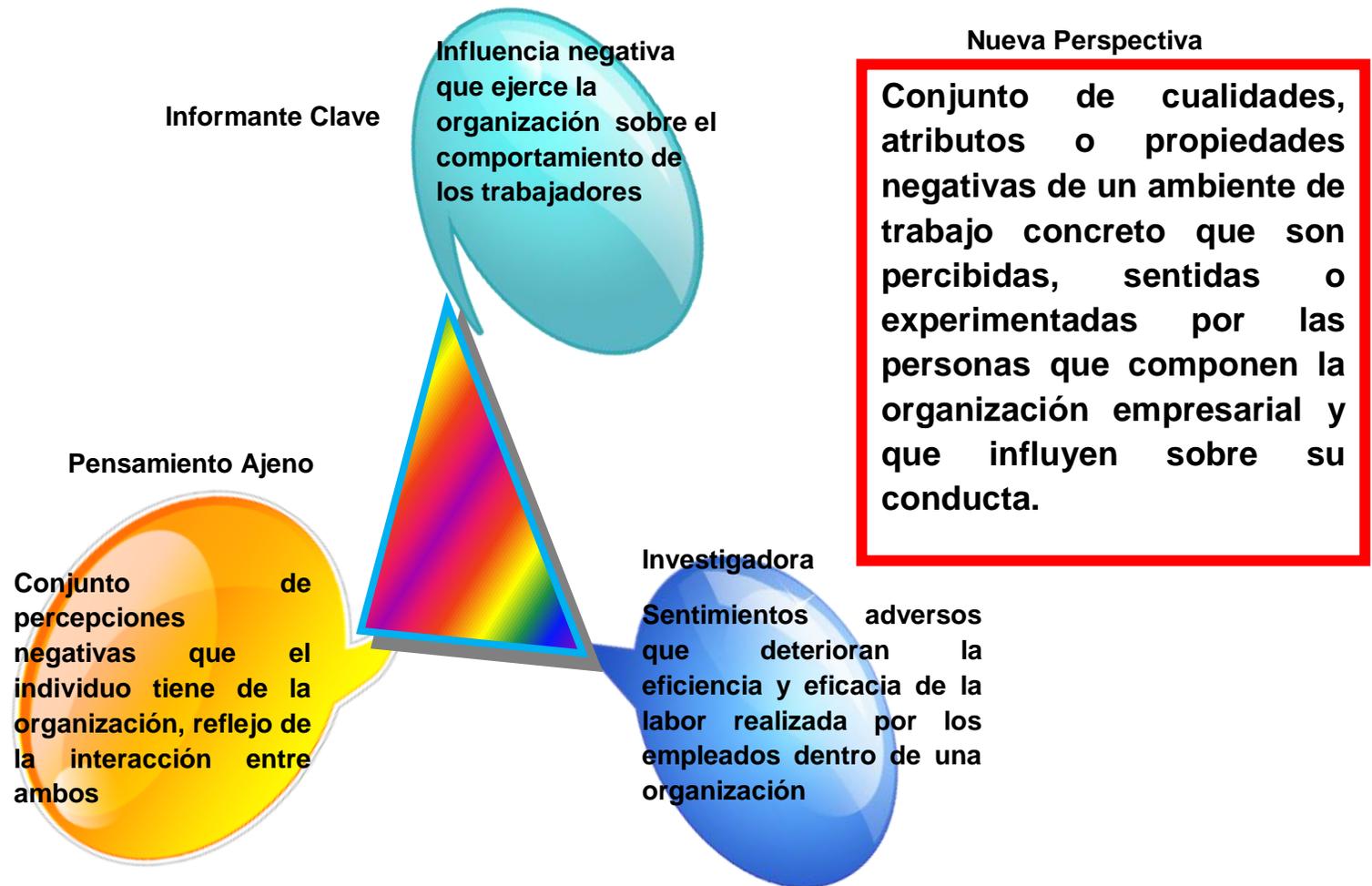


Gráfico No. 6. Categoría: Pocos Atributos Organizacionales. Subcategoría: Desmotivación del Clima Laboral. Fuente: Ramos (2013)

Cuadro No. 8: Triangulación de fuentes (Continuación)

Categoría	Subcategoría	Informantes Sujetos	Autores o pensamiento Ajeno	Investigadora	Nueva Perspectiva
MANTENIMIENTO DEL CAMBIO ORGANIZACIONAL	Sentido de Corresponsabilidad	La corresponsabilidad vista desde los informantes es todo lo que se tiene y se hace que le afecta a los demás y viceversa.	Es el compartir de una responsabilidad, situación, infraestructura o actuación determinada entre varias personas.	Las personas corresponsables poseen los mismos deberes y derechos en su capacidad de responder por sus actuaciones en las situaciones o infraestructuras que están a su cargo	Proceso de lograr el desarrollo humano de manera incluyente, conectiva, equitativa, prudente y segura entre los miembros de una organización
	Sentido de Superación	Noción que sostienen los informantes acerca de extender sus capacidades en todos sus contextos dirigidos a elevar su calidad de vida.	La superación personal es un proceso de cambio a través del cual una persona trata de adquirir una serie de cualidades que aumentarán la calidad de su vida. Haas (2005).	Precepto que involucra el cambio de percepción de vida que conduce al establecimiento en la adquisición de nuevos logros personales.	El camino de la superación personal implica tener la intención de adoptar nuevas formas de pensamiento.

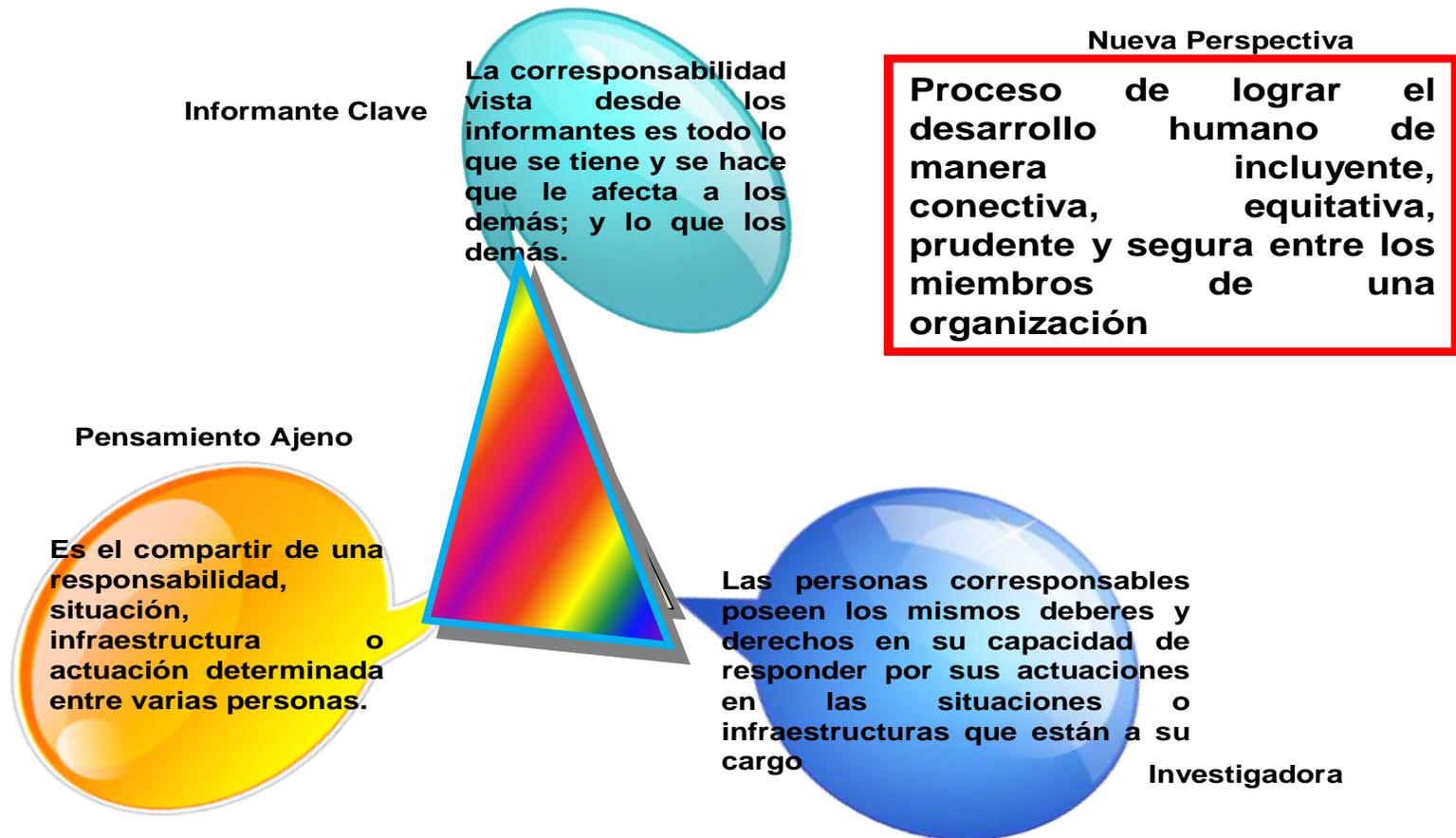


Gráfico No. 7. Categoría: Mantenimiento del cambio organizacional. Subcategoría: Sentido de corresponsabilidad Fuente: Ramos (2013)

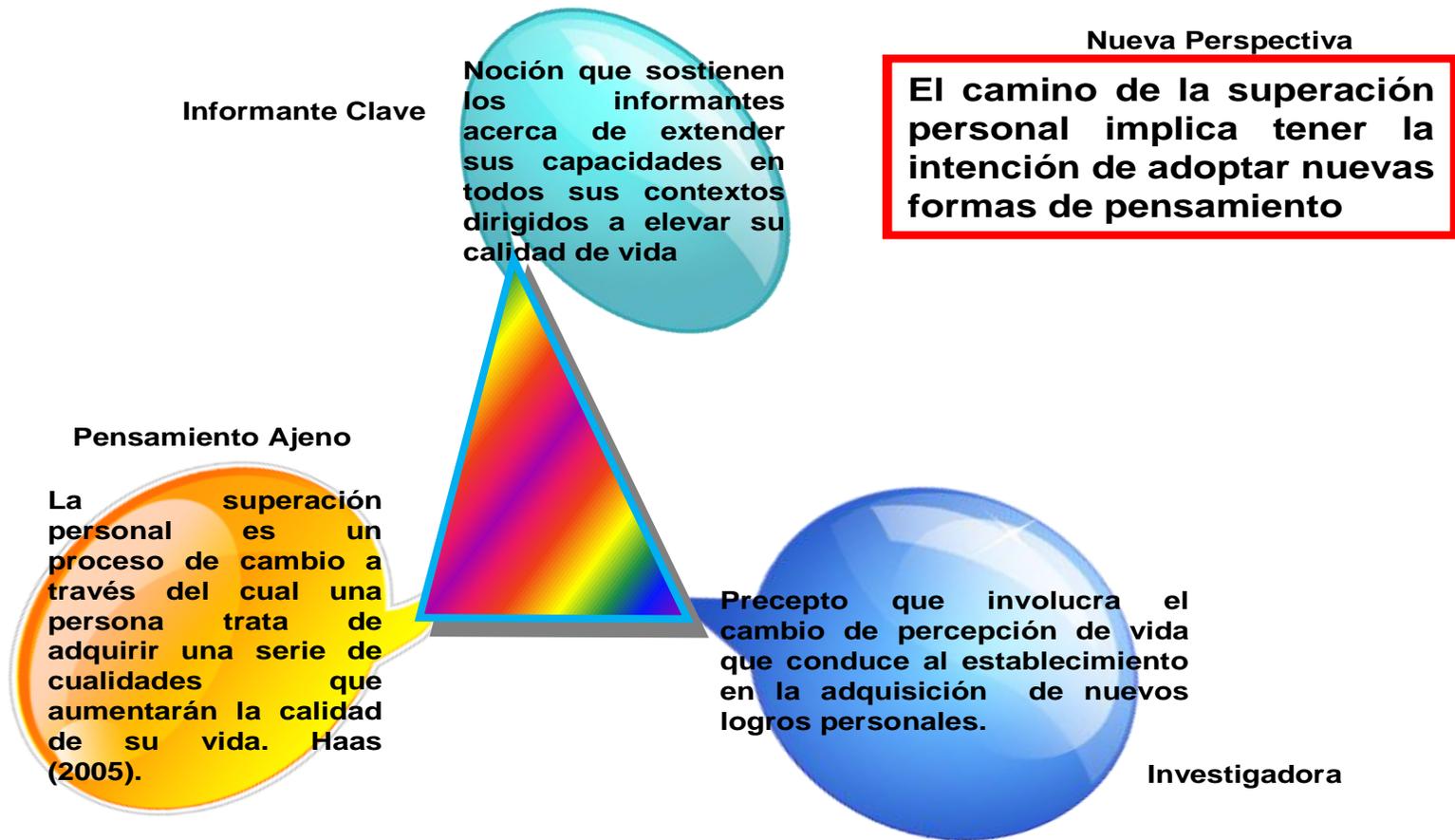


Gráfico No. 8. Categoría: Mantenimiento del cambio organizacional. Subcategoría: Sentido de superación Fuente: Ramos (2013)

Cuadro No. 8: Triangulación de fuentes (Continuación)

Categoría	Subcategoría	Informantes Sujetos	Autores o pensamiento Ajeno	Investigadora	Nueva Perspectiva
<p>PÉRDIDA DE VALORES FAMILIARES</p>	<p>INEFICIENCIA HACIA EL NÚCLEO FAMILIAR</p>	<p>Alteración de las relaciones entre los miembros de la casa en donde los valores, afectos, actitudes y modos de ser de quienes la conforman se ven alterados por factores externos.</p>	<p>Inexistencia de condiciones de convivencia en el ambiente familiar en donde se aprecian la perturbación del conjunto de relaciones que se establecen entre los miembros de la familia que comparten el mismo espacio. Lahoz (2010)</p>	<p>Una de las causas fundamentales de la crisis familiar es la que se deriva de la condición de desigualdad de todos aquellos factores que permiten consolidar y estrechar las relaciones de quienes la conforman.</p>	<p>Las aportaciones de todos los que forman la familia y especialmente de los padres y de todos los que integran la familia crean el ambiente y pueden modificarlo, pero a su vez, debe tener la capacidad de modificar las conductas erróneas y potenciar al máximo aquellas que se consideran correctas.</p>

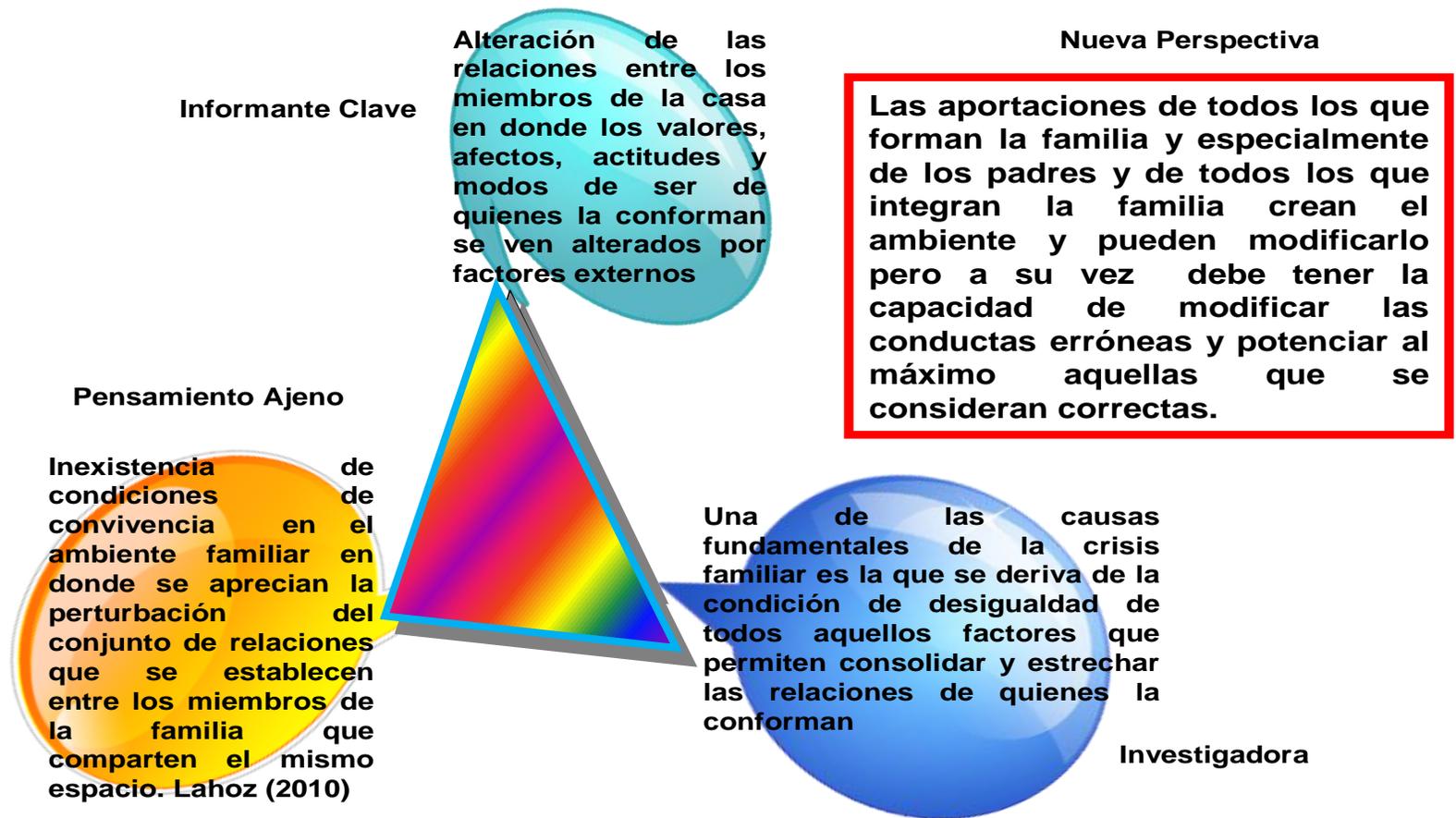


Gráfico No. 9. Categoría: Pérdida de valores familiares. Subcategoría: Ineficiencia hacia el núcleo familiar
Fuente: Ramos (2013)

Cuadro No. 8: Triangulación de fuentes (Continuación)

Categoría	Subcategoría	Informantes Sujetos	Autores o pensamiento Ajeno	Investigadora	Nueva Perspectiva
<p>MANTENIMIENTO DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL</p>	<p>Propósito de la actividad</p>	<p>Mantenimiento de costumbres y tradiciones que denotan algunos comportamientos compartidos y que en cierta manera representan un sistema de creencias.</p>	<p>La cultura como la forma acostumbrada o tradicional de pensar y hacer las cosas, compartida en mayor o menor medida por los miembros de la organización, y que todos los miembros entrantes tienen que aprender y aceptar para ser aceptados como servidores de la empresa. García y Flores (1999).</p>	<p>Es un conjunto integrado de pautas de comportamiento que comprometen la manera de relacionarse y la manera de hacer las cosas. Que es propio en un grupo social, que se aprende dentro del grupo y se transmite a las generaciones futuras.</p>	<p>Conjunto de supuestos compartidos e implícitos que se dan por sentados, en un grupo, el cual determina la manera en que el grupo percibe sus diversos entornos, piensa respecto de ellos y reacciona a ellos mismos.</p>

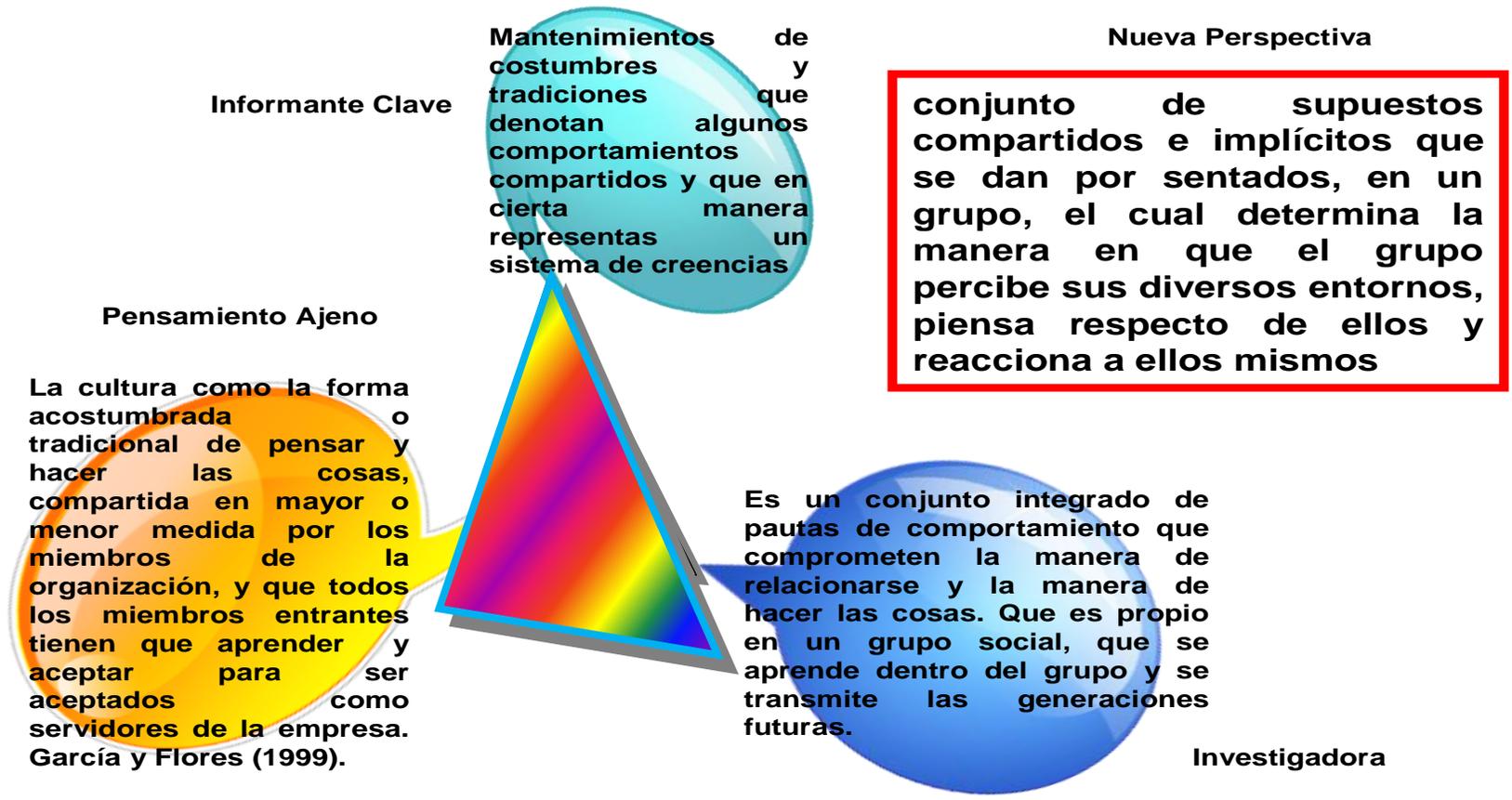


Gráfico No. 10. Categoría: Mantenimiento de la cultura organizacional. Subcategoría: Propósito de la actividad. Fuente: Ramos (2013)

Cuadro No. 8: Triangulación de fuentes (Continuación)

Categoría	Subcategoría	Informantes Sujetos	Autores o pensamiento Ajeno	Investigadora	Nueva Perspectiva
POCO INCENTIVO DE FORMACION PERSONAL Y PERMANENTE	Falta de Tiempo para Capacitación	Situaciones que alteran o sirven como alternativa para justificar el deseo de superación personal entre los informantes claves	Falta de espacio y tiempo para el desarrollo del ser humano que responda a las necesidades, que busca mejorar la actitud, conocimiento, habilidades o conductas de su persona. Robbins (1999).	Factor que interfiere en la superación y provoca la obsolescencia de los conocimientos a nivel personal.	La capacitación tiene dentro de sus fines proporcionar las capacidades humanas requeridas por la sociedad y desarrollar habilidades y aptitudes del individuo para ser lo más satisfactorio a sí mismo y a la colectividad en que se desenvuelve

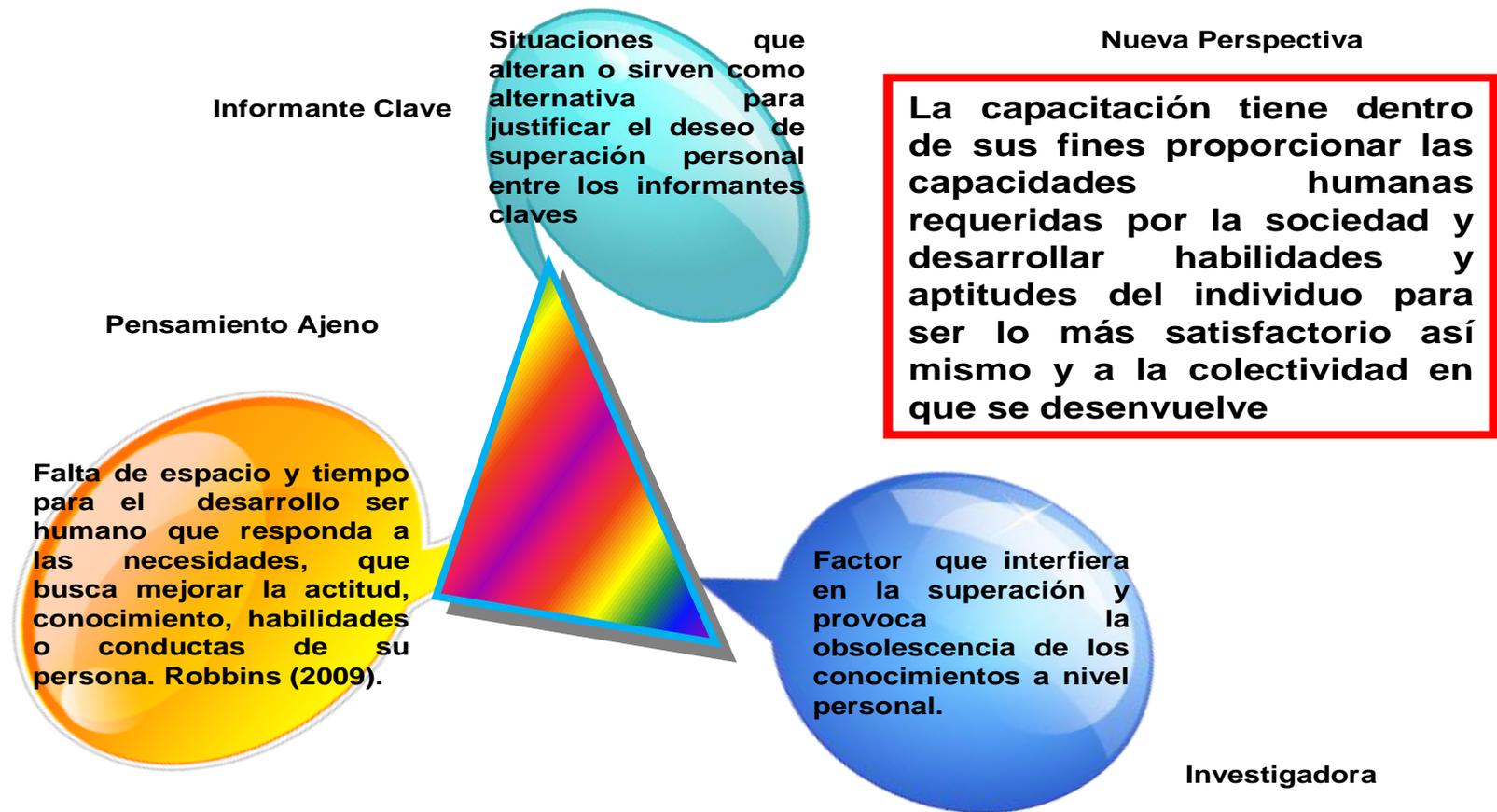


Gráfico No. 11. Categoría: Poco incentivo de formación personal y permanente. Subcategoría: Falta de tiempo para capacitación. Fuente: Ramos (2013)

Cuadro No. 8: Triangulación de fuentes (Continuación)

Categoría	Subcategoría	Informantes Sujetos	Autores o pensamiento Ajeno	Investigadora	Nueva Perspectiva
<p style="text-align: center;">POCO INCENTIVO DE FORMACIÓN PERSONAL Y PERMANENTE</p>	<p style="text-align: center;">Desmotivación Personal</p>	<p>Los aspectos inmersos para que el cambio se lleve a cabo deben identificarse previamente: El problema, su situación actual, las fuerzas positivas y negativas que inciden para trazar posteriormente una meta y establecer estrategias para lograr.</p>	<p>Actitud del trabajador frente a su propio mundo, basada en las creencias y valores que desarrolla de su propio trabajo. Las actitudes son determinadas conjuntamente por las características actuales de su cargo así como por las percepciones que tiene el trabajador de lo que deberían ser. Márquez (2001)</p>	<p>Conjunto de propiedades medibles de un ambiente de trabajo, según la percepción de quienes trabajan en él</p>	<p>La desmotivación personal puede verse como una actitud general o puede aplicarse específicamente a una parte del trabajo del individuo y, que generalmente se adquiere con el transcurso del tiempo, en la medida en que el empleado obtiene mayor información acerca de sus expectativas dentro del entorno laboral</p>

Fuente: Ramos (2013)

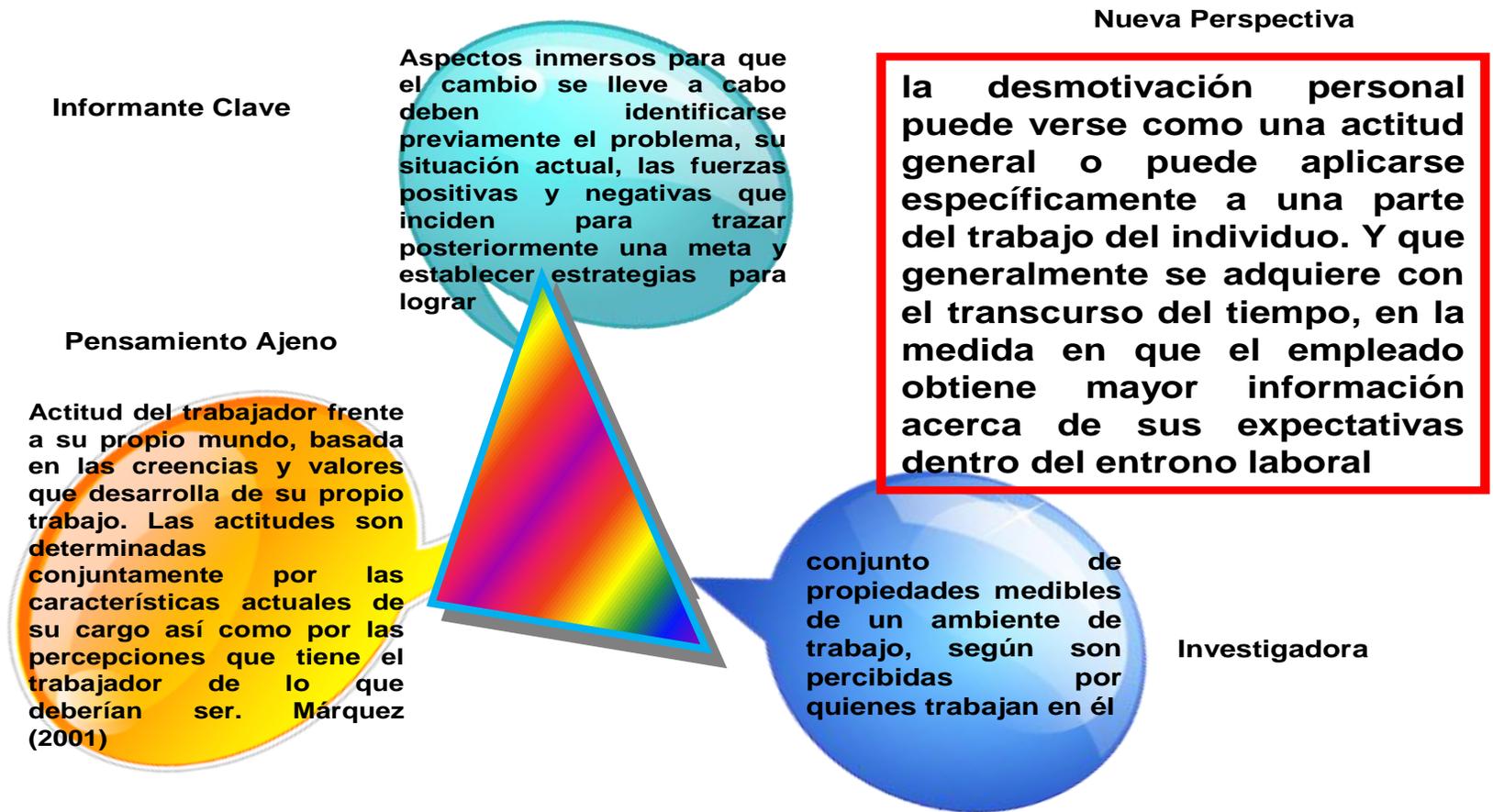


Gráfico No. 12. Categoría: Poco incentivo de formación personal y permanente. Subcategoría: Desmotivación personal. Fuente: Ramos (2013)

Cuadro No. 8: Triangulación de fuentes (Continuación)

Categoría	Subcategoría	Informantes Sujetos	Autores o pensamiento Ajeno	Investigadora	Nueva Perspectiva
<p>MOTIVACIÓN POR PODER</p>	<p>Imposición Laboral</p>	<p>Percepción autoritaria percibida por las personas en el que simplemente deben acatar órdenes y cumplirlas sin derecho a opinión, sin derecho a solicitud de explicaciones o aclaratorias, y sin poder dar sugerencias, hacer observaciones, o solicitar algún cambio a las medidas ya propuestas.</p>	<p>Actitud negativa que el trabajador percibe de la cadena de mando para la realización de sus funciones. Robbins (1998)</p>	<p>Grado de malestar que evidencia el trabajador frente al abordaje de sus actividades</p>	<p>consiste en la comunicación hostil y sin ética, dirigida de manera sistemática por uno o varios individuos contra otros, que es así arrastrado a una posición de indefensión y desvalimiento, y activamente mantenido en ella</p>
	<p>Supervisión Negativa</p>	<p>Cumplimiento de las funciones inherentes al cargo como medida de presión por parte de sus superiores</p>	<p>Sobrexigencias. que provienen de los reiterados y acelerados cambios estructurales del sistema educativo Esteve (2001)</p>	<p>Cumplimiento de las funciones que se derivan por factores de presión derivadas de un liderazgo autoritarista</p>	<p>El trabajo que se realiza bajo condiciones adversas de tiempo, sobrecarga de tareas, o por presión laboral y que demanda mantener la eficiencia y no cometer más errores de lo habitual</p>

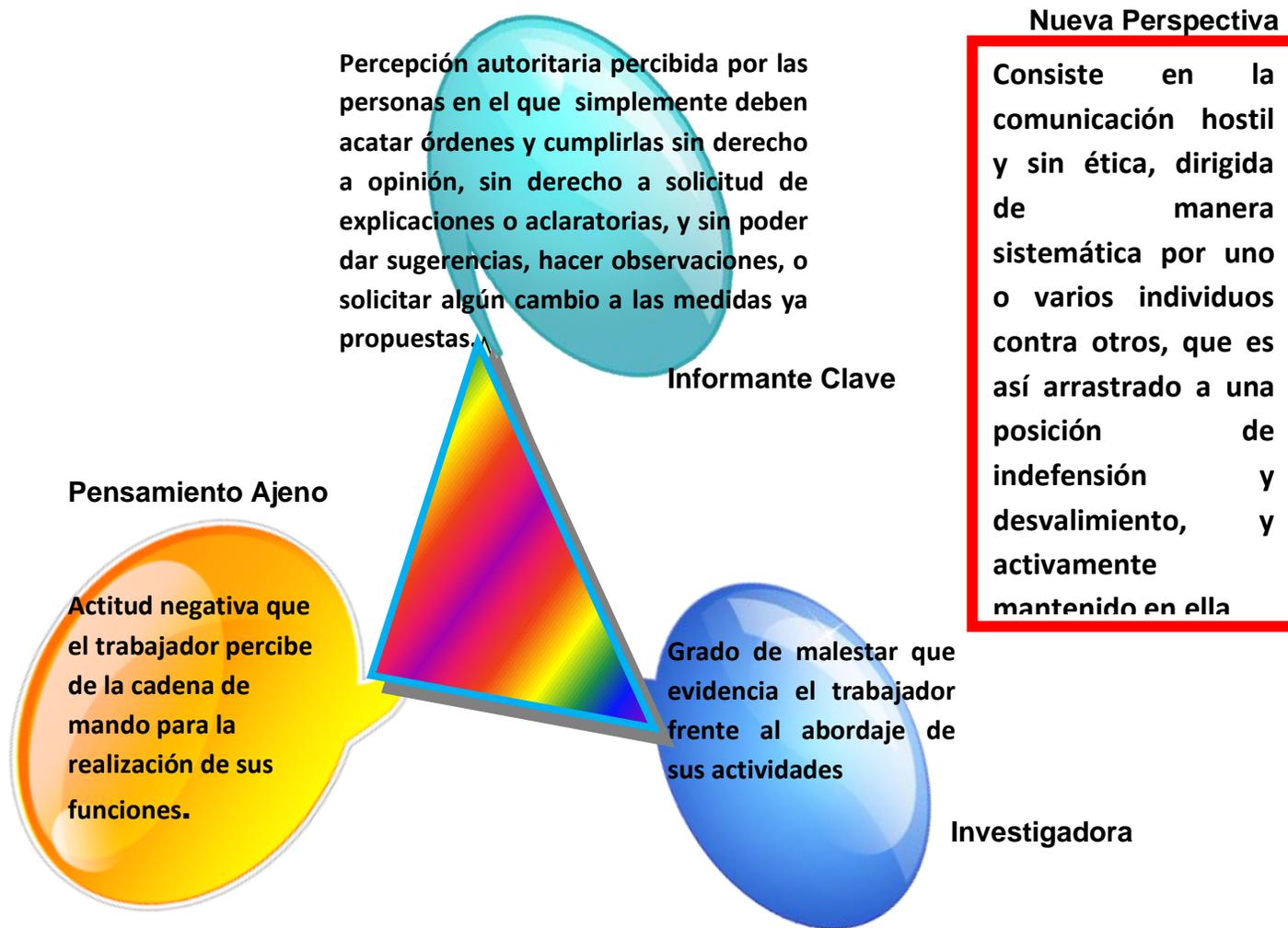


Gráfico No. 13. Categoría: Motivación Por Poder. Subcategoría: Imposición Laboral

Fuente: Ramos (2013)

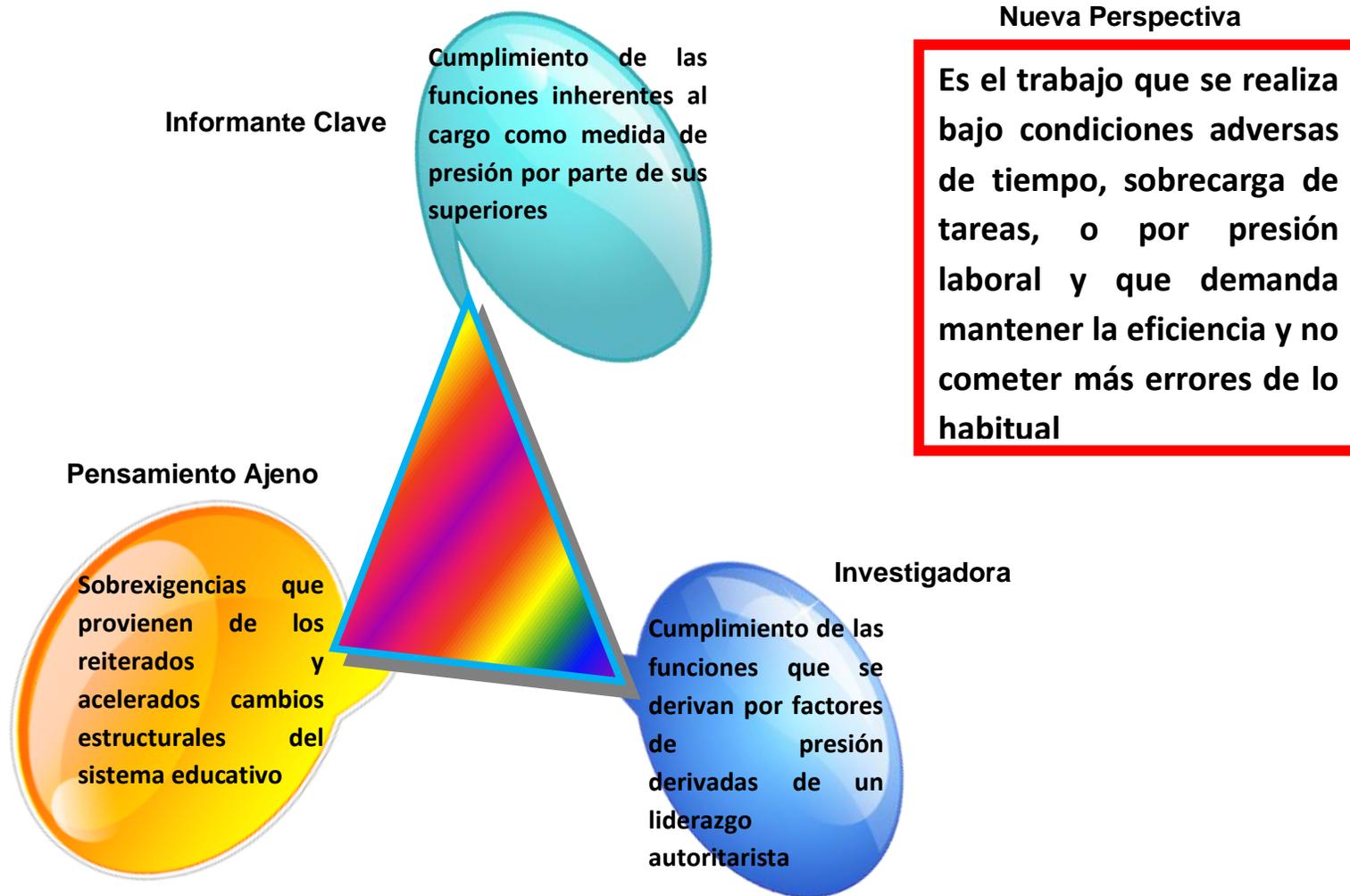


Gráfico No. 14. Categoría: Motivación Por Poder. Subcategoría: Supervisión Negativa

Fuente: Ramos (2013)

Cuadro No. 8: Triangulación de fuentes (Continuación)

Categoría	Subcategoría	Informantes Sujetos	Autores o pensamiento Ajeno	Investigadora	Nueva Perspectiva
<p>MOTIVACIÓN POR PODER</p>	<p>Atropellamiento</p>	<p>Obligación que perciben los informantes para ejercicio de sus funciones laborales</p>	<p>Falta de rectitud o defecto moral en las acciones y falsedad o engaño en lo que se escribe o se propone. Hernández (2009)</p>	<p>llegibilidad no ajustada a los principios esenciales del Derecho del Trabajo. Reflejados por el campo de arbitrio o poder de la parte empresarial.</p>	<p>Insatisfacción que condiciona la actitud del individuo en su trabajo debido a factores organizativos y funcionales dentro de la organización</p>
	<p>Inconformismo Laboral</p>	<p>Causas, razones y estímulos que impulsan al individuo a percibir desmerito por las actividades desarrolladas</p>	<p>Grado de malestar que experimenta un trabajador como producto de su actividad. Márquez (2001)</p>	<p>Discrepancias percibidas por el individuo entre lo que él cree debe darle el trabajo y lo que realmente obtiene como producto o gratificación</p>	<p>Conjunto de condiciones o de circunstancias adversas que rodean a una persona en su entorno laboral que influye de manera directa en el grado de satisfacción y motivación de los/las trabajadores/as y, por tanto, en la productividad de la organización.</p>



Gráfico No. 15. Categoría: Motivación Por Poder. Subcategoría: Atropellamiento

Fuente: Ramos (2013)

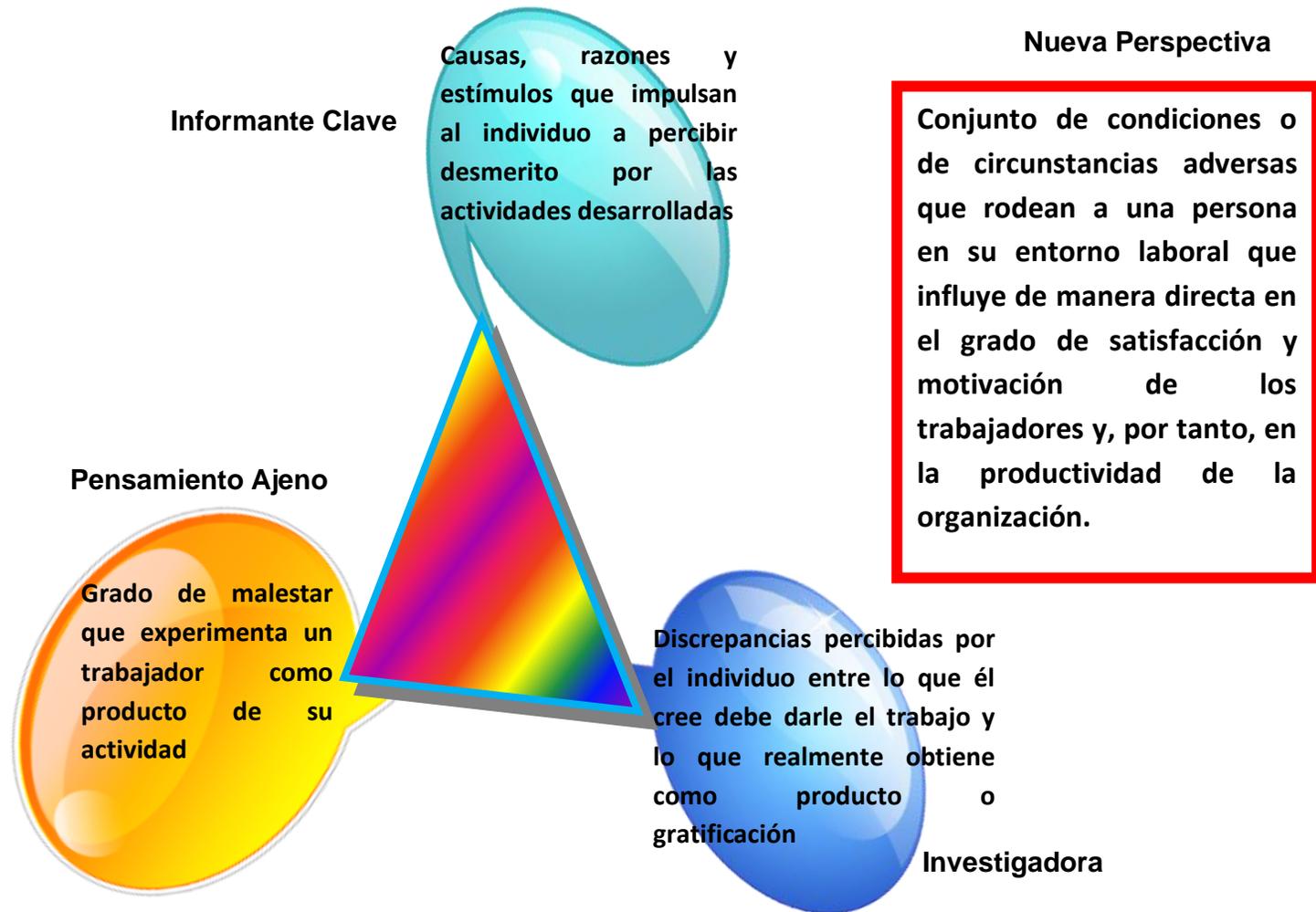


Gráfico No. 16. Categoría: Motivación Por Poder. Subcategoría: Inconformismo Laboral

Fuente: Ramos (2013)

Cuadro No. 8: Triangulación de fuentes (Continuación)

Categoría	Subcategoría	Informantes Sujetos	Autores o pensamiento Ajeno	Investigadora	Nueva Perspectiva
INSATISFACCIÓN LABORAL	Exceso en Tiempo de Dedicación	Exposición de un gran número de acciones dentro del entorno laboral que superan el tiempo de dedicación al horario laboral	Aspectos de la concepción, organización y gestión de trabajo, así como de su contexto social y ambiental que tienen la potencialidad de causar daños físicos, psíquicos o sociales a los trabajadores. Cox, griffiths y Randall (2003)	Alto contenido de actividades en el trabajo que aparecen cuando las exigencias del entorno laboral superan la capacidad de las personas para hacerles frente o mantenerlas bajo control	Se trata de una excesiva actividades que atentan la salud, la seguridad y la vida del trabajador. Las jornadas excesivas de labor producen fatiga, aumentan la frecuencia de los accidentes del trabajo quebrantan el vigor del organismo, exponiéndose a dolencias y enfermedades.

Fuente: Ramos (2013)

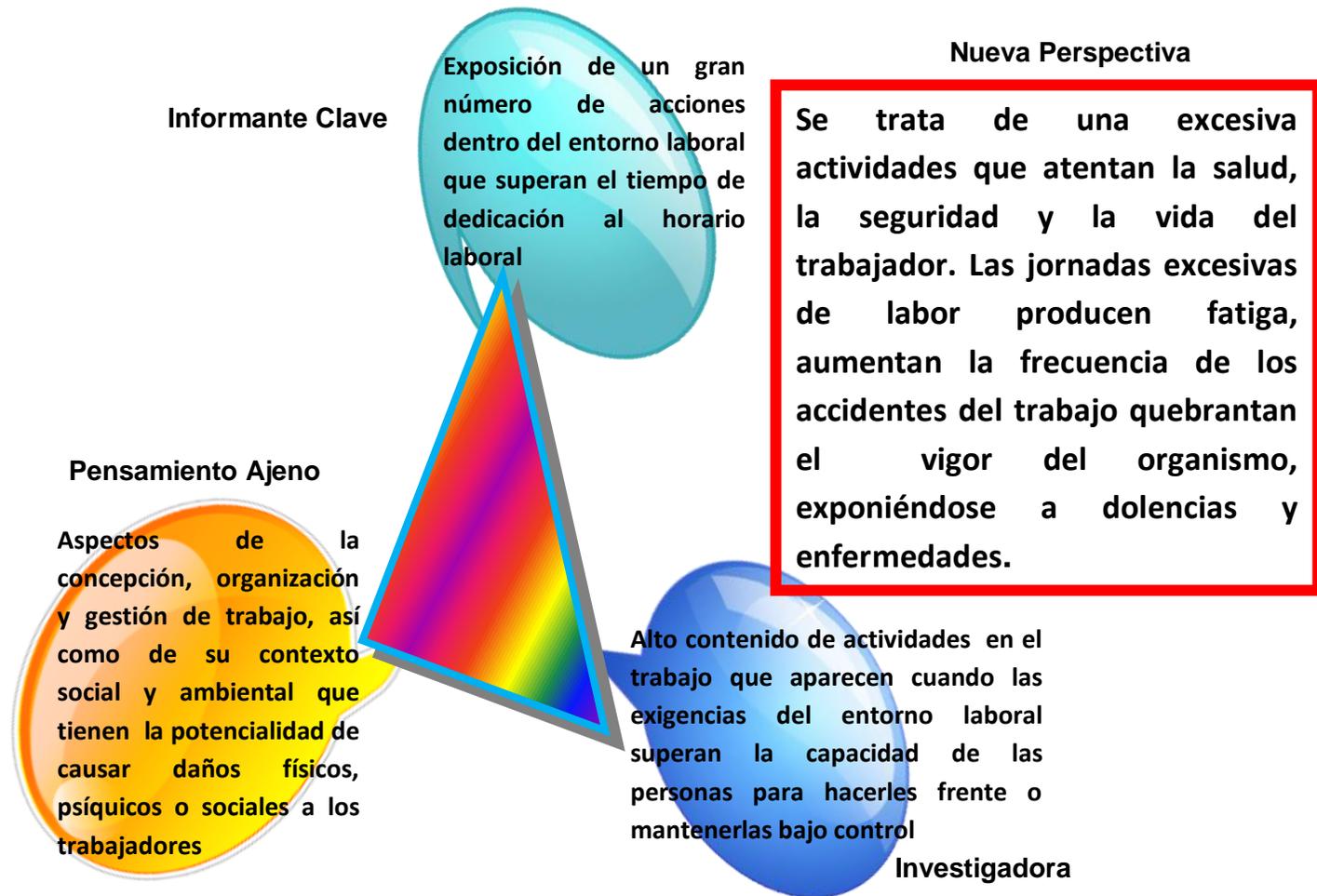


Gráfico No. 17. Categoría: Insatisfacción Laboral. Subcategoría: Exceso de tiempo de dedicación Fuente: Ramos (2013)

Cuadro No. 8: Triangulación de fuentes (Continuación)

Categoría	Subcategoría	Informantes Sujetos	Autores o pensamiento Ajeno	Investigadora	Nueva Perspectiva
INSATISFACCIÓN LABORAL	Condiciones de infraestructura Inadecuadas	Representan la mala forma en que se ordenan los elementos en el lugar de trabajo sin el objetivo de ajustar el medio a las necesidades individuales de cada persona dentro de su área laboral.	consiste en un conjunto inestable de condiciones dentro de la organización estructurado en torno a la interacción persona - ambiente laboral	La adecuación del espacio laboral debe contemplar aspectos en función de las características particulares del puesto de trabajo y, en su caso, a las del trabajador	El enfoque ambiental comprende la organización y su entorno, los puestos de trabajo, las medidas de acondicionamiento ambiental, Su cumplimiento permite lograr niveles de operatividad más altos y una mayor calidad de vida entre los miembros de cualquier organización. socialmente productiva.

Fuente: Ramos (2013)



Gráfico No. 18. Categoría: Insatisfacción Laboral. Subcategoría: Condiciones de infraestructura Inadecuadas Fuente: Ramos (2013)

Cuadro No. 8: Triangulación de fuentes (Continuación)

Categoría	Subcategoría	Informantes Sujetos	Autores o pensamiento Ajeno	Investigadora	Nueva Perspectiva
MANIFESTACIÓN CONDUCTUAL	Competitividad Negativa	Desmérito por las labores, acciones y ejecuciones que percibe el personal desde una perspectiva interpersonal-grupal y organizacional - social en contextos relacionados con el trabajo.	Abarca las aptitudes, conocimientos y calificaciones en el cumplimiento de las tareas de un empleo determinado. Tienen una fuerte determinación social que se expresa mediante una especie de "juicio social" que establece el prestigio o valoración social que se atribuye a cada faena realizada, así como sus requerimientos. Guerrero (2004)	Estado de emotividad negativa o de frustración que se produce por la dedicación a una causa, forma de vida o de relación desgastando, a largo plazo, la estructura física y emocional.	Evaluación negativa del conjunto de conocimientos, habilidades, actitudes y aptitudes evidenciados para lograr un determinado resultado en el ambiente de trabajo.

Fuente: Ramos (2013)

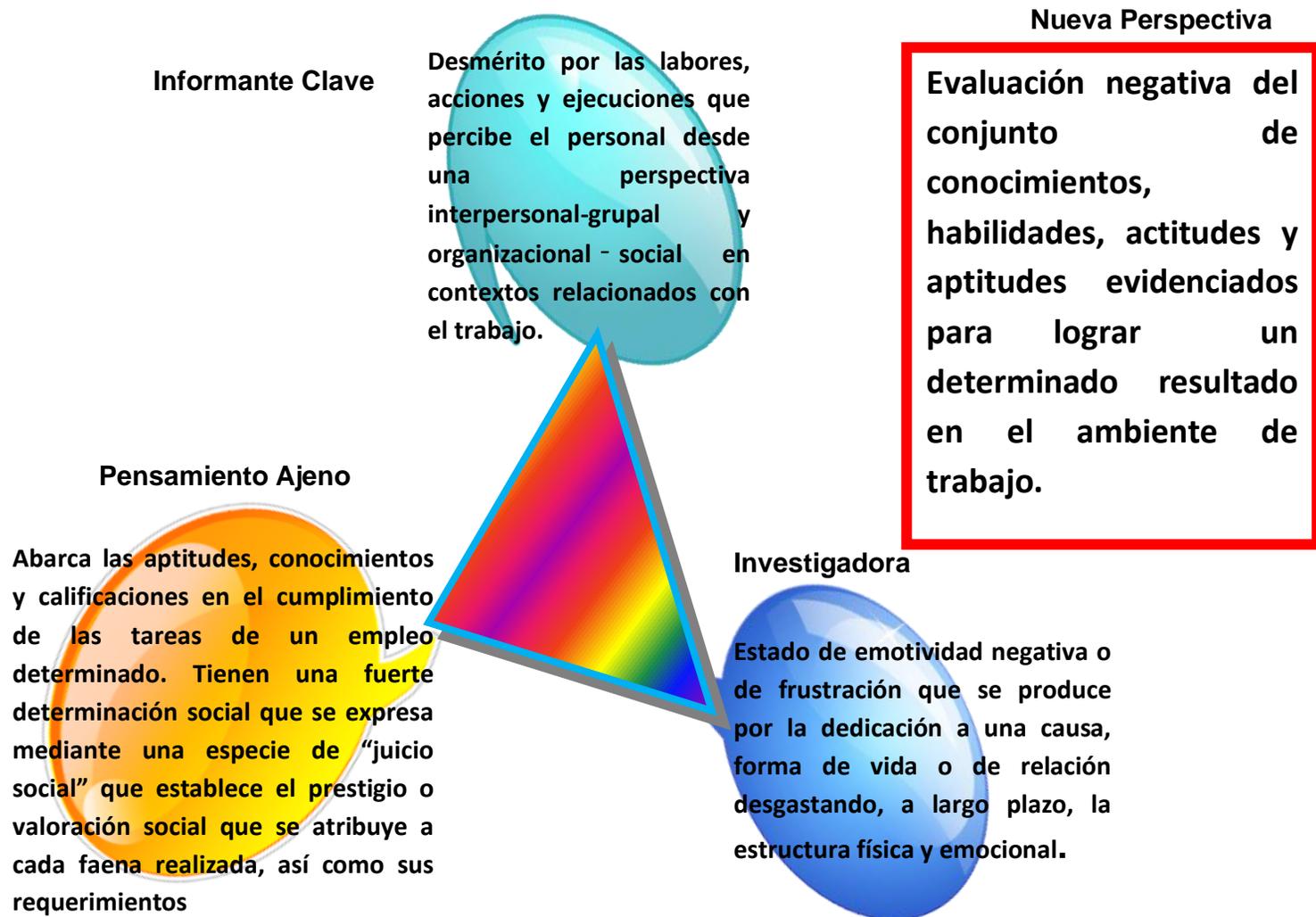


Gráfico No. 19. Categoría: Manifestación Conductual. Subcategoría: Competitividad Negativa Fuente: Ramos (2013)

Cuadro No. 8: Triangulación de fuentes (Continuación)

Categoría	Subcategoría	Informantes Sujetos	Autores o pensamiento Ajeno	Investigadora	Nueva Perspectiva
MANIFESTACIÓN CONDUCTUAL	Incumplimiento de Responsabilidades Familiares	Procesos psicosociales implicados en la interacción de la persona empleada con su entorno personal	Está referido a las percepciones del personal, con respecto al ambiente interno global de la organización donde desempeña las funciones y que sirven de fuerza fundamental para influir en todos los ámbitos del hombre. Hodgeths y Altman (2007)	Condiciones de tipo laboral presentes en el ámbito laboral que afectan el bienestar del entorno del trabajador en lo social y psicológico	Manifestaciones que inciden en el núcleo familiar, mayormente debidas al exceso de trabajo, se da por una mala administración del tiempo; sin una planeación de lo que se debe hacer en el día, puede pasar que la persona realmente tenga mucho; otras veces se tiene a la persona que puede ayudar pero no sabe delegar, y no existe la confianza necesaria en otras personas para que ellas realicen parte de su trabajo.

Fuente: Ramos (2013)

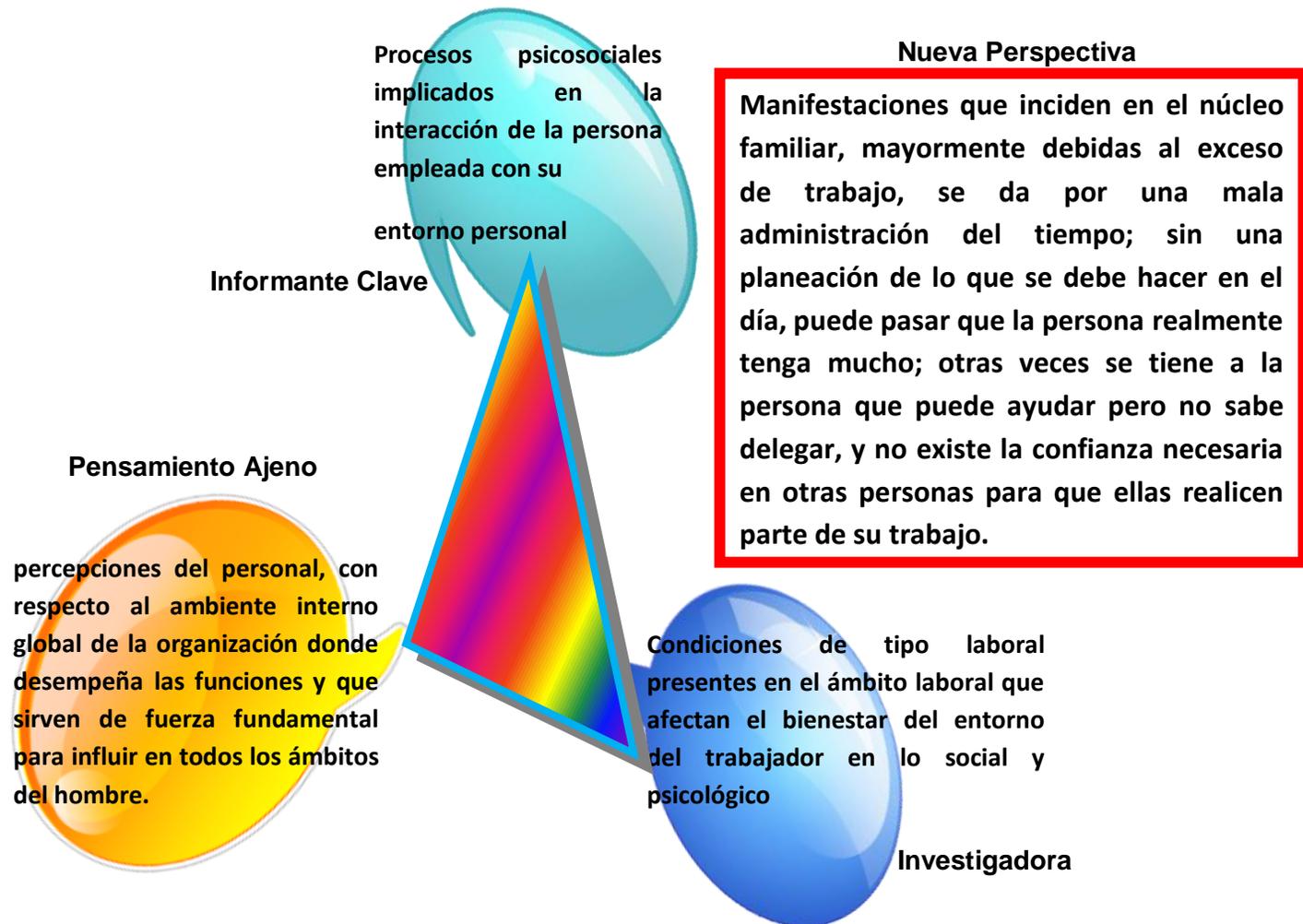


Gráfico No. 20. Categoría: Manifestación Conductual. Subcategoría: Incumplimiento de Responsabilidades Familiares Fuente: Ramos (2013)

Cuadro No. 8: Triangulación de fuentes (Continuación)

Categoría	Subcategoría	Informantes Sujetos	Autores o pensamiento Ajeno	Investigadora	Nueva Perspectiva
SATISFACCIÓN INTERPERSONAL	Buenas interrelaciones entre docentes	Condiciones favorables dentro del entorno laboral que motivan la realización de todas las funciones inherentes al cargo desempeñado	Actitud general que engloba la interacción de una serie de elementos medulares del trabajo determinada por la relación entre el personal y las características del ambiente. Moré, Carmenate y Junco (2005).	Bienestar que percibe el trabajador como consecuencia de su labor, en donde experimenta sentimientos agradables por ver cubiertas adecuadamente las necesidades sobre la base de los resultados conseguidos.	La satisfacción en las relaciones interpersonales es un elemento valioso para las organizaciones ya que cuando se da una buena comunicación esto se transforma en una percepción y una carga emotiva favorable hacia el entorno o ambiente de trabajo que influye determinantemente en la manera de actuar del trabajador.

Fuente: Ramos (2013)

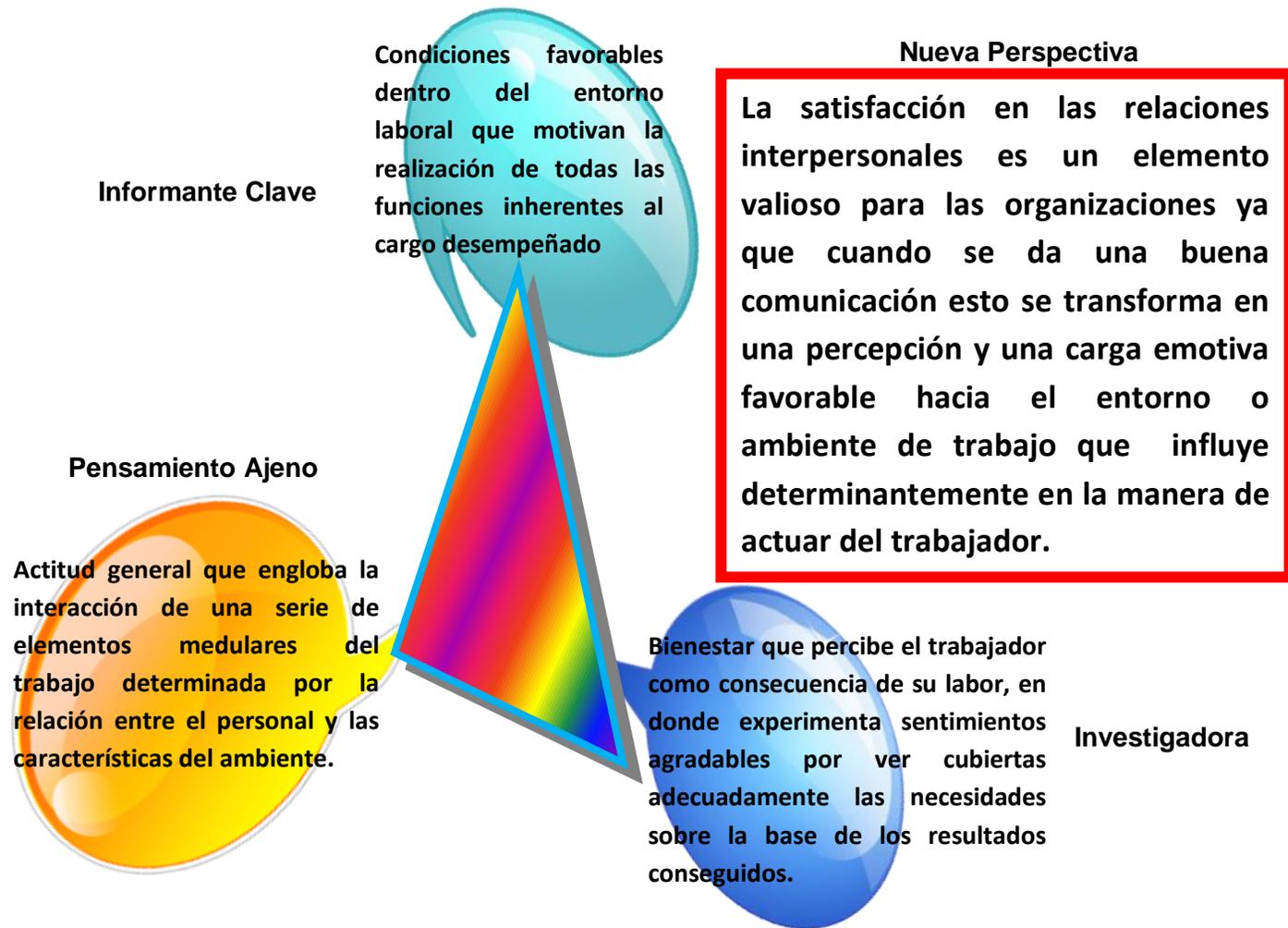


Gráfico No. 21. Categoría: Satisfacción Interpersonal Subcategoría: Buenas Interrelaciones entre Docentes. Fuente: Ramos (2013)

ETAPA V

APORTES DERIVADOS DE LA INVESTIGACIÓN

En la presente etapa del estudio, la investigadora evidencia en todo su esplendor su perfil como indagadora cualitativa, por ello, asume una postura abierta, humanista y sensible a lo que se presenta, conllevándola a su vez a ser empática y comprender que cada detalle percibido por cualquiera de sus sentidos configura una perspectiva real, veraz y profunda del contexto estudiado, de allí que en líneas generales, el interés que la incentiva a desarrollar el método científico es deleitarse por la gran certitud que implica dicho estudio, cuyos propósitos varían de acuerdo a las necesidades detectadas.

En este sentido, se presentará un contraste entre lo que configuró los hallazgos de la investigación y cómo deberían ser esos hallazgos en el mismo contexto que fue estudiado, en otros términos; se contrastará la realidad detectada con el deber ser (**VER CUADRO NO. 9**)

Cuadro No. 9

Contraste entre la realidad detectada y el deber ser

REALIDAD DETECTADA	DEBER SER
La mayoría de las actividades son realizadas en un horario diferente al indicado y con notable frecuencia.	El respeto a los acuerdos pactados generan confianza entre el patrono y el/la trabajador/a.
Estas actividades afectan ampliamente las expectativas profesionales y personales.	El contexto educativo debe promover y velar por la realización personal y profesional de los/las docentes quienes son los/las encargados/as de desarrollar el proceso de enseñanza- aprendizaje.
Las actividades son concebidas como obligatorias.	Un ambiente en donde impera la comunicación efectiva participa en las diversas actividades planificadas de forma espontánea.
Los/las docentes asumen responsabilidades que los/las conllevan a excesos de esfuerzo físico, mental y psíquico.	El docente debe sentirse a gusto y hacer uso de sus potencialidades de forma equilibrada.
Falta de valoración de las opiniones para la planificación de las actividades.	Los/las superiores/as deben incentivar la participación activa del personal, ya que las mejoras radican en los aportes cognitivos, espirituales y de la praxis de estos/as. A su vez, ellos son estimados por sus capacidades de contribución para la organización.
Algunas actividades no obedecen a un esquema planificado.	La labor docente se caracteriza por ser planificada, organizada, estructurada, flexible y cónsona con las necesidades de la comunidad escolar.
No se promueven talleres para la divulgación de los derechos del docente.	Una organización que actúa de forma honesta divulga, educa y respeta los derechos del personal.
Se proporcionan incentivos mediocres.	Una organización con miras a la excelencia promueve incentivos que mantengan al personal laborando de la mejor forma posible; estos incentivos pueden ser elogios o

	aportes económicos.
No se promueve la justicia laboral.	La institución se debe a su personal que son seres humanos con deberes y derechos a ser respetados.
No se cumplen las leyes.	Un ente educativo apegado a las leyes propicia una sociedad escolar con valores inquebrantables.
El clima organizacional es demasiado competitivo por algunas docentes que se ven apoyadas ante acciones incorrectas.	El clima organizacional de una escuela debe ser promotor de la paz, empatía y sentido de pertenencia en sus maestros/as.
La institución no asume sus responsabilidades en cuanto a las necesidades propias.	La organización educativa asume las responsabilidades que le compete para ofrecer un ambiente acorde al propósito que persigue: Formar integralmente (socio- emocional, cognitivo, lingüístico y motriz) el cual es sumamente complejo y esencial para la sociedad que lo integra.

Fuente: Ramos (2013)

De acuerdo con la presentación de estas nociones que se oponen en su totalidad, se hace evidente que el contexto educativo estudiado, amerita de forma imperiosa que se restablezcan las directrices que permiten el desarrollo idóneo de los sujetos, bajo la concepción humanista.

REFLEXIONES FINALES

Como toda investigación científica, este trabajo de grado partió de un interés particular de la investigadora; cuyos hallazgos permitieron afirmar con propiedad que las docentes de la segunda etapa de Educación Básica de la institución en donde se desarrolló la investigación, ven afectadas sus expectativas profesionales y personales por las constantes actividades extracurriculares fuera de la jornada regular que allí se planifican y ejecutan.

Es imperioso destacar que se logró satisfactoriamente la finalidad de este estudio, la cual fue analizar las incidencias de las frecuentes actividades organizacionales fuera del horario laboral en las expectativas profesionales y personales de las tres informantes clave que accedieron a dar sus testimonios en cuanto a esta problemática. De ello, resultó sumamente interesante develar que estas educadoras hicieron hincapié en que aceptaban y asimilaban con compromiso que su labor supone un alto grado de complejidad considerando el perfil del deber ser como docentes, sin embargo, les parecía injusto e irrespetuoso el hecho de que las actividades fuera del horario laboral comprometieran ampliamente sus objetivos personales y profesionales. En otras palabras, las docentes manifestaron su descontento por las actividades extracurriculares que se solicitaban con frecuencia y hasta de forma obligatoria, además de que no eran remuneradas de ninguna forma, más no por las que son inherentes a su quehacer educativo (diagnosticar, guiar y evaluar el proceso de enseñanza aprendizaje; interactuar con la comunidad escolar; entre otros)

Asimismo, es importante señalar ciertos aspectos que se pusieron en manifiesto durante el tiempo que duró la investigación:

- Para el personal directivo estas actividades fuera del horario laboral tienen especial relevancia debido a que permitían obtener ingresos extras, ya que en su mayoría se trataban de actividades para recaudar fondos, las cuales son en pro de la comunidad escolar, pero deberían planificarse equilibradamente más no con tanta frecuencia debido a que los representantes de por sí tienen que asumir más gastos para la educación de sus hijos y estas actividades incrementan sus egresos.

- Se pudo detectar que cuando las docentes eran irrespetadas por algún integrante de la comunidad escolar se brindaban apoyo entre sí; por su parte, las que recibían elogios por participar activamente en las actividades fuera del horario acordado evidenciaron escasa disposición a preservar un adecuado clima organizacional.

- De igual forma, se puso en manifiesto que el personal de coordinadoras tampoco estaban de acuerdo con muchas de las maneras de proceder de la directora administrativa, sin embargo, trataban de apaciguar las reacciones de las docentes que eran irrespetadas para así mantener la armonía en el ambiente educativo.

Debido a todo esto, es imperioso que este ente educativo tome los correctivos pertinentes, ya que el docente es quien guía el proceso de enseñanza- aprendizaje y si él no está a gusto en su entorno laboral, la jornada diaria podría verse afectada, sobre todo los niños/as que merecen el mejor esfuerzo del resto de la comunidad escolar.

El estudio se realizó en un nivel micro (en una sola institución); que se espera, sea base para generar estudios secundarios en niveles meso o

macro para así continuar con la lucha por la dignificación de la carrera docente, la cual cada vez es menos valorada y más atropellada, para esto, se debe vincular con basamentos legales que le den fuerza a esta lucha. En este sentido y, sólo como complemento a esta finalidad, también se pretende que los/las docentes hagan valer sus derechos como miembros esenciales de la comunidad escolar, a través de la divulgación de las leyes que los amparan en sus expectativas profesionales y personales, ya que como seres humanos ameritan que se les respeten sus espacios. Por ello, se le hizo entrega de un folleto informativo cuyo contenido gira en torno a las leyes que amparan a los/las docentes en cuanto al respeto de sus expectativas profesionales y personales.

Es importante señalar, que en ocasiones las actividades fuera del horario organizacional son concebidas como obligatorias aunque se dé el caso de que no se les reconozca como lo estipula la ley. A esto, se le suma otra particularidad y es que existen instituciones que no proporcionan los recursos mínimos para facilitar el trabajo extra que realiza el personal docente; como por ejemplo alimentación e hidratación, acondicionamiento del lugar y suministro de materiales. Hasta suele obviarse el agradecimiento ante la colaboración; de hecho, se dan casos en los que dichos profesionales deben costear algunos o todos los materiales que se requieren para la ejecución del trabajo fuera de la carga horaria estipulada y no remunerada.

Si bien es cierto que todo docente debe ser copartícipe de la geografía del acto educativo, también lo es, el hecho de que éste se ve afectado cuando esas participaciones se realizan constantemente fuera de su horario laboral, debido a que debe postergar u obviar otras actividades de tipo personal como compartir con su familia o de tipo profesional como por ejemplo la capacitación laboral. Con todo esto, se deja en evidencia el

incumplimiento de leyes por parte de entes educativos, lo cual afecta la labor docente y que se traduce en una falta grave debido a que las leyes son diseñadas para velar por el ejercicio de funciones que contribuyan al bienestar de la ciudadanía.

En definitiva, el/la docente se ve en una encrucijada laboral, debido a que debe obedecer tales exigencias para que de esta manera pueda conservar su trabajo, en otras palabras, se le amenaza con perder su trabajo sino participa en las actividades a desarrollarse aunque sean fuera de su horario laboral. También para que evite ser objeto de comparación entre colegas que laboran en la misma institución y a quienes se les elogia por tales participaciones. Todo ello, puede generar una disminución en la autoestima de la persona porque naturalmente, le afecta de forma directa.

Se hace especial hincapié en que los estudios en niveles micro como el presente, no pretende ser objeto para generalizaciones a otras instituciones, porque como se indicó en varias oportunidades la investigación responde a la singularidad de una institución educativa; por esto, se deja abierta la posibilidad de que los estudios secundarios derivados de éste, incluyan una población cada vez más amplia para determinar la incidencia de dichas actividades fuera del horario laboral en la vida de los/as docentes e inclusive, con diferentes tópicos a abordarse como por ejemplo: Determinar si la problemática se presenta más en un género que en otro, si la dependencia de la institución influye, entre otros.

Por todo lo expresado anteriormente, la investigación también tiene la firme convicción de dar aportes significativos al conocimiento científico que a su vez, generan mejoras en las dificultades detectadas.

REFERENCIAS

- ANDRÉU, J. (2001) *Las técnicas de Análisis de Contenido: Una revisión actualizada*. Extraído el 09 de octubre de 2013 desde <http://public.centrodeestudiosandaluces.es/pdfs/S200103.pdf>
- ARIAS, F. (2006) *El proyecto de investigación: Introducción a la metodología*. Quinta edición. Editorial: Epísteme; Caracas, Venezuela.
- ASCANIO, N. (2012) *Status epistemológico de la poiesis de los consejos comunales y su integración con las instituciones educativas*. Universidad Nacional Experimental De Los Llanos Centrales “Rómulo Gallegos” Guárico, Venezuela. Tesis doctoral [No publicada]
- BALLESTRINI, A. (2001). *Cómo se elabora el proyecto de investigación*. 2da. Ed. Caracas: Consultores Asociados.
- BANDA, L (2007). *Introducción a la ontología*, México: Fondo de Cultura Económica.
- BENÍTEZ, E. (2010) *Motivación de los docentes en la Escuela Primaria Bolivariana “Rómulo Betancourt” (Tinaquillo- estado Cojedes)* Valencia, Venezuela. Extraído el 17 de mayo de 2012 desde <http://produccion-uc.bc.uc.edu.ve/documentos/trabajos/60002A3C.pdf> [No publicada]
- BRYCE, E. (2003). *“Motivación y emoción” de Reeve, J.* Reseña de Redalyc. Extraído el 08 de noviembre de 2011 desde <http://redalyc.uaemex.mx/redalyc/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?iCve=147118110015>.
- CARRETERO, M. (1997). *El Desarrollo Cognitivo en la Adolescencia y la Juventud: Las Operaciones Formales*. 3ª. Ed. Madrid: Alianza Psicológica.
- CHIAVENATO, I (1999). *Administración de los Recursos Humanos*. Editorial: Mc Graw Hill. Santa Fe de Bogotá-Colombia.

CLARET, A. (2008) *Proyectos comunitarios e investigación cualitativa*. 2da edición. Editorial: Texto; Caracas, Venezuela.

COLLE, R. *El Análisis de Contenido de las Comunicaciones. Fundamentos y técnicas*. Extraído el 09 de octubre de 2013 desde http://www.recinet.org/colle/publicaciones/Analcontenido_completo.pdf

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), Gaceta Oficial de la República de Venezuela, No. 36.860 del 30 de Diciembre de 1999 [Extraordinario] 24 de marzo de 2000 Caracas, Venezuela

CÓRDOBA, J. (2007). *Lista de Verbos para los objetivos generales y específicos*. Extraído el 08 de noviembre de 2011 desde <http://www.mailxmail.com/curso-elaboracion-proyectos-investigacion/interrogantes-objetivos-investigacion>

CORREA, A. e Hidalgo, H. (2008) *La investigación. Manual para la realización y organización del informe*. Valencia, Venezuela.

DAVIS, K. y Newstrom, J. (1993) *Comportamiento humano en el trabajo*. Editorial: Mc Graw-Hill, octava edición. México.

Diseño Curricular del Sistema Educativo Bolivariano (2007). MINISTERIO DEL PODER POPULAR PARA LA EDUCACIÓN. Caracas, Venezuela. Extraído el 30 de enero de 2012 desde http://www.me.gob.ve/media/contenidos/2007/d_905_67.pdf

D' AUBETERRE, M. y Ramírez, T. (2007) *Los niveles de satisfacción laboral del maestro Venezolano 10 años después (1996-2006)* Extraído el 07 de octubre de 2013 desde http://www.scielo.org.ve/scielo.php?pid=S1316-00872007000200003&script=sci_arttext

ESTEVE, J. (1994) *El malestar docente*. Editorial: Paidós. Barcelona, España.

FALCÓN, E. (2011) *Enfoques y teorías motivacionales*. Extraído el 17 de mayo de 2012 desde www.enfoques-y-teoras-relacionadas-con-la-motivacin

- FERRARIS, M. (2002). *Historia de la hermenéutica*. Siglo XXI, México.
- FRICK, W. (1973) *Psicología humanística*. Buenos Aires: Guadalupe.
- FLORES, M. (1995) *El maestro y sus múltiples responsabilidades*. Guadalajara, México. Extraído el 17 de mayo de 2012 desde <http://www.latarea.com.mx/articu/articu6/talavera6.htm>
- GARCÍA, F. y Flores, J. (1999). *"Cultura organizacional, una promesa realmente atractiva"* Madrid, España
- GALINDO, J. (1998). *Técnicas de investigación en sociedad, cultura y comunicación*. México: Pearson Educación Latinoamérica/ Addison Wesley Longman.
- GARAGALZA, L. (2002) *Introducción a la hermenéutica contemporánea. Cultura, simbolismo y sociedad*. Barcelona, España: Anthropos.
- GOETZ, J. y LeCompte, M (1988) *Etnografía y Diseño Cualitativo en Investigación educativa*. Madrid: Morata.
- GOROTIZA, J. (2011) *Horas extras del docente: Carta al director*. Artículo de opinión publicado en el Diario "El universo". Guayaquil, Ecuador.
- GUBER, R. (2001) *La etnografía método, campo y reflexividad*. Extraído el 11 de junio de 2012 desde <http://socioeconomia.univalle.edu.co/nuevo/public/index.php?seccion=D OCUMENTOS&download=1&documento=2612>
- GUARDIÁN, A. (2007) Extraído el 08 de octubre de 2013 desde http://ceccsica.org/programas-accion/educa/publicaciones_pdf/El_Paradigma_Cualitativo.pdf
- HERNÁNDEZ, C. (2006) *La motivación y satisfacción laboral del personal docente del CONALEP (Caso de estudio Plantel Iztapalapa I)* Extraído el 18 de mayo de 2012 desde http://biblioteca.universia.net/html_bura/ficha/params/title/motivacion-satisfaccion-laboral-personal-docente-conalep-caso-estudio-plantel-iztapalapa/id/48356904.html

- HERNÁNDEZ, R.; Fernández, C y Baptista, P. (2010) *Metodología de la investigación*. 4^{ta} edición. Editorial: Mc Graw Hill, México.
- HURTADO, E. (1999) *Factores incidentes en el grado de satisfacción laboral del docente*. Extraído el 4 de abril de 2012 desde http://produccion-uc.bc.uc.edu.ve/documentos/educacion/egdamiza/#_Toc481293233
- HURTADO, I. y Toro, J. (2001) *Paradigmas y Métodos de Investigación en tiempos de Cambio*. Valencia, Carabobo, Venezuela.
- IZNAOLA, M. (2009) *El profesor de Educación Física y la motivación profesional*. Extraído el 29 de noviembre de 2011 desde: <http://viref.udea.edu.co/contenido/pdf/173-elprofesor.pdf>
- KRIPPENDORF, K. (1990) *Metodología de análisis de contenido. Teoría y práctica*. Editorial: Piados. Barcelona, España.
- MINISTERIO DE EDUCACIÓN, CULTURA Y DEPORTE. Dirección General de Educación y Cultura. *La profesión docente en Europa: Perfil, tendencias e intereses (Informe III: Condiciones laborales y salario)* Eurydice, la red Europea de Información sobre Educación (2003). Extraído el 15 de marzo de 2012 desde <http://www.educacion.gob.es/eurydice>
- LACUEVA, A. (2009) *El reto de la formación docente*. Caracas, Venezuela.
- LAHOZ, M. (2010) *Influencia del ambiente familiar*. Extraído el 26 de enero de 2013 desde <http://auladecoloresvf.blogspot.com/2010/11/influencia-del-ambiente-familiar.html>
- LA MADRID, J. (2008) *La motivación en nuestros días*. Extraído el 4 de abril de 2012 desde <http://blog.pucp.edu.pe/item/32692/la-motivacion>
- LEY ORGÁNICA DE EDUCACIÓN (2009, 13 de agosto) Gaceta oficial de la República Bolivariana de Venezuela No. 5.929 [Extraordinario], Caracas, Venezuela.

- LEY ORGÁNICA DEL TRABAJO, LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS (2012), Decreto No. 8.938, 30 de abril de 2012 [Extraordinario] 7 de mayo de 2012, Caracas, Venezuela
- LEY ORGÁNICA DE PREVENCIÓN, CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO (2008) Gaceta Oficial número 38.236, (26 de julio de 2005) [Extraordinario] Caracas, Venezuela
- LÓPEZ, A. (2000) *Competencias del docente para el desarrollo de la motivación al logro y autoestima del alumno*. Valencia, Venezuela.
- LÓPEZ, I. (1992). *Psicología práctica*. Buenos Aires: Ediciones S.A. No. 22.
- MARTÍNEZ, M. (1996) *Comportamiento humano: Nuevos métodos de investigación*. México: Trillas.
- MÁRQUEZ, M. (2001) Satisfacción laboral. Extraído el 29 de enero de 2013 desde <http://www.gestiopolis.com/recursos/documentos/fulldocs/rrhh/satla.htm>
- MONTERO, Y. (2010) *El discernimiento y la elección vocacional en el contexto sociocultural del estudiante de secundaria*. Extraído el 18 de diciembre de 2012 desde <http://produccion-uc.bc.uc.edu.ve/cgi-bin/wwwisis/%5Bin=fichero/fichero1.in%5D?mfn^t3002=10835&^t3001=produc>
- OROS, L. (2005) *Locus de control: Evolución de su concepto y operacionalización*. Revista de Psicología (Redalyc). Extraído el 28 de octubre de 2011 desde <http://redalyc.uaemex.mx/pdf/264/26414107.pdf>
- OSCA, Amparo (2008) *La evaluación en el desempeño de las organizaciones: Un estudio sobre la justicia en evaluación*. Departamento de la Psicología Social y de las Organizaciones. Extraído el 28 de octubre de 2012 desde <http://www.vitoria-gasteiz.org/wb021/http/contenidosEstaticos/adjuntos/es/22/38/2238.pdf>
- OSPINA, J. (2006) *La motivación, motor del aprendizaje*. Revistas Ciencias de la Salud (Redalyc). Extraído el 20 de julio de 2012 desde

<http://redalyc.uaemex.mx/redalyc/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?iCve=562099>
17

PADRÓN, J. (1996). *Análisis del discurso e investigación social. Temas para seminario*. Caracas: Publicaciones del Decanato de Postgrado de la UNESR.

PALELLA, S. y Martins, F. (2006) *Metodología de la investigación cuantitativa*. 2^{da} edición. Editorial: FEDUPEL; Caracas, Venezuela.

PALMER, R. (2002) *¿Qué es la hermenéutica? Teoría de la interpretación en Schleiermacher, Dilthey, Heidegger y Gadamer*. Madrid, España: Arco Libros

PÉREZ, A. (2005) "Guía Metodológica para Anteproyectos de Investigación Administrativa". Caracas: Fondo Editorial de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador (FEDUPEL)

REGLAMENTO DEL EJERCICIO DE LA LABOR DOCENTE (2000) Gaceta Oficial N° 5.496 (31 de octubre de 2000) [Extraordinario] Caracas, Venezuela

ROTTENBERG, B. (2007). *Reclutamiento y selección de personas con discapacidad en las grandes empresas del área Metropolitana de Caracas* [Publicada] Universidad Católica Andrés Bello, Caracas, Venezuela.

ROJAS, B. (2010) *Investigación cualitativa. Fundamentos y praxis*. Segunda Edición. FEDUPEL. Caracas.

RODRÍGUEZ, C., Gil E y García. A (1996). *La Entrevista en Profundidad*. México: Grijalbo

RUEDAS, M.; Ríos, M. y Nieves, F. (2009) *Artículos arbitrados: Epistemología de la investigación cualitativa*. Extraído el 18 de diciembre de 2012 desde <http://www.saber.ula.ve/bitstream/123456789/31247/1/articulo7.pdf>

- RUÍZ, R. (2007) *El método científico y sus etapas*. Extraído el 07 de octubre de 2013 desde <http://www.slideshare.net/recursostics/el-mtodo-cientifico-y-sus-etapas-ramn-ruiz-mxico-2007-9039882>
- ROBBINS, S. (1997) *Comportamiento organizacional*. Editorial: Prentice Hall. Séptima Edición. México
- _____ (1998) *Comportamiento Organizacional*. Editorial: Prentice Hall, Octava edición. México
- SABINO, C. (1992) *El proceso de investigación*. Caracas, Venezuela Extraído el 30 de octubre de 2012 desde <http://www.danielpallarola.com.ar/archivos1/ProcesoInvestigacion.pdf>
- SANDÍN, M. (2003) *Investigación Cualitativa en Educación. Fundamentos y Tradiciones*. Madrid. Mc Graw and Hill Interamericana.
- SANTROCK, J. (2006). *Psicología de la Educación*. Segunda Edición. Editorial MC Graw Hill. México.
- SILVA, O. (2002). *El análisis del discurso según Van Dijk y los estudios de la comunicación. Razón y Palabra*, Número 26. [Revista Electrónica]. Extraído el 30 de enero de 2013 desde <http://www.razonypalabra.org.mx/anteriores/n26/osilva.html>
- SOLÉ, J. (2007) *Motivación y acción*. Extraído el 17 de mayo de 2012 desde http://www.revistahospitalarias.org/info_2007/03_189_08.htm
- STRAUSS, A y Corbin, J. (1990). *Bases de la Investigación Cualitativa: Técnicas y Procedimientos para desarrollar la teoría fundamentada*. Newbury Park: Sage.
- TAMAYO y Tamayo, M. (2004). *El Proceso de Investigación Científica*. México. Editorial: Limusa
- TAYLOR, S. y Bogdan, R. (1987) *Introducción a los métodos cualitativos de investigación*. Barcelona, España. Editorial: Paidós Básica.

Universidad Pedagógica Experimental Libertador (UPEL): *Manual de Trabajos de Grado de Especialización, de Maestría y Tesis Doctorales*. Caracas. FEDEUPEL, 2009.

ANEXOS

ANEXO A: Organigrama de la institución



Fuente: Ramos (2012)

ANEXO B: NOTAS DE CAMPO

NOTA DE CAMPO Nº 1

Evento: Entrega de las rifas pro- fondo para la “Semana Aniversaria”

Fecha: 06-10-2011; jueves

Hora: 8:10 AM

La coordinadora de eventos especiales, organiza una reunión de emergencia para hacerles entrega a los docentes de las rifas, que estos a su vez, entregarán a sus alumnos. La docente #2 expresa: “Seguro estos niños o peor, sus papás, se van a quejar; porque esto de recaudar fondos justo antes del pago de los aguinaldos de nosotros, para un evento que será a mediados del mes de marzo, es como que poco congruente o confiable”; cuatro de las maestras presentes, contando las docentes #1 y #2, secundan esta idea. Por lo cual, la coordinadora de eventos especiales afirma: “Conste que yo sólo estoy cumpliendo órdenes”; la docente #3 dice: “Claro que sabemos que es así, no te preocupes; vamos a apurarnos amigas, estoy empezando la planificación de mañana (risas)” Toma apresuradamente los números de rifa que le corresponde y se dirige a su asiento en la biblioteca y dice: “Tengo que aprovechar la apenas primera clase de inglés”. La coordinadora indica: “Entréguenlas hoy, Amores, para que vayamos agilizando”

Hora: 12:10 PM Dos representantes solicitan a la docente #3 para hacer llegar sus inquietudes sobre la nueva petición de colaboración económica; ésta les indica que pueden dirigirse a la dirección para que reciban mayor información.

Hora: 12:35 PM Los representantes se retiran molestos de la institución, después de hablar con la Prof. *Leonor*. Ante esto, la docente #1, #2, #3 y otras dos más; se reúnen y ésta última comenta “era de esperarse”, la #1 dice; “claro, a todos nos duele el bolsillo”, la #2: “¿se los dije o no?; ah pero después *Leonor* dice que como yo soy vieja, invento”

***Leonor*= Nombre de la Directora Administrativa; sustituido por el verdadero para mantener el anonimato.**

NOTA DE CAMPO Nº 2

Evento: Planificación del pesebre viviente

Fecha: 09-11-2011; miércoles

Hora: 3:30 PM

Llegadas las 3:30 (hora pautada por la directora), sólo habían acudido a la reunión para la planificación del “Pesebre Viviente”, 6 de los 35 docentes. Luego, la docente #3 preguntó en voz alta: ¿La profesora *Leonor, no ha llegado, supongo? Ya son las 3:50 PM y la primerita que nos manda a venir aún no está” Los presentes se ríen en respuesta a dicha intervención; a excepción de la subdirectora y secretaria, quien con un tono altivo le expresa a la docente #3: “Está demás ese comentario y a todos les digo, que nos toca esperar; para eso trabajamos aquí” La docente #3 dice -mientras se retira molesta de la institución- “Claro que debería esperar pero hasta las 12:45 PM que es cuando finaliza mi horario de trabajo y éste terminó hace 3 horas”

NOTA DE CAMPO Nº 3

Evento: 1era Reunión de Padres y representantes

Fecha: 14-11-2011, lunes

Hora: 6:45 AM

La coordinadora pedagógica solicita a los docentes el cronograma de tópicos a abordarse en la reunión de padres y representantes, así como, demás recaudos administrativos.

Hora: 12:05 PM

La Docente #2 le expresa a la coordinadora de eventos especiales: “Que divino hacer una actividad y que hasta le quede a uno tiempo para hacer otras cosas”; ésta le responde “lo sé, comprendo por qué lo dices; pero mejor no lo comentes muy en alto (risas)”

NOTA DE CAMPO Nº 4

Evento: Sorteo pro- fondo para la “Semana Aniversaria”

Fecha: 06-12-2011; martes

Hora: 5:15 PM

Se evidenció un marcado ausentismo por parte de la comunidad escolar en general, aunque la directora administrativa alegó que “faltaron muchas personas, hasta docentes, pero se logró recolectar gran parte del dinero”, - Docente #3 responde a esta afirmación “claro, profesora; porque muchos representantes se quejaron pero la mayoría mandó el dinero porque fue obligatorio” –Directora administrativa: “Claro, así debe ser sino no pudiésemos hacer nada en el aniversario de nuestro colegio”

NOTA DE CAMPO Nº 5

Evento: Día del pesebre viviente (ambientación)

Fecha: 14-12-2011; miércoles

Hora: 8:05 AM

La mayoría del personal que labora en la institución acudió puntualmente para decorar los diferentes espacios en los cuales se llevará a cabo “El pesebre viviente”. La coordinadora de eventos especiales da las instrucciones al personal de forma respetuosa y concisa, mostrando y señalando los materiales a utilizar. -Docente #1: ¿Dónde están los infladores de globos y el hilo naylor para comenzar? –Docente #3: “Sino está, no existe (risas)”; por su parte, la subdirectora responde: “En efecto, pero ahorita les diremos qué nos hace falta para que colaboremos entre todos y nos quede perfecto como siempre” –Coordinadora pedagógica: “Ya va, ¿cómo qué faltan cosas? Eso no puede ser, miren muchachos, mejor no se preocupen por eso, yo lo resuelvo” –Docente #3: “Pues no me parece, porque aquí – gestos fuertes con las manos y molestia- el que queda bien es el colegio... y uno teniendo que gastar lo poco que nos dan; así que, si nadie dice nada, yo si... que no voy a dar nada, porque ni siquiera quien debería estar aquí, no le agradece a uno”. –Docente #1: “no es mentira lo que dices –se dirige a la Docente #3- por eso llamemos a la Profesora *Leonor* para que lo traiga y mientras hagamos otras cosas que si estén completas; porque profe (se refiere a la coordinadora pedagógica); Ud. no puede estar todo el tiempo poniendo de su bolsillo” esta moción es apoyada por los presentes, quienes aplauden y se ríen.

Luego, el personal se dispone a colaborar en la ambientación –divididos en subgrupos-; ya a las 9:25 AM, llega la Prof. *Leonor* quien con palmadas expresa que: “debemos apurarnos, mis amores; porque nos queda poco” – Docente #3: “Claro, profe; pero faltan cosas. ¿Las trajo? ¿O no la llamaron?” *Leonor*: “No, ¿cómo qué?, no creo que sea tan importante como para detenerse”. –Docente #3: “Pues si; nada más y menos que los infladores, los carteles, el hilo naylor y demás” -*Leonor*: “Tranquila, vamos a ver quién de Uds. tiene, sino tocará que lo compremos por aquí” –se ríe, pero nadie la sigue con las risas-

A las 2:00 PM culminan de adornar y; Docente #3 le dice a la #2: “Para variar, ni un vaso de agua le dan a uno” - Docente #3: “Tranquila, aquí tengo, ya yo sé cómo es esto; si quieres seguir aquí, no esperes nada del directivo” –se ríen-

NOTA DE CAMPO Nº 6

Evento: Día del “Pesebre viviente” (Realización)

Fecha: 14-12-2011, miércoles

Hora: 5:10 PM

Una docente que no acudió en la mañana para cooperar con la decoración, expresó con tono sarcástico y sonriente “Pero que bello nos quedó todo –risas-“; -Docente #2: “Claro, te ríes porque tú si pudiste comer a la hora”; la docente que acudió tardíamente dice: “*Relax*, cariño; es sólo una broma” -Docente #2: “Si, ajá; yo con tanta ropa para planchar y un hijo enfermo a quien no pude ayudar por estar todo el día aquí...” Es interrumpida por *Leonor*: “¿Pero qué pasa? Estoy viendo complot aquí y la escuela somos todos, así que un poco de esfuerzo y ya” -Docente #3: “Con gusto, profe; pero una pregunta que nos estamos haciendo aquí: ¿mañana tenemos que venir a trabajar, si hoy hemos trabajado todo el día? *Leonor* “Claro, ya falta poco para salir de vacaciones” -Docente #3: “Bueno, profe, necesito faltar mañana para llevar a *Luisito* (hijo) al pediatra, porque la consulta era hoy a las 4:30 PM y no pude llevarlo; pero supongo que no me quitará el bono docente, porque no he faltado en todo el lapso; como quien dice, quedaríamos en paz porque trabajé doble jornada” *Leonor*: “Me parece insólito que digas eso, porque estás es colaborando” -Docente #3: ¿Y quién me colabora a mí? –se retira con actitud molesta-

Los presentes que escuchaban de cerca la conversación que se tornó tensa, se retiraron sin hacer comentario alguno. *Leonor* “Tanto que la quiero como subdirectora porque todo lo demás lo hace excelente, según

*Mariana”; al rato, ésta última se le acerca y le dice “Profesora Leonor, dele el permiso mañana, esa muchacha es una de las mejores docentes de nuestro colegio, en realidad la mejor”; *Leonor* “Ayyyy, que raro Santa Mariana; por eso es que te quieren tanto; bueno no sé, dile tú porque igual yo no vengo mañana; tranquila, decide tú”

****Luisito*= Hijo de la docente #3; nombre sustituido por el verdadero para mantener el anonimato.***

****Mariana*= Coordinadora pedagógica; nombre sustituido por el verdadero para mantener el anonimato.***

NOTA DE CAMPO Nº 7

Evento: Círculo de Acción Docente (CAD)

Fecha: 26-01-2012; jueves

Hora: 7:40 AM

La Prof. *Mariana* se dirige a los docentes: “Amores, buenos días; vamos a ubicarnos rapidito porque estos videos son largos y tenemos que verlos por parte. Tratan de la sistematización y es un compendio de varios CD’s” -Docente #1: “¿Profe, cuánto duran? Yo sé que esto no lo mandó Ud. sino el Distrito, porque en todos los colegios lo están haciendo, pero espero que no salgamos tan tarde. *Mariana* “Esperemos (risas); por eso, vamos a terminar de ubicarnos, amores”

Hora: 12:55 PM

Algunos docentes se han retirado. -Docente #2: “Naguará profe, ya nos hemos pasado de la hora, ¿será que podemos terminarlo después? *Mariana* “El problema es que se nos acumulan; pero ya está terminando; vamos a responder por subgrupos las preguntas que les voy a dar y terminamos, disculpen de verdad,” -Docente #3 “Bueno podemos aguantar un poquito más porque nos lo dice bonito, como siempre, profe (risas) *Mariana”: (Risas) “De todas maneras, *Sabrina* y yo les trajimos un pequeñito refrigerio” -Docente #3: “Claro, profe; porque lo dan Uds. (risas); porque si no... jum; mejor ni sigo hablando”

****Sabrina*= Coordinadora de eventos especiales; nombre sustituido por el verdadero para mantener el anonimato.***

NOTA DE CAMPO Nº 8

Evento: Fiesta de Carnaval (ambientación)

Fecha: 17-02-2012, viernes

Hora: 2:00 PM

La Docente #3 expresa a las presentes: “Maes, llamé a mi esposo para que me trajera unos refrescos y por lo menos unos ponquecitos” *Sabrina*: “Tan bella, mi amorrrrr; de todas maneras lo que también podemos hacer es que una vaya en su carro y compre almuerzos sencillos”; Docente #2: “eso me sonó como a mi carro (risas), pero vale, esto así es una ruina (risas)” *Mariana*: “¿Pero vamos a empezar mientras llegue el almuerzo, les parece? Para tratar de salir lo antes posible, porque mañana tenemos que estar temprano para poder recibir todo lo que traigan los niños”. Docente #3: “¡Claro, profe!”, se acerca *Leonor* “¿Y eso que Docente #2 está aquí a esta hora?”; otra docente expresa: “Profe, es que se quiere ganar el bono (risas)” *Leonor*: “(Risas) Conste que no lo dije yo (risas)”; esta última docente dice: “Ay, ya se va a molestar; fue sólo un chiste” Docente #2: “Si, claro; como siempre tú con tus chistes para sobresalir delante de la Prof. *Leonor*” -*Leonor* “Bueno, ella en realidad no tiene que comentar nada para sobresalir, porque siempre ayuda; es más, sin intención de herir a nadie; ¿no? Pero es la que más se esfuerza por sacar adelante este tipo de actividades” -Docente #3 “Claro, porque es soltera y no pretende sacar la licenciatura; así cualquiera tiene muuuucho tiempo para colaborar” Docente #1: “Ay no, ya esto se empezó a poner como turbio por los comentarios iniciales, como siempre pasa. Yo mejor me arrimo por acá –se aleja de las maestras- y empiezo a adornar porque no me quiero ir tan tarde” *Leonor*: “Pero están como sensibles, mejor me voy. *Mariana* te llamo más tarde para decirte unas cosas que nos falta”

NOTA DE CAMPO Nº 9

Evento: Proyecto científico (ambientación)

Fecha: 10-07-2012, martes

Hora: 1:00 PM

La Docente #1 le dice a la colega que se integró por la Docente #3: “Mi niña, ven para decirte cómo vamos a adornar la mesa del jurado y me ayudas, ¿sí?” ésta le responde: “Ok, muchas gracias porque de verdad que

nunca he participado en uno, bueno no tengo mucha experiencia” Docente #2: “Bueno, nena, lo primero es saber si te trajiste comida (risas); sino, tranquila nosotras siempre salimos y compramos” ésta nueva docente dice: “Gracias, pero es que no traje dinero, ¿la cantina no viene más por hoy?” - Docente #2: “No, pero acá resolvemos para nosotras tres” -*Mariana*: “Que bello equipo de trabajo cuando nos ayudamos, yo también soy bella porque vine para ayudarlas (risas)” –Sabrina: “Claro, así es que es (risas)”

ANEXO C: *Guión de entrevista semiestructurado*

GUIÓN DE ENTREVISTA SEMIESTRUCTURADO

Datos de identificación

- Cargo
- Especialidad
- Años de servicio en la institución

Pregunta clave:

¿Cómo influyen las frecuentes actividades organizacionales fuera del horario laboral en el entorno familiar y profesional?

Posibles tópicos a abordar

- Participación en las actividades planificadas por la institución.
- La institución como ente que proporciona gran importancia a la participación de los docentes en las actividades organizacionales.
- La institución como ente que respeta el horario acordado previamente.
- Actividades organizacionales fuera del horario laboral.
- Remuneración por la participación en las mismas. Tipo de remuneración proporcionada.
- Influencia de las frecuentes actividades organizacionales fuera del horario laboral en el entorno familiar y profesional (mayor énfasis)
- Conocimiento sobre la LOTTT (Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras) en cuanto al horario laboral y a las denominadas horas extras.

ANEXO D: ENTREVISTAS

Objetivo del estudio: Categorizar las percepciones de los docentes de Educación Básica en cuanto a las actividades organizacionales fuera del horario laboral.

Fecha: Lunes, 22 de octubre de 2012

Duración: 1 hora y 14 minutos

Lugar: Residencia de un familiar de la investigadora

Tiempo de graduada: 17 años

ENTREVISTA A LA DOCENTE #1

Hola, docente #1. Ante todo, te agradezco por participar en esta entrevista. **No, tranquila; a la orden. ¿Cómo estás? Muy bien, gracias a Dios.** Me alegro. Para comenzar, quisiera que describieras tu participación en las actividades planificadas por la institución. **Ok. La... la institución planifica durante todo el año escolar actividades dentro del aula y fuera de ella, de acuerdo a las diferentes, eh... celebraciones o efemérides que se practiquen en el ámbito escolar, tanto como las celebraciones internas de la escuela o de la comunidad; dependiendo también de lo que hable el Distrito Escolar, el Municipio Escolar y los trabajos que de allí se asignen a la escuela. El coordinador... eh... del área de primaria planifica una serie, eh, en realidad una enorme cantidad de actividades que durante un período el docente debe involucrar con sus alumnos y debe cumplir. Ok? Durante todo el tiempo que él planifique, pues. ¿De qué manera se estipulan este tipo de actividades en cuanto a su realización; deben ser obligatorias u opcionales? Por supuesto, este... que hasta está demás decir que nos indican que es de uso obligatorio, bien sea si estás de acuerdo o no estás de acuerdo, si va dentro de la planificación de tu aula o de la planificación que... que puedas tener tú dentro del proyecto. Tienes que tratar de involucrarlas como sea, dentro del trabajo en su totalidad; como el proyecto es libre, es decir, es planificado de acuerdo de las necesidades de tu salón, tienes que buscar la manera de que esas planificaciones que hace la institución, las metas allí; vaya o no vaya, le tienes que dar la vuelta...O sea, ¡a como dé lugar! Si, a como dé lugar; o sea, tienes que meter esa planificación allí y buscar la manera de que entre dentro de tu proyecto; así no sea un objetivo principal para ti, pero como es de forma obligatoria las tienes que hacer y de alguna manera persuadir al alumno que la haga (silencio) así no forme parte de tu proyecto.** Y, ante esa

situación, ¿cómo te sientes? **Me siento coartada como docente; sobre todo cuando esas actividades planificadas por ellos, este, uhmm, son de forma rápida; de verdad que me estresa muchísimo.** ¿Cómo se los hacen saber? **Generalmente son de forma escrita y... en la parte de abajo de la hoja dice “Es de forma obligatoria, todos deben cumplir con esta actividad”; por si fuera poco, algunas veces tienes que salir de la escuela y, aunque a los alumnos les gusta de alguna manera, pero para ti, eh, se te dificulta porque se tienen problemas con el espacio físico y eso que se supone que la institución debe (silencio) dar los parámetros y las condiciones adecuadas para que esto se pueda dar y... y... y... muchas veces no las hay; no hay esas condiciones y tienes que buscar otros recursos, claro, como te dije, eso incomoda al trabajo educativo que realmente se debe hacer, pero ni modo, eh... este, hay que cumplir con las finalidades que ellos pretenden; ¿me entiendes?** Claro, claro, comprendo tu punto de vista. Entonces, ¿cuán importante son estas actividades para la institución? **Imagínate, súper importantes, son vitales para que seas una (gestos con los dedos: Entre comillas) “buena maestra”, de lo contrario no se es.** Ante todo esto, ¿consideras que se te respeta el horario acordado? **Generalmente no, porque muchas veces tenemos que salirnos del horario que supuestamente es el que nos corresponde.** Siguiendo con este tópico, me gustaría, si es que se da el caso; que me comentaras... que me dieras detalles sobre ese tipo de actividades organizacionales y si se dieron, pero fuera de tu horario laboral; entendiéndose éstas, como aquellas actividades que se planifican en el horario que no estuvo previamente acordado en el contrato. **Si se dan y demasiado, para ser sincera. Por ejemplo, cuando se hacen actividades programadas por el Distrito que se basa más que todo en la comunidad, trabajar para la comunidad, que por cierto, nos meten miedo y por eso, hay que trabajar más que cualquiera y es el miedo que nos meten a las maestras de que tenemos que trabajar muchísimo más porque nos viene supervisión, porque si no nos van a suspender; además de las que programa la institución, o sea, internamente; que son como las de tradición y otras que se inventan; por ejemplo en Navidad en la que se hace una especie de fiesta, donde se involucran todos los grados, porque como es una Unidad Educativa, pero con dos sedes y administraciones muuuuy diferentes, se debe involucrar desde preescolar hasta bachillerato, lo cual se nos hace cuesta arriba y lo más importante son dos cosas: Que no se hace dentro de la escuela, tiene que ser en otro lugar por cuestiones de espacio y la otra cuestión importante es que tanto la de Navidad como la gran mayoría, son en horarios diferentes de la escuela, como sábados, domingos y de noche; donde la mayoría de las veces son las once o doce de la noche y nosotras todavía allí y hasta uno tiene que ingeniárselas por buscar**

cosas que faltan, inclusive, dinero de uno mismo (silencio) Y esa celebración de Navidad, ¿en qué consiste específicamente? **Amerita mucha logística, estar pendiente de la conducta de los alumnos, tienes que montar un acto cultural y tratar de involucrar de forma obligatoria a los alumnos; claro, hay que motivarlos** Por supuesto... Ahora, éstas son... son de tipo social, ¿haces algunas otras tareas en el horario fuera del laboral? **Claro, me toca planificar, corregir evaluaciones y hasta cuadernos, porque no da tiempo de hacerlos en el aula, entre otras cosas, esto pasa porque las poquitas horas de asignaturas extracátedras, no se dan de forma regular porque los docentes faltan mucho y, a parte, en el tiempo de clase como tal, también debemos hacer muchísimas actividades especiales; esto no es malo, en verdad, pero oye, tan seguidas ya no es... cómo te digo... ya no es... ya no es lo ideal porque nos quita mucho tiempo; a su vez tengo que hacer o completar los recaudos que nos compete** ¿Y en cuanto al contrato donde se estipula el horario laboral? **Bueno, en cuanto al contrato, eso no lo hay por escrito; es un contrato verbal y es un contrato como de suposición y como tengo muchos años trabajando en la institución, se da por sentado que las que trabajamos en este lugar, eh... eh... tienen... saben cuáles son las reglas, aunque no hay nada por escrito, ok? Es algo como de costumbre y así lo han hecho por 25 años y, así lo seguirán haciendo; pero precisamente por eso es que no lo hacen, para saltarse las reglas, sobre todo con los beneficios que nos corresponden por ley como el Seguro Social Obligatorio (SSO) y la Ley Política; sin ir tan lejos; en todos los años que llevo en el colegio no me ingresaron al SSO porque yo me retiré por dos años y regresé; ya tengo los supuestos dos años que se necesitan para que me ingresen, pero y los doce años restantes que no he cotizado nada, quién me los paga?** Ahondando en lo que me comentaste anteriormente, ¿qué tipo de remuneración reciben por estas actividades fuera del horario laboral? **(Risas) Nada, de broma y las gracias, porque casi nunca nos las dan. La cosa es que nos hacen creer que si las pagan, pero es un pañito de agua tibia que llaman “bono de excelencia docente”; que necesita muchas características, como asistencia diaria y puntual, entrega de toooooodo el montón de recaudos, lo normal, pero sobre todo que se participe en las actividades extras, y estos bonos los dan por períodos académicos, primero, segundo y tercer lapso** ¿Consideras que estos “bonos de excelencia docente” cubren el pago de las actividades organizacionales fuera del horario laboral? **(Risas) Para nada (Risas) porque son exactamente 200 Bs por lapso, que serían como cuatro jornadas más de trabajo por lapso; pero nada más por semana, por cada semana, uno tiene como tres actividades o más, en las que se necesitan más tiempo de lo que en realidad es el horario de trabajo y no**

hay que sacar mucha cuenta para percatarse que no es... que no es nada. La cuestión aquí, es que hacemos muchas actividades así, de hecho, considero que más que otras escuelas y (silencio) no me parece, pero para nada (gestos marcados con las manos); es una falta de respeto (silencio) dan esos 200 Bs porque saben que piden muchas actividades fuera del horario laboral, pero no es para nada significativo. También empiezan a compararlo a uno con sus compañeras, que si la otra si hace todas estas actividades y tú no, de que aquella lo hace mejor que tú, porque entonces crean un tipo de competencia entre las maestras. ¿Qué opinión te merece este tipo de competencia? Que es una competencia, eh... que no es sana; porque se empieza a crear una rivalidad entre las mismas maestras ¿De qué forma afectan estas actividades organizacionales fuera del horario laboral en tus expectativas profesionales y personales? Totalmente, en que no tengo tiempo suficiente para las actividades como las tareas de mis hijos, hacer mercado, lavar, planchar, compartir con mi familia, con mi esposo y hasta hacer actividades que me gustan como mi yoga que tengo mucho tiempo que no asisto porque no me da tiempo, en general afecta mis actividades del hogar nos las puedo realizar porque simplemente debo ocupar gran parte de ese tiempo en asuntos de la escuela ¿Ese tiempo sólo los utilizas para los eventos sociales o también para los de tipo académico? Para ambos, por ejemplo tanto para los eventos como el de Navidad y para planificar, corregir, etcétera. Y eso que siempre se ha sabido que, que el docente trabaja más; más de lo que a él se le paga. Porque cuando un trabajador de una empresa termina su horario (tose) simplemente él, hace su vida (tose); el maestro no, porque sale de la escuela y tiene que coordinar todo lo que debe hacer al día siguiente, no sólo pensarlo, sino también plasmarlo por escrito en diferentes formatos bien sea la planificación diaria o la de los Proyectos de Aula Y en cuanto a tus mestas profesionales, ¿de qué forma te afectan? Mucho, porque la planificación es tan fuerte que no me dio ni tiempo de poder irme a inscribir en... en el diplomado que quería hacer. Entonces, imagínate, menos me iba a dar y no me da tiempo de ocuparme de esta maravillosa oportunidad que tuve, porque ni tiempo suficiente tengo para mi familia, menos que menos para eso. Naturalmente. Tomando en cuenta todo lo que, lo que me has comentado; quisiera que me dijeras ¿qué conocimientos tienes sobre las leyes que hacen referencia al horario laboral y las denominadas horas extras que están estipuladas en la LOTT, cuyas siglas corresponden a la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras que entró en vigencia este año? Poco, muy poco conocimiento sobre las horas extras. Si sé de que deben ser pagadas, pero de alguna manera como nunca la escuela lo ha hecho, entonces uno asume como ni modo, eso... eso no es considerado en mi trabajo,

*sino que eso sólo se aplica a... a las empresas que tienen muchos obreros y producen algo; pero como uno lo que produce es conocimiento entonces, eso no debe ser remunerado. ¿Entonces, no has tomado acciones como tal, aún sabiendo que... que te amparan estas leyes? No, acciones como tal no, porque uno se acostumbró a seguir así y ya; aparte que da como miedo de perder el trabajo que uno tiene y como me gusta hacer lo que hago y, además porque a pesar de todo, el ambiente y la relación con mis compañeras, con las coordinadoras es muy buena, entonces uno aguanta muchas cosas; pero sé que no es el deber ser, y uno también se acostumbra a cumplir con los deberes pero también nos acostumbramos a dejar que nos pisoteen nuestros derechos; además nadie se atreve a decir nada; de repente se dice entre pasillos, pero casi nunca se ha llegado a decirle a la directora y las que lo hicieron, se quedaron sin trabajo... a la dueña del colegio, que en este caso es la misma persona. De hecho, una anécdota que tengo es la vez que se hizo un paseo y pasaron un comunicado por... por escrito que decía que los docentes iban a trabajar desde las siete de la mañana como hasta aproximadamente las tres de la tarde, pero tenían que llevar su almuerzo o cincuenta bolívares para comprar el almuerzo, aunque fuese fuera de nuestro horario laboral y... y no fueron hasta ninguna tres de la tarde (risas) salimos del lugar como a las cuatro y media, y aparte, como uno tiene que esperar a que retiren hasta el último alumno, llegué a mi casa como a las seis y media y eso que vivo en la misma comunidad en la que está la escuela, o sea que no tengo que agarrar un transporte para llegar a mi casa y sin embargo llegué tardísimo. ¿Y el día siguiente se los dieron libre? (Risas) En lo absoluto, a trabajar e insoladas, porque fue una piscinada. Otros tipos de actividades cuando han sido los domingos, han dado el lunes libre, pero en mis catorce años en la institución, eso ha sido muy pocas veces y cuando se dio así, fue porque el evento se extendió hasta las 12:30 PM (risas) y la celebración del día de las madres del año escolar pasado, fue un sábado y todo el día pero el lunes no lo dieron libre; ah no, pero ya va, eso es sólo por el evento, porque se necesita más tiempo para decorar y coordinar todo lo que es logística. Comprendo. Bueno, docente #1, te agradezco muchísimo tu participación en esta entrevista. **Claro, siempre a la orden.** También te digo que en lo sucesivo te haré entrega de un folleto informativo sobre esta temática y las leyes que te amparan al respecto. **Oye, vale; que gran ayuda eso, de verdad porque uno tiene que estar informado.** Ciertamente; muchas gracias otra vez.*

Objetivo del estudio: Categorizar las percepciones de los docentes de Educación Básica en cuanto a las actividades organizacionales fuera del horario laboral.

Fecha: Jueves, 25 de octubre de 2012

Duración: 1 hora y 24 minutos

Lugar: Residencia de un familiar de la investigadora

Tiempo de graduada: 36 años

ENTREVISTA A LA DOCENTE #2

¿Cómo estás, docente #2? **Muy bien, gracias a Dios, ¿y tú?** Igualmente, gracias. Quiero agradecerte por ser partícipe de esta entrevista. **Claro, vale; no tienes nada que agradecer.** Para dar inicio, me gustaría que me comentaras sobre tu participación en las actividades planificadas por la institución. **Bueno; hay varios tipos de actividades, lo importante aquí es que desde que laboro en el colegio, hace diecisiete años, casi nada (silencio) uno es quien hace todo, de principio a fin (risas)... fíjate, planificamos, decoramos, promovemos, ejecutamos y, por si fuera poco, limpiamos cuando se terminan (risas)... todas las actividades que se plantean, porque... porque como te dije, la institución sólo las plantea. Los tipos de actividades que hacemos son más que todo sociales, entre éstas te puedo nombrar: Cuando recogemos fondos para casi todas las necesidades del colegio, las diferentes celebraciones bien sean... eh... mandadas por el Distrito Escolar o las que el colegio asigne por su propia cuenta, que suelen ser muchísimas como la de Navidad, día de las madres o del padre, semana aniversaria, que es la que más genera estrés y hay que dedicarle demasiado tiempo y hasta dinero de las propias maestras; claro, para serte sincera yo no caigo en esas, la mayoría de mis compañeras sí, pero, por Dios... si en realidad nos pagan menos del sueldo mínimo, ¿cómo se puede?, aunque indiferentemente, si nos pagaran lo que deberían, uno tampoco tiene que poner para entonces también evitarle gastos que le corresponden a la institución como tal (mueve la cabeza de un lado a otro), bueno sigo; también se dan actividades de tipo académicas, por ejemplo, los cierres de proyecto, los eventos científicos, las actividades especiales como los lunes cívicos ah... y las religiosas, porque el colegio es privado con tendencias religiosas muy bellas, de verdad que esto es lo que más me encanta porque es muy valorado por toda la comunidad escolar. ¿Hay otros aspectos te hacen sentir bien en el contexto escolar? **Que la mayoría de mis compañeras de trabajo son buenas maestras y amigas, no todas, pero eso es normal; también contamos con una coordinadora pedagógica y la de eventos especiales que son****

docentes en todo su esplendor... el respeto que me he ganado por... por parte de mis colegas y, bueno, si hay muchas cosas del colegio que no me gustan, pero de todo lo demás me siento bien en mi colegio; ya es como mi segunda casa. Comprendo esta perspectiva. Ahora bien, ¿todas estas actividades que señalaste, son dentro de tu horario laboral? **Esa es una buena pregunta, porque la respuesta es no siempre, es decir, o se establecen fuera de este horario de trabajo (enumera con los dedos) o se alargan o salimos tan tarde de unas que otras, pero de verdad... de verdad que la mayoría son como te dije primero.** ¿O sea, la mayoría son fuera del horario laboral? **Si, exactamente (silencio)** Entonces, ¿es respetado o no el horario laboral como lo estipula el contrato? **No, porque además en los diecisiete años que llevo en el colegio, nunca he firmado un contrato y el horario es (silencio) lo que nos hemos acostumbrado ahí, se supone que debe ser de 6:15 AM a 12:45 PM si es día de guardia, sino de 6:45 AM a 12:30 PM; pero sólo algunas veces se cumple este horario.** Y... (silencio), ¿este tipo de actividades son importantes para la institución? **Muy importantes, porque es el momento para brillar, es decir, para hacer notar a la escuela; que no es inadecuado, pero vale, si los maestros nos agotamos en una sola jornada más aún en la segunda que es en la casa haciendo cosas de la escuela.** ¿Esto último te afecta? **Claro, porque al utilizar el tiempo que debería ser para mi familia, lo tengo que utilizar en actividades o tareas para la escuela, entonces, estoy trabajando prácticamente todo el día y casi todos los días; pero eso lo aceptaba plenamente los primeros años, ¿ahora? Jum... ahora hasta a la misma directora le hago saber mi descontento, porque a mi edad no puedo estar con este exceso de carga; sé que algunas dicen que no colaboro lo suficiente, de hecho, me han llamado la atención, pero ¿cómo me exigen que colabore en tiempos que no son el horario que debe ser y más aún si son a cada rato? No...no vale; no es justo de hecho a mis compañeras les hago esta pregunta ¿cuándo me han visto traer la ropa para plancharla en el colegio o adelantar almuerzo porque mi esposo llega del trabajo en punto para comer?"...ahhh, ¿no verdad? Entonces, coloquialmente hablando, lo que es bueno pal' pavo, es bueno pa' la pava; es decir, tienen que ser más justos.** Comprendo y, ¿estas actividades fuera de tu horario laboral afectan tus expectativas profesionales? **A mi edad no tengo expectativas de estudios superiores, pero sigo asistiendo a cursos para mantenerme actualizada, porque es una característica necesaria en el docente, sobre todo con las transformaciones que... que se dan en la sociedad, por ende, en mis alumnos y; me han ofrecido varios cursos que me hubiese encantado ir, pero no he podido. De hecho, una vez me inscribí en uno y lo perdí porque coincidió con la fecha de la celebración del día de las madres que fue un domingo, me molesté**

muchísimo, pero no tuve corazón para fallarle a mis alumnos quienes prepararon ellos mismos los bailes para sus madres, aunque me afectó. Te felicito por el ánimo de mantenerte actualizada. ¡**Gracias!** Continuando con las actividades fuera del horario acordado, ¿dime si éstas son remuneradas de alguna forma? ***Noooooo, (mueve la cabeza de lado a lado) no... en lo absoluto; eso corre por la cuenta de uno; aunque la directora vive... se la pasa diciendo que para eso es el bono que se puede recibir si uno se lo gana; pero el bono no es suficiente para todas las tareas que debemos hacer porque son muchas las actividades que tenemos bajo nuestra responsabilidad y si a haber vamos, no cubre todo lo que exigen, en realidad nada porque no es equitativo, es decir, hacemos demasiadas actividades extras de forma gratuita y más allá del dinero lo que más pesa es el cansancio, claro... a mí esto último me afecta más porque llevo muchos años de servicio, la nueva generación de docentes puede tolerarlo un poquito, sólo un poquito más, pero yo no y eso también me afecta porque me hace sentir menos útil, aunque todo el mundo me dice que para la edad que tengo estoy demasiado activa y vigorosa, lo sé, por eso es que yo si digo lo que no me parece, soy muy sincera sin llegar al irrespeto a mis superiores.*** Tomando en cuenta esto último que mencionas, ¿dime qué conocimientos tienes sobre las leyes que hacen referencia a las horas extras y al horario laboral en la LOTT (2012) cuya abreviatura corresponde a la “Ley Orgánica del Trabajador, los Trabajadores y Trabajadoras”? ***Sé que hay leyes, no con detalle, pero ni las he querido leer porque las dos únicas personas que supe que se atrevieron a mencionar otros derechos que les estaban siendo violados... que nos violan, porque a mí también, fue sobre el salario y demás beneficios como la cesta ticket que la pagan de forma inadecuada y los beneficios que nos corresponden como el Seguro Social Obligatorio y la Ley Política Habitacional; bueno ellas no terminaron de llegar al día siguiente a sus salones porque las despidieron. Entonces, ¿con qué ganas uno se atreve a nombrarlas? Y como particularmente a mí me queda poco en ejercicio, quiero... quiero terminar por la puerta grande, es decir, todo el tiempo que pueda, feliz y en paz con todos, ya no estoy para conflictos ni angustias, pero eso sí, no me quedo tan callada sobre estas situaciones que espero, mejoren algún día.*** Son comprensibles tus puntos de vista. Docente #2, no me queda más que agradecerte por tu valiosa colaboración y también quiero decirte que pronto te haré entrega de un folleto informativo sobre el tema que conversamos y las leyes que te amparan al respecto. ***Como te dije, no hay de qué y si, buenísimo eso del folleto (risas).*** Gracias nuevamente.

Objetivo del estudio: Categorizar las percepciones de los docentes de Educación Básica en cuanto a las actividades organizacionales fuera del horario laboral.

Duración: 1 hora y 04 minutos

Lugar: Residencia de un familiar de la investigadora

Tiempo de graduada: 6 años

ENTREVISTA A LA DOCENTE #3

Hola, Docente #3; ¿cómo estás? ***Muy bien, a Dios gracias.*** Muchas gracias por participar en la entrevista que te solicité. ***No te preocupes, estoy a la orden.*** Para dar inicio a la misma, quisiera que describieras tu participación en las actividades organizacionales en la institución en la cual laboraste. ***En primera instancia quiero resaltar que bajo ningún concepto considero que el docente debe ser pasivo a una comunidad que lo necesita, por el contrario; sin embargo, existen instituciones educativas; como en la trabajé, que era privada y pretendían sobrecargar al docente con... con sus actividades. Naturalmente, hay unas que son emanadas por las jurisdicciones educativas superiores que se enmarcan en temáticas referidas a la cultura y a la comunidad, aunque últimamente, poco a poco quieren ir politizándolas a las corrientes que desean integrar obligatoriamente en el ámbito educativo, lo cual no es sano y, a su vez, están las que planifica la institución. En el caso específico del ente educativo en el cual laboré, estas últimas solían ser (silencio) demasiado frecuentes, porque se les olvida que uno no sólo es docente también es un ser humano con diversas necesidades; entonces, particularmente participaba y colaboraba activamente en las actividades, pero tratando de ser eficiente y eficaz a la vez para sobrellevar el hecho de que eran muy constantes; sin embargo, acepto con humildad que poco me funcionaba, porque a la final... eh...me estresaba mucho por tanta presión (coloca sus manos en la cabeza).*** Cita algunas actividades en las cuales fuiste partícipe. ***Por mencionarte sólo algunas (risas) te doy como ejemplo: La de navidad que se planifica con uno o dos meses de antelación y necesita demasiada atención, los eventos para recolectar fondos para algún requerimiento de la institución que se hacen por lo menos cinco o seis veces en apenas un año escolar ¿Que conveniente, no?... bueno, eso era también porque para hacer un evento grande primero recogían fondos para poder realizarlos, o sea, la administración no asumía los gastos; también hicimos el evento científico; el que llevó más tiempo fue la “semana aniversaria”... eh, eso fue mucho tiempo, dinero,***

logística y más tiempo...entre otros eventos. ¿Son importantes estos eventos para la institución? **Claro, los eventos son tan importantes que imperan sobre las necesidades de los docentes, porque como te dije, suponían una planificación muy...muy rigurosa y, claro la carga que nos tocaba a los maestros era fuera de lo habitual, ¿que no se puede negar que los docentes tenemos una ardua labor?, claro que no; pero de allí a que nos sobrecarguen, ya es como que demasiada falta de respeto, es totalmente inadecuado.** Ahora bien, ¿este tipo de actividades se pretendían en el horario laboral? **No; se supone que deben ser en el horario laboral, pero se pretendía que todas dejáramos de hacer nuestros propios asuntos para sacar adelante estas actividades que a la final quedaban espectaculares porque el grupo de docentes y coordinadores era y sé que sigue siendo extraordinario, la verdad es que extraño muchísimo a gran parte de mis compañeros.** Comprendo y, de las actividades que mencionaste, ¿cuáles se daban en el horario laboral? **(silencio) lamentablemente para nosotras, todas necesitan que se extendieran del horario que se supone nos corresponde o en el peor de los casos, eran totalmente fuera del horario laboral, tanto para la planificación de los mismos como para la ejecución.** ¿Por qué utilizas la expresión “se supone que nos corresponde” para referirte al horario laboral? **Porque no hay nada por escrito que lo avale o lo que se le llama un contrato; por lo menos a mí me mantuvieron engañada como por tres meses con la excusa de que la directora administrativa estaba de reposo y era ella quien estipulaba las normativas del supuesto contrato; entonces, la encargada no hallaba qué decirme porque yo le dije que no comprendía eso, si se supone que son reglas estandarizadas para el personal y, en efecto, no me respondían nada (risas); total que continué trabajando así hasta finales del mes de marzo de este año.** ¿A qué se debió tu egreso de la institución? **Fueron muchos factores, me considero una docente que ama lo que hace, tanto que sobreexijo y eso, naturalmente genera resultados satisfactorios los cuales mis coordinadores me elogiaban constantemente. De hecho, por estas razones la dueña del colegio me ofreció el cargo de subdirectora... a mediados del mes de febrero de este año, pero lo rechacé con una seguridad que la abrumó (risas) porque ella me preguntó cuáles eran mis razones, yo le respondí, que para dirigir tenían que darse diversos cambios en todo lo que respecta a la institución porque no iba a tener la valentía para responderle a mis compañeras cuando exigieran sus derechos... uff... naturalmente, la dueña se espantó (risas) y pues, a raíz de eso... eh.... La relación se limitó a normas de cortesía; hasta que un día ella me solicitó en su oficina para exigirme que fuese sincera y le dije ¿qué más sincera puedo ser? Si lo que pienso siempre lo digo, pero que a diferencia de ella, lo hacía con respeto y, su rol como directora**

*administrativa no era lo que hacía que fuese así, porque soy muy respetuosa con todas las personas sin importar la jerarquía. Esta conversación llegó al punto en que le detallé mis razones y claramente le dije son todas éstas; claro no recuerdo si el orden es el mismo (risas), lo importante son las razones y fue algo así lo que le dije: Uno: El sueldo es el más injusto que he conocido porque ni siquiera llegamos al sueldo mínimo; dos: La cestaticket no es pagada acorde a la ley; tres: Lo poco que nos corresponde se paga desde siempre en cheque y somos los docentes quienes tenemos que quitarnos aún más tiempo para ir a un banco y hacer enormes colas porque son fechas de cobro, yo sé que esto es así por motivos de orden administrativo que supongo, no nos asignan una cuenta nómina, la cual se le ha solicitado en varias ocasiones y nos ha mandado a que hagamos las diligencias, pero tiene veinticinco años buscando excusas y hasta ahora, nada de eso ha cambiado; cuatro: Nos exigen demasiadas actividades que no se pueden completar e inclusive, ni se pueden hacer en el horario que, no se puede leer, ya que por cierto, no hay un contrato y no se pagan sino con un bono que no es suficiente para toooooodo lo que nos piden; cinco: La felicito por el esfuerzo de lograr su propia institución, pero debe mantener la humildad y no pretender que se le rindan a sus pies; seis: Ni siquiera se sabe el nombre de todo el personal que labora en suuu institución porque todo lo tienen que hacer las coordinadoras a quienes le debe que su colegio siga de pie, porque son maravillosas en todos los sentidos; siete: Con tantas recaudaciones de fondos no vemos suficientes mejoras a la planta física que está muy deteriorada por eso se han generado tantos conflictos con los representantes y, claaaaro, es uno quien da la cara, aunque, bueno las del año pasado se los envié a su dirección (risas); ocho: No se esfuerza por incentivar al personal, por lo que no logra mantener a un personal con calidad educativa; nueve: No es posible que para ingresar al Seguro Social Obligatorio Ud. nos exija que debemos cumplir dos años de servicio en el colegio; diez: Tampoco cotizamos Ley Política Habitacional; once: Por estas últimas razones es que no nos dan recibos de pago. Si Ud. me asegura que... que todo esto puede cambiar, aceptaría ser la mejor subdirectora porque el personal que labora aquí es tan fiel con Ud. y con el colegio que lleva veinticinco años aguantándose esta situación...(risas) oye, vale; reviví el momento (risas). Me imagino y, ¿te parece razonable que estos...exactamente once elementos se den en una misma institución? **No, para nada; porque son muchas irregularidades juntas.** En síntesis, ¿a qué se debió tu egreso? **A que no quise aceptar el cargo de subdirectora y expresé todas las razones que expliqué.** Ahondando en una de estas primeras razones, ¿consideras que las actividades que realizabas fuera de tu horario laboral eran remuneradas*

correctamente? **No, ya que, considerando... este...que la cantidad de actividades eran muchas, ese bono de excelencia docente no es para nada representativo.** ¿Cómo afectaban estas actividades organizacionales fuera del horario laboral tus expectativas profesionales y personales? **Bastante, en realidad. En lo profesional porque estaba consciente que no iba a tener tiempo para hacer una especialización en dinámicas de grupo y eso, que podía contar con mi esposo y mi mamá para el cuidado de mis dos hermosos hijos y; en lo personal quería ingresar nuevamente al gimnasio, que por razones obvias no pude y, en lo otro que me afectaba, que era y es lo más importante para mí; era que tampoco contaba con tiempo suficiente para atender y compartir con mi familia y vaya que lo necesitaba y... y...y...(llanto) ay disculpa que me ponga así (silencio y llanto)** No te preocupes, comprendo tu situación; si prefieres nos podemos tomar un descanso? **No, tranquila, sigamos... (llanto) la cuestión, es que era muy difícil lo que me pasaba, hasta discusiones con mi esposo por lo ausente que me tocaba ser, porque...(silencio) si no era para asistir a las actividades que no correspondían a mi horario (llanto) era para corregir, planificar, elaborar las carteleras, que por cierto eran bastantes; en fin, sino era por una cosa era por otra, pero claro, de la escuela; por eso, fue que también se dio mi egreso del colegio, porque acepté una tregua con la dueña; como ella quedó muy disgustada por las verdades que le dije y yo estaba en una situación familiar delicada por el exceso de responsabilidades del colegio, acepté firmar la renuncia porque estas dos razones juntas eran mucho para sobrellevar y pues, lo que más me dolió fue la enorme tristeza que quedó en mis alumnos, sus palabras de agradecimiento las repito en mi mente constantemente... como una película; pero mantengo el contacto con ellos y me siento feliz de que me recuerdan con el mismo amor que sembramos día tras día en nuestro salón.** Tomando todo lo conversado hasta ahora, ¿dime qué conocimientos tienes sobre las leyes que hacen referencia a las horas extras y al horario laboral en la LOTT (2012) cuya abreviatura corresponde a la “Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y Trabajadoras”? **Claro que sé de la existencia de estas leyes, obviamente no me sé los números de los artículos, pero si sé la esencia de ellos; por algo la dueña se sintió presionada, porque sabía muy bien que no ignoraba el tema; aunque todo esta situación se supone que fue muy difícil para mí, estoy orgullosa de mi valentía y la de otra colega que también fue despedida, porque como también mantengo el contacto con mis siempre amigas y colegas del colegio, éstas me comentaron que a partir de este año escolar 2012- 2013 por lo menos empezaron a pagar el sueldo mínimo y la cesta ticket como corresponde. También porque esta colega que fue despedida hizo una denuncia al Ministerio del Trabajo, debido a que, al finalizar ese año**

escolar en el que me fui, la dueña se atrevió a pedirle la renuncia por escrito a tooodo el personal de la institución para poder liquidar anualmente...como estaba acostumbrada a hacerlo desde...desde siempre; lo cual es ilegal; pero lo hizo por las nuevas resoluciones de esta LOTT; pero no le resultó tan bien, porque el descontento fue tal, que hubo una cantidad de renuncias poco común, fueron en total como unos cuatro docentes quienes desistieron de sus... de sus servicios en el colegio. ¡Que impresionante! Claro, ¿cómo no? Si esto es ilegal totalmente. Bueno, Docente #3, nuevamente te agradezco por acceder a la entrevista. De nada, gracias a ti también por escucharme. Por cierto próximamente nos pondremos de acuerdo para facilitarte un folleto informativo sobre esta temática y las leyes que te amparan al respecto. ¡Que bien, vale eso es de gran ayuda! Naturalmente; gracias otra vez.

ANEXO E: Folleto informativo

Mi maestra Susie es admirable; cuando sea grande quiero ser como ella. Por eso, termino mis tareas a tiempo para que no tenga que corregir en casa

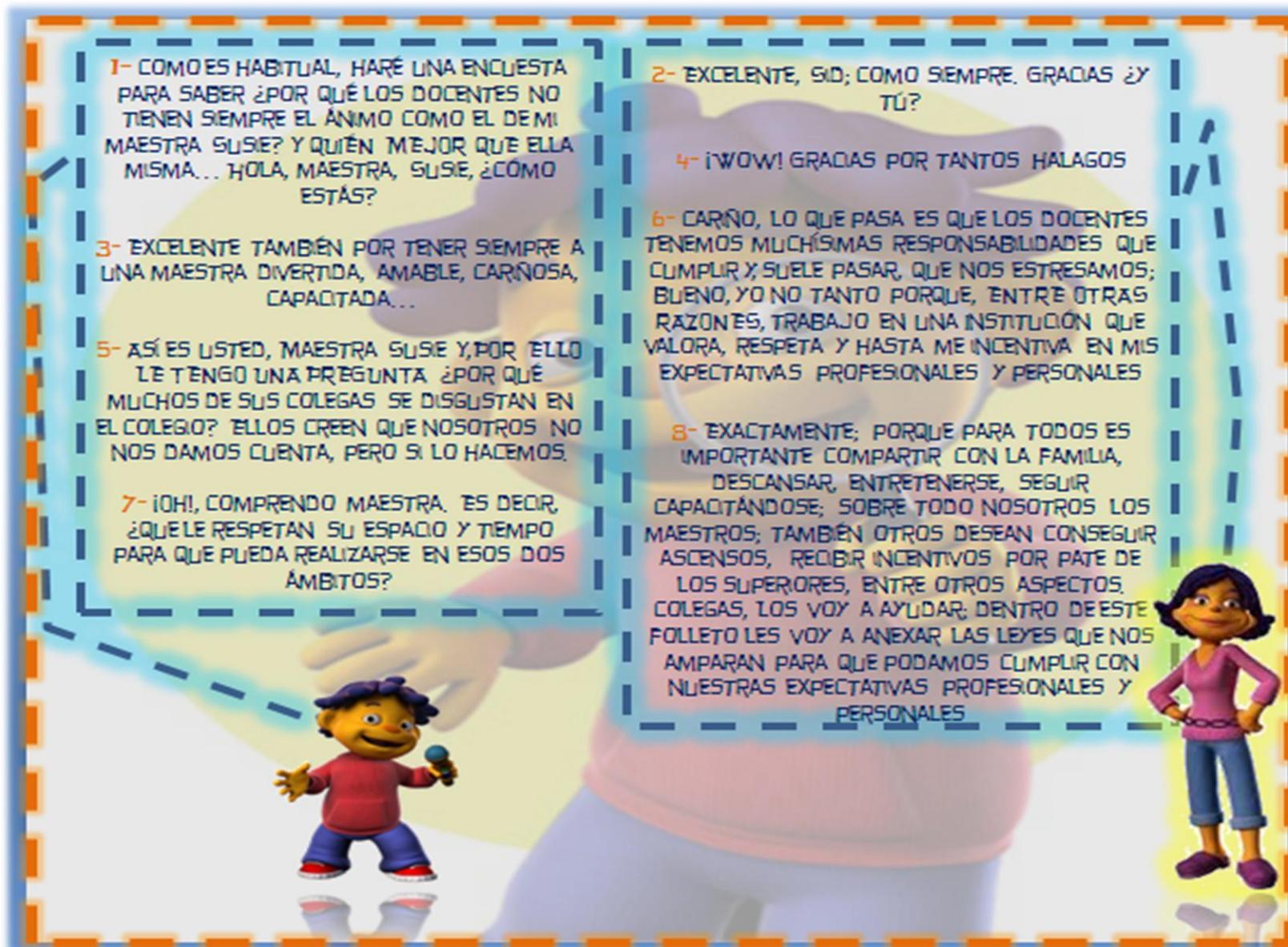
Estamos encantados de que sea la maestra de Sid; por ello le respetamos su horario laboral

Colegas, hagan valer sus derechos: Todo tiene su tiempo y, tu familia, tus intereses y tu labor no son la excepción; pero ninguno debe quitarle el tiempo al otro

XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX
XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX
XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX
XXXXXXX

Hola, soy Sid. Antes de contarte una historia muy interesante quiero explicarte por qué este folleto no tiene membrete: Sencillamente, porque lo que te voy a convidar a descubrir ninguna institución educativa te lo dice...

ANEXO E.1: Folleto informativo



Leyes que amparan Nuestras Expectativas Profesionales Y Personales con un Horario Laboral Justo

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999)

Artículo 102. La educación es un derecho humano y un deber social fundamental, es democrática, gratuita y obligatoria. El Estado la asumirá como función indeclinable y de máximo interés en todos sus niveles y modalidades, y como instrumento de conocimiento científico, humanístico y tecnológico al servicio de la sociedad. La educación es un servicio público y está fundamentada en el respeto a todas las corrientes del pensamiento, con la finalidad de desarrollar el potencial creativo de cada ser humano y el pleno ejercicio de su personalidad en una sociedad democrática basada en la valoración ética del trabajo y en la participación activa, consciente y solidaria en los procesos de transformación social consustanciados con los valores de la identidad nacional, y con una visión latinoamericana y universal. El Estado, con la participación de las familias y la sociedad, promoverá el proceso de educación ciudadana de acuerdo con los principios contenidos de esta Constitución y en la ley.

Artículo 103. Toda persona tiene derecho a una educación integral, de calidad, permanente, en igualdad de condiciones y oportunidades, sin más limitaciones que las derivadas de sus aptitudes, vocación y aspiraciones. La educación es obligatoria en todos sus niveles, desde la maternal hasta el nivel medio diversificado. La impartida en las instituciones del Estado es gratuita hasta el pregrado universitario. A tal fin, el Estado realizará una inversión prioritaria, de conformidad con las recomendaciones de la Organización de las Naciones Unidas. El Estado creará y sostendrá instituciones y servicios suficientemente dotados para asegurar el acceso, permanencia y culminación en el sistema educativo. La ley garantizará igual atención a las personas con necesidades especiales o con discapacidad y a quienes se encuentren privados de su libertad o carezcan de condiciones básicas para su incorporación y permanencia en el sistema educativo. Las contribuciones de los particulares a proyectos y programas educativos públicos a nivel medio y universitario serán reconocidas como desgravámenes al impuesto sobre la renta según la ley respectiva.

Artículo 104. La educación estará a cargo de personas de reconocida moralidad y de comprobada idoneidad académica. El Estado estimulará su actualización permanente y les garantizará la estabilidad en el ejercicio de la carrera docente, bien sea pública o privada, atendiendo a esta Constitución y a la ley, en un régimen de trabajo y nivel de vida acorde con su elevada misión. El ingreso, promoción y permanencia en el sistema educativo, serán

establecidos por ley y responderá a criterios de evaluación de méritos, sin injerencia partidista o de otra naturaleza no académica.

Artículo 105. La ley determinará las profesiones que requieren título y las condiciones que deben cumplirse para ejercerlas, incluyendo la colegiación.

Artículo 111. Todas las personas tienen derecho al deporte y a la recreación como actividad que benefician la calidad de vida individual y colectiva. El Estado asumirá el deporte y la recreación como política de educación y salud pública y garantizará los recursos para su promoción.

Artículo 87. Toda persona tiene derecho al trabajo y el deber de trabajar. El Estado garantizará la adopción de las medidas necesarias a los fines de que toda persona pueda obtener ocupación productiva, que le proporcione una existencia digna y decorosa y le garantice el pleno ejercicio de este derecho. Es fin del Estado fomentar el empleo. La ley adoptará medidas tendientes a garantizar el ejercicio de los derechos laborales de los trabajadores y trabajadoras no dependientes. La libertad de trabajo no será sometida a otras restricciones que las que la ley establezca. Todo patrono o patrona garantizará a sus trabajadores y trabajadoras condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajos adecuados. El Estado adoptará medidas y creará instituciones que permitan el control y la promoción de estas condiciones.

Artículo 89. El Trabajo es un hecho social y gozará de la protección del Estado. La ley dispondrá lo necesario para mejorar las condiciones materiales, morales e intelectuales de los trabajadores y trabajadoras. Para el cumplimiento de esta obligación del Estado se establecen los siguientes principios:
Ninguna ley podrá establecer disposiciones que alteren la intangibilidad y progresividad de los derechos y beneficios laborales... Los derechos laborales son irrenunciables. Es nula toda acción, acuerdo o convenio que implique renuncia o menoscabo de estos derechos. Sólo es posible la transacción y convenimiento al término de la relación laboral, de conformidad con los requisitos que establezca la ley.

Artículo 90. ...Ningún patrono podrá obligar a los trabajadores o trabajadoras a laborar horas extraordinarias. Se propenderá a la progresiva disminución de la jornada de trabajo dentro del interés social y del ámbito que se determine y se dispondrá lo conveniente para la mejor utilización del tiempo libre en beneficio del desarrollo físico, espiritual y cultural de los trabajadores y trabajadoras.

Los trabajadores y trabajadoras tienen derecho al descanso semanal y vacaciones remuneradas en las mismas condiciones que las jornadas efectivamente laboradas.

Artículo 91. Todo trabajador o trabajadora tiene derecho a un salario suficiente que le permita vivir con dignidad y cubrir para sí y su familia las necesidades básicas materiales, sociales e intelectuales. Se garantizará el pago de igual salario por igual trabajo y se fijará la participación que debe corresponder a los trabajadores y trabajadoras en el beneficio de la empresa... El Estado garantizará a los trabajadores y trabajadoras del sector público y privado un salario

mínimo vital que será ajustado cada año, tomando como una de las referencias el costo de la canasta básica. La ley establecerá la forma y el procedimiento.

Ley Orgánica de Educación (2009)

Formación permanente:

Artículo 38. La formación permanente es un proceso integral continuo que mediante políticas, planes, programas y proyectos, actualiza y mejora el nivel de conocimientos y desempeño de los y las responsables y los y las corresponsables en la formación de ciudadanos y ciudadanas. La formación permanente deberá garantizar el fortalecimiento de una sociedad crítica, reflexiva y participativa en el desarrollo y transformación social que exige el país.

Capítulo VII

Disposiciones Transitorias, Derogatoria y Final DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Estabilidad en el ejercicio de la carrera docente:

Artículo 41. Se garantiza a los y las profesionales de la docencia, la estabilidad en el ejercicio de sus funciones profesionales, tanto en el sector oficial como privado; gozarán del derecho a la permanencia en los cargos que desempeñan con la jerarquía, categoría, remuneración y beneficios socioeconómicos en correspondencia con los principios establecidos en la Constitución de la República, en esta Ley y en la ley especial.

3. Los propietarios o propietarias, directores o directoras de los planteles privados, según el caso, incurrir en falta:

3.e. Por incumplir en forma reiterada las obligaciones laborales, contractuales con los trabajadores o trabajadoras a su servicio.

Reglamento del Ejercicio de la Labor Docente (2000)

Artículo 6°: Son deberes del personal docente:

2. Cumplir las actividades docentes conforme a los planes de estudios y desarrollar la totalidad de los objetivos, contenidos y actividades, establecidos en los programas oficiales, de acuerdo con las previsiones de las autoridades competentes, dentro del calendario escolar y de su horario de trabajo, conforme a las disposiciones legales vigentes.

7. Asistir a todos los actos académicos y de trabajo en general para los cuales sea formalmente convocado dentro de su horario de trabajo.

Sección Tercera

De la Dedicación en los Cargos de la Carrera Docente

Artículo 27.- La dedicación es el tiempo asignado al personal docente para la prestación del servicio, de acuerdo con su cargo y jerarquía. La dedicación será a:

Tiempo Integral Diurno: Con 5 jornadas semanales de 5 horas diarias de 60 minutos.

Parágrafo Único: A los fines de la estimación de la carga horaria de los miembros del personal docente en los planteles educacionales, la hora docente tendrá una duración mínima de cuarenta y cinco (45) minutos y comprenderá el trabajo de aula, dirección, coordinación, orientación, planificación, administración, investigación, experimentación, evaluación y extensión.

Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y Trabajadoras (2012)

Objeto de la Ley

Artículo 1º. Esta Ley, tiene por objeto proteger al trabajo como hecho social y garantizar los derechos de los trabajadores y de las trabajadoras, creadores de la riqueza socialmente producida y sujetos protagónicos de los procesos de educación y trabajo para alcanzar los fines del Estado democrático y social de derecho y de justicia, de conformidad con la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y el pensamiento del padre de la patria Simón Bolívar.

Regula las situaciones y relaciones jurídicas derivadas del proceso de producción de bienes y servicios, protegiendo el interés supremo del trabajo como proceso liberador, indispensable para materializar los derechos de la persona humana, de las familias y del conjunto de la sociedad, mediante la justa distribución de la riqueza, para la satisfacción de las necesidades materiales, intelectuales y espirituales del pueblo.

Artículo 118. Las horas extraordinarias serán pagadas con un cincuenta por ciento de recargo, por lo menos, sobre el salario convenido para la jornada ordinaria. Para el cálculo de lo que corresponda al trabajador o trabajadora por causa de horas extras, se tomará como base el salario normal devengado durante la jornada respectiva.

Pago del día feriado y del día de descanso

Artículo 119. El trabajador o trabajadora tiene derecho a que se le pague el salario correspondiente a los días feriados o de descanso cuando haya prestado servicio durante los días hábiles de la jornada semanal de trabajo.

Cuando se haya convenido un salario mensual el pago de los días feriados y de descanso obligatorio estarán comprendidos en la remuneración.

Para el cálculo de lo que corresponda al trabajador o trabajadora por causa de los días de descanso o de los días feriados, se tomará como base el promedio del salario normal devengado durante los días laborados en la respectiva semana. Si se ha estipulado un salario quincenal o mensual, el salario que corresponda a los días de descanso o los días feriados será el promedio del salario normal devengado durante los días laborados en la respectiva quincena o mes, según sea el caso. El trabajador o trabajadora no perderá ese derecho si durante la jornada semanal de trabajo en la entidad de trabajo faltare un día de su trabajo.

Pago por trabajo en día feriado o descanso

Artículo 120. Cuando un trabajador o una trabajadora preste servicio en día feriado tendrá derecho al salario correspondiente a ese día y además al que le corresponda por razón del trabajo realizado, calculado con recargo del cincuenta por ciento sobre el salario normal.

Horas de descanso y alimentación

Artículo 168. Durante los períodos de descansos y alimentación los trabajadores y las trabajadoras tienen derecho a suspender sus labores y a salir del lugar donde prestan sus servicios. El tiempo de descanso y alimentación será de al menos una hora diaria, sin que puedan trabajarse más de cinco horas continuas.

Tiempo de descanso y alimentación imputable a la jornada

Artículo 169. Cuando el trabajador o la trabajadora no pueda ausentarse del lugar donde efectúa servicios durante las horas de descanso y alimentación, por requerirse su presencia en el sitio de trabajo para atender órdenes del patrono o patrona, por emergencias, o porque labora en jornadas rotativas, la duración del tiempo de descanso y alimentación será imputado como tiempo de trabajo efectivo a su jornada normal de trabajo, y no podrá ser inferior a treinta minutos.

Descanso compensatorio

Artículo 188. Cuando un trabajador o trabajadora hubiere prestado servicios en día domingo o en el día que le corresponda su descanso semanal obligatorio, por cuatro o más horas, tendrá derecho a un día completo de salario y de descanso compensatorio; y, cuando haya trabajado menos de cuatro horas, tendrá derecho a medio día de salario y de descanso compensatorio. Estos descansos compensatorios deben concederse en la semana inmediatamente siguiente al domingo, día de descanso semanal obligatorio en que hubiere trabajado.

Cuando el trabajo se efectúe en los días 1º de enero, lunes y martes de carnaval; jueves y viernes Santos, 1º de mayo y 24, 25 y 31 de diciembre, los señalados en la Ley de Fiestas Nacionales y los declarados festivos por los estados o municipalidades, no habrá lugar a ese descanso compensatorio, salvo que alguno de estos días coincida con domingo o con su día de descanso semanal.

Infracción en los anuncios sobre horarios

Artículo 524. Al patrono o patrona que no fije anuncios relativos a la concesión de días y horas de descanso, o no los coloque en lugares visibles en la respectiva entidad de trabajo o en cualquier otra forma aprobada por la inspectoría del trabajo, que no lleve los registros o libros obligados por esta Ley, se le impondrá una multa no menor del equivalente a treinta unidades tributarias, ni mayor del equivalente a sesenta unidades tributarias.

Infracción a los límites de la jornada de trabajo

Artículo 525. Al patrono o patrona que infrinja las normas relativas a la duración máxima de la jornada de trabajo y al trabajo nocturno, o las disposiciones relativas a los días hábiles, se le impondrá una multa no menor del equivalente a treinta unidades tributarias, ni mayor del equivalente a sesenta unidades tributarias.

Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (2008)

Artículo 11. La Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo deberá incluir, entre otros, los siguientes aspectos:

1. La formación, educación y comunicación en relación con la promoción de la seguridad y salud en el trabajo, y la prevención de los accidentes y las enfermedades ocupacionales, así como la recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social, para el mejoramiento de la calidad de vida de los trabajadores y trabajadoras y sus familiares como valor agregado al trabajo.

ATTE. UNA COLEGA EMPÁTICA

