

INDICE

	PÁGINA
1 PLANTEAMIENTO de la INVESTIGACIÓN	5
1.1 Problema	5
1.2 Preguntas	5
1.3 Objetivos	6
1.3.1 Objetivo general	6
1.3.2 Objetivos específicos.....	6
1.4 Justificación	6
2 MARCO TEÓRICO	8
2.1 Teoría de la Jerarquía de Necesidades	8
2.2 Teoría de la motivación e higiene	13
2.3 Teoría de las necesidades de Mc Clellan David	16
2.4 Teoría de la Equidad (Stacey Adams J.)	18
2.5 Teoría de la motivación intrínseca Kenneht Thomas	19
2.6 Teoría de X y Teoría Y Douglas Mc Gregor	21
2.7 Ausentismo Laboral	24
2.8 Salud laboral	24
3 MARCO METODOLÓGICO	26
3.1 Hipótesis	26
3.2 Tipo de Metodología	26
3.3 Técnicas de Relevamientos de Datos.....	27
4 DESARROLLO de la INVESTIGACIÓN	29
4.1 Marco Institucional	29
4.2 Los factores que determinan el ausentismo docente, en las escuelas, de educación primaria públicas de la ciudad de Rosario en las zonas norte y noroeste.	32
4.2.1 Principales causas de ausentismo	32

4.2.2 Posturas frente al ausentismo	37
4.2.3 El factor económico	38
4.2.4 Controles del ausentismo	40
4.3 Los factores que inciden en la reducción del ausentismo docente en las escuelas primarias del distrito norte y noroeste de la ciudad de Rosario	43
4.4 Esquema comparativo de actores	49
5 CONCLUSIONES	51
6 RECOMENDACIONES	52
7 BIBLIOGRAFIA	53
8 ANEXOS	56
8.1 Anexo N°1 Resumen del decreto que regula las licencias docentes en la provincia de Santa Fe “DECRETO 4597/83 Santa Fe, 9 de Noviembre 1983”	56
8.2 Anexo N° 2 Cuestionario a directores de escuelas	63
8.3 Anexo N° 3 Cuestionario a maestros de grado	71
8.4 Anexo N° 4 Cuestionario a padres de la comunidad educativa.....	78
8.5 Anexo N° 5 Cuestionario a representantes gremiales	81
8.6 Anexo N° 6 Cuestionario a funcionario del Ministerio de Educación de la provincia de Santa Fe	85

Índice de Cuadros, Gráficos y Mapas

PÁGINA

Cuadros

Cuadro N° 01: Cuadro comparativo entre motivación e higiene	14
Cuadro N° 02: Motivación intrínseca y extrínseca	20
Cuadro N° 03: Establecimientos educación primaria en Rosario	29
Cuadro N° 04: Alumnos de educación primaria en la ciudad de Rosario	29
Cuadro N° 05: Cantidad de asistentes escolares en la ciudad de Rosario ...	29
Cuadro N° 06: Cantidad de docentes en la ciudad de Rosario	30
Cuadro N° 07: Principales causas de ausentismo según directores de escuelas	33
Cuadro N° 08: Enfermedades más frecuentes según directores de escuelas	33
Cuadro N° 09: Principales causas de ausentismo según maestros de grado	34
Cuadro N° 10: Principales causas de ausentismo según padres de alumnos	34
Cuadro N° 11: Causa del ausentismo docente según representantes de AMSAFE Rosario	36
Cuadro N° 12: Esquema comparativo de actores sobre la principal causa de ausentismo	37
Cuadro N° 13: Influencia del aumento de salario en el ausentismo	39
Cuadro N° 14: El por qué de la no modificación del ausentismo por parte del salario	39
Cuadro N° 15: Resultado de los controles a docentes	40
Cuadro N° 16: Mecanismo de control docente	41
Cuadro N° 17: Tipos de motivación sugerida por directores de escuelas ...	43
Cuadro N° 18: Visión de los directores de escuelas sobre políticas de incentivación	44
Cuadro N° 19: Principal incentivo docente según maestros de grado	46

Cuadro N° 20: Principal incentivo docente según representantes gremiales	46
Cuadro N° 21: Políticas de incentivo según maestros de grado	47
Cuadro N° 22: Sugerencias ante el problema	49
Cuadro N° 23: Esquema comparativo de actores sobre el incentivo laboral	50
Gráficos	
Gráfico N° 01: Modelo de Maslow	12
Gráfico N° 02: Comparación de los modelos de Maslow y Herzberg	15
Gráfico N° 03: Modelo de David McClellan	17
Gráfico N° 04: Planilla de aumento salarial docente en Santa Fe. Año 2016	30
Gráfico N° 05: Sueldo de maestro por cargo y antigüedad. Año 2016	31
Gráfico N° 06: Retribuciones por cargo en el sueldo docente de Santa Fe. Año 2016	31
Mapas	
Mapa N° 01: Plano de la ciudad	28

1 PLANTEAMIENTO DE LA INVESTIGACION

1.1 Problema

La presente tesina abordara el problema del ausentismo docente en las escuelas de nivel primario, en la zona norte ciudad de Rosario. En Argentina el ausentismo docente es de un 20%, e incluso en el sector privado llega a un 29% el ausentismo¹. Se considera necesario investigar sobre las causas, del ausentismo, ya que el mismo disminuye el contacto del alumno con el docente titular. Este problema va a contramano de la política educativa que lleva adelante el Ministerio de Educación del Gobierno de Santa Fe cuyos ejes son “la calidad, la inclusión y la convivencia, entendiendo a la escuela como institución social, abierta e impulsora del desarrollo humano y de la vida en democracia”² que el Ministerio de Educación pretende alcanzar mediante políticas como jornada ampliada

Se tomara como segmento de esta investigación sobre el ausentismo docente en las escuelas de nivel primario en las zonas norte y noroeste de la ciudad de Rosario, asimismo se abordara la comunidad educativa de las escuelas del lugar y las autoridades institucionales que la gestionan.

El ausentismo docente se observa a través del menor tiempo de los docentes titulares frente a los cursos, elevada cantidad de licencias médicas, alto números de docentes con patologías psiquiátricas, alto número de docentes con patologías auditivas, y perdida de voz.

1.2 Preguntas

- ¿Por qué el aumento de salario no logró la disminución del ausentismo docente?
- ¿El salario tiene vinculación con el ausentismo?
- ¿Si los motivos no son necesariamente económicos, que otro factor influye en el ausentismo?

¹Almirón Mario. Las reales causas del ausentismo docente

² Página web del gobierno de Santa Fe

- ¿Cómo influye los bajos niveles de estímulo en el ausentismo?
- ¿Cuáles son los estímulos adecuados para revertir el ausentismo?
- ¿Qué controles y regulaciones provocan un aumento del ausentismo?
- ¿Qué controles y regulaciones deberían aplicarse para mejorar el funcionamiento educativo?

1.3 OBJETIVOS:

1.3.1 Objetivo general

Indagar desde la perspectiva multidisciplinaria en los distintos factores que inciden en el fenómeno del ausentismo laboral docente en escuelas primarias públicas de la ciudad de Rosario.

1.3.2 Objetivos específicos

- Identificar, los factores que determinan el aumento del ausentismo de los docentes primarios de escuelas públicas del distrito norte y noroeste de la ciudad de Rosario .entre los años 2011 y 2015.
- Revelar los factores que inciden en la reducción del ausentismo docente en las escuelas primarias del distrito norte y noroeste de la ciudad de Rosario, entre los años 2011 y 2015.

1.4 Justificación

La principal razón de la elección de esta problemática de investigación es el reconocimiento de la educación pública como pilar fundamental de la construcción de ciudadanía asimismo la educación actúa como una herramienta central para la reducción de la brecha social al interior de nuestra sociedad.

Para el cumplimiento de tal función se necesita que los establecimientos educativos puedan realizar su misión en óptimas condiciones por lo cual es necesario un ausentismo docente lo más bajo posible. Para esto se buscara desde este trabajo de investigación brindar instrumentos útiles para la solución del problema, desde la óptica, de la administración pública, buscando mejoras institucionales para las distintas problemática planteada en las escuelas del área demarcada, y que sirva de base a futuras investigaciones y políticas sobre el problema.

El aporte de esta investigación será útil ya que es un problema poco abordado desde una perspectiva científica, salvo algunos estudios desde la disciplina de recursos humanos, psicología y la administración de empresas, pero no desde la administración pública. Puede citarse como ejemplos los trabajos de Cabrera, María Lucila; Díaz Palomo, María Virginia; Ricci Silvia; Almirón Mario; Haidar, Victoria.

Desde una óptica estrictamente profesional, el ausentismo docente es parte integrante de una política de personal al interior de la Administración Pública. En este caso el segmento a estudiar es el personal docente de las Escuelas Primarias Públicas dependientes del Ministerio de Educación del Gobierno de Santa Fe, correspondientes al distrito Norte y Noroeste de la ciudad de Rosario.

El recorte temporal del objeto de estudio coincide con el último período de Gobierno de Santa Fe: 2011-2015

2 MARCO TEÓRICO

Las distintas teorías que pasara a enunciar, fueron elaboradas desde distintas disciplinas como la psicología, la gestión en Recursos humanos, la administración de empresas, entre otras, para la mejora del rendimiento en el trabajo a través de diferentes tipos de motivaciones y maneras de alcanzar metas que satisfagan las necesidades de todo tipo de las personas y se puedan realizar laboralmente. Según las teorías de motivación, la satisfacción con las tareas realizadas, el alcance de metas y sentirse útil son las condiciones para que no se den ausentismos masivos, así como el buen ambiente laboral y la posibilidad de crecimiento organizacional para los administrativistas.

2.1 Teoría de la Jerarquía de Necesidades

Teoría desarrolla por A. H. Maslow en 1943 sostiene, que cuando las necesidades primarias son satisfechas, el hombre busca satisfacer nuevas necesidades, “en la medida en que las necesidades primarias quedan razonablemente satisfechas, una persona hace más hincapié en las necesidades secundarias”³

Para dar forma a esta teoría Maslow divide a las necesidades humanan en cinco niveles (ver gráfico N°1), el primer nivel son las necesidades fisiológicas, que son las primeras necesidades de los humanos sin ellas no puede sobrevivir. “Necesidades fisiológicas: son de origen biológico y están orientadas hacia la supervivencia del hombre; se consideran las necesidades básicas e incluyen cosas como: necesidad de respirar, de beber agua, de dormir, de comer, de sexo, de refugio.”⁴

En un segundo orden de necesidades, que aparecen con las satisfacción de las de primer orden de necesidades humanas, las llamadas por el autor de la teoría, como necesidades de seguridad, son las que provocaron la creación de los Estados, tales como la seguridad física y de bienes, de previsión social,

³. Maslow A.H Teoría de la Motivación Humana (1943)

⁴ Simons, I rwin y Drinnien “Maslow’s Jerarquías de necesidades, *Psicología: la búsqueda de la comprensión*” New York: West Publishing Company (1987)

educación, salud entre otras, las cuales sin su satisfacción se vuelve vulnerable la vida de las personas. “Necesidades de seguridad: cuando las necesidades fisiológicas están en su gran parte satisfechas, surge un segundo escalón de necesidades orientadas hacia la seguridad personal, el orden, la estabilidad y la protección. Dentro de estas necesidades se encuentran cosas como: la seguridad física, el empleo, de los ingresos y recursos, la familia, la salud y contra la propiedad personal.”⁵

El siguiente nivel de necesidades humanas es el de la pertenencia e integración con los otros, ya sea desde la familia, los amigos, grupos sociales de diferente tipo, como clubes sociales, deportivos y culturales, religión, organización de vecinos, asociaciones civiles, estas necesidades cubren las sensaciones de soledad y aislamiento social, responden a los deseos de pertenencia de los humanos a un grupos de iguales. “Necesidades de amor, afecto y pertenencia: cuando las necesidades de seguridad y de bienestar fisiológico están medianamente satisfechas, la siguiente clase de necesidades contiene el amor, el afecto y la pertenencia o afiliación a un cierto grupo social y están orientadas a superar los sentimientos de soledad y alienación. En la vida diaria, estas necesidades se presentan continuamente cuando el ser humano muestra deseos de casarse, de tener una familia, de ser parte de una comunidad, ser miembro de una iglesia o simplemente asistir a un club social”⁶

La más importante, de las necesidades a satisfacer, para entender los motivos del ausentismo laboral es la estima y auto estima, que los otros reconozcan la importancia de la labor de un individuo y que cada persona logre su auto estima, en la que las personas se sienten útiles a la sociedad, como el respeto de los pares. “Necesidades de estima: cuando las tres primeras clases de necesidades están medianamente satisfechas, surgen las llamadas necesidades de estima orientadas hacia la autoestima, el reconocimiento hacia la persona, el logro particular y el respeto hacia los demás; al satisfacer estas necesidades, las personas se sienten seguras de sí misma y valiosas dentro de una sociedad; cuando estas necesidades no son satisfechas, las personas se sienten inferiores y sin valor. En este particular, Maslow señaló dos

⁵ Simons, Irwin y Drinnien IDEM

⁶ Simons, Irwin y Drinnien IDEM

necesidades de estima: una inferior que incluye el respeto de los demás, la necesidad de estatus, fama, gloria, reconocimiento, atención, reputación, y dignidad; y otra superior, que determina la necesidad de respeto de sí mismo, incluyendo sentimientos como confianza, competencia, logro, maestría, independencia y libertad.”⁷

Luego de lograr un reconocimiento de los demás y la autoestima, las personas buscan cumplir sus metas que se auto proponen, tener éxito en la actividad que más les gusta. Estas necesidades son las más difíciles de satisfacer “Necesidades de auto-realización: son las más elevadas y se hallan en la cima de la jerarquía; Maslow describe la auto-realización como la necesidad de una persona para ser y hacer lo que la persona "nació para hacer", es decir, es el cumplimiento del potencial personal a través de una actividad específica; de esta forma una persona que está inspirada para la música debe hacer música, un artista debe pintar, y un poeta debe escribir.”⁸

Como podemos explicar el ausentismo laboral y más precisamente el ausentismo docente, desde esta teoría, en primer lugar con la satisfacción de las necesidades, fisiológicas y el esfuerzo económico se centra en que los docentes cubran las necesidades de seguridad, por lo cual el Estado, invierte gran cantidad de su presupuesto en educación, como una política de bienestar docente, garantizando la seguridad económica y previsional, pero sin garantizar la seguridad física. Las necesidades, de amor, afecto y pertenencia, se cubren antes con, políticas de integración principalmente cultural, por fuera de las horas laborales que pueden cubrir esta necesidad. Las necesidades de estima, son necesidades difícilmente satisfechas por parte del Estado, ya que por más que se le destine gran cantidad de recursos económicos materiales y humanos, no logran sentirse reconocidos por el resto de la sociedad como docentes.

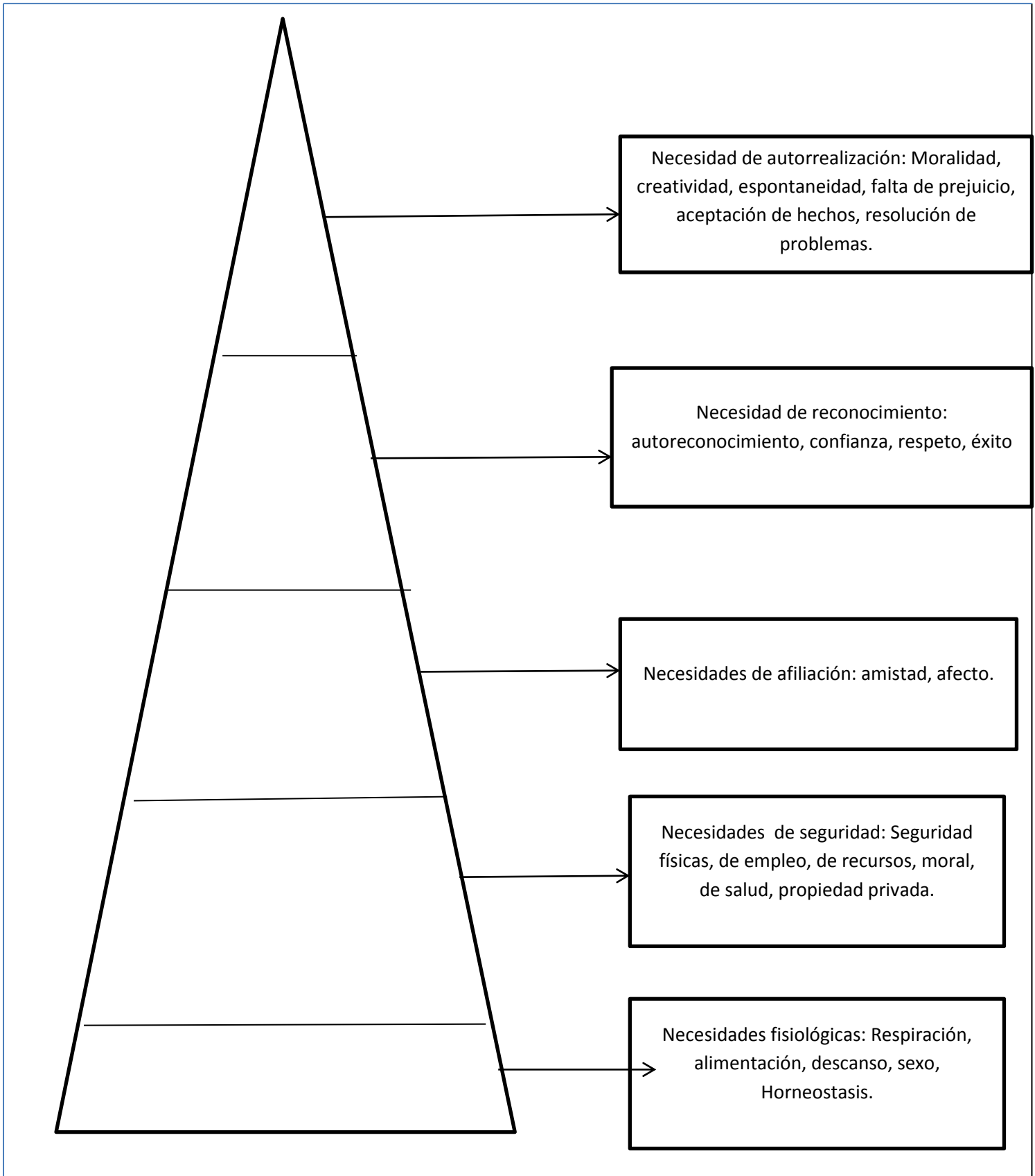
La autorrealización, contempla las necesidades que más frustración causan porque al no llegar a cubrir sus expectativas, que como individuos se plantean para su vida, son pocos los que la logran, si nos basamos en esta teoría

⁷ Simons, Irwin y Drinnien IDEM

⁸ Simons, Irwin y Drinnien IDEM

tendríamos, que tomar en cuenta, que son pocos los que cubren todas las necesidades, ya que la satisfacción de necesidades se grafica en forma piramidal.

GraficoNº1 Modelo de Maslow



Fuente: Esquema de Maslow

2.2 Teoría de la motivación e higiene

Frederick Irving Herzberg⁹ sostiene que la satisfacción es principalmente el resultado de los factores de motivación. Estos factores ayudan a aumentar la satisfacción del individuo pero tienen poco efecto sobre la insatisfacción. La insatisfacción es principalmente el resultado de los factores de higiene. Si estos factores faltan o son inadecuados, causan insatisfacción, pero su presencia tiene muy poco efecto en la satisfacción a largo plazo.

Herzberg, plantea que el aumento de sueldo y de jerarquía en las organizaciones, no es un factor de bienestar ya que el dinero soluciona problemas pero no trae bienestar, ya que no cura enfermedades generadas en los ambientes laborales.

En su publicación presento la teoría de los dos factores: un factor Higiénico y un factor de motivación.

Los factores higiénicos son los que generan insatisfacción, mientras que los factores de motivación son los que motivan a tener tareas desafiantes y asumir compromiso que son los motivos de satisfacción y lograr el máximo de utilidad en el desarrollo de sus carreras.

Los factores de motivación, son los factores que generan satisfacción en los miembros de una organización, como toma de responsabilidades, el reconocimiento, el desarrollo de una carrera dentro de la organización.

Los factores de motivación tienden a aumentar la producción, y el mejor desempeño de una organización, para justificar su teoría, Frederick Irving Herzberg formula la pregunta “¿Recuerde usted cuando se haya sentido excepcionalmente bien con su trabajo, ya sea en su empleo actual o en algún otro que haya tenido? ¿Dígame que ocurrió?” y “¿Recuerde usted cuando se haya sentido excepcionalmente mal con su trabajo, ya sea en su empleo actual o en algún otro que haya tenido. Dígame que ocurrió?”¹⁰

⁹Herzberg' Frederick Irving "La motivación en el trabajo" (1959)

¹⁰ Herzberg' Frederick Irving ' IDEM

Las respuestas para cuando se sienta bien fueron, relacionada a los factores de motivación, mientras las relacionadas con el malestar, están relacionadas a los factores de higiene.

Propone las siguientes reformas en las organizaciones para mejorar su funcionamiento:

- Cambiar controles innecesarios.
- Aumentar responsabilidades de los empleados.
- Aumento de la autoridad y autonomía de los empleados.
- Elaborar periódicamente informes del desempeño de los empleados y ponerlos a su disposición.
- Incorporar nuevas e innovadoras tareas para desempeñar el trabajo de los empleados.

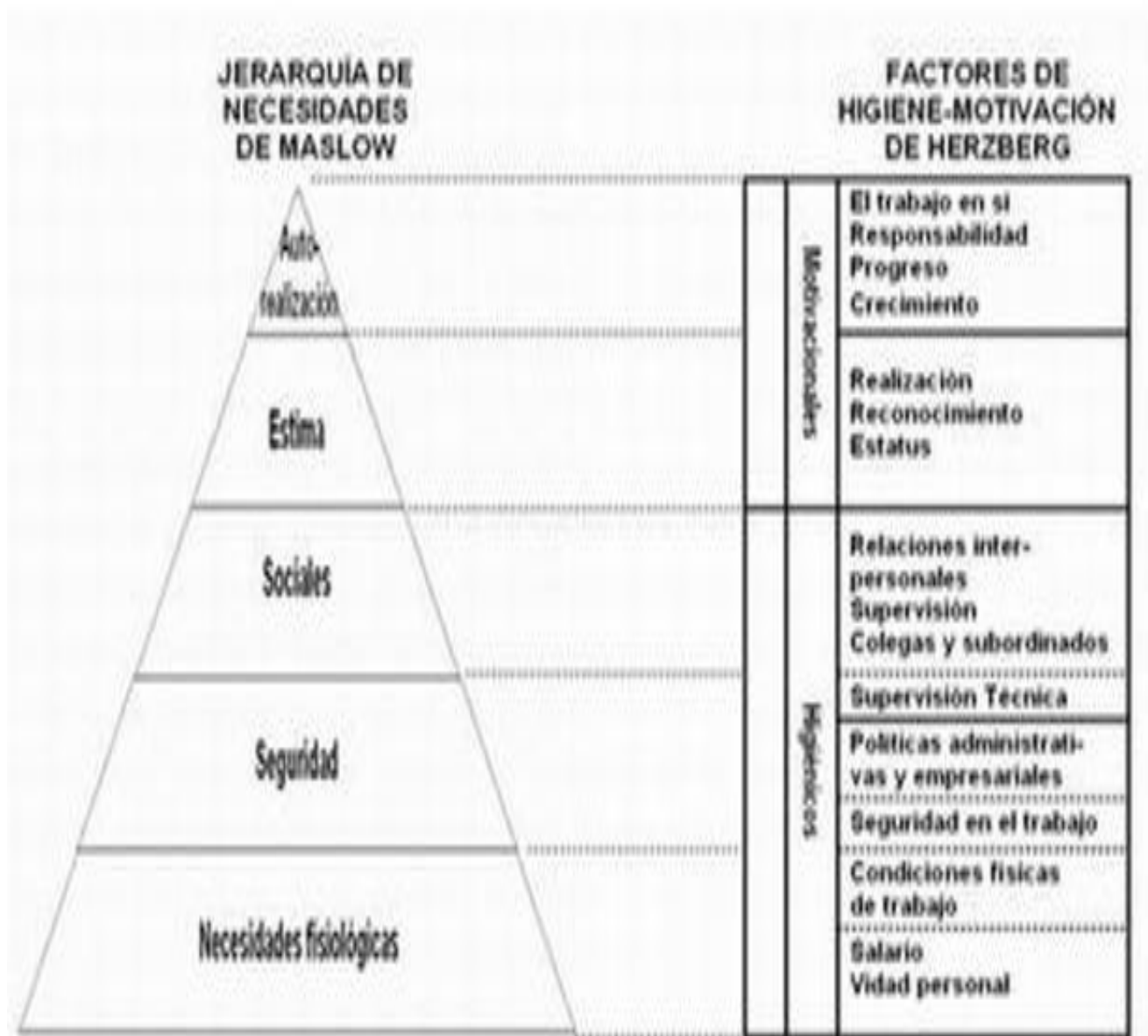
Asignar a los empleados tareas complejas para poder convertirse en expertos. Esta teoría, si se la usa como explicación del ausentismo docente, plantea que el ausentismo, se debe a un bajo incentivo y el aumento de sueldo, por sí solo, no es motivo de satisfacción.

Cuadro N°1 Cuadro comparativo, entre motivación e higiene

FACTORES HIGIÉNICOS O DE MANTENIMIENTO	FACTORES POSITIVOS
➤ Políticas y administración de la compañía	➤ Logros
➤ SUPERVISIÓN TÉCNICA (vigilancia)	➤ Reconocimiento
➤ Relaciones interpersonales con los compañeros	➤ Progreso
➤ Relaciones interpersonales con los subordinados	➤ El trabajo mismo
➤ Seguridad en el trabajo	➤ Posibilidad de crecimiento personal
➤ Vida personal	➤ Responsabilidad
➤ Condiciones de trabajo	
➤ Status	
➤ Salario	

Fuente: Elaboración propia del autor

Gráfico N° 2 Comparación de los modelos de Maslow y Herzberg



Fuente: (Davis, Keith, Human behavior at work, 1977)

2.3 Teoría de las necesidades de David McClellan

La teoría motivacional de McClellan, según Stephen Robbins, se centra en el supuesto que todas las personas tienen la necesidad de triunfar y Stephen Robbins, sostiene que McClellan divide a las necesidades en tres grupos, Logro, Poder y Afiliación

Las de logros son las necesidades que persiguen los individuos, permanentemente buscan metas más altas y el triunfo, en la lucha individual por el éxito y el triunfo, son necesidades centradas en metas de ascenso en el trabajo, en la corporación, en el éxito como empresario, como emprendedor, como profesional liberal, entre otros.

La necesidad de poder es la necesidad de controlar a los demás, es un deseo que surge en las personas mientras van creciendo en sus metas dentro de una estructura corporativa, puestos de influencia y en las estructuras sociales. Supone que todos los individuos pretenden puestos más altos y de esa manera influir en los demás, en una lucha social y corporativo por el estatus, esta luchas se dan tanto, dentro de las organizaciones como en la competencia de una contra la otra.

Por último se encuentran las necesidades de afiliación, son las necesidades de mantener relaciones sociales con los demás, de manera amistosa o afectiva, esta necesidad es difícil de sostener en el tiempo, si se toma en cuenta que a los individuos les gusta estar acompañados ser popular y reconocidos.

Esta teoría presenta un punto de complejidad, en la última necesidad expuesta, siendo esta muy difícil de garantizar y no tener satisfecha provoca un vacío anímico en la persona. Otra necesidad planteada por el autor que es difícil de satisfacer desde una organización son las de poder, ya que no todos son líderes y pocos llegan a puestos de relevancia en la escala corporativa.

Buscan y asumen responsabilidades. Corren riesgos calculados. Se fijan metas difíciles, pero realistas. Buscan y utilizan la retroalimentación en sus acciones.

Gráfico N° 3 Modelo de David McClellan

Logro

- Buscan y asumen responsabilidades.
- Corren riesgos calculados.
- Se fijan metas difíciles, pero realistas.
- Buscan y utilizan la retroalimentación en sus acciones

Afiliación

- Buscan relaciones amistosas y las encuentran.
- No les preocupa demasiado “avanzar”.
- Buscan empleos “orientados a la gente”.

Poder

- Buscan puestos de influencia.
- Disfrutan los trabajos con alto nivel de autoridad y de poder.
- Desean ocupar puestos de alto nivel y de toma de decisiones
- Necesitan autonomía.

Fuente: Elaboración propia

2.4 Teoría de la Equidad (J. Stacey Adams)

La motivación en esta teoría, juega un rol de aporte benéfico, es una teoría que plantea que el rendimiento en las tareas de los individuos está relacionada directamente a la recompensa que van a recibir por el mismo. Las personas están motivadas si reciben una recompensa acorde a los aportes que realizan.

La equidad es, la remuneración esperada por el esfuerzo realizado en el trabajo, según los aportes del individuo, cuando un trabajador siente que su trabajo es debidamente recompensado aumenta el rendimiento en el mismo. En contraposición a la equidad aparece la inequidad, que en esta teoría es una remuneración no correspondida como el trabajo realizado por un individuo, las consecuencias de un trabajador en este estado es el desánimo y falta de compromiso con la organización.

John Stacey Adams sostiene estas hipótesis generales:

- Las personas buscan maximizar los resultados positivos y reducir los esfuerzos o contribuciones costosas.
- Preferirán más modificar la relación entre sus contribuciones y sus resultados que sean modificadas las contribuciones y resultados de otro trabajador con el que se compara.
- La renuncia del trabajo sólo se usará como último recurso.
- El trabajador encontrará bastante dificultad para cambiar su base de referencia si la comparación con el otro ha quedado muy estabilizada por el paso del tiempo. ¹¹

En esta visión del uso correcto de la motivación, la cual se basa en que el mejor desempeño de un trabajador se da cuando la recompensa es la correcta a su esfuerzo, de esta manera los trabajadores buscan mayores metas como objetivos, sabiendo que la recompensa será mayor.

¹¹ ADAMS, Jhon Stacey. ("La inequidad en el intercambio social" New York Adv. Exp. Soc. Psicología (1965)

2.5 Teoría de la motivación intrínseca Kenneht Thomas

Es una teoría, que divide a la motivación en dos tipos, la extrínseca y la intrínseca, estas son descritas de esta manera “cuando las organizaciones solamente deseaban que los trabajadores acatasen las normas, lo compraban con dinero y otros beneficios tangibles. En el lenguaje de la teoría de la motivación, éstas son recompensas extrínsecas. (...) Incluyen, entre otros, salarios, bonos, comisiones, privilegios, beneficios y premios monetarios. (...). Las recompensas extrínsecas eran la solución fácil para motivar en la era del acatamiento.” (Kenneht La motivación intrínseca en el trabajo) y la segunda la intrínseca basada en aumentar la responsabilidad y el compromiso por la labor realizada por el trabajador, que sostiene que cuando el dinero no es la única motivación para el trabajador, y que el bienestar del mismo pasa por otro lado, como sostiene Kenneht “los trabajadores buscan algo más que el dinero que los trabajadores buscan recompensas intrínsecas con la ejecución del trabajo, que esas recompensas internas tienen un alto contenido emocional y que hacer lo que se debe hacer, provoca que la gente se sienta bien” (Kenneht Motivación y plenitud 8 horas al día).

Esta teoría sostiene que, la mejor manera de lograr un mayor desempeño del trabajador es la incentivación no remunerada económicamente, sino una incentivación basada en aumentar la responsabilidad y el compromiso del mismo con la organización, y volviendo más placenteras las tareas a realizar.

Cuadro N° 2 Motivación intrínseca y extrínseca

<p>La motivación intrínseca tiene que ver con la satisfacción psicológica que la persona saca del trabajo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • A las personas intrínsecamente motivadas realmente les importa lo que están haciendo. • Intentan mejorar la forma de hacerlo y se sienten animadas y realizadas cuando les sale bien.
<p>La motivación extrínseca es totalmente diferente de la motivación extrínseca</p>	<ul style="list-style-type: none"> • La Extrínseca depende de las satisfacciones económicas que recibamos de otras personas, como por ejemplo, aumentos de sueldo, bonificaciones o beneficios. • Si bien los estímulos extrínsecos son importantes, no lo son tanto como para asegurar un mejor rendimiento del trabajador. • Con la motivación extrínseca, el trabajador atiende más el aspecto de la gratificación que del desempeño de su trabajo. Trabaja lo suficientemente bien como para ganársela.

Fuente: Elaboración propia

2.6 Teoría de X y Teoría Y Douglas Mc Gregor

Douglas Mc Gregor, en su obra "El lado humano de las organizaciones" define a dos estilos de modelo de administración de recursos humanos, y dirección de una organización, el modelo X y el modelo Y. Un modelo que concibe a la persona como esquivo al trabajo, que solo trabaja bajo presión y por lo tanto autoritario, que se basa en premios y castigos. A este modelo tradicional, que es el que proponen sus antecesores, es el modelo que llama Teoría X, a esto contraponen la propuesta de otra teoría, que considera al RRHH como el principal recurso de una organización, que ve al trabajador como un ser creativo al que hay que motivarlo, este es un modo participativo de organizar la administración de una organización, modelo al que llama Y.

A estos dos modos fueron descriptos de la siguiente manera

Esos supuestos básicos sugieren que:

- La mayor parte de las personas no tienen interés en trabajar y preferirían no hacerlo.
- Las personas que se encuentran dentro del punto arriba mencionado no son propensas a tomar iniciativa.
- Estos miembros organizacionales necesitan de una fuerte presencia "superior" que le de dirección a sus actividades y que también establezca métodos de control sobre las mismas.
- Los superiores deben determinar los niveles de output que esperan de sus subordinados
- Los superiores deben continuamente enfatizar las necesidades de orientar las tareas de los subordinados hacia la performance esperando mejoras en la productividad.
- Para alcanzar estos niveles de productividad de acuerdo con el esquema establecido por la gerencia, deben darse incentivos económicos a cambio (muy cerca de la administración científica de Frederick Taylor)
- El trabajo del gerente no incluye la función de coach.

- Teniendo en cuenta que la mayor parte de las personas no están contentos con trabajar, se debe adoptar – desde el punto de vista del superior – un sistema de coerción, donde se parametriza, los comportamientos del subordinado y se los amenaza y castiga por desviaciones fuera de dichos parámetros.
- La mayor parte de las personas se sienten cómodas recibiendo directivas de sus superiores
- La mayor parte de las personas no quieren ser responsables de su trabajo y menos aún ser “responsables”
- La mayor parte de las personas prefieren vivir muchos años durante su trabajo bajo la práctica de “la mamadera”. No tienen ambición en su mayoría y aquellos que eventualmente tienen ambición no quieren hacer los esfuerzos necesarios para alcanzar lo que ambicionan.”
- Los postulados de la Teoría Y se caracterizan por tener estos supuestos básicos:
 - La mayor parte de las personas no tienen desinterés en trabajar; dependiendo de las condiciones pueden ver el trabajo como una fuente de satisfacción o de castigo
 - Las personas que se encuentran dentro del punto arriba mencionado son propensas a tomar iniciativa siempre que estén comprometidos con los objetivos a alcanzar
 - Estos miembros organizacionales no necesitan de una fuerte presencia “superior” que le de dirección a sus actividades y que también establezca métodos de control sobre las mismas
 - Los superiores no necesitan determinar los niveles de output que esperan de sus subordinados; pueden trabajar conjuntamente para establecer objetivos superiores que están dentro del rango de aceptables
 - Los superiores no tienen necesidad de enfatizar permanentemente en sus subordinados la importancia de la productividad y otros aspectos cuantitativos por encima de indicadores cualitativos
 - Para alcanzar niveles altos de productividad de los participantes organizacionales, los gerentes deben fortalecer su relacionamiento con

los subordinados teniendo en cuenta las distintas necesidades de éstos, dando incentivos de distinta índole además de los incentivos económicos

- El trabajo del gerente debe tener en cuenta la función de coach.
- La mayor parte de las personas se sienten cómodas trabajando en forma autónoma cuando recibe apoyo de sus superiores bajo situaciones no-repetitivas en su trabajo
- La mayor parte de las personas tienen interés en hacerse responsables de sus actos
- La mayor parte de las personas prefieren no apoyarse sobre las espaldas de otros; tienen ambiciones personales y están dispuestas a hacer los esfuerzos necesarios para alcanzar lo que ambicionan
- Las personas tienen necesidades de auto-realización y las mismas son de un valor inmenso muchas veces por encima de las recompensas de tipo económico
- Los miembros organizacionales de toda la empresa están en condiciones de realizar aportes y contribuciones, por encima de las que pueda realizar el equipo directivo y gerencial
- Son muy pocas las personas que dentro de una organización alcanzan niveles de productividad cercanos a los de su real potencial.

De estos dos modelos del que prevaleció el X sobre Y, según, el autor de la teoría nos sirve para entender el ausentismo docente, de la manera en que se está en un modelo todavía estructurado en la jerarquización, y las decisiones se toman con ciertos rasgos de autoritarismo por parte del Ministerio y principalmente en la estructura interna docente, en los establecimientos educativos, aunque se han aplicado políticas de estimular la participación, de los docentes en políticas educativas propuestas por el Ministerio.

2.7 Ausentismo Laboral

Ausentismo laboral: Hace referencia a la atención deliberada de acudir al lugar de trabajo y a la costumbre de abandonar el desempeño y devores anejos al puesto, incumpliendo así mismo, las horas establecidas en el contrato laboral.¹²

Estrés laboral, según la Organización Mundial del Trabajo la cual lo define como una epidemia: “El estrés laboral es la reacción que puede tener el individuo ante exigencias y presiones que no se ajustan a su conocimiento y capacidades, que ponen a prueba su capacidad para afrontar la situación.

Aunque el estrés puede producirse en situaciones laborales muy diversas, a menudo se agrava cuando el empleado siente que no recibe suficiente apoyo de sus supervisores y colegas, y cuando tiene un control limitado sobre su trabajo o la forma que puede hacer frente a sus exigencias y presiones laborales”¹³

2.8 Salud Laboral

Salud laboral, la organización Mundial De la Salud la define como “la salud ocupacional es una actividad multidisciplinaria dirigida a promover y proteger la salud de los trabajadores mediante la prevención y el control de enfermedades y accidentes y la eliminación de los factores y condiciones que ponen en peligro la salud y la seguridad en el trabajo. Además procura generar y promover el trabajo seguro y sano, así como buenos ambientes y organizaciones de trabajo realizando el bienestar físico mental y social de los trabajadores y respaldar el perfeccionamiento y el mantenimiento de su capacidad de trabajo. A la vez que busca habilitar a los trabajadores para que lleven vidas social y económicamente productivas y contribuyan efectivamente

¹² Galindo Martín Miguel Angel Diccionario de Economía Aplicada: Política económica, economía mundial y estructura económica. Madrid, EcoBook 2008

¹³ Leka, Stravroula; Griffiths, Amanda; Cox, Tom. La organización del trabajo y el estrés. Instituto de Trabajo, salud y Organizaciones (Organización Mundial de la Salud) Reino unido 2004

al desarrollo sostenible, la salud ocupacional permite su enriquecimiento humano y profesional en el trabajo”¹⁴

¹⁴ www.who.int

3 MARCO METODOLÓGICO

3.1 Hipótesis

A Los motivos del ausentismo docente en el nivel primario en la ciudad de Rosario reconocen múltiples orígenes y explicaciones; los cuales no son solamente de tipo económicos, sino, más bien responden a factores de autorrealización. Al no recibir el reconocimiento merecido de las autoridades del Ministerio de Educación y de la institución, el ausentismo aumenta cuando no percibe dicho reconocimiento.

B El ausentismo docente tiene origen también en demasiados controles y regulaciones que causan estrés, ya que no son comprendidos por los mismos docentes y dificultan la tarea educativa.

3.2 Tipo de Metodología

La metodología de la tesina será de carácter exploratorio porque el problema fue poco abordado y existe escasa bibliografía.

Se ha teorizado sobre el ausentismo laboral en general pero poco son de ausentismo docente en particular, ya que este es un fenómeno relativamente nuevo y solo se cuentan con fuentes periodísticas, gremiales y algunas tesis.

“Los estudios exploratorios se realizan cuando el objetivo es examinar un tema o problema de investigación poco estudiado, del cual se tienen muchas dudas o no se ha abordado antes. Es decir, cuando la revisión de la literatura reveló que tan sólo hay guías no investigadas e ideas vagamente relacionadas con el problema de estudio, o bien, si deseamos indagar sobre temas y áreas desde nuevas perspectivas”¹⁵. “Son las investigaciones que pretenden darnos una visión general y sólo aproximada de los objetos de estudio. Este tipo de investigación se realiza especialmente cuando el tema elegido ha sido poco explorado, cuando no hay suficientes estudios previos y cuando aún, sobre él,

¹⁵ Hernández Sampier Metodología de la investigación. 4 edición México, Bogotá, Buenos Aires, Caracas, Guatemala, Lisboa, Londres, Madrid, Milán, Montreal, New York, San Frao SAN JUAN' ST. LOUIS' NUEVA DELHI • SANTIAGO, SAO PAULO • SIDNEY' SINGAPUR • TORONTO 2006

es difícil formular hipótesis precisas o de cierta generalidad. Suelen surgir también cuando aparece un nuevo fenómeno que, precisamente por su novedad, no admite todavía una descripción sistemática, o cuando los recursos de que dispone el investigador resultan insuficientes como para emprender un trabajo más profundo”¹⁶

3.2 Técnicas de relevamientos de datos

El método de recopilación de datos será de tipo inductivo, se tomarán datos de casos particulares de individuos relacionados con la educación primaria. El modo de seleccionado para el análisis de datos es el modo cualitativo, basado en el análisis individual de casos, tomados mediante entrevistas, en casos en que las mismas sean más de un caso por actor se agregarán elementos cuantitativos.

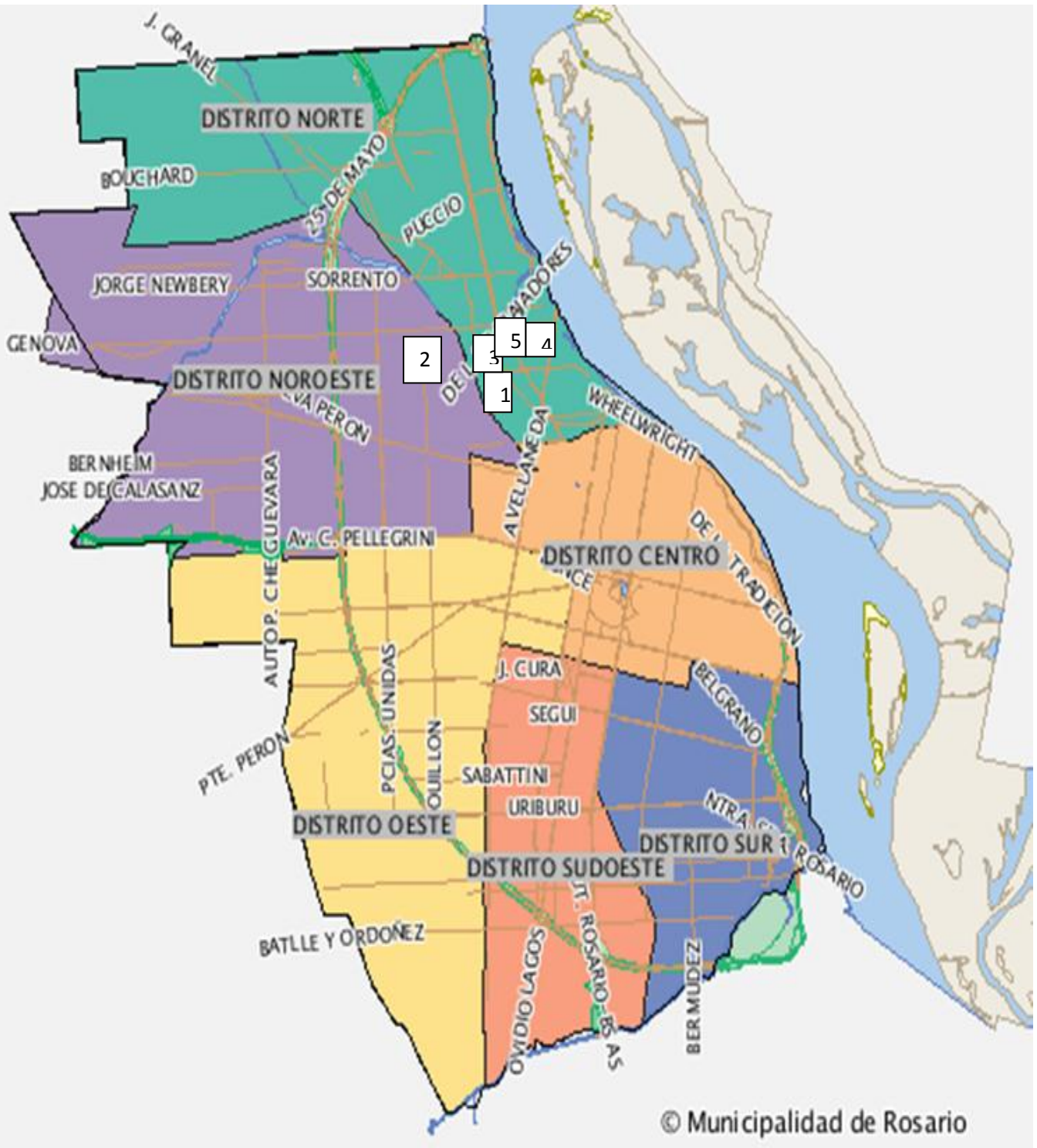
Las técnicas a utilizar para el relevamiento de datos, serán entrevistas con cuestionario que “Consiste en un conjunto de preguntas respecto a una variable a medir” Hernández Sampier Ídem, la cuales serán estandarizadas y abiertas, dirigidas a miembros de la comunidad educativa, directivos, maestros de grado y padres, en las cuales se intentará buscar los principales motivos del ausentismo docente y si el Ministerio de Educación de la Provincia de Santa Fe, utiliza algún método de intervención en la problemática según las teorías que explican el fenómeno.

Las entrevistas se desarrollarán en los establecimientos educativos del distrito Norte y noroeste de la ciudad de Rosario. Las seleccionadas son:

1. Esc. N° 661 Nicasio Oroño
2. Esc. N° 456 Dr. Carlos Pellegrini
3. Esc. N° 614 Rep. De Nicaragua
4. Esc. N° 86 Manuel Estrada
5. Esc. N°107 9 de Julio

¹⁶ Carlos Sabino El proceso de investigación, Ed. Panapo, Caracas, 1992, Publicado también por Ed. Panamericana, Bogotá, y Ed. Lumen, Buenos Aires

Mapa: N° 1 Plano de la ciudad



Fuente: Pagina web Municipalidad de Rosario

4 Desarrollo de la investigación

4.1 Marco institucional

La investigación se realizará en escuelas primarias públicas pertenecientes al Ministerio de Educación de la Provincia de Santa Fe, ubicadas en la zona norte y noroeste de la ciudad de Rosario.

En la ciudad de Rosario, la educación primaria pública estatal tiene la siguiente estructura, comprende ciento cuarenta establecimientos (140), cincuenta y nueve mil alumnos (59000), y supera los cinco mil cien docentes (5100) y por encima de mil trescientos agentes escolares (1300).

Cuadro N° 3 Establecimientos de educación primaria en Rosario

Estatales	Privados
140	110
Total	250

Fuente: Dirección General de información y evaluación educativa. Año 2015.

Cuadro N° 4 Alumnos de educación primaria en la ciudad de Rosario

Total	En escuelas públicas	En escuelas privadas
103.714	59.536	44.178

Fuente: Dirección General de información y evaluación educativa. Año 2015.

Cuadro N° 5 Cantidad de asistentes escolares en la ciudad de Rosario

Total	En escuelas públicas	En escuelas privadas
1802	1337	465

Fuente: Dirección General de información y evaluación educativa. Año 2015.

Gráfico: N° 5 Sueldo de maestro por cargo y antigüedad. Año 2016.

MAESTRA								
ANTIGÜEDAD	1º CARGO	2º CARGO	AMBOS			30 HORAS	40 HORAS	15 HORAS
15%	\$ 11.233,00	\$ 11.233,00	22466,00		15%	\$ 11.693,00	\$ 15.103,00	\$ 5.743,50
30%	\$ 11.481,00	\$ 11.481,00	22962,00	5	30%	\$ 12.978,00	\$ 16.816,50	\$ 6.386,00
40%	\$ 11.725,00	\$ 11.725,00	23450,00		40%	\$ 13.835,00	\$ 17.959,50	\$ 6.814,50
50%	\$ 12.106,00	\$ 12.106,00	24212,00	10	50%	\$ 14.692,00	\$ 19.102,00	\$ 7.243,00
60%	\$ 12.441,00	\$ 12.441,00	24882,00		60%	\$ 15.549,00	\$ 20.244,50	\$ 7.671,50
70%	\$ 12.668,00	\$ 12.668,00	25336,00	15	70%	\$ 16.406,00	\$ 21.387,00	\$ 8.100,00
80%	\$ 13.142,00	\$ 13.142,00	26284,00		80%	\$ 17.263,00	\$ 22.529,50	\$ 8.528,50
100%	\$ 14.060,00	\$ 14.060,00	28120,00	20	100%	\$ 18.916,00	\$ 24.754,00	\$ 9.355,00
110%	\$ 14.688,00	\$ 14.688,00	29376,00		110%	\$ 19.773,00	\$ 25.896,50	\$ 9.783,50
120%	\$ 15.490,00	\$ 15.490,00	30980,00	24	120%	\$ 20.630,00	\$ 27.039,00	\$ 10.212,00

Fuente: Pagina web www.salariodocente.com.ar/stafe.xls

Gráfico: N° 6 Retribuciones por cargo en el sueldo docente de Santa Fe. Año 2016.

SUELDOS DE JULIO 2016																			
					PUNTAJE	16,3228	BÁSICO	3.101,33	EDO DOC	\$ 913,95									
		15%	30%	40%	50%	60%	70%	80%	100%	110%	120%								
RETRIBUCIONES POR CARGO																			
MAESTRO EDUCACIÓN FÍSICA		12052,00	12334,00	12628,00	13073,00	13445,00	13698,00	14239,00	15274,00	15989,00	16898,00								
MAESTRO ACTIVIDADES PRÁCTICAS		12052,00	12334,00	12628,00	13073,00	13445,00	13698,00	14239,00	15274,00	15989,00	16898,00								
MAESTRO EDUCACIÓN MUSICAL		12052,00	12334,00	12628,00	13073,00	13445,00	13698,00	14239,00	15274,00	15989,00	16898,00								
MAESTRO DE DIBUJO		12052,00	12334,00	12628,00	13073,00	13445,00	13698,00	14239,00	15274,00	15989,00	16898,00								
PRECEPTOR		12052,00	12334,00	12628,00	13073,00	13445,00	13698,00	14239,00	15274,00	15989,00	16898,00								
MAESTRO DE GRADO		12052,00	12334,00	12628,00	13073,00	13445,00	13698,00	14239,00	15274,00	15989,00	16898,00								
MAESTRO JARDÍN INFANTES		12052,00	12334,00	12628,00	13073,00	13445,00	13698,00	14239,00	15274,00	15989,00	16898,00								
MAESTRO ENSEÑANZA DIFERENCIADA		12052,00	12334,00	12628,00	13073,00	13445,00	13698,00	14368,00	16058,00	16993,00	17874,00								
MAESTRO ENSEÑANZA PRÁCTICA		12052,00	12334,00	12628,00	13073,00	13445,00	13698,00	14368,00	16058,00	16993,00	17874,00								
MAESTRO JORNADA COMPLETA		16146,00	19856,00	20433,00	22625,00	24816,00	25733,00	26281,00	27543,00	29022,00	30307,00								
DIRECTOR 371 PUNTOS									19841,00	20316,00	21110,00								
DIRECTOR 380 PUNTOS									20099,00	20790,00	21558,00								
DIRECTOR 418 PUNTOS									22033,00	22793,00	23553,00								
DIRECTOR 454 PUNTOS									23864,00	24690,00	25516,00								
DIRECTOR 490 PUNTOS									25896,00	26587,00	27479,00								
JEFE GRAL. ENSEÑANZA PRÁCTICA									20608,00	21317,00	22054,00								
SUPERVISOR 551 PUNTOS									31844,00	32847,00	33849,00								
SUPERVISOR 570 PUNTOS									32871,00	33908,00	34945,00								

Fuente: Pagina web www.salariodocente.com.ar/stafe.xls

4.2 Los factores que determinan el ausentismo docente, en las escuelas, de educación primaria públicas de la ciudad de Rosario en las zonas norte y noroeste.

Estos factores son según las encuestas realizadas a directores de escuelas, maestros de grados y padres de alumnos, múltiples motivos, pero el más destacado es salud propia y de un familiar.

4.2.1 Principales causas de ausentismo

Los directores de escuela ante la pregunta ¿Cuál es, como director/a del establecimiento, el principal motivo de ausentismo de los docentes en el sector primario en la ciudad de Rosario?

Respondieron mayoritariamente que son inconvenientes de salud personal, con complicaciones de enfermedad a largo plazo por temas de pérdida de la voz, sordera, este último con casos de jubilación anticipada, y también patologías psiquiátricas. (Ver cuadro N°7)

Otra causa destacada es el cuidado de un familiar enfermo, una problemática que afecta mucho a maestras menores de 40 años de edad, ya que según los directivos son un número elevado las que tienen el cuidado de hijos ellas solas y en menor caso, a mayores de 55 años por cuidado de padres. En dos escuelas surgió el tema de personas que faltan en demasía, como personas que no se operan por lesiones y exceso de licencia de todo tipo. (Ver Cuadro n°7).

Cuadro N° 7 Principales causas de ausentismo según directores de escuelas

Causas	Cantidad de escuelas en que se repite
Enfermedad del docente	6/6
Enfermedad de un pariente a cargo	4/6
Falta de compromiso función docente	1/6
Estudio	1/6
Otro trabajo	1/6
Gremiales	1/6

Fuente: Entrevistas a directores de escuelas

Cuadro n° 8 Enfermedades más frecuentes según directores de escuelas

Enfermedades de larga duración más frecuentes	
Perdida de la voz	3/6
Psiquiátricas	3/6
Perdida de la audición	2/6

Fuente: Entrevistas a directores de escuelas

Pregunta similar se les realizó a los maestros de grado: ¿Según usted como docente, cuáles son los principales motivos por los que se ausenta un docente?

Según las opiniones de los maestros de grado la principal causa por la que los docentes faltan es por cuestiones de salud propias o de cuidados de parientes con problemas de salud. Entre los problemas de salud propia, los principales son problemas de ausentismo a largo plazo, son situaciones que afectan la voz y la audición, también casos de estrés, que lo atribuyen a que el docente tiene que realizar tareas que no son propias de la profesión y reclaman por la ausencia de profesionales como trabajadores sociales y psicólogos. Otro

problema por el que faltan en algunas escuelas con problemáticas sociales es la violencia ejercida a docentes tanto física como amenazas por parte de alumnos y familiares de alumnos. (Ver Cuadro n°9)

Cuadro N° 9 Principales causas de ausentismo según maestros de grado

Causas	Cantidad de escuelas en las que se repite
Enfermedad del docente	6/6
Enfermedad de pariente a cargo	4/6
Sobre posición horaria con otro trabajo	4/6
Estudio	1/6
Imprevistos	2/6

Fuente: Entrevistas a maestros de grado

Ante la pregunta ¿Según usted como padre de alumno del establecimiento, cuales son los principales motivos por los que falta un docente? Los padres de alumnos que asisten a estos establecimientos contestaron esta pregunta en todos los casos de manera similar a las respuestas que dieron directores y docentes de grado, que las causas por las que faltan son por problemas de salud propios y de familiares a cargo. (Ver Cuadro n°10).

Cuadro N° 10 Principales causas de ausentismo según padres de alumnos

Causa	Cantidad
Enfermedad	3/3

Fuente: Entrevista a padres de alumnos

La entrevista a un representante del gremio fue realizada a un ex secretario gremial de AMSAFE-Rosario¹⁷, y lo primero que aclaró es que rechaza el término ausentismo para denominar el tema, ya que no lo considera un

¹⁷ Daniel Couselo Ex secretario gremial AMSAFE-Rosario

problema en sí, sino un síntoma ante falencias en un problema estructural del sistema educativo, que produce constante malestar en el trabajador docente.

Ante la primera pregunta ¿Podría identificar las principales causas del ausentismo docente? La respuesta fue en sentido de crítica a las condiciones laborales de los docentes, que afectan psíquicamente al trabajador como malas condiciones de organización escolar, y condiciones materiales, contexto social, falta de prevención de enfermedades profesionales.

Otra entrevista fue realizada a una representante gremial¹⁸ que cumplió sus funciones en el periodo 2007-2013, a la cual le formuló ¿Podría identificar las principales causas del ausentismo docente? Dando como respuesta: La principal causa de ausentismo docente es el "estallido laboral". Hay un régimen de salario atado a la acumulación de horas para que rinda. Buena parte de los docentes no llegan a fin de mes con un solo cargo. Perversidad del sistema. A la vez, el mismo sistema habilita acumular cargos, trabajar en más de uno hasta 44 horas semanales. Esas 44 horas se cubren yendo "de acá para allá", con el nivel de estrés que eso implica, y donde es más fácil acceder a esas horas, es en los lugares más difíciles de trabajar: en los barrios periféricos, donde no ayudan ni las condiciones de posibilidad de aprendizaje de "los pibes", ni la infraestructura. El resultado de esto son varias cosas nefastas, por un lado, y luego, la propia salud de los compañeros no aguanta el esfuerzo, se enferma, y faltan.

¹⁸ Elena Rigatuso, Secretaria del Nivel Primario de AMSAFE-Rosario

Cuadro nº 11 Causa del ausentismo docente según representantes de AMSAFE Rosario.

Las causas según la visión gremial
<p>Afecciones psíquicas causadas por:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ La sobrepoblación de las aulas. ➤ Por el entorno social. ➤ Sobrecarga horaria
<p>Malas condiciones materiales:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Falta de material didáctico. ➤ Falta de espacios para materias especiales. ➤ Falta de patios adecuados. ➤ Falta de espacios para educación física. ➤ Edificios en mal estado. ➤ Edificios no diseñados para escuelas. ➤ Edificios sin patios. ➤ Aulas pequeñas
<p>Falta de prevención de enfermedades profesionales como</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Pérdida de la audición ➤ Pérdida de la voz ➤ Enfermedades de tipo ósea

Fuente: Entrevistas a representantes gremiales

La última serie de entrevistas se realizó al Subsecretario de RRHH del Ministerio de Educación¹⁹, quien ante la pregunta ¿Podría identificar las principales causas del ausentismo docente? Contestó que son médicas y administrativas reglamentadas por el Decreto 4597/83 (ver anexo) y que dentro de estos dos grandes grupos se encuentran codificados cada uno de los causales de ausencia, explicados en los artículos del decreto.

La mayor diferencia que se notó entre el gremio docente y el Ministerio, es que desde AMSAFE enfatizan en el origen de las causas y no en las causas en sí; el Ministerio solo brindó datos mínimos sin opinión, salvo que el ausentismo no crece en la provincia. Los restantes actores entrevistados mencionados, como

¹⁹ Pablo Fernández Subsecretario de RRHH del Ministerio de Educación

docentes de grado y directores de escuelas respondieron, desde el punto de vista de su labor diario y cómo les afecta en persona, nombrando mayor cantidad de causas, mientras los padres de alumnos solo nombraron las enfermedades

A continuación un cuadro comparativo mostrando según cada actor las causas principales

Cuadro N° 12 Esquema comparativo de actores sobre la principal causa de ausentismo.

<i>Actores</i>	Directores de escuelas	Maestros de grados	Padres	Gremialistas	Funcionario
<i>Causa</i>	Enfermedad del docente. Enfermedad de un pariente a cargo. Estudio. Otro trabajo. Gremiales. Falta de compromiso con la función docente.	Enfermedad del docente. Enfermedad de pariente a cargo. Sobreposición horaria con otro trabajo. Estudio. Imprevistos.	Enfermedad	Afecciones psíquicas. Malas condiciones materiales. Falta de prevención de enfermedades profesionales.	Faltas reglamentadas por el Decreto 4597/83.

4.2.2 Posturas frente al ausentismo

La segunda pregunta fue: ¿Cuál es la postura del gremio ante el ausentismo docente? La respuesta dada por el ex secretario gremial entrevistado fue que no se toman medidas sobre las reales causas del problema como:

- Políticas de prevención de la salud.
- Mejoras edilicias.

- Equipos interdisciplinarios para las problemáticas sociales.
- Equipos socioeducativos para problemáticas de aprendizaje
- Fin de los trabajadores precarizados.

Destacan como positiva la Ley Provincial N° 1291 de Comités de Salud y Seguridad en un ámbito de paritarias, y que el próximo año se van a titularizar un alto número de docentes en la provincia.

Mientras que la respuesta dada por la Secretaria de Nivel Primario: el gremio no está para cuestionar el efecto, sino para cuestionar las causas. Las causas son los salarios, la necesidad de "sobretabajar" para acceder a un salario aceptable, y las condiciones laborales generales. Dentro de las condiciones laborales, está la propia situación de abandono de la niñez y la adolescencia.

Desde el Ministerio de Educación perciben el problema como multicausal, pero sostienen que el porcentaje en la provincia se mantiene estable desde el año 2003, y sostiene que desde 2008 se viene abordando el problema con diferentes políticas y diferentes lugares, para su mejor abordaje, algunas permanecen vigentes, mientras que otras se las modificó o reemplazó. Actualmente las principales políticas son:

- Auditorias de licencias médicas (convenio UNR)
- Auditorias informáticas sistema SARH(Sistema Administrativo de RRHH)
- Auditoria de licencias administrativas

4.2.3 El factor económico

Un posible factor siempre a tener en cuenta en cuestiones laborales es el económico, ya que es la recompensa al trabajo por lo cual a los directores de escuelas se le formularon las siguientes preguntas: ¿El aumento de salario, ya sea por aumento de sueldos en un marco de paritarias o por antigüedad, modifica el ausentismo de los docentes en este establecimiento? ¿Y si se modifica de qué manera?

A esta pregunta, la totalidad contestó que no modificó el ausentismo docente, con una mejora salarial. Los motivos ante la situación negativa, fueron que los aumentos no son significativos para reducir las faltas; el aumento de salario

aumenta el ausentismo por mayor conflictividad de la labor docente; el resto: que es indistinto el salario, consideran que quien se ausenta es por falta de compromiso con la actividad docente. (Ver Cuadro nº13)

Cuadro N° 13 Influencia del aumento de salario en el ausentismo

El aumento de salario, modifica el ausentismo de los docentes	
Si, lo modifica	1/6*
No lo modifica	5/6

*Se lo modifica de manera negativa, por peores condiciones de trabajo.

Fuentes: Entrevistas a directores de escuelas

Cuadro N° 14 El por qué de la no modificación del ausentismo por parte del salario.

Por qué no modifica el ausentismo el aumento de salario.	
Porque los aumentos fueron pocos.	1/5
Porque es indistinto	4/5
Porque se ausenta por falta de compromiso.	1/5

Fuentes: Entrevistas a directores de escuelas

Ante la cuestión económica, la postura del gremio es distinta, ya que cuando se les preguntó por los incentivos docentes solo se mencionó el aumento de salario.

Desde el Ministerio de Educación se contestó que no existe variación por aumento económico pero el aumento de licencias aumenta la masa salarial y se pagan dos sueldos o más por cargo, cosa que dificulta posteriores aumentos de sueldos.

Ante la cuestión económica, la totalidad de actores entrevistados coincidieron que lo económico no es relevante para bajar el ausentismo laboral.

4.2.4 Controles del ausentismo

Un factor que puede influenciar al ausentismo laboral, son los de excesivos controles, provocando estrés y fatiga, disminuyendo el nivel de la tarea del trabajador.

Para poder determinar si los elementos de control del Ministerio de Educación de la Provincia de Santa Fe, actúan negativamente en la tarea docente provocando malestar laboral y con eso el ausentismo de los maestros de las escuelas del muestreo, se procedió a realizarles la siguiente pregunta a los directores de escuelas: ¿Qué mecanismo de control de la labor docente utiliza el Ministerio de Educación de Santa Fe? ¿Qué resultados tienen según su visión? ¿Cuál es el método correcto de control según su apreciación?

Los controles que se aplican son los tradicionales: planilla de control de asistencia, y labor pedagógica, en los que se le pide a los docentes presentar una planificación y cuaderno que lo demuestre. El control de asistencia, sostienen los directores que lo llevan ellos, pero que no es muy efectivo, porque el control debe ir acompañado de premios y castigos, que desde el Ministerio no se aplica, según la mayoría de los docentes. En dos casos los directivos contestaron que no hay controles reales, solo una formalidad. (Ver Cuadro nº 15)

Sostienen, una mayoría de los directores de escuelas que el control nace de cada docente con su compromiso con la educación.

Cuadro Nº 15 Resultado de los controles a docentes

Resultados de los controles de labor docente	
Positivos	1/6
Negativos	1/6
Irrelevante	4/6

Fuente: Entrevista a Directores de escuela

Los maestros de grado respondieron sobre la posibilidad de que los controles institucionales provoquen un efecto negativo en el desarrollo de las actividades docentes. ¿Cuáles son los mecanismos de control de su actividad docente, impuestos por el Ministerio de Educación? ¿Los considera útiles a la labor docente? ¿Y cuáles considera que deberían implementarse?

La totalidad de docentes entrevistados coinciden que el control de la actividad docente por parte del Ministerio de Educación de la Provincia, es el control de inasistencia, llevado a cabo por vicedirección, otro control que mencionan es el control diario o carpeta diaria, reuniones de planificación anual o control de las mismas, que es efectuada por la dirección de las escuelas. (Ver Cuadro N° 16)

Cuadro N° 16 Mecanismo de control

Mecanismo de control docente	Casos mencionados
Planilla de inasistencia	6/6
Carpeta diaria	2/6
Reuniones de planificación	2/6

Fuente. Entrevista a maestros de grado

Desde el gremio sostienen que toda medida de control excesivo, es perjudicial y solo posterga el problema con consecuencias mayores, como cuando el presentismo representaba el 40% del salario docente, que trajo como consecuencia, el agravamiento de enfermedades por lo cual después las faltas eran más prolongadas, e incluso supuso la muerte de algunos docentes. Además ambos entrevistados manifestaron su rotundo rechazo a la “tablita” que restringe licencias por violar el derecho a la salud de los docentes.

Desde el Ministerio por otro lado, solo señalan políticas de control para tratar el problema, es el caso de las auditorias antes mencionadas.

Para el final de la búsqueda de los factores que determinan el ausentismo docente, todos los actores coinciden en que las principales causa son las

enfermedades, por diferentes motivos, seguido de diferentes causas según las comunidades de las escuelas, pero para el gremio solo es por enfermedades varias, consecuencias de las condiciones de trabajo, y desde el Ministerio aparte, agregan muchas causas administrativas. Cuando se indagó en la cuestión económica, todos los actores descartaron que se falte más o menos por cuestiones económicas, salvo que la falta afecte gran parte del salario como sucedió en un periodo en el cual los docentes no faltaban hasta que la enfermedad fuera mayor y las licencias se volvían todas de larga duración. En los controles está la mayor diferencia, ya que desde las respuestas de directores de escuelas y maestros de grado fueron que los controles no son excesivos y no afecta en la faltas, mientras que desde el gremio sostienen que los controles son excesivos y perjudican la salud del docente, y la postura del Ministerio es que se necesitan más controles y renovarlos para aumentar su eficacia.

4.3 Los factores que inciden en la reducción del ausentismo docente en las escuelas primarias del distrito norte y noroeste de la ciudad de Rosario.

En las entrevistas realizadas a distintos actores de la comunidad educativa de la ciudad de Rosario, en las zonas elegidas para hacer el muestreo de la investigación surgen los datos que a continuación se desarrollan.

A todos se les realizó la siguiente pregunta: si no era el económico cual sería el principal motivo de alteración en el ausentismo docente.

Cuando se preguntan los motivos en que se podría influenciar al ausentismo las respuestas son mayor compromiso con la tarea docente, mayor responsabilidad, y mayor y mejor control en el otorgamiento de licencias. (Ver Cuadro nº 17)

Cuadro N° 17 Tipos de motivación sugerida por directores de escuelas

Motivos que disminuyan el ausentismo.	
Mayor compromiso	2/6
Mayores controles	1/6
Que el docente solo realice labor docente y se lo asista con otro profesional.	2/6
No tiene opinión formada	2/6

Fuentes: Entrevistas a directores de escuelas

Para descubrir más estos factores, a los directores se les preguntó primero: ¿Cómo considera las políticas de incentivación dada por el Ministerio de Educación de Santa Fe, a los docentes de su establecimiento? ¿Usted como directora de qué manera incentiva al personal?

La respuesta fueron variadas desde muy buenas hasta ausentes, entre las que dieron respuestas positivas se destacó “Escuela Abierta”, entre todos los programas de capacitación, rescatan las políticas de mejoramiento del docente aplicada por parte del Ministerio de la provincia, ya sea en nuevos temas

propios de la educación, como así también la capacitación, en otras temáticas como la prestación de servicios. (Ver Cuadro nº 18)

Entre las respuestas no positivas, se destacan la ausencia del Estado en términos generales. Y que para el docente no se tiene incentivación, falta de políticas educativas para dar respuestas a las nuevas problemáticas sociales que llegan a la escuela, y la ausencia de profesionales idóneos para las nuevas necesidades y conflictos que aparecen, también destacan que la falta de políticas edilicias (mal estado del edificio y superpoblación ante la falta de escuelas nuevas).

Cuadro Nº 18 Visión de los directores de escuelas sobre políticas de incentivación

¿Cómo considera las políticas de incentivación dada por el Ministerio de Educación de Santa Fe, a los docentes de su establecimiento?	Cantidad de respuesta positivas, negativas y no existentes.
Respuestas positivas	3/6
Respuestas negativas	1/6
Respuesta de que no existe incentivación por parte del Ministerio.	2/6

Fuentes: Entrevistas a directores de escuelas

Cuando a un representante gremial se le formula la pregunta: ¿Qué políticas de incentivo docente se toman desde el Ministerio de Educación tanto económica como extraeconómicas?

La respuesta del ex secretario gremial, fue que en el aspecto económico no hay y no sería bueno que existieran, tanto por el aspecto positivo como por el negativo.

En el aspecto extraeconómico no tiene incentivación, aunque reconoció que el programa Aula Digital mejoró mucho la imagen de la escuela pública en los barrios y con esto la autoestima del docente, y que programas como Aula Abierta mejoraron mucho la formación docente, pero aún son insuficientes.

Por parte de secretaria de nivel primario su contestación fue: “Bueno, es tarea de los Gobiernos regular los contratos laborales, esto incluye los reglamentos de Licencias, de Ingresos, de Concursos, etc. Es tarea de los Gobiernos invertir en infraestructura, y medidas que garanticen la asistencia de los alumnos a la escuela, interviniendo en las deficiencias socio-económicas de las comunidades. Es parte de la potestad de los Gobiernos, intervenir en las líneas de educación”.

Desde el Ministerio se contestó a la pregunta ¿Tiene el Ministerio de Educación de la Provincia alguna política de motivación docente? ¿Cuál? Y la respuesta que la principal motivación que reciben los docentes desde el Ministerio fue políticas activas como:

- Estabilidad laboral
- Ingresos sistemáticos por concurso
- Formación continua en los lugares de servicio

Con el mismo espíritu se les preguntó a los maestro de grado ¿Cuál es la para usted, el mayor incentivo para el docente?

Los incentivos para un docente son varios, se los puede separar en los que se vinculan a la misión docente y los que tienen que ver con cuestiones laborales y salariales. Entre los vinculados a la misión docente, destacan la pasión por la profesión, la educación de los niños, la responsabilidad por el rol que desempeña el docente, compromiso pedagógico con la educación del niño y el vínculo con el alumno, y también destacan que la docencia es una parte central en sus vidas. (Ver Cuadro nº 19)

Cuadro N° 19 Principal incentivo docente según maestros de grado

Incentivo de la actividad docente	Cantidad de casos en que se repite
Pasión por la profesión	2/6
Rol social del docente	5/6
Por condiciones salariales y de estabilidad laboral	2/6

Fuentes: entrevistas a maestros de grado.

De manera similar cuando se preguntó según la postura gremial sobre ¿Cuál es el mayor incentivo docente? La respuesta del ex secretario gremial se centró en los ejes (ver cuadro n° 20) de mejora salarial, políticas preventivas de la salud, espacios recreativos socioculturales (como fue la tarjeta docente), programas de formación e información permanentes, buscar las causas de los problemas y no querer tapparlos con políticas de control. Y de secretaria de nivel primario: “¡Eso habilita todas las subjetividades! En el trabajo docente, como en otros, la mayoría de los compañeros lo elegimos porque nos gusta ese tipo de trabajo. Pero el trabajo, supone un intercambio absolutamente necesario e irrenunciable, el salario. Aunque sea un trabajo que a la mayoría de los que lo hacemos, nos gusta, no podríamos hacerlo "por amor al arte", ni podemos trabajar gratis, aunque los pibes y el compromiso con ellos sea un gran estímulo. Como todo trabajador, necesitamos del salario”.

Cuadro N° 20 Principal incentivo docente según representantes gremiales

Incentivo docente según AMSAFE
<ul style="list-style-type: none"> • Mejora salarial • Políticas preventivas de la salud • Espacios recreativos socioculturales • Programas de formación e información permanentes

Fuente: Entrevistas a representantes gremiales

A los docentes de grado se les formuló otra pregunta para conocer la forma y resultados del incentivo que reciben: ¿Cómo considera las políticas de incentivación dada por el Ministerio de Educación de Santa Fe, a los docentes de su establecimiento?

Ante esta pregunta, la mayoría dio la respuesta de que no hay políticas de incentivo docente, desde el Ministerio de Educación, e incluso dicen que se sienten desmotivados por la falta de tecnología en cantidades suficientes, y de la falta de valoración por parte de la comunidad, la única incentivación que se reconoce es la del incentivo docente como plus salarial, solo en dos casos destacaron aspectos positivos como Aula Abierta. (Ver Cuadro nº 21)

Cuadro Nº 21 Políticas de incentivo según maestros de grado

Consideraciones de la política de incentivación del Ministerio de Educación de la Provincia	Cantidad de casos
Positivas	1/6
Negativas	-
Ambas consideraciones	2/6
Falta de incentivación	3/6

Fuente: Entrevistas a maestros de grado

A los padres de los alumnos de la comunidad educativa, se les hizo una pregunta similar: ¿Conoce un incentivo extraeconómico a los docentes por parte del Ministerio de Educación de la Provincia? Y si lo conoce ¿cómo lo evalúa?

A esta pregunta la totalidad de los padres contestó de manera negativa, revelando el bajo nivel de información de la comunidad en políticas educativas.

Con estas respuestas, lo que se detecta es un gran desconocimiento de las políticas de incentivo docente realizadas por el Ministerio de Educación de la

provincia de Santa Fe, y también aparecen como importantes: la estabilidad laboral y las mejoras en las condiciones laborales.

4.4 Esquema comparativo de actores

Por último en el desarrollo de la investigación, se realizará una comparación de actores para obtener la visión de cada uno, sobre los factores que inciden en el ausentismo docente.

La primera diferencia que encontramos, fue entre el gremio docente y el Ministerio por la forma de tratar el problema, ya que mientras desde el Estado Provincial impulsan más auditorías y controles; desde AMSAFE proponen medidas de gestión destinadas al bienestar docente, medioambiental y que el docente solo ejerza la labor docente.

Cuadro N° 22 Sugerencias ante el problema

Postura gremial	Postura ministerial
<ul style="list-style-type: none">• Políticas de prevención de la salud.• Mejoras edilicias.• Equipos interdisciplinarios para las problemáticas sociales.• Equipos socioeducativos para problemáticas de aprendizaje• Fin de los trabajadores precarizados.	<ul style="list-style-type: none">• Auditorías de licencias médicas (convenio UNR)• Auditorías informáticas sistema SARH(Sistema Administrativo de RRHH)• Auditoría de licencias administrativas

Fuente: Comparación de entrevistas

Asimismo se encuentra otra diferencia, el Ministerio sostiene que más controles pueden solucionar el problema. Desde los demás actores coinciden que los directores y maestros de grado piensan que no influyen mayores controles; mientras que desde el sindicato lo ven de manera perjudicial.

En políticas de incentivos las respuestas fueron variadas desde los distintos actores: mientras que desde la comunidad educativa, señalan que la incentivación principal es la pasión docente y que de parte del Estado es poco lo que reciben; los padres de la comunidad desconocen políticas activas de

incentivo docente; desde el gremio lo primero que se rechaza es el incentivo económico pero proponen incentivos de mejora salarial, de salud laboral, socioambientales y culturales, mientras que del Ministerio sostienen que se incentiva al docente con políticas de estabilidad laboral, ingreso sistemáticos por concurso, y formación continua.

Cuadro N° 23 Esquema comparativo de actores sobre el incentivo laboral

Actores	Políticas de incentivos
Maestros de grados	Mayoritariamente las desconocen, con excepción de Escuela Abierta
Directores de escuelas	Mayoritariamente negativas, con excepción de Escuela Abierta
Padres de la comunidad	Desconocen
Representantes gremiales	Sostienen que no hay suficientes políticas de incentivo, que no están de acuerdo con incentivos de tipo económico pero están de acuerdo con los incentivos de tipo salarial, políticas preventivas de la salud, espacios recreativos socioculturales, programas de formación e información permanentes
Miembros del Ministerio de Educación	Existen políticas activas, estabilidad laboral, ingresos sistemáticos por concurso, formación continua en los lugares de servicio

Fuente: comparación de entrevistas

5 CONCLUSIONES

En relación a la hipótesis A: en la búsqueda de factores que determinan el ausentismo docente se concluye que es un fenómeno multicausal.

El factor económico no tiene influencia determinante en el problema estudiado. Pero existe un factor que afecta principalmente a este fenómeno que es la falta de reconocimiento que espera cada docente por parte del Ministerio de Educación y de la sociedad, en su labor diaria. Otros factores que provocan ausentismo son las enfermedades de tipo profesional típicas de la tarea docente como ser pérdida de la audición, de la voz y otras patologías, que el gremio resalta que son causadas por malas condiciones edilicias, sobrecarga horaria y entorno social.

En relación a la hipótesis B: los controles que impone el Estado Provincial a la labor docente no son influyentes en causas de estrés pero dificultan la recuperación de enfermedades de corta duración ya que las verificaciones médicas son severas y excesivas por lo que provoca rechazo de los docentes y en algunos casos causan efecto contrario.

El estrés es una causa del ausentismo pero su origen se debe a las malas condiciones ambientales de trabajo y al contexto social que rodea a la comunidad educativa. En algunos casos hubo violencia de tipo física y mental hacia docentes por parte de familiares de alumnos.

Para finalizar, ante esta realidad, desde el Estado Provincial se deben implementar medidas de prevención de la salud, realizar las pertinentes mejoras edilicias, incluir equipos interdisciplinarios para afrontar las problemáticas sociales y problemas de aprendizaje, para que el docente solo realice su labor profesional.

6 RECOMENDACIONES

A partir de la presente tesina se pueden expresar las siguientes recomendaciones: El Ministerio de Educación debe abordar el tema, con mayor prioridad dando mayor difusión a las políticas motivacionales y promoviendo controles más precisos que no saturen al docente; y con apercebimientos ejemplificadores, y creación de equipos de especialistas para que el docente solo trabaje de docente.

Los futuros investigadores deben indagar en:

- Políticas de personal docente como cuáles son los perfiles de selección y en políticas de formación docente sobre el perfil que busca formar la provincia de Santa Fe, en contenidos de la carrera docente, en características del ingresante a carrera docente.
- Otra cuestión es profundizar en otras segmentaciones como otros distritos, otras ciudades, zonas rurales y otros niveles, como preescolar y jardín de cuatro años, secundario, terciario etc.

En la carrera de Ciencia Política, me han otorgado herramientas para hacer esta tesis como Tecnologías de la Administración Pública, en la que se me brindó nociones de funcionamiento y lógica de las instituciones públicas; Historia Política Argentina en la cual conocí la organización sindical de nuestro país; Fundamentos Técnicos de la Investigación Social para hacer las encuestas, entrevistas y volcarlos en estadísticas, cuadros y gráficos; Análisis de Políticas Públicas para poder analizar la trama de actores con sus visiones e intereses; Teoría de la Administración Pública II me aportó nociones básicas de RRHH, técnicas de análisis de funcionamiento sistémico de las instituciones, comportamiento de las personas dentro de una organización.

En la carrera debe haber mayor cantidad de materias con la temática de recursos humanos, ya que son necesarias en un análisis del comportamiento humano en las organizaciones.

Durante la investigación noté la ausencia de contenidos sobre políticas educativas en la carrera, y considero necesario que se agregue contenidos de la temática.

7 Bibliografía

Almirón Mario Las reales causas del ausentismo docente Secretario General SADOP-CDN

Cabrera María Lucila “Ausentismo docente en escuelas públicas de gestión estatal. Estudio de caso en una escuela de gestión estatal en la Provincia de Buenos Aires” Trabajo de Graduación de Administración de Empresas, Universidad de San Andres, Buenos Aires 2009.

Cerqueiro Susana, Lic. Guasco Susana y Mag. Rabellino Carola “APROXIMACIÓN AL AUSENTISMO ESCOLAR: Un Estudio de Caso”. Trabajo presentado a la IX Jornadas de Investigación de la Facultad de Ciencias Sociales. Unidad Montevideo 13 – 15 setiembre de 2010.

Davis, Keith, Newstrom John. Comportamiento humano en el trabajo. Comportamiento, organizational, Editorial, McGraw Hill. Octava edición. Mexico 1995

Díaz Palomo María Virginia “LA RELACIÓN ENTRE LA SATISFACCIÓN LABORAL Y EL AUSENTISMO DEL DOCENTE DEL COLEGIO CAPOUILLIEZ” Guatemala, Octubre 2006 Tesis de posgrado

Douglas Mc Gregor “El lado Humano de las organizaciones”, escrito en 1960.

Douglas Mc Gregor “The Manager Professional”, (Edición Póstuma 1967)

Douglas Mc Gregor El factor humano en la empresa, Colección Gerencia Empresarial. Caracas: Ediciones Deusto 2001

Galindo Martín Miguel Angel Diccionario de Economía Aplicada: Política económica, economía mundial y estructura económica. Madrid, EcoBook 2008

Haidar Victoria “La aparición y declinación del ausentismo como problema para el gobierno de la población trabajadora (Argentina, siglo XX)” NB - Núcleo Básico de Revistas Científicas Argentinas (Caicyt-Conicet) N° 20, Buenos Aires 2013

Hernández Sampier Metodología de la investigación 4ª edición. México, Bogotá, Buenos Aires, Caracas, Guatemala, Lisboa, Londres, Madrid, Milán, Montreal, New York, San Francisco • SAN JUAN • ST. LOUIS • NUEVA DELHI • SANTIAGO, SAO PAULO • SIDNEY • SINGAPUR • TORONTO 2006

Herzberg' Frederick Irving "Motivación en el Trabajo" Harvard Business Review, Traducción al español: José Luis Pariente F. 1959

Herzberg' Frederick. "Una Vez Más: ¿Cómo Motiva Usted A Sus Empleados?". Harvard Business Review, Traducción al español: José Luis Pariente F. 1968

Herzberg Frederick. "Work And The Nature Of Man". Cleveland, World Publishing Company Traducción al español: José Luis Pariente F. 1968

Kenneth W. Thomas "Motivación intrínseca en el trabajo." Normal en español Publicado en 05/2011

Luis 1996

Leka, Stravroula; Griffiths, Amanda; Cox, Tom. La organización del trabajo y el estrés. Instituto de Trabajo, salud y Organizaciones (Organización Mundial de la Salud) Reino Unido 2004

Maslow Abraham "Teoría de la motivación Humana" Originally Published in Psychological Review 1943, Toronto 2000

McClelland David "The Achieving Society" (1961)

McClelland David "Toward A Theory Of Motivation Acquisition" (1965)

Quintero Cristina, El Ausentismo Docente en Enseñanza Secundaria, Editorial de UDELAR, Montevideo, 2007

Ricci, Silvina ¿Por qué los docentes faltan a su trabajo? Análisis y consecuencias del ausentismo laboral debido a patologías mentales. Facultad de Psicología: Departamento de Posgrado UNT y Servicio de Salud Ocupacional Provincial (SeSOP). Buenos Aires 2006.

Sabino Carlos El Proceso de Investigación. Ed. Panapo, Caracas, Publicado también por Ed. Panamericana, Bogotá, y Ed. Lumen, Buenos Aires. 1992

Simons, Irwin y Drinnien: “Maslow’s Jerarquías de necesidades, Psicología: la búsqueda de la comprensión” New York: West Publishing Company (1987)

Stacey Adams John La inequidad en el intercambio social” (1965)

8 Anexos

8.1 Anexo N° 1

Resumen del decreto que regula las licencias docentes en la provincia de Santa Fe “DECRETO 4597/83 Santa Fe, 9 Noviembre 1983”.

ARTÍCULO 2º:

Beneficios previstos: Los docentes comprendidos en este régimen tendrán derecho a beneficios que, con arreglo a las normas establecidas para cada caso, se enumeran en los correspondientes Títulos y Capítulos.

TÍTULO PRIMERO: LICENCIAS.

Capítulo I: Licencia Anual Ordinaria (Vacaciones Anuales)

Capítulo II-. Licencias por causas de Enfermedad.

Capítulo III: Licencias por causas Especiales.

TITULO SEGUNDO: JUNTAS MÉDICAS.

Capítulo I: Juntas Médicas Permanentes y “Ad-Hoc”.

Capítulo II: Juntas Médicas Especiales.

TITULO TERCERO: APTITUD PSICOFÍSICA.

Capítulo I: Aptitud Psicofísica para el Ingreso en la Docencia.

Capítulo II: Aptitud Psicofísica para el Seguro Mutual

ARTÍCULO 4º:

Las licencias por causa de enfermedad se otorgarán con o sin goce de sueldo según corresponda, y serán aconsejadas por el Médico u organismo competente.

ARTÍCULO 5º:

Corresponderá licencia con goce de haberes por un término máximo de cuarenta y cinco días corridos o alternados por año calendario, en los casos de

enfermedades no contempladas en artículo 13°. Esta licencia podrá acordarse por un periodo no mayor de quince días continuos cada vez, debiendo efectuarse nuevos reconocimientos si la afección persistiere. Agotado el plazo máximo previsto, las licencias serán concedidas sin percepción de haberes con encuadramiento en este artículo.

ARTICULO 6°:

El procedimiento para obtener las licencias del artículo anterior será el siguiente:

Inciso 1: Si el docente enfermarse encontrándose en funciones, concurrirá de inmediato al Servicio de Reconocimientos Médicos para su revisión.

Inciso 2: Cuando enfermarse encontrándose en su domicilio y pudiere abandonarlo, dará aviso al superior inmediato con suficiente anticipación, que nunca será menor de media hora, a la iniciación de la actividad del turno, salvo casos de fuerza mayor, debiendo presentarse ante el Servicio de Reconocimientos Médicos.

Inciso 3: Cuando la enfermedad le impidiera abandonar su domicilio, lo comunicará a su superior inmediato con la debida antelación, prevista en el inciso 2°. En su defecto se hará pasible del descuento de haberes o la sanción correspondiente. El superior jerárquico respectivo deberá solicitar de inmediato el examen del agente, al Servicio de Reconocimientos Médicos, aportando los datos que permitan su localización. En caso de no conocerse todos los datos necesarios para localizar al enfermo, se tomará el pedido en carácter precario, y si el médico no pudiera efectuar el reconocimiento por imposibilidad de encontrarlo, se justificarán o no las inasistencias, recién a partir del momento en que sea examinado. Lo mismo se observará cuando el agente no hubiera actualizado su domicilio. Cuando el médico oficial no concurreniera al domicilio del agente, un familiar o tercero autorizado por el mismo, deberá presentarse ante el Servicio de Salud Laboral para evaluar la licencia con los elementos de juicio que demostraran la imposibilidad de deambular, dentro de las setenta y dos (72) horas, contadas desde la fecha en que comenzó a faltar. Cumplido este requisito, y si la patología así lo demostrara, el agente tiene derecho a que

se le otorgue la licencia utilizada por esa causa con goce total de haberes si así correspondiera. NOTA: El inciso lleva la modificación introducida por el Decreto N° 2957/94.

Inciso 4: El Servicio Médico hará los reconocimientos hasta un radio de quince (15) kilómetros del límite urbano.

Inciso 5: El médico examinará y extenderá la certificación de la enfermedad únicamente en la fórmula oficial en la que constarán los días necesarios para el restablecimiento, en números y letras y el artículo de este reglamento que corresponda. NOTA: Se utiliza la CUD, hoja nº 7.

Inciso 6: El agente deberá solicitar su licencia en un formulario especial que presentará a su superior juntamente con el boletín médico al que refiere el inciso anterior dentro de las cuarenta y ocho (48) horas de extendido éste por el médico.

Inciso 7: Si a juicio del examinante, la afección presentada no impidiera al agente desempeñar sus tareas habituales, no se justificará la inasistencia. En casos dudosos se podrá disponer la internación en un establecimiento oficial, y dictaminar para su mejor estudio. Asimismo el Servicio de Salud Laboral tiene el control del cumplimiento del tratamiento médico prescripto. La inobservancia del mismo puede dar lugar a la suspensión de la licencia. NOTA: El inciso lleva la modificación establecida por Decreto N° 2957/94.

Inciso 8: En casos de no comprobarse enfermedad alguna, o de no encontrarse el agente en el domicilio denunciado, el Servicio de Reconocimientos Médicas lo comunicará de inmediato a la repartición que corresponda y ésta dispondrá en ambos casos el descuento de los haberes correspondientes.

Inciso 9: El docente que se encontrara fuera de la localidad asiento de su trabajo, pero dentro de la Provincia, deberá en el día comunicar a su superior al comienzo de la enfermedad y solicitar examen médico oficial de la localidad donde se hallare, observando lo dispuesto en los incisos anteriores. En los lugares donde no existan médicos oficiales, podrán aceptarse certificados de médicos particulares.

Inciso 10: El docente que enfermase fuera de la Provincia, deberá solicitar su examen al organismo nacional, provincial o municipal, encargado de controlar la salud de los agentes públicos, pudiéndose aceptar certificados médicos particulares únicamente cuando no existieran los organismos oficiales.

Inciso 11: En los casos de los incisos anteriores, el agente hará saber a su superior inmediato, el comienzo de su enfermedad en el día y se hará examinar a la mayor brevedad. Los diagnósticos y certificaciones serán enviados de inmediato a la Dirección de Servicio Médico, quien emitirá el dictamen definitivo, que deberá ser fundado en caso de rechazo de los certificados.

Inciso 12: Cuando la enfermedad no se comprobare en la forma determinada en este Reglamento, la licencia será otorgada sin sueldo.

Inciso 13: El docente que prestare servicios en dos o más establecimientos, deberá presentar la solicitud y comprobante en cada uno de ellos.

ARTÍCULO 7°:

Corresponde otorgar licencia con goce total de haberes hasta un término de dos (2) años, en los siguientes casos:

Inciso 1: Cuando enfermaren de algunas de las afecciones contempladas en el artículo 13°.

Inciso 2: Cuando la afección requiera un largo tratamiento para su curación.

Inciso 3: Cuando razones de profilaxis o seguridad aconsejen su alejamiento, en atención a la naturaleza de su enfermedad. Estas licencias se otorgarán por periodos de hasta seis meses según la afección, con el objeto de controlar su evolución y el tratamiento seguido.

ARTÍCULO 8°:

En caso de accidente de trabajo o de enfermedad profesional, el docente tendrá derecho a licencia por un periodo de hasta dos (2) años con percepción íntegra de haberes. Se considera "accidente de trabajo" al ocurrido durante el tiempo de prestación del servicio, por el hecho o en ocasión del trabajo, por caso fortuito o fuerza mayor inherente al mismo, también el acaecido en el

trayecto entre el domicilio del agente y el lugar de su trabajo o viceversa, siempre que el recorrido no hubiere sido alterado en interés especial constituido en jurisdicción del lugar dónde preste servicios y en el que vive habitualmente durante los periodos de trabajo, cualquiera sea la distancia. Se considera la que sea efecto principal de la tarea realizada por el agente, o contraída en acto de servicio, y que no la padeciera al ingresar en la administración. El agente, sus familiares o terceros, deberán denunciar el accidente ante el organismo que presta servicios tan pronto sea posible, dentro de los treinta (30) días después de haber acaecido y ante la autoridad policial dentro de las cuarenta y ocho (48) horas cuando el accidente ocurra en la vía pública. En caso de ocurrir un accidente en el lugar de trabajo y/o durante la prestación de servicios, el superior inmediato procederá a labrar acta, dar intervención a la policía y elevar las actuaciones a la Jefatura de Licencias del Ministerio. Sin perjuicio de lo manifestado precedentemente, ocurrido un accidente de trabajo o enfermedad profesional, se ordenará iniciar un procedimiento de investigación administrativa luego del cual se solicitará dictamen médico al Servicio de Salud Laboral. Hasta tanto se resuelva el carácter laboral del accidente o enfermedad profesional, las licencias se imputarán a enfermedades inculpables. Dentro del plazo de sesenta (60) días hábiles después de iniciado el trámite, el agente deberá presentar la documentación fehaciente para su justificación. Vencidos estos plazos caducará el derecho a reclamar el encuadre legal por las causales previstas en este artículo. La resolución sobre calificación de accidente de trabajo la dictará el Director General de Recursos Humanos conforme lo establecido en el artículo 1° inciso 3), de la parte general de este reglamento, debiendo notificarse al interesado, al Servicio de Salud Laboral, al organismo dónde preste servicios el agente y a la Dirección General de Recursos Humanos de la Provincia. Supletoriamente serán de aplicación las normas contenidas en la Ley Nacional N° 9698 y modificatorias y/o sustitutivas. NOTA: El artículo lleva las modificaciones establecidas por Decreto N° 2957/94.

ARTÍCULO 9°:

A los fines de la aplicación de los artículos 7° y 8°, se tendrán en cuenta las siguientes normas:

INCAPACIDAD TRANSITORIA.

Inciso 1: En caso de incapacidad para toda clase de tareas, la licencia se otorgará con goce de haberes hasta el máximo de dos (2) años continuos o discontinuos. Cuando, por causas no imputables al agente, la Junta Médica Permanente se expidiere con posterioridad al plazo máximo establecido, se reconocerá el periodo excedente como licencia con goce de sueldo. Esta licencia se otorgará por periodos de hasta seis (6) meses debiendo ser reintegrado a sus tareas específicas, previo examen de la Junta, si recuperare la capacidad laborativa. Vencido el plazo establecido y no pudiendo reintegrarse a su cargo o a tareas diferentes definitivas, el agente será declarado cesante por incapacidad total y permanente.

Inciso 2: En caso de incapacidad para desempeñar tareas específicas, únicamente se otorgará licencia con goce de sueldo por esta causa siempre que el docente no pudiera ser reubicado en otras tareas diferentes transitorias, acordes con la naturaleza y jerarquía de sus actuales funciones o trabajo.

Inciso 3: Si el agente comenzara siendo incapaz para sus Tareas específicas y luego lo fuere para toda clase de tareas, se establecerá en lo señalado en el inciso 1) y en caso contrario si comenzó siéndolo para todo tipo de trabajo y más adelante por la evolución de su enfermedad resultara que pueda realizar otras tareas, la Junta Médica interrumpirá la licencia aconsejada y dispondrá el reintegro al cargo y/o tareas que expresamente indique.

Inciso 4: Cuando el docente haya agotado los dos (2) años de licencia previstos en el inciso 1), y por su patología no puede ser reintegrado a Tareas Diferentes por falta de antigüedad en el servicio, y la Junta Médica Especial dictamine incapacidad temporaria a definitiva, será declarado cesante

NOTA: El inciso lleva la Codificación establecida por el Decreto N° 2957/9
INCAPACIDAD PERMANENTE

Inciso 5: En casos de incapacidad permanente para toda clase de tareas no corresponde otorgar licencia por enfermedad. Constatada la incapacidad total y permanente para toda clase de tareas, la Junta Médica Especial así lo declarará, interrumpiendo la licencia que pudiere habersele concedido.

Inciso 6: En caso de incapacidad permanente para tareas específicas únicamente y atento al grado de reducción de la capacidad laborativa del docente, la Junta Médica Permanente aconsejará funciones diferentes, acordes con su capacidad en la forma y condiciones que se indica en el artículo 10º.

Inciso 7: Cuando sea declarado por la Junta Médica Especial con una incapacidad que dé lugar a su cesantía, tendrá derecho a licencia por enfermedad con goce de haberes, hasta la fecha del acto administrativo que disponga el cese.

ARTÍCULO 19º:

Si el docente enfermase fuera del país tendrá derecho a licencia hasta seis meses con goce de sueldo, y por igual periodo sin percepción de haberes, debiendo presentar, debidamente legalizada, certificación médica fehaciente extendida por organismos oficiales del país donde se encuentre.

8.2 Anexo N° 2

Cuestionario a directores de escuelas.

Encuesta N° 1

1 ¿Cuál cree usted, Como director/a del establecimiento, es el principal motivo de ausentismo de los docentes en el sector primario en la ciudad de Rosario?

Problemas de salud personal es la principal causa, y enfermedades profesionales.

2 ¿El aumento de salario, ya sea por aumento de sueldos en un marco de paritarias o por antigüedad, modifica el ausentismo de los docentes en este establecimiento? ¿Y si se modifica de qué manera?

No, para nada

3 ¿En caso de que el motivo no fuese económico, cual podría ser según su apreciación lo que disminuye el ausentismo?

No se

4 ¿Cómo considera las políticas de incentivación dada por el Ministerio de Educación de Santa Fe, a los docentes de su establecimiento? ¿Usted como directora de qué manera incentiva al personal?

Con la pertenencia institucional.

5 ¿Qué mecanismo de control de la labor docente utiliza el Ministerio de Educación de Santa Fe? ¿Qué resultados tienes según su apreciación? ¿Cuál es el método correcto de control según su apreciación?

Control de inasistencias y carpetas.

Encuesta N° 2

1 ¿Cuál cree usted, Como director/a del establecimiento, es el principal motivo de ausentismo de los docentes en el sector primario en la ciudad de Rosario?

La principal causa de ausentismo de los docentes primarios de Rosario es el pedido de licencia por enfermedad propia o de algún familiar. La mayoría del personal son mujeres, con hijos menores, o familiares a cargo. Muchas, por distintos motivos, separación, madres solteras, esposo desocupado, son el único ingreso económico, teniendo que trabajar en más de un turno, repercutiendo en su salud física y emocional.

2 ¿El aumento de salario, ya sea por aumento de sueldos en un marco de paritarias o por antigüedad, modifica el ausentismo de los docentes en este establecimiento? ¿Y si se modifica, de qué manera?

El incremento del salario no disminuye el ausentismo docente; por el contrario, los pedidos de licencia por enfermedad se han incrementado. Para cambiar esto se deberían modificar algunas condiciones de enseñanza y laborales. La sociedad va cambiando, la educación debe acompañar ese cambio, simplificando la labor, sin perder de vista lo importante.

3 ¿En caso de que el motivo no fuese económico cual podría ser según su apreciación lo que disminuye el ausentismo?

El incremento del ausentismo se debe a diversas causas; éstas influyen en la salud: carencia de recursos para manejar casos complejos, aparición de dificultades, alumnos cuyos problemas requieren intervenciones multidisciplinarias, entre otras, sin que el Ministerio dé respuestas inmediatas.

4 ¿Cómo considera las políticas de incentivación dada por el Ministerio de Educación de Santa Fe, a los docentes de su establecimiento? ¿Usted como directora de qué manera incentiva al personal?

El Ministerio de Educación debe revalorar, jerarquizar, profesionalizar la carrera docente, tanto para los que la ejercen como para la sociedad en general. Los concursos de ingreso a la docencia desde hace un tiempo tienen una convocatoria anual, pero es necesario el llamado a concurso para ascender a

cargos directivos, la creación de gabinetes multidisciplinarios, el control de las instalaciones edilicias. Como Directora priorizo el trabajo en equipo, la orientación, el diálogo, el acompañamiento, la participación, la toma de decisiones compartidas.

5 ¿Qué mecanismo de control de la labor docente utiliza el Ministerio de Educación de Santa Fe? ¿Qué resultados tienes según su apreciación? ¿Cuál es el método correcto de control según su apreciación?

Históricamente, en esta provincia se lleva gran parte de la vida de las escuelas a través de planillas, libros de actas de reuniones, de Asociación Cooperadora,... para mostrar y justificar las tareas al Supervisor seccional, quien representa al Ministerio. También se exige la presentación de planificaciones anuales, mensuales, diarias, que reflejan la selección de objetivos, contenidos y actividades a desarrollar. Las planificaciones son un instrumento de organización, siempre y cuando no sea prioritario el sólo presentarlas, sin importar si se ajustan permanentemente, si se evalúan. Además de lo habitual, eventualmente, se deben confeccionar planillas, informes, solicitudes, formularios que le restan tiempo al desempeño docente y cuyos resultados y análisis no siempre contribuyen al mejoramiento de la calidad de la educación. La mejor manera de controlar la labor docente es involucrándose, compartiendo y conociendo el grupo a su cargo, revisando y ajustando periódicamente, como así también evaluando los objetivos y contenidos planificados.

Encuesta N° 3

1 ¿Cuál cree usted, Como director/a del establecimiento, es el principal motivo de ausentismo de los docentes en el sector primario en la ciudad de Rosario?

Es la enfermedad el principal motivo de ausentismo.

2 ¿El aumento de salario, ya sea por aumento de sueldos en un marco de paritarias o por antigüedad, modifica el ausentismo de los docentes en este establecimiento? ¿Y si se modifica de qué manera?

No hubo aumento de salario significativo que permita aumentar el poder adquisitivo de los docentes desde hace muchos años. La profesión ha tenido una desvalorización económica y social.

3 ¿En caso de que el motivo no fuese económico cual podría ser según su apreciación lo que disminuye el ausentismo?

Irresponsabilidad, falta de pasión por la tarea docente, falta de controles en el otorgamiento de licencias.

4 ¿Cómo considera las políticas de incentivación dada por el Ministerio de Educación de Santa Fe, a los docentes de su establecimiento? ¿Usted como directora de qué manera incentiva al personal?

Desde el estado hay una ausencia de incentivación a la tarea docente. No hay políticas educativas con acciones concretas y viables que den respuestas a las problemáticas y necesidades de las comunidades: No se destinan los recursos para infraestructura(los edificios escolares están en pésimas condiciones), la población se extiende en los barrios periféricos y no se crean escuelas, se asignan responsabilidades y tareas nuevas (administrativas y de contención social) en las instituciones y no se crean cargos idóneos, el docente siente ausencia del Estado y desprotección ante las nuevas problemáticas que irrumpen en las escuelas como inseguridad, violencia, drogadicción, criminalidad, además de la pobreza. El incentivo lo construimos diariamente fortaleciendo el vínculo con los pares docentes, los niños nuestros alumnos y las familias.

5¿Qué mecanismo de control de la labor docente utiliza el Ministerio de Educación de Santa Fe? ¿Qué resultados tienes según su apreciación? ¿Cuál es el método correcto de control según su apreciación?

El único control que se realiza es el que cumple el director supervisando la tarea pedagógica y administrativa del docente, y elevando las informaciones que solicita el Ministerio de Educación.

Creo que los mecanismos de control existen, dado que existen las reglamentaciones que rigen los derechos y obligaciones de los docentes, falta aplicarlos con eficiencia.

Encuesta N° 4

1 ¿Cuál cree usted, Como director/a del establecimiento, es el principal motivo de ausentismo de los docentes en el sector primario en la ciudad de Rosario?

En esta escuela, la principal causa es enfermedad propia en general o cuidado de familiar. Enfermedad psiquiátrica es el 2,5% de los agentes, afonías 5% de los agentes. Causa imprevistas con descuento: no hay abusos.

2 ¿El aumento de salario, ya sea por aumento de sueldos en un marco de paritarias o por antigüedad, modifica el ausentismo de los docentes en este establecimiento? ¿Y si se modifica de qué manera?

No, porque igual lo cobran.

3 ¿En caso de que el motivo no fuese económico cual podría ser según su apreciación lo que disminuye el ausentismo?

En general no hay abusos.

4 ¿Cómo considera las políticas de incentivación dada por el Ministerio de Educación de Santa Fe, a los docentes de su establecimiento? ¿Usted como directora de qué manera incentiva al personal?

No veo política de incentivo. Se valora asistencia y desempeño.

5 ¿Qué mecanismo de control de la labor docente utiliza el Ministerio de Educación de Santa Fe? ¿Qué resultados tienes según su apreciación? ¿Cuál es el método correcto de control según su apreciación?

El control sobre el docente es directivo. Si se presenta en Salud Laboral, los visita el médico. En otras licencias se debe presentar certificaciones acordes.

Encuesta N° 5

1 ¿Cuál cree usted, Como director/a del establecimiento, es el principal motivo de ausentismo de los docentes en el sector primario en la ciudad de Rosario?

Los motivos principales de ausentismo son enfermedades profesionales y estrés. Entre los docentes más jóvenes, el cuidado de un familiar enfermo es la causa primordial.

2 ¿El aumento de salario, ya sea por aumento de sueldos en un marco de paritarias o por antigüedad, modifica el ausentismo de los docentes en este establecimiento? ¿Y si se modifica de qué manera?

No se modifica.

3 ¿En caso de que el motivo no fuese económico cual podría ser según su apreciación lo que disminuye el ausentismo?

Sin opinión al respecto.

4 ¿Cómo considera las políticas de incentivación dada por el Ministerio de Educación de Santa Fe, a los docentes de su establecimiento? ¿Usted como directora de qué manera incentiva al personal?

Existe una buena motivación por parte del Ministerio de Educación de Santa Fe, como por ejemplo las reuniones de Escuela Abierta en el ciclo de formación profesional. Como Directora promuevo la implementación de programas de capacitación en nuevos temas con especialistas idóneos.

5 ¿Qué mecanismo de control de la labor docente utiliza el Ministerio de Educación de Santa Fe? ¿Qué resultados tienes según su apreciación? ¿Cuál es el método correcto de control según su apreciación?

Los mecanismos utilizados son informes de licencias médicas y otras. No hay controles excesivos de estas licencias ni de inasistencias por otras causas.

Encuesta N° 6

1 ¿Cuál cree usted, Como director/a del establecimiento, es el principal motivo de ausentismo de los docentes en el sector primario en la ciudad de Rosario?

No se presentan ausencias en gran cantidad. Los casos que se presentan, son por salud, estudio, otros trabajos, falta de compromiso con la misión docente, gremiales.

2 ¿El aumento de salario, ya sea por aumento de sueldos en un marco de paritarias o por antigüedad, modifica el ausentismo de los docentes en este establecimiento? ¿Y si se modifica de qué manera?

El aumento del salario es irrelevante, en relación a la situación en la que se vive.

3 ¿En caso de que el motivo no fuese económico cual podría ser según su apreciación lo que disminuye el ausentismo?

Sin opinión al respecto.

4 ¿Cómo considera las políticas de incentivación dada por el Ministerio de Educación de Santa Fe, a los docentes de su establecimiento? ¿Usted como directora de qué manera incentiva al personal?

La incentivación dada es mediante curso de capacitación en servicio como escuela abierta.

5 ¿Qué mecanismo de control de la labor docente utiliza el Ministerio de Educación de Santa Fe? ¿Qué resultados tienes según su apreciación? ¿Cuál es el método correcto de control según su apreciación?

Los tradicionales que dan desde RRHH del Ministerio para diagnosticar la situación en Rosario.

8.3 Anexo N° 3

Cuestionario a maestros de grado.

Encuesta N° 1

1 ¿Según usted como docente, cuales son los principales motivos por los que falta un docente?

Los motivos de ausencia de los docentes son múltiples, pero creo que la mayoría lo hace por patologías que tienen que ver con problemas respiratorios, enfermedades de la voz y psiquiátricas.

Pero podría agregar que en estos últimos años pedir licencia médica no tiene demasiada complejidad y no son muchas las trabas para hacerlo.

2 ¿Cuál es la para usted, el mayor incentivo para el docente?

El incentivo de docente es como el de cualquier trabajador: tener un ingreso mensual y la posibilidad de una obra social.

3 ¿Cómo considera las políticas de incentivación dada por el Ministerio de Educación de Santa Fe, a los docentes de su establecimiento?

El Ministerio de Educación no tiene una política de incentivo en particular, lo que los docente conocemos con Incentivo Docente, es un plus económico nacional producto de una lucha de las organizaciones sindicales nacionales.

4 ¿Cuáles son los mecanismos de control de su actividad docente, impuestos por el ministerio de educación? ¿Los considera útiles a la labor docente?

El sistema educativo provincial no tiene un mecanismo de control para la actividad docente. Si hablamos de ausencias o licencias las mismas son informadas desde las escuelas a través un sistema web exclusivo.

En relación a la actividad docente en sí, sabemos que periódicamente (períodos determinados por las direcciones escolares) el docente debe presentar a ejercitación diaria, coherente con la planificación anual; el control por así llamarlo lo efectúa la dirección de la escuela.

Encuesta N° 2

1 ¿Según usted como docente, cuales son los principales motivos por los que falta un docente?

La principal causa es salud propia o de un familiar, problemas de los menores.

2 ¿Cuál es la para usted, el mayor incentivo para el docente?

La principal motivación de un docente es la pasión profesional, la docencia es algo primordial en mi vida.

3 ¿Cómo considera las políticas de incentivación dada por el Ministerio de Educación de Santa Fe, a los docentes de su establecimiento?

No hay políticas de incentivo docente, hay falencias falta tecnología, se necesitan más docentes.

4 ¿Cuáles son los mecanismos de control de su actividad docente, impuestos por el ministerio de educación? ¿Los considera útiles a la labor docente?

Los controles que se realizan son control de inasistencia y de carpeta diaria.

Encuesta N° 3

1 ¿Según usted como docente, cuales son los principales motivos por los que falta un docente?

La principal causa es por salud por enfermedades infectocontagiosas y cuidados de familiar enfermo.

2 ¿Cuál es la para usted, el mayor incentivo para el docente?

La continuación pedagógica, no cortar la educación de ningún niño, el vínculo con el alumno, sus capacidades y demandas.

3 ¿Cómo considera las políticas de incentivación dada por el Ministerio de Educación de Santa Fe, a los docentes de su establecimiento?

Escuela abierta, permite el intercambio de experiencias, y proyectos participativos para toda la comunidad como educación vial son positivos y se debería involucrar otras problemáticas sociales.

4 ¿Cuáles son los mecanismos de control de su actividad docente, impuestos por el ministerio de educación? ¿Los considera útiles a la labor docente?

La carpeta diaria y las inasistencia, la carpeta diaria es muy útil para la labor docente, solos los tradicionales.

Encuesta N° 4

1 ¿Según usted como docente, cuales son los principales motivos por los que falta un docente?

El desgaste psicofísico, afecciones de la salud, depresión por el contexto social.

2 ¿Cuál es la para usted, el mayor incentivo para el docente?

La educación de los niños, es el mayor incentivó de mi vida.

3 ¿Cómo considera las políticas de incentivación dada por el Ministerio de Educación de Santa Fe, a los docentes de su establecimiento?

No existe.

4 ¿Cuáles son los mecanismos de control de su actividad docente, impuestos por el ministerio de educación? ¿Los considera útiles a la labor docente?

Control de asistencia, certificado médico, no son muy efectivas

Encuesta N° 5

1 ¿Según usted como docente, cuales son los principales motivos por los que falta un docente?

Problemas de salud y sobreposición con otro trabajo.

2 ¿Cuál es la para usted, el mayor incentivo para el docente?

Responsabilidad con la misión docente.

3 ¿Cómo considera las políticas de incentivación dada por el Ministerio de Educación de Santa Fe, a los docentes de su establecimiento?

Escuela abierta es positivo, pero falta personal falta valoración profesional la sociedad ya no valora al docente.

4 ¿Cuáles son los mecanismos de control de su actividad docente, impuestos por el ministerio de educación? ¿Los considera útiles a la labor docente?

Existe control de asistencia, el rendimiento del alumno en el aula pasa por mi responsabilidad.

Encuesta Nº 6

1 ¿Según usted como docente, cuales son los principales motivos por los que falta un docente?

Las principales causas de las faltas de un docente se producen por enfermedad propia o de algún familiar. En menor grado, por causas particulares o imprevistas, con descuento en los haberes, o por estudio, asistencia a cursos de perfeccionamiento, reuniones con docentes en otro establecimiento, estas últimas no generan descuento en el sueldo.

2 ¿Cuál es la para usted, el mayor incentivo para el docente?

El mayor incentivo, en el aspecto económico, es tener un salario digno, que cubra las necesidades básicas, sin necesidad de trabajar en más de un turno, produciendo, esto último, un desgaste tanto físico como emocional, que muchas veces deriva en el ausentismo del docente por razones de salud.

Otro incentivo, no menos importante, es la estabilidad laboral. Desde hace varios años, el Ministerio de Educación y Cultura de Santa Fe, a través del concurso de ingreso a la docencia, les da la posibilidad de ocupar cargos vacantes titularizando a muchos docentes santafesinos, interinos, reemplazantes, o con muy poca antigüedad. En la titularización, dentro de la estabilidad laboral, además del sueldo, se incluyen la obra social y el descuento de aportes jubilatorios. Este ingreso se da también a los docentes de especialidades siempre en el nivel primario. No ocurre lo mismo para acceder a cargos directivos, ya que el último llamado a concurso fue en el año 2003, existiendo, a la fecha, muchas vacantes.

En cuanto al aspecto pedagógico, mi mayor incentivo, desde mi experiencia personal, es vivenciar y comprobar que el grupo de alumnos a mi cargo, que pertenecen a un contexto socio-cultural desfavorable, con carencias de todo tipo, pueda apropiarse de los contenidos programados logrando alcanzar los objetivos propuestos en la planificación anual.

3 ¿Cómo considera las políticas de incentivación dada por el Ministerio de Educación de Santa Fe, a los docentes de su establecimiento?

En mi establecimiento hay 46 secciones de grado repartidas en 2 turnos. Cada año sobre todo en el turno tarde, el plantel se renueva debido a que puede acceder a la titularización de cargos vacantes en otras escuelas o trasladarse a otro establecimiento, siendo titular, para ocupar una vacante.

4 ¿Cuáles son los mecanismos de control de su actividad docente, impuestos por el ministerio de educación? ¿Los considera útiles a la labor docente?

La vicedirección del establecimiento es la encargada de fiscalizar la actividad docente, controlando la planificación anual, el desarrollo y reajuste de las unidades didácticas, la ejercitación diaria, haciendo reuniones periódicas. El Ministerio de Educación da indicaciones a los supervisores seccionales que las hacen llegar al personal directivo de cada escuela para ponerlas en práctica con los docentes. Además de la función específica docente existen tareas administrativas requeridas por el Ministerio de Educación y por otros organismos gubernamentales que ocupan parte de la jornada, quitándole tiempo a la labor específica. El control de carné de vacunación, el llenado de formularios, confección de planillas, por nombrar algunas actividades extra pedagógicas, deberían ser realizadas por personal administrativo, cargo que en muchas escuelas no existe o es insuficiente debido a la alta matrícula, dependiendo del Ministerio de Educación provincial, a través de concursos, la creación o el incremento de cargos, algo que no se produce desde hace varios años.

8.4 Anexo N° 4

Cuestionario a padres de la comunidad educativa.

Encuesta N° 1

¿Según usted como padre de alumnos del establecimiento, cuales son los principales motivos por los que falta un docente?

Por razones personales faltan los maestros.

¿Conoce algún incentivo, extraeconómicos a los docentes por parte del Ministerio de Educación de la Provincia? Y si lo conoce ¿Cómo lo evaluaría?

No se conoce ningún incentivo extra económico para los docentes de la provincia.

Encuesta N° 2

¿Según usted como padre de alumnos del establecimiento, cuales son los principales motivos por los que falta un docente?

Por enfermedad y enfermedad de los hijos.

¿Conoce algún incentivo, extraeconómicos a los docentes por parte del Ministerio de Educación de la Provincia? Y si lo conoce ¿Cómo lo evaluaría?

No se conocen incentivos.

Encuesta N° 3

¿Según usted como padre de alumnos del establecimiento, cuales son los principales motivos por los que falta un docente?

Por problemas de salud, y de su familia

¿Conoce algún incentivo, extraeconómicos a los docentes por parte del Ministerio de Educación de la Provincia? Y si lo conoce ¿Cómo lo evaluaría?

No se conoce incentivos extra económicos.

8.5 Anexo N° 5

Cuestionario a representantes gremiales.

Encuesta N° 1

¿Podría identificar las principales causas del ausentismo docente?

Se debe cambiar el término de ausentismo por “causas de malestar docente” o “salud y condiciones de trabajos docente” se deben estudiar las causa y no las consecuencias, las condiciones materiales de los edificios, las condiciones de organización escolar y los el riesgo psicosocial dl trabajo docente.

¿Cuál es la postura del gremio ante el ausentismo?

Que no se atienden las causas, faltan políticas de prevención y gestión en la salud.

Se beben reforzar los comités de salud y seguridad (Ley N° 12913) en el ámbito paritario. Trabajar en infraestructura edilicia, equipos interdisciplinarios, y fin del trabajo precarizado.

¿Cuáles son las medidas que desde el estado provincial se toman ante el problema y cuales otras se deben tomar?

Las últimas medidas de la respuesta anterior y no implementar las políticas retrogradadas en licencias medidas.

¿Cuál es para usted el mayor incentivo docente?

Tener una escuela ediliciamente en buenas condiciones materiales, salarios acorde al rol docente, espacios de recreación y cultura, programas de formación.

¿Qué políticas de incentivo s docente se toman desde el ministerio tanto en el aspecto económico como no económico?

Económico no hay y no debería haber, no se conocen políticas de incentivo de otro tipo.

Las políticas de incentivo que debe haber son reconocimiento social, escuelas equipadas con netbook, libros, aula digital, salarios dignos.

Encuesta N° 2

¿Podría identificar las principales causas del ausentismo docente?

La principal causa de ausentismo docente es el "estallido laboral". Hay un régimen de salario atado a la acumulación de horas para que rinda. Buena parte de los docentes no llegan a fin de mes con un solo cargo. Perversidad del sistema. A la vez, el mismo sistema habilita acumular cargos, trabajar en más de uno hasta 44hs. Esas 44hs se cubren yendo "de acá para allá", con el nivel de stress que eso implica, y donde es más fácil acceder a esas horas, es en los lugares más difíciles de trabajar: en los barrios periféricos, donde no ayuda ni las condiciones de posibilidad de aprendizaje de los pibes, ni la infraestructura. El resultado de esto son varias cosas nefastas: Por un lado, luego, la propia salud de los compañeros no aguanta el esfuerzo, se enferma, y falta.

¿Cuál es la postura del gremio ante el ausentismo?

El gremio no está para cuestionar los efectos, sino para cuestionar las causas. Las causas son los salarios, la necesidad de "sobretabajar" para acceder a un salario aceptable, y las condiciones laborales generales. Dentro de las condiciones laborales, está la propia situación de abandono de la niñez y la adolescencia.

¿Cuáles son las medidas que desde el estado provincial se toman ante el problema y cuales otras se deben tomar?

El Estado Provincial apunta cada vez más a la represión y a recortar conquistas laborales luchadas y conseguidas por años, como el régimen de licencia. La última medida que tomó fue elaborar una "tablita", que en la práctica restringe el derecho a la salud y modifica el Reglamento de Licencias que es Ley. Según eso, por ejemplo, un docente que pide licencia por dolor de cabeza, se le reconoce 1 día... El problema que el dolor de cabeza es un síntoma de una enfermedad mucho o poco grave. Esa tablita se exploya sobre varios síntomas, tratando a los "enfermos" como enfermos de "síntomas", y no como cada enfermo.

¿Cuál es para usted el mayor incentivo docente?

¡Uh! ¡Eso habilita todas las subjetividades! En el trabajo docente, como en otros, la mayoría de los compañeros lo elegimos porque nos gusta ese tipo de trabajo. Pero el trabajo, supone un intercambio absolutamente necesario e irrenunciable, el salario. Aunque sea un trabajo que a la mayoría de los que lo hacemos, nos gusta, no podríamos hacerlo "por amor al arte", ni podemos trabajar gratis, aunque los pibes y el compromiso con ellos sea un gran estímulo. Como todo trabajador, necesitamos del salario.

¿Qué políticas de docente se toman desde el ministerio tanto en el aspecto económico como no económico?

Bueno, es tarea de los Gobiernos regular los contratos laborales, esto incluye los Reglamentos de Licencias, de Ingresos, de Concursos, etc. Es tarea de los Gobiernos invertir en infraestructura, y medidas que garanticen la asistencia de los alumnos a la escuela, interviniendo en las deficiencias socio-económicas de las comunidades. Es parte de la potestad de los Gobiernos, intervenir en las líneas de educación.

8.6 Anexo N° 6

Cuestionario a funcionario del Ministerio de Educación.

Desde la postura del Ministerio de Educación ¿Cómo percibe el problema del ausentismo docente?

Desde el Ministerio de Educación se percibe al ausentismo como una situación multicausal que no ha modificado de manera sustancial sus porcentajes desde el año 2003 a esta parte. Habría que ver por qué se denomina problema.

¿Podría identificar las principales causas del ausentismo?

Las causas del ausentismo se dividen en dos grandes grupos: causas médicas y administrativas. Cada una de ellas reglamentadas tanto para docentes (Decreto 4597/83) como para asistentes escolares (Decreto 1919/89). Hacia dentro de estos dos grandes grupos se encuentran codificados cada uno de los causales de ausencia, explicitados en los decretos mencionados.

¿Cuáles son las políticas que llevó adelante el Ministerio de Educación ante el problema?

Desde el año 2008 se vienen llevando a cabo diferentes políticas al respecto, donde se aborda el ausentismo desde diferentes lugares al mismo tiempo. Algunas de dichas políticas han perdurado en el tiempo hasta el día de hoy y otras se fueron modificando o reemplazando por otras en virtud de lo dinámico que es el sistema. Actualmente estas políticas son: Auditorias y Licencia Médicas (convenio UNR), Auditoria Informática SARH (sistema administrativo de RRHH), Auditorias Licencias Administrativas.

¿Cómo afecta en el tema salarial?

Si creo entender la pregunta dónde va dirigida, lo que se denomina masa salarial se ve incrementada cuando hay abuso en el sistema de licencias ya que en algunos casos se pagan dos cargos por puesto, para impedir esto son las políticas explicitadas en el punto anterior.

¿Tiene el Ministerio de Educación de la Provincia alguna política de motivación docente? ¿Cuál?

La principal política de motivación para agentes escolares, tanto docentes como asistentes escolares está dada por la estabilidad, ingresos sistemáticos por concurso, formación continua y en servicios (sobre todo en el caso de los docentes).