



FACULTAD DE PSICOLOGÍA Y CIENCIAS SOCIALES

***“Las variables motivacionales
y la satisfacción laboral de los
docentes de la escuela pública
primaria N° 61 de la ciudad de
Neuquén”***

Estudiante: Ferreyra Cyntia Araceli

Legajo: 29790

Director/es: Lic. Rossi Cynthia

Co-director/es: –

Trabajo Final de Integración para acceder al título de Licenciado en Psicología.

2026

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE OBRAS EN EL REPOSITORIO DIGITAL INSTITUCIONAL DE LA UFLO UNIVERSIDAD

RIUFLO - *Repositorio Institucional de la Universidad de Flores* - fue creado para gestionar y mantener una plataforma digital de acceso libre y abierto para la difusión de la creación intelectual de la Universidad de Flores.

El autor cede a la Universidad de forma gratuita pero no exclusiva, los derechos de reproducción, de distribución y de comunicación pública de su obra, a través del RIUFLO. Por lo tanto, la Universidad adopta para los ítems allí depositados la Licencia Creative Commons atribución - no comercial - compartir igual 4-0 internacional y siempre requerirá que se cite la fuente y se reconozca la autoría. De solicitar otras limitaciones, el autor podrá detallarlas en forma expresa o a través de la elección de otro modelo de Licencia.

Autorizo la publicación de la obra:

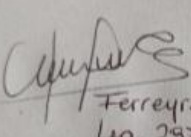
Desde la fecha [x]

Dentro de los 6 meses posteriores a su aceptación [x]

Otro plazo mayor detallar/justificar:

Lugar y fecha: 06/07/2026

Firma y aclaración del autor:



Ferreyra Cynthia A.
Lug. 29790

Índice

Portada Institucional.....	Pág. 1
Resumen.....	Pág. 4
Palabras clave.....	Pág. 5
Introducción.....	Pág. 6
Delimitación del objeto de estudio.....	Pág. 8
Planteo del problema.....	Pág. 10
Justificación	Pág. 10
Preguntas de investigación.....	Pág. 11
Objetivo general y objetivos específicos.....	Pág. 12
Supuestos básicos de investigación.....	Pág. 13
Estado del Arte.....	Pág. 13
Marco teórico.....	Pág. 25
Método.....	Pág. 50
Instrumentos.....	Pág. 53
Participantes.....	Pág. 54
Resultados.....	Pág. 55
Discusión.....	Pág. 66
Conclusión.....	Pág. 69
Aportes, Contribuciones y Recomendaciones a la Investigación.....	Pág. 71
Referencias Bibliográficas.....	Pág. 75
Anexos.....	Pág. 76

Resumen

La presente investigación analiza y reflexiona sobre la motivación y satisfacción laboral de los docentes de la escuela pública primaria N°61 de la ciudad de Neuquén, e identifica los principales factores que inciden en ambas variables.

Para ello, se desarrolló una investigación de enfoque mixto que combinó técnicas cualitativas y cuantitativas, con la participación de 22 docentes de grado.

Se utilizó un cuestionario abierto que se administró a los participantes mediante un formulario de google como método para recabar datos sobre experiencias, percepciones y valoraciones de los docentes participantes, y el cuestionario ESLA-Educación de Oros y Main (2004) utilizado para medir cuantitativamente el nivel de satisfacción laboral.

La satisfacción laboral es una dimensión actitudinal definida como un amplio conjunto de actitudes y reacciones emocionales positivas que el individuo tiene hacia su trabajo y que se construyen a partir de la comparación entre los resultados esperados y los obtenidos (Topa et al., 2004). Por su parte, la motivación laboral se entiende como el conjunto de procesos internos que orientan, mantienen y regulan la conducta hacia el logro de objetivos (Deci & Ryan, 2000).

Conocer el nivel de satisfacción que el profesional docente experimenta respecto de su trabajo resulta, no sólo valioso, sino también imprescindible. Los docentes representan una de las figuras más significativas de la infancia y en numerosas ocasiones son los únicos referentes para sus estudiantes. Esto constituye una responsabilidad significativa para los educadores e implica que su bienestar laboral tenga un impacto directo en la calidad de los procesos educativos. Aquellos docentes que no están satisfechos con su trabajo mostrarán actitudes negativas hacia su tarea, sus colegas y directivos, y lo que es aún más peligroso, hacia sus alumnos. Realizarán sus tareas con

desgano, mostrarán una actitud apática y falta de interés en el progreso educativo de sus alumnos (Oros et al., 2002).

La satisfacción laboral se configura en la interacción de variables intrínsecas y extrínsecas que impactan de diferentes maneras en la experiencia profesional.

A partir del presente estudio, podemos afirmar que la permanencia en la profesión se sostiene principalmente en el compromiso ético, afectivo y pedagógico, aún cuando las condiciones externas no resultan plenamente satisfactorias. A pesar de las dificultades percibidas por los docentes, éstos mantienen un fuerte compromiso con su labor, sostenidos por la vocación, la autorrealización profesional y el significado atribuido a la tarea educativa. Se evidencian altos niveles de satisfacción asociados a factores intrínsecos de la tarea docente, especialmente el vínculo establecido con estudiantes. En contraste, se identifican importantes niveles de insatisfacción vinculados a factores extrínsecos, entre los que destacan el salario, el reconocimiento social de la profesión y la disponibilidad de recursos materiales e institucionales.

Los hallazgos obtenidos aportan evidencia relevante para comprender sobre el bienestar docente y para poder diseñar estrategias orientadas a fortalecer y mejorar las condiciones laborales y la calidad educativa. En este sentido, la investigación contribuye al conocimiento de la motivación y la satisfacción laboral docente en el contexto de la educación pública neuquina, proporcionando evidencia para orientar futuras investigaciones y para formular políticas educativas destinadas a promover el bienestar de los docentes.

Palabras clave: Motivación laboral - Satisfacción Laboral - Docentes - Educación

Introducción

“Es ya un axioma que el individuo no puede desarrollarse independiente de las instituciones; no en las sociedades complejas donde sociedad es equivalente a tejido de instituciones. Así, sólo la pertenencia a grupos organizados le posibilitará su desarrollo como sujeto productivo, afectivo y social” (Garay, 2002, p.2). Esto nos invita a pensar en el papel fundamental de las Instituciones Educativas, y en ellas, la importancia del rol docente en los momentos iniciales de la vida de un sujeto, considerando que las experiencias vividas no serán indiferentes sino que serán elevadas a la categoría de valor y por lo tanto, contribuirán a la estructuración de su psiquismo. Y no sólo eso, también determinarán el futuro desempeño social.

En sociedades complejas, como la nuestra, el éxito de un sistema educativo depende, en gran medida, de la motivación y la satisfacción de los docentes. Estos factores no solo afectan su bienestar personal, sino que también inciden en la calidad del proceso de enseñanza-aprendizaje. La relación vincular que los docentes establezcan con sus alumnos, será determinante en la construcción subjetiva de los niños y niñas en edad escolar.

Aquí se hace necesario citar expresiones como las de Tausch y Tausch (1981, como se citó en Taborda, 2013, p.35): “Los profesores no son tubos esterilizados por los que pasa sustancia científica”. Es decir, sus actitudes y emociones, su manera de relacionarse con los contenidos de la enseñanza, el vínculo que establecen con los estudiantes constituyen sin dudas, factores de indiscutible incidencia en la vida de éstos”.

Conocer cómo el docente llega al aula, cómo interactúa y establece las relaciones con sus estudiantes y con el saber, qué tan motivado y satisfactorio le resulta su labor, son variables fundamentales para comprender de manera holística la práctica del educar. No hay que desconocer que el docente es una parte de la tríada didáctica

Docente-alumno-contenido y que su papel es crucial en el proceso de enseñanza para facilitar el aprendizaje.

La motivación y satisfacción laboral de los docentes son determinantes para la calidad educativa y el bienestar de los estudiantes.

Docentes motivados y satisfechos tienden a generar un impacto positivo en el aprendizaje y desarrollo de sus estudiantes, así como en la calidad general de la educación. En este sentido, es importante retomar y considerar el concepto de “currículum oculto” introducido por Philip Jackson a fines de la década de 1960 y al cual describe como las características no publicitadas de la vida escolar que influyen en el aprendizaje de los estudiantes más allá de los contenidos formales del currículum. Si bien los docentes planifican la enseñanza en función de los contenidos escolares que el currículum escolar explicita, en la práctica, transmiten e imparten el conocimiento desde sus actitudes, estilo, filosofía de vida y enseñanzas, desde las que muchas veces no son enteramente conscientes. Y es precisamente así, cómo lo tácito, lo no expresado en el proyecto curricular, va configurando el llamado currículum oculto. El mismo tiene que ver con “aquellos aspectos y fenómenos educativos que se producen en la escuela y que, aunque no fueron previa y explícitamente planificados, ejercen una influencia decisiva en el aprendizaje” (Gimeno Sacristán, 1989, p.18).

Dicho esto, se plantea como finalidad del presente trabajo, descubrir y analizar mediante una investigación cualitativa y cuantitativa, los niveles de motivación y satisfacción laboral en los docentes de la escuela pública primaria N° 61 de la zona centro de la Ciudad de Neuquén, así como identificar los factores que más influyen en estos aspectos.

Necesitamos pensar en los educadores dentro del contexto de crisis educativa que vivimos a nivel país y provincial; otorgar sentido a las múltiples variables que atraviesan

estos profesionales a nivel laboral, para comprender y valorar no sólo lo que hemos perdido y ha cambiado en las prácticas de enseñanza sino también lo que conservamos y lo que adviene, entendiendo que los maestros y maestras llevan adelante la escuela pública primaria contra todos los obstáculos y con espíritu épico.

En el contexto de las escuelas públicas primarias de la ciudad de Neuquén, el trabajo docente enfrenta una serie de desafíos estructurales y sociales que pueden disminuir tanto la motivación como la satisfacción laboral. Factores como las condiciones de trabajo, el nivel salarial, las dificultades organizacionales, la violencia y la relación con las familias de los estudiantes, inciden de manera directa en la experiencia laboral educativa y en la efectividad de la enseñanza.

Diversos estudios señalan que la profesión docente enfrenta múltiples desafíos que pueden afectar negativamente su bienestar y desempeño. Se plantea entonces en este trabajo, una investigación que ayude a comprender cómo las variables motivacionales y la satisfacción laboral afectan el desempeño de los docentes en el contexto específico de la escuela primaria pública en la Ciudad de Neuquén.

Los resultados obtenidos podrían proporcionar información valiosa para las políticas educativas y las prácticas de gestión de recursos humanos en las escuelas, con el objetivo de mejorar el bienestar de los docentes y con ello mejorar la calidad de la educación.

Delimitación del Objeto de Estudio

Este trabajo tiene como objetivo principal investigar las variables motivacionales y los niveles de satisfacción laboral de los docentes de la escuela pública primaria N° 61 de la ciudad de Neuquén, con el fin de identificar los factores que inciden en estos aspectos y

poder elaborar, a partir de la consideración de los mismos, aportes para contribuir al bienestar de los docentes. A través de un enfoque mixto que combina técnicas cualitativas y cuantitativas, se busca obtener una visión integral de la motivación y satisfacción laboral de los docentes de la mencionada institución educativa.

“Hay procesos estructurales materiales, subjetivos e intersubjetivos que están impactando en las escuelas y sus actores produciendo desestructuración, confusión y hasta funcionamientos caóticos” (Garay, 2002, p.1)

Dentro del paradigma de la complejidad, hablar del trabajo del educador invita a pensar en las diferentes variables que entran en juego en la cotidianeidad escolar y que influyen en la motivación y satisfacción de los docentes y por consecuencia, en la calidad del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Resulta fundamental conocer las motivaciones y el grado de satisfacción de los docentes para abordar, reflexionar, comprender y elaborar estrategias que propicien mejoras en las condiciones laborales de los docentes para luego idear estrategias en pos de mejorarlas y de manera indirecta, generar un impacto positivo en la educación.

En el contexto específico de la escuela pública primaria N°61 de la Ciudad de Neuquén, resulta muy interesante poder explorar cómo algunas variables contextuales y personales, inciden en el desempeño docente e impactan en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Factores como las condiciones de trabajo, condiciones económicas, la relación con las familias de estudiantes, la fuerte presencia gremial, pueden jugar un papel determinante en la experiencia laboral de los educadores.

Planteo del Problema

La motivación y la satisfacción laboral son aspectos cruciales para garantizar el bienestar de los docentes y, en consecuencia, la calidad educativa. Comprender cómo las condiciones laborales impactan en los docentes es fundamental para la formulación de políticas educativas más efectivas. Los resultados de este estudio podrían ofrecer información valiosa para mejorar las prácticas de gestión de recursos humanos en las escuelas, optimizando las condiciones laborales y promoviendo una mayor calidad educativa.

Para lograr el propósito, se llevó a cabo una investigación empírica que involucra la administración de técnicas de recolección de datos propias de la metodología cualitativa, las cuales permitieron una interpretación significativa de la interacción entre las variables motivacionales y la satisfacción laboral de los docentes de la población delimitada. También se aplicó la técnica psicométrica: ESLA-educación

Justificación

Este estudio se apoya en el concepto de "currículum oculto", introducido por Philip Jackson, quien señala que, más allá de los contenidos explícitos, los docentes transmiten valores, actitudes y creencias que también influyen en los aprendizajes de los estudiantes. Estas influencias, a menudo no conscientes, se ven profundamente afectadas por la motivación y satisfacción de los propios docentes, lo que convierte a este estudio en una herramienta clave para entender cómo los factores personales y profesionales impactan el contexto educativo.

Por otro lado, desde el enfoque de la complejidad, se reconoce que la motivación y satisfacción docente no dependen de una única causa, sino que son el resultado de un

conjunto de variables interrelacionadas: sociales, económicas, políticas y culturales. Así, conocer estas interacciones es esencial para abordar los problemas del sistema educativo de manera integral.

Si bien existe un cuerpo significativo de estudios sobre motivación y satisfacción docente, la mayoría de ellos se centran en niveles educativos secundarios y universitarios, mientras que el ámbito de la escuela primaria pública —y, en particular, en la ciudad de Neuquén— ha recibido menor atención. Asimismo, se observa una predominancia de investigaciones de carácter cualitativo, quedando en segundo plano estudios mixtos que combinen escalas psicométricas estandarizadas con entrevistas en profundidad.

La presente investigación busca contribuir a la reducción de estos vacíos, aportando datos empíricos sobre la motivación y satisfacción laboral en docentes de escuelas públicas primarias de Neuquén. Al hacerlo, se pretende ofrecer una base de evidencias que enriquezca la discusión académica y que, a su vez, sirva de insumo para la formulación de políticas educativas orientadas a la mejora del bienestar docente.

Preguntas de Investigación

Específicamente, la investigación pretende responder a las siguientes preguntas:

- ¿Cuáles son los factores más relevantes que influyen en la motivación y satisfacción laboral de los docentes de escuelas primarias en Neuquén?
- ¿Cómo afectan estos factores al desempeño docente y, por ende, al proceso de enseñanza-aprendizaje?

Partiendo de algunas preguntas que orientan la investigación se procede a buscar antecedentes, respaldo teórico y se recurre al trabajo de campo para conocer el sentir y el pensar de los docentes en relación a su motivación y satisfacción laboral.

Los primeros interrogantes planteados fueron:

¿Cuáles son los niveles de motivación y satisfacción laboral entre los docentes de escuelas públicas primarias de la ciudad de Neuquén?

¿Qué factores (individuales, organizacionales, contextuales) influyen significativamente en la motivación y satisfacción laboral de estos docentes?

¿Existen diferencias entre la motivación y satisfacción laboral según variables como la experiencia docente, el género, la ubicación de la escuela?

¿Por qué los docentes eligieron esa profesión y no otra?

¿Siguen sintiendo la “vocación” con el paso del tiempo?

¿Cómo se sienten respecto al trabajo que realizan?

¿Cómo sienten la mirada social sobre su profesionalismo? ¿Cómo ven la mirada social respecto de su labor?

¿Han pensado en cambiar de profesión y/o trabajo?

¿Qué los mantiene en esta profesión?

¿Cómo cree que desempeña su función y por qué?

¿Qué cuestiones le afectan como profesional?

Objetivo General

El objetivo de este trabajo es: Analizar los niveles de motivación y satisfacción laboral de los docentes de la escuela pública primaria N°61 de la Ciudad de Neuquén e identificar los factores que influyen en estos aspectos.

Objetivos específicos

- Identificar los principales factores individuales, organizacionales y contextuales que afectan la motivación y satisfacción laboral de los docentes.
- Determinar cómo las condiciones laborales impactan en la percepción de satisfacción de los docentes.
- Proponer estrategias que puedan contribuir a mejorar la motivación y satisfacción laboral en el ámbito educativo.

Supuestos Básicos de Investigación

Se presupone que el grado de motivación y satisfacción laboral de los docentes incide en su labor diaria, por lo tanto tiene un impacto directo en la calidad de la enseñanza. Además, se asume que estas variables están influenciadas por factores externos (como las condiciones laborales, el apoyo institucional y las relaciones interpersonales) y por factores internos (como valores personales y emociones).

Así mismo, se considera que las herramientas utilizadas para medir la motivación y satisfacción laboral, como cuestionarios y entrevistas, son apropiadas para captar las percepciones de los docentes y generar resultados confiables. Se asume que los docentes son capaces de expresar y evaluar su nivel de motivación y satisfacción.

Estado del Arte

En la Revista de Psicología. Año 2014. Vol. 10, N° 20, pp. 47-59, se publica el trabajo de María Soledad Menghi “Satisfacción laboral y síndrome de burnout en docentes de nivel primario”, en donde se menciona que la OIT (organización internacional del trabajo) publicó en los años 80 un informe acerca de la profesión docente en el cual se expresa que dicha profesión presenta importantes riesgos de sufrir agotamiento físico y mental, subrayando las posibilidades de sufrir estrés. El desgaste emocional y profesional,

puede generarse por una multiplicidad de factores como los cambios en las reformas educativas, que exigen nuevas demandas, cambio en los roles, en su reconocimiento a nivel social, la escasez de recursos apropiados y las interacciones con los alumnos, las cuales frecuentemente se encuentran caracterizadas por la indisciplina o la violencia escolar (Durán et al., 2005).

El estudio que se realizó con 229 docentes que desempeñaban su labor en el nivel primario de instituciones públicas y privadas de las provincias de Entre Ríos y Buenos Aires a quienes se le aplicaron técnicas como la Escala de Satisfacción Laboral para Docentes y el Inventario de Burnout, arrojó como resultados que los docentes que conforman esta muestra presentan valores muy bajos de despersonalización, un bajo cansancio emocional y un moderadamente elevado sentido de realización personal. Esto indicaría que la mayoría de los docentes evaluados se sienten satisfechos con la tarea que desarrollan y están a gusto con el ambiente de trabajo y que, por otro lado, las presiones derivadas de su labor cotidiana están siendo relativamente bien afrontadas, lo cual queda demostrado por la no predominancia de valores extremadamente altos de Burnout.

Por otra parte, Melander (2016) en su trabajo “Síndrome de Burnout y Satisfacción Laboral en docentes de Nivel Secundario” afirma que:

La mayoría de los docentes que inician su carrera profesional lo hacen con altas expectativas acerca de los resultados que obtendrán de su tarea. Los docentes jóvenes y recién graduados llegan al aula con nuevas metodologías, conocimientos y competencias adquiridas durante el cursado de la carrera y grandes perspectivas de contribuir para lograr cambios y mejoras en la tarea docente y, sobre todo, resultados positivos e importantes en cada uno de los alumnos con los que se relacionarán durante su trayectoria profesional. Pero en muchos casos, dichas expectativas no se cumplen, lo que puede dar lugar a una sensación de fracaso, a un estado de insatisfacción laboral que se traduce en licencias por

diversos motivos, tanto físicos como psicológicos, y a un desgaste profesional que, si no se logra revertir, puede culminar en un estado generalizado de frustración, estrés crónico y, en algunos casos, en un Síndrome que ha sido denominado como síndrome de burnout.

(Melander, 2016, p.177).

Además, Melander expone los resultados de su investigación llevada a cabo con la muestra de 123 docentes de nivel secundario de colegios privados de la Provincia de Misiones, Argentina. Luego de aplicar técnicas como el Inventario de Burnout de Maslach y Jackson y la Escala de Satisfacción Laboral para docentes de Oros y Main, concluye que “Los factores intrínsecos de la satisfacción laboral mostraron ser los mejores predictores del cansancio emocional, la despersonalización y la realización personal. Los factores extrínsecos predicen significativamente sólo la dimensión del cansancio emocional. Los individuos más satisfechos con su tarea, con mayor motivación y autorrealización son menos propensos a sufrir y desarrollar el Síndrome. La única variable sociodemográfica y laboral que predijo significativamente el *burnout*, fue la edad. Los docentes más jóvenes mostraron mayor predisposición a padecer el Síndrome” (Melander, 2016, p. 180). Los resultados del mencionado trabajo mostraron que los factores intrínsecos son los que mejor predicen el síndrome de *burnout* y cada una de sus dimensiones. A mayor satisfacción intrínseca, menor es el síndrome de *burnout*, menor es el cansancio emocional y la despersonalización, y mayor la realización personal.

Por otro lado, al considerar cada una de las dimensiones de los factores de la satisfacción laboral, Melander encontró que la tarea es la que mejor predice el cansancio emocional y al respecto menciona “Esto podría deberse a que [...] se ha intensificado en los últimos años la cantidad y variedad de tareas que deben realizar los docentes, incluyendo responsabilidades que otrora eran propias de las familias. Las cargas de trabajo

normal permiten que el docente se adapte, pero la sobrecarga laboral no posibilita que el organismo se recupere de las actividades cotidianas” (Melander, 2016, p.215)

Al igual que Menghi (2014), Melander (2016) postula que las instituciones deberían desarrollar programas de intervención y desarrollo para aumentar la satisfacción laboral y la adquisición de competencias que les permitan a los docentes afrontar los desafíos de su tarea, prevenir el riesgo de desarrollar burnout, considerando aumentar la satisfacción en relación a los factores intrínsecos y no sólo intentando disminuir la insatisfacción extrínseca.

Un informe publicado por la UNESCO en 2005, habla de las condiciones de trabajo y salud docente a partir del análisis de estudios de casos en países latinoamericanos. En el mismo se menciona la existencia de un proyecto en alianza con la OIT (Organización Internacional del Trabajo) y la IE (Internacional de la Educación) que se orienta al mejoramiento del estatus de la profesión docente y para lo cual se realizaron estudios exploratorios sobre las condiciones de trabajo y salud de los docentes de seis países, entre ellos Argentina.

En dicho informe, se hace referencia a que el trabajo docente es entendido como profesión desde hace muy poco tiempo; antes, se lo consideraba como un “servicio social”, un “apostolado” que llevaba implícitamente un sentido intrínseco de sacrificio.

“Trabajar en condiciones inadecuadas, recorrer enormes distancias hasta su escuela, contar con recursos didácticos rudimentarios, padecer enfermedades derivadas del ejercicio, etc. era parte de lo que estaba (o aún está) dispuesto a aceptar aquel o aquella que decidía optar por la docencia. Disfonía, várices, dolores lumbares, fatiga, han sido y son asumidas como las inevitables ‘marcas’ de la profesión contra las cuales no hay nada que hacer. Pero, simultáneamente, ha significado que durante largo tiempo se considere que

para ejercer la docencia la vocación bastaba; que era una profesión que no demandaba conocimientos demasiado complejos ni aprendizaje permanente, tampoco uso de recursos tecnológicos y que, además, era un trabajo de 'mediotiempo'" (UNESCO, 2005, p. 13)

Sin embargo, la complejidad de las sociedades actuales exige la formación y desarrollo de profesores que tengan responsabilidad para asumir la tarea de aprender y enseñar, capacidad para ejercer con profesionalidad y también de sentir que es una fuente de satisfacción y crecimiento personal. Esto implica entonces, aceptar que hay factores poco explorados que inciden en el desempeño profesional como por ejemplo las condiciones de trabajo, unidas a otras determinantes, que definen los perfiles de salud-enfermedad para los docentes.

"En este estudio se entienden las condiciones de trabajo como el amplio escenario donde convergen un conjunto de dimensiones sociales, personales y físicas en las cuales laboran los docentes y la salud como un concepto integral que depende de un equilibrio social, psicológico, fisiológico y biológico que influye, fuertemente, en la manera como los docentes acuden a trabajar" (UNESCO, 2005, p.14)

Además, en el trabajo se hace referencia a que hay variables en emergencia como son el clima en el aula, la autoestima y expectativas de los docentes que también influyen en su desempeño y en el rendimiento escolar.

Este informe de UNESCO concluye, luego de realizar el trabajo de investigación correspondiente, que el trabajo docente invade los espacios extra laborales y domésticos, al mismo tiempo que deja poco tiempo para el descanso durante la jornada laboral normal; que un porcentaje elevado de profesionales de la educación tiene otros trabajos remunerados; que gran parte de los trabajadores considera que hay muchas carencias en relación a la infraestructura y a los materiales de trabajo a los cuales también consideran poco pertinentes, por lo cual muchos docentes deben aportar ellos mismos los materiales

de trabajo; que la mayoría de los docentes permanecen toda la jornada de pie, que fuerzan la voz constantemente, que el ambiente es por lo general muy ruidoso y que deben adaptar sus condiciones físicas a las exigencias de la tarea.

También se analizaron los problemas del entorno social que los docentes perciben como principales obstáculos al cumplimiento de su labor pedagógica: el abandono por parte de las familias, la pobreza y la violencia intrafamiliar como factores que influyen desde el entorno hacia el interior de la escuela; las relaciones entre docentes y el estamento superior (muchos docentes perciben que las sanciones no se aplican con equidad y que los estímulos como así también la supervisión no tiene un sentido de asesoría y apoyo al trabajo). En referencia a las relaciones sociales, se destaca que en la mayoría de los casos encuestados, la principal fuente de satisfacción laboral se da en el plano de las relaciones sociales que se construyen entre colegas de trabajo, donde se valoran la participación, la cordialidad y los lazos de cercanía y confianza, valorando el trabajo en equipo.

En los países en donde este estudio se realizó, incluido Argentina, los docentes informan relaciones de trabajo de cooperación mutua, apoyo en situaciones difíciles y buen entendimiento a nivel del colectivo docente. Sin embargo, también es un dato común entre los países encuestados, la percepción por parte de los docentes, de que su trabajo es valorado por los padres de familia pero no por la sociedad por lo que se estima una escasa valoración social del trabajo docente.

“Un alto porcentaje de docentes percibe que la violencia es un problema grave en la escuela. Es menor el porcentaje de personas que han sufrido amenazas a su integridad física, con 2 países que muestran altos porcentajes (Argentina y Chile); no existen diferencias de sexo entre las personas que han sufrido amenazas, afectando por igual a hombres y mujeres” (UNESCO, 2005, p. 18)

En todos los países los docentes consideran que los principales obstáculos para su desempeño se relacionan con factores institucionales (como el excesivo número de alumnos por aula, la falta de especialistas en la escuela para prestar apoyo, las condiciones de infraestructura física y la falta de cooperación de padres y tutores, entre otros). En síntesis, este informe de UNESCO pone de manifiesto que entre los factores de insatisfacción destacan: la falta de valoración social del trabajo docente y el contenido de las relaciones con los superiores; estas últimas si bien son cordiales, son criticadas en los aspectos que tocan a la tarea y a lo técnico.

Natalia Noemí Fernández de la Facultad de Ciencias de la Educación- UNCO, realizó en 2017 el trabajo: “El trabajo docente: Nuevos (otros) modos de reconfiguración en la Provincia de Neuquén” en donde se abordó el trabajo docente de las escuelas medias de la provincia (analizando desde las voces de los propios docentes mediante entrevistas). Allí plantea que el empleo docente se configura como una garantía para el acceso a un empleo asalariado y estable por lo que, “la elección” del futuro laboral puede leerse como una necesidad económica más que una opción profesional en primera instancia. “Así, la conformación de la docencia está marcada por procesos más amplios vinculados con lógicas de producción y organización del trabajo que atraviesan los modos de pararse frente al trabajo docente”... “Ninguno de los docentes entrevistados eligió como primera opción la docencia, según refieren, la que ha estado condicionada por el contexto social y económico en el que se encuentran, y la búsqueda de estabilidad. (Fernández, 2017)

De las entrevistas realizadas se desprende que la imagen que los docentes construyen sobre su tarea se realiza en un terreno de fuertes y crecientes desigualdades sociales. Estas construcciones se configuran en el día a día, en un contexto determinado de

situaciones políticas, sociales, culturales y económicas. Las diversas posiciones de los docentes van desde sostener “el gusto” por la enseñanza, se acentúa es aspecto “innato” de la docencia, hasta la idea de “en realidad no soy docente” sostenida por aquellos que tienen otra profesión de base y se encuentran dando clases.

El magisterio, en particular, se definió en una articulación compleja entre lo moral, lo vocacional y la misión de funcionario del Estado. Así, se les demandaba una vocación innata donde ser maestro respondía a un llamado interior (Birgin, 1999, p. 27). La construcción de la docencia como apostolado, deja huellas en los procesos identitarios y reduce la mirada a la ‘vocación’ sin tener en cuenta los procesos de construcción socio- históricos de la docencia y la constitución de la misma como trabajo asalariado. Comúnmente, de estos rastros se sustentan los discursos de los funcionarios y del imaginario social. (Fernández, 2017, p.12).

Se puede decir que a partir de la década del 90, donde se registró un aumento de la actividad docente en el mercado de trabajo que también se correlaciona con la incorporación de la mujer al mundo laboral para sostener y ayudar en la economía familiar y con la crisis económica del 2001, introduce necesariamente una nueva forma de considerar la docencia e invita a estos profesionales a luchar y negociar en su condición de trabajadores estatales.

Entre los entrevistados por Fernández, se destaca el pensamiento de “podría cobrar mejor” por el trabajo que se realiza en el aula siendo ‘enseñar y contener’. A su vez, este reconocimiento en el salario se sitúa en el contexto económico de la provincia que se caracteriza por la explotación de hidrocarburos como fuente de crecimiento productivo, cuyos ingresos se derivan de la renta petrolera. Se infiere que estos ingresos no están distribuidos equitativamente, cuyo reconocimiento social

del sector docente no es legitimado por el gobierno provincial. Es decir, la legitimación en el mejoramiento del salario no es percibido como fuente de reconocimiento por el ejecutivo provincial. Muchos docentes plantean que deben trabajar más para sobrevivir y que por tal motivo se sienten muy cansados. Estos pensamientos, a menudo entran en dicotomía con un aspecto más que relevante: el derecho a la educación.

Se plantea entonces la necesidad de reflexionar sobre las articulaciones entre los derechos de los docentes como trabajadores y el derecho a la educación como bien público y al servicio de la ciudadanía, como así también en el papel del gremio docente, el gobierno, las políticas educativas, y los vínculos y complejidades que de ello se deriva y que termina repercutiendo en la motivación y satisfacción laboral de los docentes.

A lo largo del trabajo de Fernández se puede ver algunos efectos que se desprenden de las condiciones laborales docentes: una heterogeneidad en las condiciones del trabajo docente que se caracteriza por la antigüedad, por el cobro en tiempo y forma, por la intensificación de su trabajo, etc., que se traduce en los modos de posicionarse como sujetos docentes en su tarea cotidiana. Esta situación permite pensar la lucha por mejorar las condiciones laborales y su posición frente a su trabajo.

Mariño María Victoria, en su Trabajo final para la Universidad Abierta Iberoamericana en 2020 estudió el desempeño docente y la satisfacción laboral en el nivel secundario, en el escenario educativo actual. Luego de analizar el discurso de los docentes entrevistados en relación a diferentes variables como el rol del docente, el desempeño, responsabilidad, satisfacción laboral, realización personal, relaciones con pares y superiores, Mariño concluye que “...no existe relación entre la variable desempeño docente y la satisfacción laboral del mismo. La mayoría de los docentes entrevistados manifiestan poder desempeñarse de manera adecuada, más allá de su satisfacción laboral...se siente

bien y satisfechos en rasgos generales con sus trabajos. Asimismo, el reconocimiento económico fue el factor que manifiesta disconformidad por parte de estos profesores.” (Mariño, 2020, p. 45)

Por otra parte, el trabajo realizado por Arriagada y Yedaide (2021): “Demandas laborales y burnout: un estudio descriptivo en docentes argentinos” reconoce que la docencia es una profesión muy demandante, lo que sitúa a quienes la ejercen en una posición vulnerable a experimentar distrés y burnout. Las autoras se plantearon analizar las percepciones de un grupo de docentes (de nivel primario, secundario y universitario) sobre las demandas cuantitativas y emocionales de su trabajo y concluyeron que “...gran proporción de los docentes participantes perciben su trabajo como altamente demandante en términos cognitivos y emocionales, exhibiendo, además, una elevada prevalencia de agotamiento emocional y despersonalización. Asimismo, los hallazgos indican que las demandas laborales y la disonancia emocional se relacionan significativamente con los niveles de burnout de los participantes” (Arriagada y Yedaide, 2021, p.13).

Según lo expuesto en este artículo, la docencia constituye una profesión muy demandante en términos cognitivos puesto que involucra el desempeño de tareas que son complejas como el diseño de propuestas pedagógicas o la elaboración de recursos didácticos; y al mismo tiempo es emocionalmente demandante, dado que requiere que los docentes monitoreen y regulen permanentemente sus emociones para lograr una proyección que resulte consistente con diversas reglas emocionales como ser la expresión de ciertos sentimientos social u organizacionalmente deseables como “el entusiasmo” y la supresión de otros menos deseables como “la irritabilidad”. Cuando las demandas del trabajo se vuelven tan intensas que logran superar la capacidad de respuesta de los docentes, éstos se vuelven más vulnerables a experimentar distrés y pérdida de bienestar.

“En efecto, los docentes suelen ser más proclives que otros grupos profesionales a experimentar, entre otras aflicciones, disonancia emocional. En este contexto, la disonancia emocional se refiere a un estado de tensión que se produce como consecuencia de una incongruencia entre las emociones efectivamente sentidas y las que deben proyectarse para dar cumplimiento a las normas emocionales. A su vez, la literatura señala que la experimentación de estados prolongados de disonancia emocional puede conducir a aflicciones todavía más graves, como el burnout. Esta sintomatología se manifiesta, a su vez, en una profunda falta de energía y en la sensación de “no dar más”, al sentir que se han agotado la totalidad de los recursos emocionales disponibles” (Arriagada y Yedaide, 2021, p.16)

Analía Mamani (2023) realiza para su tesis de grado, una investigación a fin de conocer la relación entre el nivel de satisfacción laboral docente y las condiciones laborales en un centro educativo de la ciudad de Salta. Luego de realizar las entrevistas pertinentes y aplicar la escala ESLA educación, concluye que el nivel de satisfacción laboral entre esos docentes de grado es “medio” y que la relación que guardan las condiciones laborales con la satisfacción laboral se refleja en las tareas, en la dimensión socio-organizativa, en la motivación y en la autorrealización. “En los maestros hay un predominio de los factores intrínsecos más que extrínsecos de satisfacción laboral. La comunicación, motivación, integración, vocación y sentido de logro reflejan mayor satisfacción, mientras que el tiempo de descanso durante la jornada laboral refleja insatisfacción.” (Mamani, 2023, p. 88)

El artículo de Solana Salessi (2023) “Capital Psicológico, trabajo significativo y satisfacción laboral en docentes de Argentina” analiza las interrelaciones entre capital psicológico, trabajo significativo, satisfacción laboral y variables sociodemográficas a partir de una investigación cuantitativa en una muestra de 520 docentes de la Ciudad de

Rafaela. “Las principales implicancias de los hallazgos subrayan la necesidad de favorecer la percepción positiva del trabajo y del rol profesional docente, propiciar instancias de formación y capacitación, y promover recursos y prácticas organizacionales facilitadoras del bienestar laboral de este grupo profesional” (Salessi, 2023, p.14)

Del análisis de los datos obtenidos Salessi concluye que los y las docentes que se desempeñan en el nivel primario y secundario exhiben menor satisfacción laboral y menos capital psicológico que quienes se desempeñan en el nivel superior. Sin embargo, un análisis descriptivo de los datos indican valores altos o moderadamente altos en CapPsi, satisfacción laboral y percepción de trabajo significativo. Dicho hallazgo está indicando que los y las docentes reconocen en sí mismos/as la capacidad de lograr los objetivos que se proponen, adaptarse, flexibilizar sus prácticas y salir fortalecidos de situaciones adversas o desafiantes. Asimismo, perciben que su trabajo está en armonía con su identidad personal, tiene metas claras y un impacto positivo en los demás, evaluándolo como favorable y satisfactorio.

Si bien en este apartado se hace referencia a trabajos previos de investigación sobre la motivación y satisfacción laboral docente, la mayoría de ellos no han sido desarrollados en los últimos años sino que datan de varios años anteriores y se han tomado como muestra docentes de diferentes niveles y de zonas del norte y centro del país. Queda un vacío en relación a las variables de motivación y satisfacción laboral de los docentes de escuelas públicas primarias de la zona de la Patagonia Argentina, de la ciudad de Neuquén, que es una zona con particularidades contextuales muy diferentes desde el punto de vista económico y social a las exploradas en otros trabajos.

Por tal motivo, se justifica la relevancia del presente trabajo.

Marco Teórico

El Trabajo y la Motivación Laboral:

El trabajo es un dominio elemental en la vida de las personas. Además de ser la actividad productiva por excelencia y el principal organizador de la cotidianidad, constituye un ámbito fundamental de realización personal y desarrollo de la personalidad (Dutton et al., 2020). Dada su centralidad, las experiencias laborales no pueden evitar ser objeto de evaluación y reflexión permanente.

La percepción de trabajo significativo viene demostrando consistentemente su potencial como antecedente de diversas actitudes laborales. Al respecto, recientes evidencias empíricas muestran que, además de sus efectos directos, esta experiencia subjetiva positiva podría intervenir como mediador de la personalidad en el comportamiento organizacional. La experiencia de emociones placenteras aumenta la motivación intrínseca, posibilita el crecimiento personal y allana el camino al desarrollo de actitudes y conductas positivas que, en última instancia, retroalimentan la experiencia de placer y bienestar en una espiral de positividad creciente. (Fredrickson, 2013)>>(Salessi, 2020, p.131)

Las actitudes laborales se entienden como resultado de evaluaciones que expresan los sentimientos, creencias y apego hacia el trabajo. Se trata de una respuesta psicológica compuesta por sensaciones, ideas e intenciones de actuar. Entre las actitudes que han acaparado la atención, la motivación y la satisfacción laboral destaca como una de las más estudiadas en el siglo XXI (Tee, 2020)>>(Salessi, 2020, p. 130)

La motivación constituye uno de los factores fundamentales para comprender la conducta humana en los distintos ámbitos de la vida, incluido el laboral. En términos generales, puede definirse como el conjunto de procesos internos y externos que impulsan,

dirigen y sostienen la conducta hacia la consecución de metas. En el campo educativo, la motivación laboral adquiere especial relevancia, ya que se relaciona con el compromiso de los docentes, su bienestar psicológico y el impacto que generan en los procesos de enseñanza y aprendizaje.

Teorías clásicas de la motivación:

Entre los enfoques clásicos de la motivación laboral, se destacan los aportes de Abraham Maslow, Frederick Herzberg y David McClelland.

Maslow (1954) postula que el ser humano es un animal necesitado y raramente alcanza un estado de completa satisfacción, excepto en breves períodos de tiempo. Tan pronto se ha satisfecho un deseo, aparece otro en su lugar. Cuando éste se satisface, otro nuevo se sitúa en primer plano, y así sucesivamente. Es propio de los seres humanos estar deseando algo, prácticamente siempre y a lo largo de toda su vida. No tenemos entonces más remedio que estudiar las relaciones de todas las motivaciones entre sí.

“Querer cualquier cosa en sí misma implica haber satisfecho otras necesidades previas....Hay aquí dos hechos importantes: primero, que el ser humano nunca está satisfecho, excepto de una forma relativa o como si fuese sólo el peldaño de una escalera, y segundo, esas necesidades parecen ordenarse en una especie de jerarquía de predominio” (Maslow, 1954, p. 8)

Así, formula la teoría de la jerarquía de necesidades, según la cual el comportamiento humano está orientado por la satisfacción progresiva de necesidades fisiológicas, de seguridad, sociales, de estima y de autorrealización.

En el ámbito docente, esta teoría permite comprender cómo la satisfacción de condiciones básicas (como el salario y la estabilidad) puede constituir un prerrequisito para

que el docente despliegue su potencial en dimensiones más elevadas, como la autorrealización profesional o el desarrollo personal a través de la enseñanza.

Por su parte, Herzberg (1966) refiere que hay cinco factores determinantes importantes de la satisfacción laboral: realización, reconocimiento, el trabajo en sí mismo, responsabilidad y promoción; mientras que son factores de insatisfacción: la naturaleza de las relaciones interpersonales, las condiciones laborales del entorno del trabajo y el efecto del salario. Es decir que hay un grupo de factores que se relacionan con “lo que realiza la persona” y otros con “la situación en la que lo realiza”. Planteó entonces la teoría bifactorial, distinguiendo entre factores higiénicos —como las condiciones de trabajo y la remuneración—, cuya ausencia genera insatisfacción, y factores motivacionales —como el reconocimiento, los logros o la autonomía—, que promueven la satisfacción y el compromiso con la labor.

Es evidente que los factores de higiene no pueden ofrecer satisfacciones positivas pues no poseen las características necesarias para darle a un individuo un sentido de crecimiento. Sentir que uno ha crecido depende de sus resultados en tareas que tienen un significado para el individuo, y como los factores higiénicos no están relacionados con la tarea, no pueden dar este significado al individuo. El crecimiento depende de algunos resultados, pero para tenerlos hace falta una tarea. Los motivadores son factores relativos a la tarea y por tanto son necesarios para crecer; ofrecen la estimulación psicológica por la que el individuo puede ser activado hacia sus necesidades de autorrealización. (Herzberg, 1966, p. 88)

Este modelo resulta especialmente pertinente para comprender la dinámica de la motivación docente, en tanto que muchas veces los factores extrínsecos son insuficientes, pero los intrínsecos potencian el compromiso con la tarea.

McClelland (1961) amplió esta perspectiva a través de la teoría de las necesidades adquiridas, en la cual la motivación se fundamenta en tres dimensiones principales: necesidad de logro, de afiliación y de poder. En el contexto escolar, la necesidad de logro se vincula con el deseo de los docentes de ver progresos en sus estudiantes; la afiliación con el sentido de pertenencia al colectivo escolar; y el poder con la capacidad de incidir en el proceso educativo y en la vida de la comunidad.

Si bien las teorías de Maslow, Herzberg y McClelland presentan enfoques diferentes respecto del origen y funcionamiento de la motivación, coinciden en reconocer que el comportamiento laboral no depende exclusivamente de incentivos económicos, sino también de necesidades psicológicas y sociales que otorgan sentido al trabajo. En el caso de la docencia, estas perspectivas permiten comprender que la permanencia en la profesión no responde únicamente a factores materiales, sino también al deseo de realización personal, al reconocimiento profesional, al establecimiento de vínculos significativos y a la posibilidad de generar un impacto positivo en la vida de los estudiantes.

De este modo, las distintas teorías no resultan excluyentes, sino complementarias para explicar la complejidad de la motivación docente.

Teorías Contemporáneas de la Motivación

En décadas más recientes, la investigación en motivación laboral se ha centrado en modelos que integran factores individuales, organizacionales y contextuales. Entre ellos, se destaca la Teoría de la Autodeterminación (Deci y Ryan, 1985; Ryan y Deci, 2000), que diferencia la motivación intrínseca —derivada del interés y la satisfacción inherente a la tarea— de la motivación extrínseca —determinada por recompensas externas o presiones sociales—. Esta teoría postula que la satisfacción de tres necesidades psicológicas básicas

(autonomía, competencia y vinculación) resulta fundamental para el bienestar y el compromiso de los trabajadores.

En el caso de los docentes, contar con autonomía pedagógica, sentir competencia profesional y mantener vínculos positivos con colegas y estudiantes son factores decisivos para su motivación laboral (Van den Broeck et al., 2016).

Otro modelo contemporáneo ampliamente utilizado es el de Job Demands–Resources (JD-R), desarrollado por Demerouti et al. (2001). Este enfoque sostiene que las demandas laborales (carga de trabajo, presión temporal, conflictos de rol) tienden a generar desgaste y estrés, mientras que los recursos laborales (apoyo institucional, retroalimentación, desarrollo profesional, clima organizacional) actúan como factores protectores que fomentan el compromiso y reducen el burnout. Aplicado al ámbito educativo, se ha demostrado que los recursos disponibles pueden contrarrestar los efectos negativos de las demandas, promoviendo el bienestar y la motivación docente.

Diversos estudios empíricos han corroborado este modelo en poblaciones docentes. Por ejemplo, en un estudio realizado en Noruega se halló que las demandas laborales incrementaban la intención de abandono, mientras que los recursos fortalecían el compromiso profesional (Skaalvik y Skaalvik, 2011). En España, investigaciones han mostrado que el apoyo de los directivos y la autonomía pedagógica favorecen la satisfacción de las necesidades psicológicas básicas, mediando así en el aumento del *engagement*¹ y la reducción del *burnout* (Fernández-Martínez et al., 2015, p. 163).

¹ El *engagement* significa compromiso, vínculo, o involucramiento, y se refiere al nivel de participación activa y emocional que tiene una audiencia o un empleado con una marca, producto o trabajo. Es un constructo psicológico que significa conexión afectiva, cognitiva y conductual y hace referencia a cuán activamente se encuentra involucrada una persona en una determinada actividad.

Las teorías contemporáneas amplían y actualizan los planteamientos clásicos al considerar que la motivación surge de la interacción permanente entre las características personales del trabajador y las condiciones organizacionales en las que desarrolla su actividad. Mientras la Teoría de la Autodeterminación enfatiza la importancia de satisfacer las necesidades de autonomía, competencia y vinculación para favorecer la motivación intrínseca, el modelo Job Demands–Resources incorpora el papel de las demandas y de los recursos laborales como elementos que pueden potenciar el compromiso o favorecer el desgaste profesional. En conjunto, estos enfoques permiten comprender que la motivación docente constituye un fenómeno dinámico, influido tanto por factores individuales como por las condiciones institucionales y contextuales en las que se desarrolla la práctica educativa.

Motivación en el Ámbito Docente

La motivación laboral docente es, en gran medida, un fenómeno complejo y multidimensional. Por un lado, se sustenta en factores intrínsecos, como la vocación, el interés por la enseñanza y la autorrealización profesional; por otro, depende de factores extrínsecos, como el salario, las condiciones de trabajo y el reconocimiento social. Ambos tipos de factores interactúan y determinan el compromiso que los docentes asumen con la tarea educativa.

En el contexto de las escuelas primarias públicas, donde los docentes suelen enfrentar demandas significativas —sobrecarga de trabajo, desafíos socioeconómicos de los estudiantes, falta de recursos materiales—, los factores motivacionales juegan un rol crítico para sostener la práctica educativa.

Han y Yin (2016) hacen referencia a dos aspectos de la motivación: la motivación inicial, que se relaciona con las razones para hacer algo y decidir hacerlo, y la motivación

sostenida, que se refiere al esfuerzo por mantener o persistir en hacer algo. En este sentido, las dos motivaciones en el trabajo docente serían: la motivación para enseñar y la motivación para permanecer en la profesión. Esta última, se ve fuertemente influenciada por múltiples factores contextuales.

Diversos estudios afirman que la motivación inicial para la elección de la carrera docente se da en base a el deseo de trabajar con niños o adolescentes, el deseo de transmitir conocimientos, la oportunidad de continuar la propia educación y el servicio a la comunidad (motivaciones intrínsecas). Pero no son menos importantes las motivaciones extrínsecas como el salario, la seguridad laboral y la trayectoria profesional.

“Los maestros en prácticas estaban significativamente motivados por una motivación intrínseca más alta que la motivación extrínseca. Los factores de motivación intrínseca más fuertes fueron trabajar con niños, simulación intelectual y autoevaluación, mientras que las motivaciones extrínsecas más fuertes incluyeron la naturaleza del trabajo docente, las condiciones laborales y la adaptación a la vida” (Han y Yin, 2016, p. 6).

Además, varios estudios han revelado que la motivación de los docentes podría enriquecerse cuando estos tienen derecho a elegir los materiales, programas y métodos de enseñanza, así como a determinar la organización y la disciplina del aula.

También es importante destacar que numerosas investigaciones señalan que los docentes sufren niveles más altos de estrés profesional y niveles más bajos de motivación que otros grupos profesionales y que la deserción docente es bastante frecuente. Esto último es impulsado por la desmotivación que se da a partir del incremento del estrés, la inhibición de la autonomía laboral, la autoeficacia insuficiente, el potencial limitado para el desarrollo intelectual, la visión negativa de sus habilidades.

Comprender los fundamentos teóricos y empíricos de la motivación laboral resulta esencial para explicar cómo esta incide en la satisfacción laboral y, en última instancia, en la calidad de la educación.

Variables Motivacionales

La motivación, entendida como un proceso dinámico que dirige, mantiene y regula la conducta hacia determinados objetivos, se encuentra determinada por múltiples variables. La influencia de las variables motivacionales en la práctica docente ha sido estudiada en el campo de la psicología educacional y de las organizaciones.

Retomando lo expuesto anteriormente, las variables pueden clasificarse en intrínsecas (aquellas que surgen del interés propio y del disfrute de la tarea) o extrínsecas (aquellas que se vinculan con recompensas externas). Estas interactúan permanentemente generando distintos niveles de satisfacción y compromiso profesional; y no operan de manera aislada sino que interactúan con el contexto organizacional, las políticas educativas y las experiencias personales de los/as docentes.

En síntesis, las variables motivacionales de los docentes abarcan tanto factores personales como contextuales. La comprensión de estas dimensiones permite identificar de qué manera influyen en el compromiso, la satisfacción y el desempeño docente, elementos que resultan fundamentales para mejorar la calidad educativa en las escuelas públicas primarias.

Satisfacción Laboral

Locke (1976) define la satisfacción laboral como un estado emocional positivo que resulta de la percepción del trabajo y de sus experiencias.

Se basa en creencias y valores que el trabajador desarrolla de su propia profesión y que necesariamente influirá de manera significativa en sus comportamientos y en sus resultados. Depende de las características individuales de la persona y de las características y especificidades del trabajo que realiza. Juega un papel mediador entre las condiciones del entorno laboral y las consecuencias para el desarrollo de la institución y de las personas.

En términos generales, puede definirse como el grado en que las personas experimentan agrado, realización y valoración positiva hacia su trabajo. Entre los modelos explicativos más utilizados se destaca el de Meliá y Peiró, que considera la satisfacción como la discrepancia entre lo que el individuo desea y lo que obtiene de su entorno laboral.

En el caso de los docentes, esta percepción se ve influida por factores organizacionales, condiciones materiales y relaciones interpersonales, así como por elementos motivacionales (Oros y Main, 2004).

La satisfacción laboral adquiere especial relevancia en la profesión docente, debido a la influencia que ejerce sobre la calidad del proceso de enseñanza-aprendizaje, la motivación de los alumnos y la permanencia de los educadores en la profesión.

Estos autores desarrollaron un cuestionario ampliamente utilizado en el contexto iberoamericano para medir distintos aspectos de la satisfacción laboral, tales como la relación con los compañeros, el reconocimiento, las condiciones materiales y el contenido de la tarea.

La literatura señala que la satisfacción laboral docente está determinada por múltiples factores:

- Condiciones de trabajo: recursos materiales, infraestructura, carga horaria y estabilidad laboral.
- Factores socio-relacionales: vínculos con colegas, directivos, estudiantes y familias.

- Factores individuales: vocación, expectativas, sentido de eficacia personal.
- Factores institucionales: reconocimiento, participación en decisiones, autonomía pedagógica.

En este marco, la teoría bifactorial de Herzberg (1959) también resulta pertinente. Según este autor, la satisfacción se ve favorecida por factores motivacionales (logro, reconocimiento, crecimiento profesional), mientras que la insatisfacción se asocia a deficiencias en los factores higiénicos (salario, condiciones físicas, políticas institucionales).

Esta distinción permite comprender por qué docentes con limitaciones en las condiciones laborales pueden, no obstante, experimentar altos niveles de satisfacción en la medida en que logren realización personal y reconocimiento.

Investigaciones recientes han confirmado la estrecha relación entre satisfacción laboral docente y calidad educativa. Inglés et al. (2011) señalan que la satisfacción laboral no solo reduce los niveles de estrés y burnout, sino que también incrementa la motivación intrínseca y la permanencia en la profesión. Asimismo, Oros y Main (2004), a través de la Escala de Satisfacción Laboral Docente, han evidenciado que las dimensiones de entusiasmo, autorrealización y reconocimiento social constituyen predictores relevantes de la satisfacción general en docentes argentinos.

En síntesis, la satisfacción laboral en los docentes de escuelas primarias públicas no puede analizarse de forma aislada, sino que requiere ser comprendida en el marco de la interacción entre variables individuales, organizacionales y contextuales. Su estudio resulta fundamental no solo para el bienestar de los educadores, sino también para el fortalecimiento de la calidad educativa y la consolidación del sistema escolar público.

Dimensiones de la Satisfacción Laboral

La satisfacción laboral no constituye un fenómeno homogéneo, sino que se configura a partir de múltiples dimensiones que reflejan diferentes aspectos de la experiencia del trabajador. En el caso de la docencia, estas dimensiones adquieren matices específicos, vinculados con la naturaleza de la tarea educativa y con el contexto institucional en el que se desarrolla.

Diversos autores han propuesto clasificaciones de las dimensiones de la satisfacción laboral. Meliá y Peiró (1989), a partir del cuestionario S20/23, señalan que esta variable puede analizarse en relación con la satisfacción con las condiciones materiales, la satisfacción con las relaciones interpersonales y la satisfacción con el contenido del trabajo. Estas dimensiones han sido corroboradas en distintas investigaciones aplicadas al ámbito docente (Oros y Main, 2004; Inglés et al., 2011).

A continuación, se presentan las principales dimensiones que estructuran la satisfacción laboral en los docentes:

a) Condiciones de trabajo:

Incluyen factores relacionados con el ambiente físico, los recursos disponibles, la carga horaria, el salario y la estabilidad en el empleo. Estas variables, aunque no garantizan la satisfacción plena, son necesarias para evitar la insatisfacción (Herzberg, 1959). En el contexto de las escuelas públicas, las condiciones edilicias y la disponibilidad de materiales didácticos constituyen factores determinantes.

b) Relaciones interpersonales:

Comprenden los vínculos que los docentes establecen con colegas, directivos, estudiantes y familias. Una comunicación fluida, el apoyo de los superiores y la colaboración entre pares favorecen el clima institucional y contribuyen significativamente

a la satisfacción laboral. La falta de reconocimiento por parte de la sociedad o de los padres, en cambio, puede erosionar el sentido de valoración del docente (Inglés et al., 2011).

c) Reconocimiento y valoración social:

El reconocimiento tanto interno (por parte de alumnos y directivos) como externo (por parte de la comunidad y las políticas educativas) constituye una fuente fundamental de satisfacción. Los estudios señalan que la percepción de escaso prestigio social de la profesión docente es un factor que incide negativamente en su bienestar (Han & Yin, 2016).

d) Contenido del trabajo y autorrealización:

Hace referencia al interés, la variedad y el significado personal que el docente atribuye a su tarea. Cuando los educadores experimentan que su labor tiene un sentido profundo, que contribuye a la formación de los alumnos y al bien social, se incrementan los niveles de satisfacción y compromiso. Esta dimensión se vincula con las necesidades superiores de autorrealización propuestas por Maslow (1954).

e) Desarrollo y crecimiento profesional:

La posibilidad de participar en capacitaciones, asumir responsabilidades y desarrollar nuevas competencias constituye una fuente de satisfacción laboral, en tanto permite al docente experimentar avances en su carrera profesional. Según Herzberg (1959), estos aspectos forman parte de los factores motivacionales, directamente relacionados con la satisfacción.

En conclusión, las dimensiones de la satisfacción laboral docente incluyen tanto factores extrínsecos (condiciones de trabajo, relaciones interpersonales, reconocimiento social) como factores intrínsecos (contenido del trabajo, autorrealización y desarrollo profesional). La interacción de estos elementos permite explicar la diversidad de experiencias de satisfacción que presentan los docentes en las escuelas públicas.

Factores que Influyen en la Satisfacción Laboral Docente

La satisfacción laboral en la docencia no depende de una única causa, sino de un entramado complejo de factores individuales, organizacionales y contextuales que interactúan en la vida cotidiana de las instituciones educativas. Comprender estos elementos resulta esencial para explicar las diferencias en los niveles de satisfacción entre docentes que desempeñan funciones en entornos similares.

a) Factores individuales:

Incluyen las características personales, las motivaciones intrínsecas y extrínsecas, la vocación docente, la autoeficacia percibida y las expectativas profesionales. Diversas investigaciones han mostrado que los docentes con un fuerte sentido vocacional y con altos niveles de autoeficacia reportan mayor satisfacción laboral (Han & Yin, 2016).

b) Factores organizacionales:

Se relacionan con la cultura institucional, el estilo de liderazgo de los directivos, las oportunidades de capacitación, la comunicación interna y el grado de autonomía pedagógica. Meliá y Peiró (1989) señalan que el apoyo de los superiores y el clima organizacional constituyen predictores relevantes de la satisfacción.

c) Factores socioeconómicos

El salario, la estabilidad laboral y las posibilidades de promoción profesional son variables que inciden directamente en la satisfacción. Aunque no siempre garantizan altos niveles de motivación, la ausencia de condiciones económicas adecuadas suele generar insatisfacción y desgaste profesional (Herzberg, 1959).

d) Factores contextuales

Incluyen las políticas educativas, el reconocimiento social de la profesión y la relación con las familias de los estudiantes. La percepción de escaso prestigio social de la docencia, frecuente en contextos latinoamericanos, puede afectar negativamente la satisfacción y la permanencia en la profesión (Inglés et al., 2011).

e) Factores emocionales y psicosociales

El bienestar subjetivo, la gestión del estrés y la presencia de fenómenos como el burnout también inciden de manera decisiva. Según Oros y Main (2004), los docentes que experimentan entusiasmo y autorrealización en su labor presentan menores niveles de desgaste y mayores índices de satisfacción.

En conclusión, la satisfacción laboral docente resulta de una combinación de factores individuales y contextuales, cuya interacción puede potenciar o debilitar la experiencia profesional. Por ello, su estudio requiere un enfoque integral que permita comprender la complejidad de la práctica educativa en el marco de las escuelas públicas. Desde una perspectiva integradora, puede observarse que los distintos modelos teóricos convergen en señalar que la satisfacción laboral docente no responde a una única variable, sino al efecto combinado de factores personales, organizacionales y contextuales. Mientras

Herzberg distingue entre factores higiénicos y motivacionales, Deci y Ryan destacan la satisfacción de necesidades psicológicas básicas, y el modelo Job Demands–Resources enfatiza el equilibrio entre demandas y recursos laborales. En conjunto, estas perspectivas permiten comprender que la satisfacción docente surge cuando las condiciones institucionales posibilitan el desarrollo de la autonomía profesional, el reconocimiento, la percepción de eficacia y la construcción de vínculos significativos con estudiantes y colegas. Por el contrario, cuando predominan las demandas laborales y escasean los recursos organizacionales, aumenta el riesgo de insatisfacción, desgaste profesional y abandono de la carrera docente.

Relación entre Motivación y Satisfacción Laboral

La motivación y la satisfacción laboral constituyen constructos estrechamente relacionados, aunque conceptualmente diferenciados. Mientras la motivación se refiere a los procesos internos y externos que activan, dirigen y sostienen la conducta hacia determinados objetivos (Deci y Ryan, 1985), la satisfacción laboral se entiende como una actitud evaluativa y emocional frente al trabajo desempeñado (Locke, 1976).

En el campo de la psicología organizacional, diversos estudios señalan que la motivación actúa como antecedente de la satisfacción: trabajadores motivados tienden a experimentar mayores niveles de satisfacción con su labor, dado que encuentran en ella un sentido personal y profesional. No obstante, también se ha demostrado que la satisfacción laboral retroalimenta la motivación, al fortalecer el compromiso con la tarea y la permanencia en la profesión (Inglés et al., 2011).

En el caso de la docencia, esta relación adquiere particular relevancia. Han y Yin (2016) destacan que los docentes motivados intrínsecamente —aquellos que disfrutan del

proceso de enseñar y valoran el aprendizaje de sus alumnos— tienden a reportar mayores niveles de satisfacción laboral, aun en contextos de limitaciones externas. Por el contrario, cuando predominan motivaciones extrínsecas vinculadas al salario o a la estabilidad, la satisfacción depende en mayor medida de las condiciones de trabajo y del reconocimiento social.

Asimismo, investigaciones realizadas en Argentina han mostrado que los factores intrínsecos de satisfacción laboral, como la autorrealización y el entusiasmo, son predictores significativos de menores niveles de burnout docente (Oros y Main, 2004). Esto confirma que motivación y satisfacción conforman un circuito interdependiente que no solo incide en el bienestar personal del docente, sino también en la calidad educativa.

En síntesis, la motivación puede considerarse el motor que impulsa la acción docente, mientras que la satisfacción laboral refleja el resultado evaluativo de dicha experiencia. Su interacción dinámica permite comprender por qué algunos docentes, aún en condiciones laborales adversas, mantienen altos niveles de compromiso y satisfacción, mientras que otros, en contextos más favorables, pueden experimentar desmotivación o desgaste profesional.

Contexto del Trabajo Docente

Lucía Garay (2002) afirma que la crisis estructural argentina irrumpió violentamente en el sector docente. Tener trabajo hoy, y tener cierta seguridad de tenerlo mañana, aunque los salarios sean bajos y las condiciones de trabajo poco favorables, constituye una fuente básica de sentido para los docentes. La autora hace referencia no solo a una crisis económica o de recursos sino también a una crisis del orden simbólico institucional, que hace necesario resignificar el rol del docente y su trabajo en pos de las demandas de los nuevos escenarios.

El contexto socio-económico y político presiona sobre las instituciones educativas para realizar funciones y alcanzar metas contradictorias y paradójales: por un lado se enfatiza el valor de la educación con su función de formación humana, de socialización y de apropiación del conocimiento como valor en sí, convertida supuestamente en razón de Estado. Y, por otro lado, se convierte a la educación en mercancía, privilegiando las acreditaciones, sometiendo la calidad al rendimiento. Estos mandatos someten a las escuelas, los docentes, los alumnos y sus familias a contradicciones y efectos no queridos ni buscados, generando relaciones problemáticas.

Alejandra Taborda (2013) al respecto afirma que, así como los individuos y las instituciones se requieren y construyen mutuamente en un vínculo de permanente intercambio, las relaciones que se establecen no son simétricas; y pensar que las relaciones son asimétricas implica reflexionar acerca de los clivajes (posibles puntos de ruptura) presentes en las instituciones.

Tenemos la certeza de que la violencia, estructural e institucional, constituye la amenaza más grande que enfrentan las sociedades hoy; la violencia ataca a las instituciones y a los procesos educativos, a los vínculos básicos y esenciales; el otro deja de ser un compañero, un par, para ser un potencial enemigo.

Siguiendo nuevamente a Taborda (2013) podemos decir que el aula como unidad espacio-vincular más elemental dentro de la institución, no es ajena a los avatares que soporta la sociedad; es el escenario por excelencia donde tiene lugar la función socializadora de la escuela y en la tarea diaria del docente, se infiltran intencionalidades políticas e ideológicas que escapan al discernimiento individual. “El contexto está adentro e impregna las paredes de nuestras aulas” (Taborda, 2013, p. 199)

El docente se encuentra condicionado por expectativas sociales y culturales. La profesión docente se sitúa en el centro de debates sobre la calidad educativa, lo que

muchas veces se traduce en una sobrecarga de demandas y responsabilidades que exceden lo pedagógico. En este sentido, el reconocimiento (o la falta de él) por parte de la sociedad constituye un factor determinante en la satisfacción laboral.

Por último, en contextos como el de la educación pública argentina, y particularmente en la provincia de Neuquén, la fuerte presencia gremial y sindical configura también una dimensión ineludible del trabajo docente.

Las negociaciones salariales, las reiteradas medidas de fuerza y los reclamos por mejoras en las condiciones laborales forman parte del escenario cotidiano, impactando tanto en la percepción de estabilidad como en el clima institucional.

En síntesis, el contexto del trabajo docente es multidimensional: combina aspectos estructurales (condiciones materiales), organizativos (funcionamiento institucional), interpersonales (vínculos con actores escolares) y socioculturales (valoración social y políticas educativas). Todos estos factores se articulan en la experiencia laboral de los docentes y, en consecuencia, inciden en sus niveles de motivación y satisfacción.

Rol del Docente en la Escuela Primaria:

En las últimas décadas se han producido una serie de cambios sociales, culturales, económicos y tecnológicos que atraviesan a las instituciones educativas e interpelan al docente a quien se le demanda la adaptación y reconfiguración de su práctica y de su identidad profesional.

Alliaud (2017) afirma que “los que enseñan” son productores o transformadores de otros y agrega: “Poder accionar, enseñar y hacerlo bien, constituye una de las mayores recompensas de aquellos que trabajamos, que obramos con otros y sobre otros, porque a diferencia de otras ocupaciones, aquellos que operan sobre las personas requieren no solo de saberes y destrezas, sino del sustento en valores y principios más o menos universales.

Quien enseña entonces podría definirse como un productor de personas y a esta particularidad se liga un componente valorativo o vocacional” (Alliaud, 2017, p. 53)

Es justamente ese carácter valorativo lo que en el pasado garantizaba autoridad al maestro (como también al médico y a todo quien trabajare con personas) pero que hoy debe procurarse día a día.

Si bien los pilares que sostenían a la institución escolar hoy en día están resquebrajados y la incertidumbre y la ambigüedad caracterizan a los encuentros pedagógicos, el quehacer de los docentes mejora cuando se mantiene fuertemente el sentimiento de poseer un oficio, un conjunto de rutinas y de códigos a partir de los cuales negocian con los demás, tanto en el sistema como fuera de él, sin sentirse cada vez más amenazados de desaparecer. Quien enseña actualmente tiene que hacer mucho más que cumplir un rol asignado; se deben encontrar equilibrios y modos de llegar a acuerdos con los otros y con uno mismo.

En estos tiempos de capitalismo, más que nunca, el docente es un artífice, un constructor o un artesano de su propio trabajo: la enseñanza. Es “en situación y con otros” como se construye la labor, en el sentido del producto (hacerlo bien) pero también del procedimiento (hacerlo paso a paso y en cada caso). Ante la variedad, heterogeneidad y multiplicidad de las situaciones que se afrontan a diario cuando se trata de enseñar hoy, las formas únicas ya no resultan y parecen insuficientes en sí mismas las teorías para esas situaciones complejas y dispersas. (Alliaud. 2017)

Rattero (s.f.), afirma que enseñar es estar atento al gesto del otro. Es responder por él. Prestar atención a su vulnerabilidad en el plano de las necesidades vitales, de los afectos, pero también de los saberes. Enseñar es también escuchar, estar atento a la fragilidad en los conocimientos que requieren nuevas condiciones de posibilidad. Un

maestro está allí donde las preguntas surgen, habilitando la palabra, ofreciendo una exigencia, un desafío al pensamiento.

El cuidado y la contención necesaria a la infancia forman parte de la tarea del docente.

El docente de educación primaria ocupa un lugar central en la formación integral de los niños y niñas, ya que no sólo transmite conocimientos académicos, sino que también contribuye al desarrollo de valores, habilidades sociales y actitudes frente al aprendizaje. En este nivel, la tarea del maestro trasciende la mera enseñanza de contenidos, pues implica acompañar procesos de socialización, orientar en la construcción de hábitos, y favorecer el desarrollo emocional y cognitivo de los estudiantes.

Desde una perspectiva pedagógica, el rol docente se enmarca en la tríada didáctica: docente–alumno–conocimiento (Camilloni, 2007), donde el maestro actúa como mediador entre los saberes curriculares y los aprendizajes significativos que los estudiantes deben construir. No obstante, este papel de mediador se encuentra atravesado por múltiples demandas sociales, institucionales y culturales que complejizan la labor cotidiana.

En la actualidad, el rol docente en la escuela primaria está sujeto a transformaciones vinculadas a los cambios sociales, las nuevas tecnologías, la diversidad cultural y las exigencias del sistema educativo. Así, el maestro ya no es concebido únicamente como transmisor de conocimientos, sino como facilitador de aprendizajes, gestor de la convivencia en el aula y referente afectivo para los niños. Esto requiere del docente competencias comunicativas, emocionales y pedagógicas que, a su vez, demandan altos niveles de motivación y condiciones de trabajo que favorezcan su satisfacción laboral.

Autores como Alliaud (2017) destacan que los maestros se constituyen como “artesanos de la enseñanza”, en tanto construyen cotidianamente sus prácticas en contextos

atravesados por tensiones estructurales: salarios, condiciones edilicias, presiones burocráticas, demandas familiares y sociales. En este sentido, el rol docente combina tanto una dimensión técnica (planificación, enseñanza, evaluación) como una dimensión socioafectiva, donde la vocación, la motivación intrínseca y el reconocimiento social adquieren un peso decisivo.

Por lo tanto, comprender el rol docente en la escuela primaria implica considerar tanto las funciones pedagógicas explícitas como las funciones implícitas del llamado currículum oculto, a través del cual los maestros transmiten actitudes, valores y expectativas que impactan en la formación integral del estudiante. Esto muestra que el rol docente es complejo, multidimensional y profundamente influenciado por las condiciones motivacionales y de satisfacción laboral que constituyen el eje de este trabajo de investigación.

-Desafíos estructurales: salarios, carga laboral, gremios, políticas educativas. Siguiendo lo postulado por Taborda (2013) podemos decir que hay procesos estructurales materiales, subjetivos e intersubjetivos que están impactando en las escuelas y sus actores produciendo desestructuración, confusión y hasta funcionamientos caóticos.

La crisis económica que se ha venido dando en Argentina, afecta sustancialmente al sector docente que en su mayoría pertenecen a la categoría social de “pobres”; esto genera, según Taborda (2013) estados de ansiedad que en los escenarios escolares se convierten en colectivos. Hay docentes que objetivamente no están pobres; sin embargo, subjetivamente viven la pobreza con iguales sentimientos de vulnerabilidad como aquellos que, estructuralmente, están inmersos en ella.

Por otro lado, las relaciones con los otros, aun con los alumnos, son vistas como problemáticas y temidas dada la creciente manifestación de violencia que se vive a nivel social. Hemos observado con frecuencia rasgos de aislamiento y mutismo que una

interpretación apresurada puede calificar como desinterés y falta de compromiso. Cuando esta vivencia de vulnerabilidad se hace colectiva en una escuela, y no es reflexivamente analizada, el lugar de soporte y contención queda vacío (Taborda, 2013)

El rol docente en la escuela primaria se encuentra condicionado por una serie de factores estructurales que inciden directamente en la motivación y en la satisfacción laboral. Entre los más relevantes se encuentran los salarios, la carga laboral, la participación gremial y las políticas educativas vigentes, todos ellos determinantes en la configuración del contexto laboral.

En primer lugar, el salario docente ha sido históricamente objeto de debate en la Argentina y en América Latina, situándose como uno de los factores más influyentes en la percepción de reconocimiento y en la permanencia en la profesión. Investigaciones como las de Tenti Fanfani (2005) muestran que la insuficiencia salarial, sumada a la inestabilidad laboral en algunos casos, genera sentimientos de desvalorización y afecta la motivación intrínseca de los maestros.

En segundo lugar, la carga laboral de los docentes excede el tiempo de dictado de clases. A la enseñanza en el aula se suman tareas administrativas, planificación, corrección, reuniones institucionales y actividades extracurriculares, lo que incrementa el estrés laboral y disminuye los niveles de satisfacción. Según Orozco (2012), la sobrecarga de tareas administrativas desvía a los docentes de su función pedagógica principal, generando tensiones y desgaste profesional.

Otro aspecto central es el rol de los gremios docentes, que en provincias como Neuquén han tenido históricamente un peso determinante en la definición de las condiciones laborales. Los sindicatos funcionan como espacios de negociación colectiva que buscan garantizar derechos, salarios dignos y mejores condiciones de trabajo. Sin embargo, también introducen dinámicas de conflicto que impactan en la vida escolar,

generando paros y movilizaciones que afectan tanto la práctica docente como la percepción social del rol del maestro (Kessler, 2014).

Finalmente, las políticas educativas a nivel nacional y provincial configuran un marco de acción que condiciona fuertemente el trabajo docente. Reformas curriculares, evaluaciones estandarizadas, programas de formación continua y cambios en la organización escolar generan tanto oportunidades como tensiones. Estas transformaciones suelen ser implementadas sin la participación directa de los docentes, lo que puede producir sentimientos de desmotivación, resistencia y falta de reconocimiento (Terigi, 2010).

En conjunto, estos desafíos estructurales afectan de manera significativa la motivación y la satisfacción laboral de los docentes de escuelas primarias. Salarios inadecuados, sobrecarga laboral, tensiones gremiales y políticas educativas descontextualizadas pueden derivar en desgaste profesional, malestar docente e incluso en fenómenos como el burnout. Por ello, resulta imprescindible analizar estas condiciones para comprender en profundidad el contexto en el que los maestros desarrollan su labor y los factores que influyen en su bienestar profesional.

El Currículum Oculto y cómo la Motivación y Satisfacción del Docente se Transmiten Indirectamente

El concepto de currículum oculto fue introducido por Jackson (1968) y posteriormente ampliado por autores como Gimeno Sacristán (1989). Se refiere a aquellos aprendizajes, valores, normas y actitudes que los estudiantes incorporan en la vida escolar, más allá de los contenidos formales explicitados en los programas curriculares. Estos

aprendizajes emergen de las prácticas, relaciones y climas institucionales que se generan cotidianamente en la escuela.

Gimeno Sacristán (2010) plantea que hay que evitar la sinécdoque de hacer de la enseñanza de contenidos la única meta de las escuelas, así como el procurar que los docentes se perciban a sí mismos, en tanto que profesionales, como enseñantes educadores de un texto curricular comprensivo de amplia cobertura, reconociendo el principio de que los fines y las funciones de la educación escolarizada son más amplios que aquello que normalmente se reconoce como contenidos del currículum.

Toda estrategia pedagógica supone el propósito de mediar, guiar, corregir y estimular la experiencia del encuentro entre un sujeto y el aprendizaje de un contenido. Para que ese encuentro sea fructífero el contenido tiene que ser significativo, relevante y retador, todo lo cual será más probable que ocurra si también ha sido adecuadamente mediado (por el docente) y si es motivador.

En este sentido, la motivación y satisfacción laboral de los docentes constituyen variables centrales en la configuración del currículum oculto. Un docente motivado, que experimenta bienestar en su práctica profesional, transmite indirectamente entusiasmo, compromiso y sentido positivo del aprendizaje a sus alumnos. Por el contrario, un maestro que experimenta insatisfacción laboral, desmotivación o malestar docente puede, aun sin proponérselo, comunicar actitudes negativas hacia el trabajo escolar, generando climas poco propicios para el aprendizaje.

De acuerdo con Gimeno Sacristán (1989), el currículum oculto se manifiesta en los estilos de enseñanza, las formas de interacción y las expectativas docentes. Así, el modo en que un maestro organiza su clase, la disposición emocional con la que se vincula con los estudiantes y el nivel de reconocimiento que otorga a sus logros reflejan no sólo decisiones pedagógicas, sino también su estado motivacional y su nivel de satisfacción con la tarea.

Esto significa que las condiciones laborales de los docentes y su percepción de bienestar profesional no sólo repercuten en ellos mismos, sino también en la experiencia educativa de los estudiantes. En otras palabras, el currículum oculto opera como un canal a través del cual se transmite la motivación o desmotivación del docente, influyendo en el clima de aula, en la autoestima académica de los alumnos y en la percepción del valor del conocimiento escolar.

Por ello, el análisis de la motivación y satisfacción laboral de los docentes no puede limitarse a un enfoque individual, sino que debe considerar su dimensión pedagógica y social, ya que lo que los maestros sienten y experimentan respecto de su trabajo se convierte, inevitablemente, en parte de la educación que imparten.

El Paradigma de la Complejidad y el Trabajo Docente

El paradigma de la complejidad, propuesto por Edgar Morin (1990, 1999), se fundamenta en la idea de que los fenómenos sociales y humanos no pueden explicarse desde una perspectiva lineal, fragmentada o reduccionista, sino que requieren un enfoque integral que contemple la interdependencia entre múltiples variables. Desde esta perspectiva, el trabajo docente no puede entenderse únicamente desde factores aislados —como el salario, la vocación o la formación profesional—, sino como el resultado de la interacción dinámica entre condiciones sociales, económicas, políticas, culturales e institucionales.

Aplicado al campo educativo, el paradigma de la complejidad implica reconocer que la motivación y satisfacción laboral docente se configuran como fenómenos multidimensionales. No dependen exclusivamente de factores individuales (por ejemplo, la vocación o la autoeficacia), sino que se ven profundamente influidos por elementos

contextuales como las políticas educativas, el clima institucional, el reconocimiento social de la profesión y las condiciones materiales de trabajo.

Morin (1999) sostiene que la educación debe ser pensada desde la interconexión y la incertidumbre, reconociendo que los sistemas sociales son abiertos y están en constante transformación. Esto resulta particularmente pertinente para el estudio del rol docente, ya que los maestros enfrentan de manera cotidiana la tensión entre lo planificado y lo emergente, entre lo prescripto por el currículum oficial y lo que ocurre realmente en el aula.

En este sentido, comprender la motivación y satisfacción laboral de los docentes desde el paradigma de la complejidad permite trascender visiones simplistas y analizar cómo los distintos factores estructurales —salarios, carga laboral, políticas educativas, relaciones con las familias, reconocimiento social— se entrelazan con las variables personales —vocación, expectativas, experiencias previas— para configurar la experiencia profesional.

Este marco epistemológico invita, además, a reconocer que el trabajo docente está atravesado por incertidumbre, contradicciones y tensiones permanentes, pero que precisamente en esa complejidad se encuentra la riqueza de su análisis. Por lo tanto, aplicar el paradigma de la complejidad a la investigación educativa permite construir una mirada integral sobre el bienestar docente y su impacto en la calidad educativa.

Método

La presente investigación se desarrolló desde un enfoque metodológico mixto, entendido como la integración de estrategias cuantitativas y cualitativas en un mismo estudio con el propósito de obtener una comprensión más amplia y profunda del fenómeno investigado. La elección de este enfoque respondió a la naturaleza compleja de la

motivación y la satisfacción laboral docente, variables que comprenden tanto dimensiones objetivamente medibles como aspectos subjetivos vinculados con las percepciones, experiencias y significados que los docentes atribuyen a su trabajo.

Se desarrolló durante una jornada institucional de la escuela pública primaria número 61 de la ciudad de Neuquén, con la participación de 22 docentes de grado.

En primer lugar se realizó la presentación correspondiente, luego se procedió a compartir el enlace de formulario google en donde se lee el consentimiento informado y a continuación un cuestionario abierto que cada participante respondió de forma individual. Para finalizar se entregó en papel el cuestionario ESLA-educación.

Desde la perspectiva cuantitativa, la aplicación de la Escala de Satisfacción Laboral para Docentes (ESLA-Educación) permitió identificar y describir los niveles de satisfacción laboral de los participantes mediante datos susceptibles de análisis estadístico. Por su parte, el enfoque cualitativo, a través de un cuestionario abierto mediante formulario de google, posibilitó profundizar en las experiencias personales de los docentes, comprender las razones que subyacen a los resultados obtenidos e identificar factores contextuales que difícilmente podrían captarse únicamente mediante instrumentos estandarizados.

La combinación de ambos enfoques favoreció la triangulación de la información, fortaleciendo la validez de los hallazgos al contrastar e integrar datos provenientes de distintas fuentes y técnicas de recolección. En este sentido, el enfoque mixto permite no solo conocer el nivel de satisfacción laboral de los docentes, sino también comprender cómo interpretan su realidad laboral, cuáles son los factores que consideran más significativos y de qué manera estos inciden en su motivación y permanencia en la profesión.

Definición Operacional de las Variables de Estudio

En esta investigación, la satisfacción laboral será entendida como una actitud de fuerte contenido emocional hacia el trabajo que se realiza. De este modo, y siguiendo los postulados de Salazar (2002) se considera que la satisfacción hace referencia al conjunto de actitudes positivas que el trabajador adopta hacia la propia labor, mientras que la insatisfacción hace referencia a las actitudes negativas acompañadas de una pérdida de identificación psicológica y emocional hacia el trabajo.

Siguiendo esta idea, un sujeto insatisfecho se comportará en el trabajo significativamente diferente a aquel que tiene actitudes positivas. De hecho, se sabe que las personas insatisfechas disminuyen su rendimiento laboral, están más predispuestas a las quejas y conflictos, presentan una tasa más elevada de ausentismo y experimentan un deterioro importante de su salud física y mental, tal como lo afirman Werther y Davis (1995). Toda actitud se gesta a partir de una interacción entre dos partes, en este caso entre el trabajador y las condiciones laborales (Oros y Main. 2004)

Objeto de Estudio y Muestra. Consentimiento Informado.

Para el desarrollo de este trabajo se realizó una investigación empírica mixta, comenzando con la administración de un cuestionario abierto e individual -mediante formulario de google- al plantel docente de ambos turnos de la escuela pública primaria N°61 de la ciudad de Neuquén -conformado por 16 docentes mujeres y 6 varones- seguido del cuestionario “ESLA-educación” de Oros y Main (2004) a cada uno de ellos.

El trabajo se llevó a cabo durante una jornada institucional. Para ello se elevó previamente una nota de solicitud del espacio curricular a la dirección de la escuela.

Luego de la presentación como estudiante avanzada de la Lic. en Psicología y habiendo comentado sobre el objetivo del presente estudio, se compartió el enlace al

formulario google en donde se lee en primera instancia el consentimiento informado para la participación en este trabajo, dejando en claro que la misma es voluntaria, que los datos obtenidos estarán enmarcados dentro del secreto profesional resguardando la confidencialidad de cada participante y que dichos datos serán considerados de manera global para arribar a una conclusión sobre los niveles de motivación y satisfacción laboral del docente de esta institución.

Se procede a la realización del cuestionario, respondiendo las preguntas de manera individual. Al finalizar con las preguntas se entrega en papel el cuestionario “ESLA-educación” mencionando las características y funcionalidad del mismo y dejando clara la consigna que se encuentra al inicio del cuestionario.

Cabe aclarar que de los 22 participantes que en primera instancia respondieron el cuestionario mediante formulario de google, luego, al recibir el cuestionario ESLA-educación, solo 16 de ellos entregaron completo.

Instrumentos

La entrevista constituye una técnica de excelencia para la investigación cualitativa. Las preguntas planteadas buscan obtener datos demográficos de la muestra, sentimientos y percepciones propias de los docentes encuestados frente a su tarea (real y prescrita) y también poder identificar cuáles son las variables específicas que influyen en los niveles de motivación y satisfacción laboral mediante la descripción de situaciones concretas. Si bien para el presente trabajo no se realizaron entrevistas individuales de manera personal, se compartieron preguntas abiertas mediante un formulario de google que los participantes debieron responder de manera escrita con los sentires y experiencias individuales.

El ESLA-educación, por su parte, evalúa el nivel de satisfacción de los docentes con su tarea, mediante un conjunto de afirmaciones en relación a factores intrínsecos y

extrínsecos considerando las dimensiones tarea - socioorganizativa - motivacional - autorrealización; los/as participantes deben seleccionar para cada una de las 33 afirmaciones, alguno de los 5 ítems que indican: Fuerte acuerdo - acuerdo - neutro - desacuerdo - fuerte desacuerdo.

La escala presenta propiedades psicométricas sólidas, por lo que se considera una herramienta útil para la evaluación diagnóstica de la satisfacción laboral de los docentes de nivel medio e inicial de las escuelas y colegios públicos y privados de la Argentina (Oros y Main. 2004). La elección de este instrumento responde, en primer lugar, a que fue diseñado específicamente para evaluar la satisfacción laboral en el ámbito educativo, contemplando dimensiones propias del trabajo docente que no suelen estar presentes en escalas elaboradas para otros contextos laborales.

La utilización del ESLA-Educación complementa la información obtenida mediante el cuestionario realizado, posibilitando la integración de datos cuantitativos y cualitativos. Mientras la escala permitió identificar los niveles de satisfacción laboral de los participantes, las respuestas del cuestionario contribuyeron a comprender las experiencias, percepciones y significados que los docentes atribuyen a dichos resultados, fortaleciendo la consistencia metodológica del estudio.

Participantes

Participaron de esta muestra los y las docentes de turno mañana y turno tarde de la Escuela Pública Primaria N°61 “Nicolás Avellaneda” de la ciudad de Neuquén, sin distinción de áreas de desempeño. Son 22 participantes en total, de los cuales 16 son docentes mujeres y 6 docentes varones.

Resultados

A través del cuestionario de la entrevista se obtuvieron los datos sociodemográficos de la muestra que permiten la caracterización de la población objeto de estudio.

En la siguiente figura (figura 1) se observa la distribución de géneros, el rango etario y la antigüedad docente de los entrevistados.

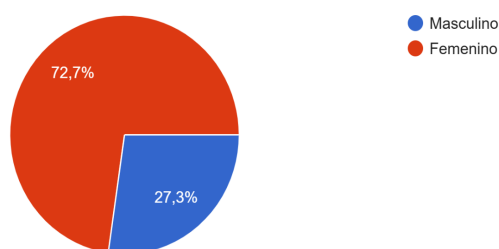
Se visualiza un porcentaje considerablemente mayor de mujeres frente a varones (16 mujeres, 6 varones), con un edad media que va desde los 27 a los 52 años siendo mayoría quienes se encuentran entre los 32-46 años de edad.

Respecto a la antigüedad docente se observa que el 77,3 % no superan los 15 años de trabajo en el puesto.

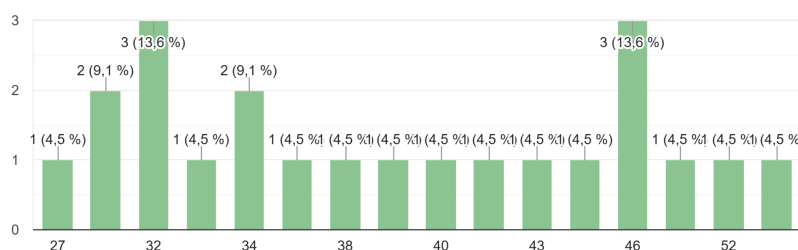
Figura 1

Datos sociodemográficos. Antigüedad docente.

Sexo
22 respuestas

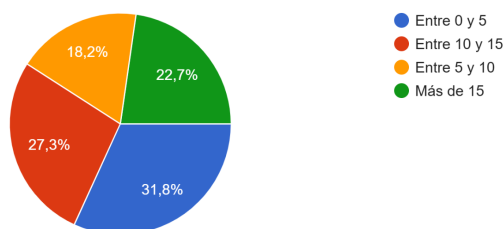


Edad
22 respuestas



¿Cuál es tu antigüedad docente?

22 respuestas



Nota: El primer gráfico muestra en porcentajes, cantidad de docentes mujeres y varones. El cuadro de barras indica el promedio de edad de los trabajadores. Y el último gráfico muestra en porcentajes la antigüedad de los docentes participantes.

Al ser consultados acerca de qué los/as impulsó a elegir la profesión docente se obtuvieron respuestas referidas mayormente a la salida laboral (estabilidad/seguridad dentro del sistema), el gusto por trabajar con las infancias y transmitir conocimientos y por influencias familiares.

Al expresar cómo se sienten respecto al trabajo que realizan, aproximadamente el 70% de los encuestados respondió de manera positiva, destacando el gusto por la labor y por las infancias: “Me siento feliz, me gusta mi trabajo. Porque me gusta trabajar con niños. Me siento cómoda con ellos” (comunicación personal, 19 de Marzo 2026). Sin embargo, no dejaron de mencionar que, pese a que disfrutan de su trabajo, hay cuestiones que interfieren y desgastan, llevando al cansancio y agotamiento emocional como por ejemplo la falta de recursos materiales en las escuelas, la diversidad de situaciones que se presentan dentro de un grupo tan variado de chicos y chicas como también del grupo de compañeros de trabajo: “Me sigue gustando y apasionado igual o más que cuando inicié. Siempre hay condicionantes de lo que uno siente y muchas veces tiene que ver con los espacios, por ejemplo edificios, materiales o elementos también inciden. En menor medida los distintos grupos que a uno lo rodean como por ejemplo los compañeros de trabajo. El sueldo en general también crea, en mí, sensaciones encontradas. La salud y como es el

sistema respecto la atención para dar respuesta a éstas necesidades crean muchas veces frustración” (comunicación personal, 19 de Marzo 2026).

El 30% restante, aludieron a insatisfacciones relacionadas con el agotamiento/ cansancio (al realizar doble turno), a cuestiones económicas y al sentimiento de desvalorización social: “A veces se sienten emociones encontradas, en primer instancia, la sociedad que constantemente opina de nuestra tarea como si fueran realmente profesionales de educación y por otra parte la poca satisfacción con respecto al salario, teniendo en cuenta que nosotros estudiamos y nos formamos para ocupar este lugar y trabajar con las infancias. En oportunidades pienso si es correcto el camino que tomé a pesar de hacer lo mejor que me sale desde el compromiso en mi trabajo. Siempre me encuentro aprendiendo y formándome constantemente”(comunicación personal, 19 de Marzo 2026).

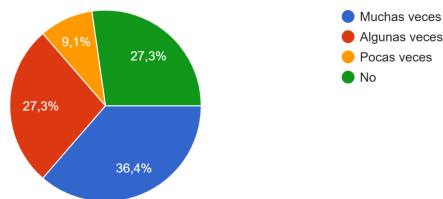
Sobre la mirada social hacia la profesión docente el 100% de los participantes dicen sentirse juzgados de manera negativa, sienten desvalorización de su trabajo, desprecio y falta de empatía. “Es una profesión muy expuesta socialmente, todos se sienten con el derechos de opinar sobre nuestra labor, saber cuánto cobramos, tener que dar explicaciones sobre decisiones pedagógicas, licencias personales. Muchos se atribuyen el derecho a intervenir en nuestro trabajo” (comunicación personal, 19 de Marzo 2026).

En respuesta a la pregunta ¿Ha pensado en cambiar de profesión?, tal como muestra en la figura 2, se observa que el 72,7 % de los docentes de la escuela N°61 lo ha pensado y el 36,4 % de ellos, en reiteradas oportunidades.

Figura 2

¿Ha pensado en cambiar de profesión?

¿Ha pensado en cambiar de profesión?
22 respuestas



Nota: El gráfico indica en porcentajes, la frecuencia con la que los docentes han pensado en cambiar de profesión.

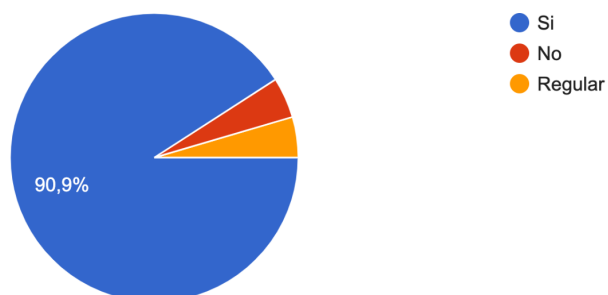
Sin embargo, al avanzar en el cuestionario, argumentaron que lo que los/as mantiene en esta profesión es en primer lugar la idea de estabilidad laboral y económica (el 90% de las encuestas hace mención a esto), y en segundo lugar el amor por las infancias y las ganas de enseñar.

La siguiente figura (Figura 3) muestra en qué porcentaje los docentes encuestados consideran que poseen un buen dominio de los contenidos que dictan. El 90% de ellos siente que domina los contenidos a enseñar.

Figura 3

Percepción de dominio de los contenidos.

¿Considera que tiene un buen dominio de los contenidos que dicta?
22 respuestas



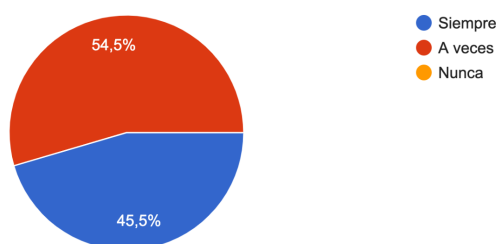
Nota: El 90% de los participantes, considera tener un buen dominio de los contenidos que dicta.

Por otra parte, el 54,5% de ellos consideran que no siempre son capaces de construir y mantener un clima de trabajo adecuado dentro del aula, tal como se muestra en la figura 4.

Figura 4

Capacidad de construir y mantener un clima adecuado en el aula.

¿Se considera capaz de poder construir y mantener un clima adecuado de trabajo en el aula?
22 respuestas



Respecto del rol del docente el 14 % de los encuestados menciona labores pedagógicas como por ejemplo “Dar conocimiento, asistir, resolver , acompañar” “Orientador de los procesos de aprendizaje” (comunicación personal, 19 de Marzo 2026)

El 86% restante refiere a que no solo se trata de una tarea pedagógica sino que también incluye otros roles como por ejemplo “De cuidador de las infancias.” “Contención y asistencia de los estudiantes más que el verdadero rol de enseñanza y aprendizaje” “De todo menos de docente. Uno termina siendo psicólogo, asistente social A.T.y en determinados casos mediador entre las familias.” “Es multifacético, ya que un docente no puede focalizar solamente en el trabajo que lo convoca por qué está atravesado por el

contexto de cada infancia. Termina siendo docente, asistente social, familia, psicólogo y mucho más de cada infancia.” “Los docentes somos multiprofesiones. Somos padres, educadores, psicólogos, abogados. Surgen muchas necesidades de los niños y dentro del aula que no podemos muchas veces dejar pasar.”(comunicación personal, 19 de Marzo 2026)

La siguiente figura (figura 5), responde a la autovaloración del desempeño docente y la figura 6, muestra cuán capaces se consideran para comprender y acompañar las características individuales de los estudiantes:

Figura 5

Autovaloración del desempeño.

Realice una auto-valoración de su desempeño docente, indicando una puntuación entre 1 y 10.
22 respuestas

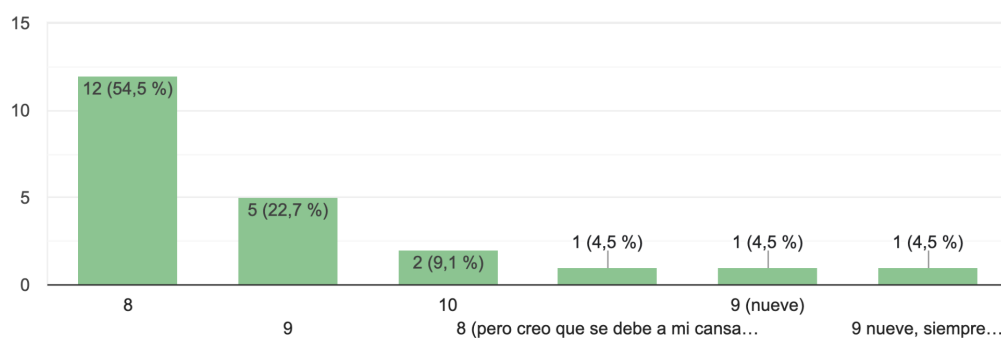
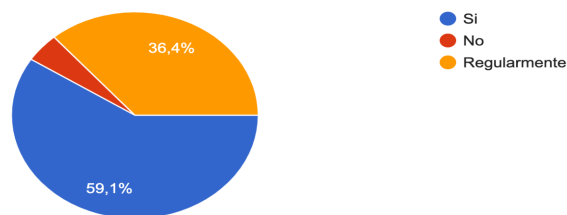


Figura 6

Considerar que comprende y acompaña las características individuales psicológicas de los estudiantes?

¿Considera que comprende y acompaña las características individuales psicológicas de los estudiantes?

22 respuestas



Se observa que entre el 50% y el 60% de los docentes entrevistados considera que tiene un buen desempeño en su labor y que pueden acompañar y comprender las características individuales psicológicas de sus estudiantes.

En cuanto a la relación con la comunidad escolar (directivos, compañeros, auxiliares, familias y estudiantes) todos respondieron en líneas generales “buena” y “cordial”.

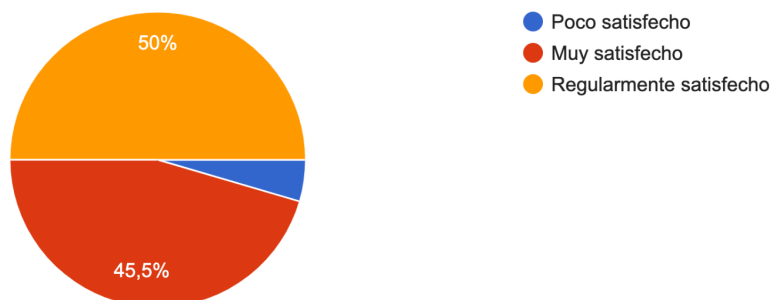
Así mismo, tal como se puede observar en la figura siguiente (figura 7), la mayoría de los docentes entrevistados dicen sentirse entre “muy” o “regularmente” conformes y satisfechos en su espacio de trabajo y al ser consultados sobre si ese sentimiento de conformidad y satisfacción determina su desempeño como docentes, respondieron afirmativamente: “Si, siempre que hay buen ambiente laboral es agradable permanecer y asistir a ese lugar.” “Si, a pesar del cansancio dan ganas de venir a compartir un momento con tus compañeros.” “Mucho ya que me motiva día a día para venir a trabajar con una sonrisa y con ganas de aprender.”(comunicación personal, 19 de Marzo 2026)

Figura 7

Conformidad en el espacio de trabajo.

¿En qué medida se siente conforme y satisfecho en su espacio de trabajo?

22 respuestas



Para concluir la entrevista se les solicito que mencionen brevemente una situación o situaciones que afecten a su motivación y/o nivel de satisfacción laboral primero de manera negativa y finalmente de manera positiva.

Se destacaron respuestas negativas en relación al acompañamiento familiar hacia el proceso de aprendizaje de los estudiantes, mencionando la fuerte demanda que hay por parte de los padres y madres hacia el rol del docente, la desvalorización por parte de la sociedad hacia el trabajo docente y los sueldos bajos. “La falta de comunicación, las familias que pasan por encima del docente, la brusquedad en el trato hacia uno. La demanda por lo inmediato, uno debe resolver y siempre bien y cumplir, no importa lo que se juegue al hacerlo.” “Baja remuneración en relación a la labor, poca contención profesional, prejuicios de la sociedad”. “La demanda de las familias en satisfacer sus necesidades y la remuneración económica.(comunicación personal, 19 de Marzo 2026)

Y como situaciones positivas se destacaron el vínculo con compañeros, la observación de avances en los aprendizajes de los estudiantes, y el reconocimiento de los estudiantes hacia el trabajo del maestro: “Lo positivo grupo de compañeras en este trabajo”. “El vínculo con el equipo directivo y mis pares es algo que me da satisfacción poder llegar a mi lugar de trabajo. Compartir risas y anécdotas hacen más fácil nuestra

práctica.” “Me gusta la tarea que realizo y los resultados que se observan en los niños/as de las herramientas que se les brinda, genera satisfacción”. “Las situaciones que afectan de manera positiva son las devoluciones de los alumnos que demuestran felicidad o gratitud con las clases dictadas. También cuando la escuela hace comunidad y se ocupa de situaciones problemáticas” (comunicación personal, 19 de Marzo 2026)

Mediante el cuestionario ESLA-Educación se obtuvo información que puede agruparse en 4 factores diferentes: el factor 1 que contiene aquellos ítems relativos a la dimensión de la tarea (11, 12, 13, 15, 18, 19, 20); el factor 2 que incluye aquellos ítems relativos a la dimensión socio-organizativa (1, 2, 3, 9, 10); el factor 3 que engloba los ítems referidos a la motivación en el trabajo (4, 5, 6, 7, 8, 16, 23, 28, 31, 33) y por último el factor 4 que incluye ítems que tienen que ver con la autorrealización (14, 17, 21, 22, 24, 25, 26, 27, 29, 30, 32)).

A continuación (figura 8), se muestran los resultados generales, indicado con números la cantidad de entrevistados que eligieron cada opción de respuesta en cada uno de los 33 ítems:

Figura 8*Resultados generales de ESLA- Educación.*

• Cuestionario ESLA-Educación (Oros & Main, 2004)

A continuación, encontrará una serie de afirmaciones relacionadas con diferentes aspectos de su trabajo; por favor, elija la que mejor refleje su situación laboral y el ambiente donde trabaja. Para ello indique con una X alguna de las siguientes opciones:

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

Recuerde que no hay respuestas correctas o incorrectas; lo importante es su opinión personal. Sus respuestas serán confidenciales y se utilizarán únicamente con fines de investigación académica.

Ítems	Afirmación	FA	A	N	D	FD
1	El tiempo de trabajo me resulta suficiente para cumplir con las tareas escolares.	4	3	-	1	6
2	Me agrada la variedad de tareas que realizo en mi jornada.	1	4	6	2	1
3	Considero que la cantidad de trabajo es adecuada a mis capacidades.	-	4	4	4	2
4	El horario de trabajo me resulta cómodo.	2	9	2	-	1
5	El espacio físico de la escuela es apropiado para el desarrollo de las clases.	-	10	-	2	2
6	Cuento con los recursos materiales necesarios para desempeñar mi labor.	-	3	4	4	3
7	El salario que percibo es adecuado en relación con mis responsabilidades.	-	-	-	1	13
8	El reconocimiento económico por mi trabajo me resulta satisfactorio.	-	-	-	2	12
9	Mantengo buenas relaciones con mis compañeros docentes.	3	9	2	-	-
10	La comunicación entre los miembros de la institución es adecuada.	-	7	5	2	-
11	Siento apoyo de mis superiores para desempeñar mi trabajo.	2	4	5	2	1
12	Recibo retroalimentación suficiente sobre mi desempeño.	-	6	2	4	2
13	Los padres de los estudiantes valoran mi trabajo.	-	3	4	2	5
14	Percibo reconocimiento social hacia la profesión docente.	-	-	3	4	7
15	La institución respeta mis derechos laborales.	2	7	3	2	-
16	Las normas institucionales favorecen el buen desarrollo de la tarea.	1	6	4	2	1
17	Me siento motivada/o al comenzar mi jornada laboral.	1	5	5	2	1
18	Disfruto del contacto diario con mis alumnos.	5	7	-	2	-
19	Siento entusiasmo por la tarea docente.	2	6	4	2	-
20	El trabajo que realizo mantiene mi interés.	2	7	2	3	-

21	Siento que puedo desarrollar mi creatividad en el aula.	3	7	4	-	-
22	Percibo que mi trabajo tiene sentido para mí.	3	7	3	1	-
23	Estoy motivada/o a pesar de las dificultades de la tarea.	1	8	4	1	-
24	Mi trabajo me permite crecer como persona.	4	4	5	1	-
25	Me siento útil para la sociedad gracias a mi profesión.	2	5	3	2	2
26	El ejercicio de la docencia me ayuda a desarrollarme profesionalmente.	1	8	2	2	1
27	Creo que mi tarea contribuye significativamente a la formación de mis estudiantes.	6	8	-	-	-
28	Mi trabajo me brinda satisfacción personal.	1	9	2	2	-
29	Me siento orgullosa/o de ser docente.	4	6	2	2	-
30	La tarea docente me ayuda a descubrir mis capacidades.	4	7	2	1	-
31	La profesión docente me permite alcanzar mis metas personales.	1	5	7	-	1
32	La docencia me ofrece oportunidades de superación.	1	4	6	2	1
33	La labor docente me produce satisfacción general.	-	5	7	2	-

Nota: Los números consignados en cada casillero, corresponden a la cantidad de participantes que eligieron esa opción de respuesta.

Se puede observar que en la dimensión de la tarea docente, el punto más fuerte es el referido al vínculo con estudiantes; el ítem 18 registra 86% de acuerdo. Y como punto débil encontramos aquellos que refieren a aspectos técnicos, planificación y evaluación (ítems 11,12 y 13) que concentran respuestas neutras.

En referencia a la dimensión socio-organizativa se observa que el capital social es alto; el ítem 9 que indica la relación con compañeros arroja un 86% de acuerdo, pero el capital material es bajo ya que tal como se observa en el ítem 10, hay mayor porcentaje en

desacuerdo en relación a los recursos y la infraestructura. Además, se observa una tendencia neutra en cuanto a las normas y a la comunicación con los directivos (ítems 1 y 2).

Por su parte, la dimensión “Motivación en el trabajo” es la que presenta mayores niveles de insatisfacción; el salario y el reconocimiento económico (ítems 7 y 8) presentan un 100% de desacuerdo. En contrapunto, se observa que se valora positivamente el horario laboral y la estabilidad laboral (ítem 4 con 79% de acuerdo e ítem 5 con tendencia al acuerdo).

En cuanto a la dimensión de Autorrealización, se observa que hay un 100% de acuerdo en que se contribuye a la formación de los estudiantes y altos niveles de acuerdo en los ítems 22 y 29 que hablan del sentido del trabajo y el orgullo de ser docentes. Sin embargo, al hablar de reconocimiento social (ítem 14) hay un 79% de desacuerdo y tendencia neutra en referencia a las oportunidades de superación (ítem 32).

Discusión

De acuerdo a los resultados obtenidos, es importante ponderar el dato de la antigüedad laboral del personal docente de la escuela 61, ya que cobra importante relevancia al considerar que la edad jubilatoria para los docentes en la provincia de Neuquén es a partir de los 25 años de servicio. Podemos, entonces, decir que en la institución de la escuela N°61 la mayoría de los docentes van cursando los mediados de su recorrido laboral.

Este dato se vuelve más relevante aún al cotejar con el dato obtenido de la pregunta: ¿Ha pensado en cambiar de profesión? en la cual la mayoría de las respuestas son afirmativas, lo cual nos permite pensar que existe cierta desmotivación por parte de los encuestados en referencia a su profesión docente.

Esta desmotivación percibida, se manifiesta de forma general, en relación a los sueldos, que son percibidos como bajos-insuficientes, a la falta de reconocimiento social y a la insuficiencia de los recursos; la dimensión técnica-instrumental aparece constantemente como área a mejorar, tanto en las respuestas de la entrevista como en el cuestionario ESLA-Educación. La motivación extrínseca se encuentra severamente afectada por la retribución económica. Si bien se observa que el horario laboral y la estabilidad dentro del mercado laboral actúan como factores de retención, el salario constituye el principal factor de malestar laboral.

En contrapartida, la información recabada demuestra que los docentes sostienen un alto sentido de propósito y autorrealización interna vinculada al impacto de su labor en los estudiantes. Los datos muestran un perfil docente con alta vocación y compromiso pedagógico que contrasta con una fuerte insatisfacción económica. La escuela al parecer, retiene por sentido y vínculo, no por salario.

Se observa una disociación clásica en la profesión docente: alta satisfacción intrínseca vinculada al acto de enseñar y al vínculo con estudiantes, que coexiste con baja satisfacción extrínseca relacionada a condiciones laborales. Esto confirma la teoría de Herzberg que afirma que los factores motivacionales sostienen la vocación, pero los factores higiénicos como el salario generan insatisfacción si fallan.

El 100% positivo en cuanto a “Contribuyo a la formación de los estudiantes”, revela que el sentido de trascendencia es el núcleo duro de la identidad docente. Más allá de las condiciones materiales, los maestros encuentran autorrealización en el impacto formativo.

El 100% de fuerte desacuerdo en el salario no debe leerse sólo como queja económica sino como percepción de injusticia distributiva. Cuando el reconocimiento económico es nulo o insuficiente se deteriora el contrato psicológico con la institución.

Esto implica riesgo de desmotivación futura o abandono, aunque actualmente el sentido de la tarea actúe como amortiguador.

Aquí se encuentra una importante similitud con los hallazgos de Salessi (2023), quien encontró niveles elevados de satisfacción laboral y de percepción de trabajo significativo en docentes argentinos, aún en contextos caracterizados por múltiples demandas laborales. Al igual que en aquella investigación, los docentes participantes reconocen el valor social de su tarea, perciben que su trabajo posee un profundo significado personal y mantienen un fuerte compromiso con la profesión, a pesar de expresar insatisfacción respecto de determinados aspectos organizacionales y materiales. Oros y Main (2004) también sostienen que en tanto fenómeno multidimensional, la satisfacción laboral docente comprende la coexistencia de aspectos altamente satisfactorios con otros que generan insatisfacción.

Los resultados obtenidos, coinciden con las investigaciones realizadas por Menghi (2014), Melander (2016) y Mamani (2023) que señalan que la satisfacción laboral docente se sostiene principalmente en factores intrínsecos referidos a la vocación, la autorrealización y el sentido de trascendencia de la tarea educativa y que son puntos fuertes de insatisfacción los factores externos como el salario.

Los resultados también guardan concordancia con lo planteado por Han y Yin (2016), quienes sostienen que la permanencia en la profesión docente depende en gran medida de la interacción entre motivaciones intrínsecas y extrínsecas. En este estudio, si bien los participantes señalaron diversas dificultades relacionadas con el salario, las condiciones laborales y el reconocimiento social, expresaron que continúan ejerciendo la docencia principalmente por motivos vocacionales, por el vínculo con los estudiantes y por la satisfacción derivada del proceso de enseñanza. Esto sugiere que la motivación intrínseca constituye un factor protector frente a las limitaciones del contexto laboral.

Así mismo, los resultados permiten comprender lo complejo de la tarea docente considerando el paradigma de la complejidad propuesto por Garay (2002) ya que la motivación y la satisfacción laboral no dependen de una única variable, sino que se configuran en una interacción de factores tanto personales como institucionales, económicos y sociales. La satisfacción que se percibe por sentir la implicancia del trabajo realizado en la vida de los estudiantes, convive con la fuerte percepción de desvalorización económica y social; esto es lo que evidencia la complejidad de la trama.

Otro aspecto importante a remarcar es la percepción negativa respecto del reconocimiento social hacia la profesión docente. La mayoría de los encuestados considera que la sociedad no valora de forma adecuada la labor docente; esta situación coincide con los hallazgos declarados por UNESCO (2005). Esto puede llegar a ser un gran factor de desgaste progresivo que termine afectando el compromiso y la permanencia profesional a largo plazo.

Conclusión

En estas páginas dimos cuenta de los sentidos que los docentes de la escuela pública primaria N° 61, le asignan a su trabajo y cómo estas concepciones influyen a la hora de pensar su trabajo desde las condiciones materiales y simbólicas como trabajadores docentes.

La tarea docente significa un impacto importante en la vida de los educandos. Cada día, dentro del aula, los alumnos no sólo aprenden matemáticas, literatura o historia; aprenden también hábitos, principios y normas de comportamiento.

Los docentes representan una de las figuras más significativas de la infancia y muchas veces son los únicos referentes de los alumnos. Por tal motivo, conocer el nivel de satisfacción que el profesional docente experimenta respecto de su trabajo es, no sólo

valioso, sino también imprescindible, ya que el modo en que el docente afronta cotidianamente su labor influye de manera significativa en la calidad de los procesos de enseñanza-aprendizaje.

El presente trabajo tuvo como objetivo conocer y analizar los niveles de satisfacción y motivación laboral de los docentes de la escuela pública primaria N° 61 de la ciudad de Neuquén, considerando los factores que influyen en dichos aspectos. Los resultados obtenidos permiten concluir que la satisfacción laboral se configura en la interacción de variables intrínsecas y extrínsecas que impactan de diferentes maneras en la experiencia profesional.

En términos generales, los docentes participantes demuestran altos niveles de satisfacción y motivación vinculados con la tarea de enseñar, con el vínculo con estudiantes, con el sentido de utilidad social y con la percepción de contribuir de manera significativa al desarrollo y formación de niños y niñas.

Por otro lado, se identificaron factores que generan insatisfacción y desmotivación laboral como por ejemplo el bajo reconocimiento económico, la escasa valoración social de la profesión y la tarea realizada, las limitaciones de recursos y algunas dificultades referentes a la organización presente en el contexto educativo.

Los hallazgos permiten afirmar que la motivación y la satisfacción laboral docente dependen de la interacción permanente de diferentes variables, reafirmando los postulados de Herzberg respecto de la coexistencia de factores motivacionales e higiénicos, así como los aportes de la Teoría de la Autodeterminación al evidenciar la relevancia de la autonomía, el sentido de la tarea y los vínculos interpersonales como elementos fundamentales para el bienestar docente.

La permanencia en la profesión, al parecer, está sostenida por el compromiso ético, afectivo y pedagógico, aún cuando las condiciones externas no resultan plenamente satisfactorias.

En un contexto educativo atravesado por crecientes demandas sociales e institucionales, promover el bienestar docente constituye una condición indispensable para fortalecer la calidad de los procesos educativos. Comprender los factores que favorecen la motivación y la satisfacción laboral no solo permite mejorar las condiciones de trabajo de los docentes, sino también contribuir a la construcción de instituciones educativas más saludables, comprometidas y capaces de responder a los desafíos actuales de la educación pública.

Aportes y Contribuciones de la Investigación

Las investigaciones realizadas aportan información muy rica para las políticas educativas, tanto en el contexto local como a nivel provincial. Neuquén tiene factores únicos que impactan directamente en el ánimo de los docentes. La economía regional dista mucho de la economía de otras provincias y localidades; el gran proyecto de Vaca Muerta y la actividad petrolera en la zona sube el costo de vida y hace que el sueldo de los docentes en comparación con los costos de alquileres, servicios y necesidades básicas quede por debajo del costo de la canasta básica.

Por otra parte, los conflictos gremiales, con una fuerte presencia del sindicato ATEN, generan constantes reclamos, paros, acuerdos y desacuerdos con el Ministerio de Educación y con las políticas económicas lo cual influye directamente en la satisfacción laboral de los trabajadores de la educación e impacta directamente en las aulas.

Si bien hay estudios realizados en referencia a la motivación y satisfacción laboral de docentes, son pocos los focalizados en Neuquén capital. Sin datos locales, las

decisiones se toman sin bases empíricas y basándose en situaciones que no reflejan la realidad local.

Esta investigación podría ser base para que las escuelas ajusten su gestión interna, para que el gobierno local diseñe incentivos reales y no genéricos y para que los gremios que representan a estos trabajadores negocien con números y no sólo con reclamos.

Líneas de Investigación Futuras

Sería importante apoyar y extender este trabajo, ampliando la muestra para incluir y comparar las miradas de docentes que trabajan en las diferentes zonas/barrios de la ciudad de Neuquén.

Las realidades y desafíos no son los mismos en escuelas de la zona centro que en escuelas de los barrios y las periferias. Así mismo, sería muy interesante realizar un estudio comparativo entre docentes de primaria de gestión pública y de gestión privada para analizar posibles diferencias en los niveles de motivación y satisfacción laboral y la percepción de trabajo.

Además, sería relevante poder explorar la relación entre la satisfacción laboral docente y las variables vinculadas particularmente al desempeño educativo como el clima institucional, la convivencia escolar, el compromiso organizacional y los procesos de enseñanza-aprendizaje.

Otra línea de investigación podría centrarse en el análisis de la presencia del Síndrome de Burnout como una variable específica, haciendo foco en el bienestar psicológico con el objetivo de comprender en profundidad cuáles son los factores que favorecen o dificultan la permanencia en la profesión.

En este contexto, caracterizado por cambios sociales, económicos y educativos permanentes, ampliar la investigación aquí realizada sería dar continuidad científica a este trabajo.

Propuestas de Intervención

Es fundamental para el crecimiento y valoración del trabajo docente, que quienes ocupan cargos directivos en las instituciones educativas, brinden un espacio de retroalimentación periódica constructiva sobre su desempeño, entendida esta última como la posibilidad de promover oportunidades de cambio por medio de la referencia a comportamientos específicos y patrones aceptables de comportamiento. Si bien puede suceder que una retroalimentación negativa reiterada tenga consecuencias contraproducentes en relación a la motivación laboral, se sabe que la retroalimentación constructiva ayuda a mejorar la moral del individuo, acrecentar la disposición a recibir sugerencias en un futuro e incrementar la confianza en las posibilidades de desarrollo.

Siguiendo lo postulado por Arriagada y Yadaide (2021), se puede decir que el desarrollo de un liderazgo eficaz por parte de quienes asumen cargos directivos, influye sobre las actitudes, el comportamiento y el bienestar de los individuos; por esto se hace necesario que los directivos puedan brindar el apoyo instrumental y emocional adecuado para los trabajadores de la educación.

Desde la psicología organizacional sería importante proponer programas tendientes a fortalecer el bienestar docente, brindando espacios de escucha, talleres de autocuidado, conocimiento y manejo del estrés, mediante espacios de periódicos de reflexión, contención y acompañamiento profesional, con el objetivo de prevenir el desgaste profesional y fortalecer la satisfacción con el trabajo.

Otro factor importante es poder estimular el apoyo social. Existe abundante evidencia que señala que el apoyo social entendido como la medida en que el trabajo le posibilita al empleado el desarrollo de vínculos sociales y de colaboración con sus compañeros de trabajo, asume un rol vital en el bienestar psicosocial. En efecto, puesto que éste es altamente instrumental, no sólo para el desempeño efectivo, sino también para la satisfacción de necesidades humanas fundamentales de orden emocional (por ejemplo, la descarga emocional), y social (como la afiliación o pertenencia), es vital que los directivos de las instituciones educativas propicien la generación de un clima organizacional que estimule el desarrollo de relaciones positivas entre los docentes. (Arriagada y Yedaide, 2021)

De acuerdo con los postulados de Salesii (2003), las principales implicancias de los hallazgos subrayan la necesidad de favorecer la percepción positiva del trabajo y del rol profesional docente, propiciar instancias de formación y capacitación, y promover recursos y prácticas organizacionales facilitadoras del bienestar laboral de este grupo profesional (Salessi, 2023).

Sería una gran herramienta para el fortalecimiento de esta dimensión, implementar estrategias de valoración y reconocimiento de proyectos, la difusión de buenas prácticas e instancias de celebración de logros institucionales.

Referencias Bibliográficas:

Alliaud, A. (2017). Los artesanos de la enseñanza: acerca de la formación de maestros con oficio. Paidós.

Arriaga, E. C., & Yedaide, M. M. (2021). *Demandas laborales y burnout: un estudio descriptivo en docentes argentinos*. *Revista Ciencias Sociales (Universidad de Costa Rica)*, 27(4), 402–421. <https://www.redalyc.org/journal/280/28069360027/>

Fernández, N. N. (2017). *El trabajo docente: nuevos (otros) modos de reconfiguración en la provincia de Neuquén*. *Revista Pilquén. Sección Psicopedagogía*, 12(2), 1–13. Recuperado de <https://revele.uncoma.edu.ar/index.php/psico/article/view/1511>

Garay, L. (2002). *SOS instituciones educativas*. En <http://sedici.unlp.edu.ar/handle/10915/140679>

Gimeno Sacristán, J. (2010). *Saberes e incertidumbres sobre el currículum*. Ediciones Morata. https://educacion.ctera.org.ar/wp-content/uploads/2020/06/Gimeno-S.-Saberes-e-incertidumbres-sobre-el-curri%CC%81culum-.1.pdf?utm_source=chatgpt.com

Han, J., & Yin, H. (2016). Teacher motivation: Definition, research development and implications for teachers. *Cogent Education*, 3(1), 1217819. <https://doi.org/10.1080/2331186X.2016.1217819>

Herzberg, F. (1954/2005). La teoría de la motivación-higiene [Material de cátedra]. UNTREF Virtual. https://materiales.untrefvirtual.edu.ar/10_Teoria

Inglés, C. J., Rodríguez-Marín, J., & cols. (2011). *Satisfacción laboral y burnout en el profesorado: Una revisión empírica*. Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, 27(2), 95–114.

Malandar, N. M. (2016). *Síndrome de Burnout y satisfacción laboral en docentes de nivel secundario*. Ciencia & Trabajo, 18(57), 177–182.
<https://doi.org/10.4067/S0718-24492016000300177>

Mamani, A. N. (2023). *Nivel de satisfacción laboral y condiciones laborales en maestros de grado...* [Tesis de grado]. UCA-Salta. [Repositorios Digitales](#)

Maslow, A. H. (1987). Motivation and personality (3rd ed.). Harper & Row. Reproducción universitaria, U.C.C.

Meliá, J. L., & Peiró, J. M. (1989). La medida de la satisfacción laboral en contextos organizacionales: El cuestionario de satisfacción laboral S20/23. Psicologemas, 5(2), 59–74.

Menghi, M. S. (2014). *Satisfacción laboral y síndrome de burnout en docentes* [Tesis de doctorado, Universidad Nacional de Córdoba]. Repositorio CONICET.
<https://ri.conicet.gov.ar/bitstream/handle/11336/9968/selection.pdf>

Morin, E. (1990). *Introducción al pensamiento complejo*. Gedisa.

Morin, E. (1999). *Los siete saberes necesarios para la educación del futuro*.
UNESCO.

Oros, L. B. & Main, M. V. (2004). ESLA-educación: una escala para evaluar la satisfacción laboral de los docentes. *Revista Internacional de Estudios en Educación*, 4(1), 20–34. <https://doi.org/10.37354/riee.2004.035>

Rattero, C. (s.f.). *Ser maestro: ¿vale la pena?* Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología, Dirección Nacional de Gestión Curricular y Formación Docente.
https://www.bnm.me.gov.ar/giga1/documentos/EL001446.pdf?utm_source=chatgpt.com

Salessi, S. (2023). *Capital psicológico, trabajo significativo y satisfacción laboral en docentes de Argentina*. *Revista IRICE*, (45), 75–90.
<https://doi.org/10.35305/revistairice.vi45.1746> ojs.rosario-conicet.gov.ar

Taborda, A. y Leoz, G. (2013) *Psicología Educacional en el contexto de la Clínica Socioeducativa*. Vol. 1. Cap. 10 y 15.

Topa, G., Lisboa, A., Palaci, F., & Alonso, E. (2004). La relación de la cultura de los grupos con la satisfacción y el compromiso de sus miembros: un análisis multi-grupo. *Psicothema*, 16(3), 363–368. UNESCO. (2005). *Condiciones de trabajo y salud docente en América Latina: informe regional*. UNESDOC.
<https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000142551>

ANEXOS:

- Nota de pedido a la Dirección de la Escuela Primaria N°61 “Nicolás Avellaneda” de la ciudad de Neuquén, para realizar entrevista y test ESLA-educación a todos/as los/as docentes de la institución.

Neuquén, _____ De Octubre del 2025

A la Sra Directora

Escuela Primaria N°61 “Nicolás Avellaneda”

Sra Del Frari Liliana.

Como es de su conocimiento, me encuentro en las instancias finales de mi carrera de Lic. en Psicología, en la Universidad de Flores (UFLO). Para acceder a mi título universitario, estoy realizando mi Trabajo Final Integrador (TFI): **“Las variables motivacionales y la satisfacción laboral de los docentes de escuelas públicas primarias de la Ciudad de Neuquén”**.

En el marco de dicho proyecto, solicito a Ud. autorización y espacio durante la próxima jornada institucional a realizarse el día 21 de Octubre del corriente año, para realizar un trabajo de campo, indagando a los/as docentes de la escuela de ambos turnos, sobre su motivación y la satisfacción laboral.

Para ello, se realizarán entrevistas que serán entregadas vía formulario de google para responder de manera personal y el cuestionario “ESLA-educación” (Escala de Satisfacción laboral para docentes) que será entregado en formato papel.

La entrevista consta de 18 preguntas, y el cuestionario "ESLA-educación" 33 ítems en los cuales deberán indicar con una "X" la opción de respuesta elegida. Estimo que este trabajo llevará en total 30 minutos aproximadamente.

Es importante mencionar que la participación será voluntaria y que toda la información recogida será confidencial, resguardando la privacidad de los/as encuestados/as. Los datos obtenidos en la investigación serán presentados de forma global en UFLO y podrán ser expuestos en congresos y/o publicados en revistas científicas reservándose siempre la identidad de los/as entrevistados/as, conforme a la ley 25.326.

En caso de otorgarse autorización, ocuparía unos minutos de la jornada para comentar a los/as compañeros/as sobre el trabajo de investigación que estoy realizando, explicando términos como motivación y satisfacción laboral, haciendo referencia a los antecedentes encontrados y abriendo espacio para el análisis de nuestra labor.

Considero que será un trabajo muy enriquecedor para el grupo docente, que permitirá la autorreflexión y autoevaluación de la práctica y brindará aportes para el futuro como institución. Además, la colaboración de todos/as es de fundamental importancia para mi futuro profesional.

Sin más, me despido atentamente y esperando pronta respuesta. Desde ya, muchas gracias por su acompañamiento en estas instancias.

Ferreyra, Cyntia Araceli.

DNI 3148670

- Consentimiento informado y Cuestionario/entrevista. (Se entregan en formulario de Google mediante el siguiente link de acceso).

<https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSfGIGESbp6F-v0BNwZ0UjQ8VDu-GOHomwbgeOSJtFAU1D3PMg/viewform?usp=header>

- Cuestionario ESLA-Educación (Oros & Main, 2004)

A continuación encontrará una serie de afirmaciones relacionadas con diferentes aspectos de su trabajo; por favor, elija la que mejor refleje su situación laboral y el ambiente donde trabaja. Para ello indique con una X alguna de las siguientes opciones:

FA= Fuerte Acuerdo

A= Acuerdo

N= Neutro

D= Desacuerdo

FD= Fuerte Desacuerdo

Recuerde que no hay respuestas correctas o incorrectas; lo importante es su opinión personal. Sus respuestas serán confidenciales y se utilizarán únicamente con fines de investigación académica.

Ítems	Afirmación	FA	A	N	D	FD
1	El tiempo de trabajo me resulta suficiente para cumplir con las tareas escolares.					
2	Me agrada la variedad de tareas que realizo en mi jornada.					

3	Considero que la cantidad de trabajo es adecuada a mis capacidades.					
4	El horario de trabajo me resulta cómodo.					
5	El espacio físico de la escuela es apropiado para el desarrollo de las clases.					
6	Cuento con los recursos materiales necesarios para desempeñar mi labor.					
7	El salario que percibo es adecuado en relación con mis responsabilidades.					
8	El reconocimiento económico por mi trabajo me resulta satisfactorio.					
9	Mantengo buenas relaciones con mis compañeros docentes.					
10	La comunicación entre los miembros de la institución es adecuada.					
11	Siento apoyo de mis superiores para desempeñar mi trabajo.					
12	Recibo retroalimentación suficiente sobre mi desempeño.					
13	Los padres de los estudiantes valoran mi trabajo.					

14	Percibo reconocimiento social hacia la profesión docente.					
15	La institución respeta mis derechos laborales.					
16	Las normas institucionales favorecen el buen desarrollo de la tarea.					
17	Me siento motivada/o al comenzar mi jornada laboral.					
18	Disfruto del contacto diario con mis alumnos.					
19	Siento entusiasmo por la tarea docente.					
20	El trabajo que realizo mantiene mi interés.					
21	Siento que puedo desarrollar mi creatividad en el aula.					
22	Percibo que mi trabajo tiene sentido para mi.					
23	Estoy motivada/o a pesar de las dificultades de la tarea.					
24	Mi trabajo me permite crecer como persona.					
25	Me siento útil para la sociedad gracias a mi profesión.					
26	El ejercicio de la docencia me ayuda a					

	desarrollarme profesionalmente.					
27	Creo que mi tarea contribuye significativamente a la formación de mis estudiantes.					
28	Mi trabajo me brinda satisfacción personal.					
29	Me siento orgullosa/o de ser docente.					
30	La tarea docente me ayuda a descubrir mis capacidades.					
31	La profesión docente me permite alcanzar mis metas personales.					
32	La docencia me ofrece oportunidades de superación.					
33	La labor docente me produce satisfacción general.					