



**Percepciones que tiene sobre satisfacción laboral un grupo de docentes de primera infancia,
de acuerdo con las condiciones laborales que les ofrecen los centros de desarrollo infantil.**

Luz Amparo Cortés Urrego

Monografía presentada para optar al título de Especialista en Psicología Organizacional

Asesor

Andrés Felipe Alzáte Restrepo, Magíster (MSc) en Administración MBA

Universidad de Antioquia
Facultad de Ciencias Sociales y Humanas
Especialización en Psicología Organizacional
Medellín, Antioquia, Colombia

2023

Cita

(Cortés Urrego, 2023)

Referencia

Estilo APA 7 (2020)

Cortés Urrego, L (2023). *Percepciones que tiene sobre satisfacción laboral un grupo de docentes de primera infancia, de acuerdo con las condiciones laborales que les ofrecen los centros de desarrollo infantil* [Trabajo de grado especialización]. Universidad de Antioquia, Medellín, Colombia.



Especialización en Psicología Organizacional, Cohorte X.

Centro de Investigaciones Sociales y Humanas (CISH).



CRAI María Teresa Uribe (Facultad de Ciencias Sociales y Humanas)

Repositorio Institucional: <http://bibliotecadigital.udea.edu.co>

Universidad de Antioquia - www.udea.edu.co

El contenido de esta obra corresponde al derecho de expresión de los autores y no compromete el pensamiento institucional de la Universidad de Antioquia ni desata su responsabilidad frente a terceros. Los autores asumen la responsabilidad por los derechos de autor y conexos.

Tabla de contenido

Resumen.....	6
Abstract	7
1 Panteamiento del problema.	8
2. Objetivos.	12
2.1 Objetivo general.	12
2.2 Objetivos específicos.....	12
3. Marco teórico.	13
3.1 Satisfacción laboral.	13
3.2 Satisfacción laboral y necesidades.	14
3.3 Condiciones laborales y de contratación.	18
3.4 Primera infancia y Programas de atención a la primera infancia en CDI.	19
4. Metodología.	20
5. Análisis y discusión de resultados.....	22
5.1 Variables del entorno laboral.	22
5.2 Entorno físico laboral.	24
5.3 Materiales adecuados para el trabajo.	26
5.4 Salario o recompensa.	29
5.5 Forma de contratación.....	30
5.6 Relaciones de compañerismo.	31
5.7 Relaciones con el jefe.....	32
5.8 Expectativas de colaboradores o docentes.	33
5.9 Desarrollo Humano y profesional.	35
5.10 Formación.....	36

6 metodología.....	38
7 resultados.....	40
7.1 Análisis y discusión de resultados.....	40
7.2 Variables del entorno laboral.	40
7.3 Entorno físico laboral	42
7.4 Materiales adecuados para el trabajo	44
7.5 Salario o recompensa.	47
7.6 Forma de contratación.	48
7.7 Relaciones de compañerismo.	49
7.8 Relaciones con el jefe.....	50
7.9 Expectativas de colaboradores o docentes.	51
7.10 Desarrollo Humano y profesional.	53
7.11 Formación.....	54
8 conclusiones.	56
9 recomendaciones.	60
10 referencias.	61

Siglas, acrónimos y abreviaturas

CDI Centro de desarrollo infantil.

ICBF. Instituto colombiano de bienestar familiar.

Resumen.

El gobierno de Colombia creó la política pública “De Cero a Siempre” para garantizar a los niños de poblaciones vulnerables el derecho al cuidado, atención y educación. La entidad que representa a los niños y la familia es el Instituto Colombiano de Bienestar familiar (ICBF), encargado de contratar a docentes de primera infancia, para que laboren en espacios llamados Centros De Desarrollo Infantil (CDI). Esto lo hace por medio de un proceso de tercerización con operadores. Por eso este ejercicio académico tiene como fin conocer las percepciones que tiene un grupo de docentes de primera infancia, sobre satisfacción laboral y los beneficios que les da el tipo de contratación que les ofrecen en los (CDI) donde laboran. La metodología de la investigación utilizada es cualitativa y la técnica es la entrevista a profundidad, para analizar a la luz de varios autores los elementos que determinan la satisfacción laboral.

En la información analizada se pudo establecer que los operadores que atienden a la primera infancia no garantizan áreas de gestión humana organizadas y eficientes, por eso no garantiza el bienestar y la satisfacción de las docentes de primera infancia, por otro lado, se pudo entender que una de las mayores inquietudes de las docentes que hicieron parte del estudio se enfoca en la falta de estabilidad laboral y las condiciones de su contrato, afirmando que son personas que disfrutan y quieren lo que hacen en favor de la primera infancia, pero que no están conformes con las condiciones de contratación.

Palabras clave: Docentes, primera infancia, satisfacción, contrato.

Abstract

The Colombian government created the public policy "De Cero a Siempre" to guarantee children from vulnerable populations the right to care, attention and education. The entity that represents children and the family is the Colombian Institute of Family Welfare (ICBF), responsible for hiring early childhood teachers to work in spaces called Child Development Centers (CDI). This is done through an outsourcing process with operators. That is why this academic exercise aims to know the perceptions that a group of early childhood teachers have, about job satisfaction and the benefits that the type of hiring they offer them in the (CDI) where they work gives them. The methodology of the research used is qualitative and the technique is the in-depth interview, to analyze in the light of several authors the elements that determine job satisfaction.

In the information analyzed, it was established that the operators who attend early childhood do not guarantee organized and efficient human management areas, so it does not guarantee the well-being and satisfaction of early childhood teachers, on the other hand, it was understood that one of the greatest concerns of the teachers who were part of the study focuses on the lack of job stability and the conditions of their contract, Affirming that they are people who enjoy and want what they do in favor of early childhood, but who are not satisfied with the conditions of contract.

Keywords: Teachers, early childhood, satisfaction, contract.

1 Planteamiento del problema.

La educación, cuidado y atención de los niños menores de cinco años es un hecho de gran importancia en la sociedad actual, específicamente en Colombia, porque los niños no solo requieren de los cuidados básicos para su pleno desarrollo como seres humanos, sino que también se reconoce la importancia de la educación en los primeros años, como acto decisivo para el resto de la vida, así lo comprende también la Universidad Pedagógica Experimental (2006) citado por *La Comisión de las Comunidades Europeas (1995)*.

Por eso el gobierno nacional colombiano creó la política pública nacional de primera infancia, “De Cero A Siempre” ley 1804 del 2016, con el fin de atender a los niños de entornos vulnerables, proporcionándoles los elementos necesarios para el desarrollo integral y la educación inicial; es así como para el cumplimiento de las pretensiones de dicha política, fue necesario la creación de los Centros de Desarrollo Infantil [CDI], los cuales son regulados por el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar [ICBF], siendo esta reconocida como la principal entidad que vela por la protección y la garantía de los derechos de los niños en todo el territorio colombiano.

En los CDI se contrata todo un equipo de personas que se encargan de cumplir funciones, desde seis componentes nombrados así: “salud y nutrición, entornos educativos y protectores, familia comunidad y redes, componente administrativo y de gestión, talento humano y proyecto pedagógico”. A si lo determina el lineamiento técnico para la atención a la primera infancia (2020).

Todos los componentes anteriores apuntan a cumplir con la atención adecuada para los niños, según los lineamientos de los distintos manuales o guías dadas por el ICBF, en estos se aclaran los perfiles de las personas que deben ser contratadas, entre los cuales están los docentes que se encargan de la educación o el “proyecto pedagógico”. Pero antes de centrar la atención en este componente, el cual describe el perfil, las competencias y las actividades que deben asumir los docentes que se contratan en los CDI, es oportuno hablar del componente administrativo, que depende de los colaboradores que apoyan al ICBF a nivel nacional para que se pueda cumplir con la política pública, estos son los operadores que se contratan como terceros en las distintas regiones o territorios del país, para que sean las “Entidades Administradoras de los recursos” EAS destinados a la atención de los niños, ellas son las encargadas de contratar a las docentes y el resto

del personal, por lo tanto también son las encargadas de las condiciones laborales y del componente de gestión del talento humano, según lo describe el manual operativo (2020).

Aunque son varios los cargos que se ocupan dentro de los equipos que se conforman para la atención de los niños de primera infancia, todos pasan a la denominación de agentes educativos, con la cual se explica que todos son responsables del cuidado y protección de los niños, pero aunque todos tienen suficiente trabajo para la jornada diaria, es de resaltar el trabajo de las y los docentes dentro de estos equipos, porque son los que están en contacto directo y permanente con los niños durante ocho horas diarias, proporcionando no solo las actividades educativas o pedagógicas, también apoyando en el cuidado, la alimentación y la higiene. Además, son los docentes los que deben dar cuenta de varias obligaciones contractuales para las cuales se realizan diversos informes y se cumplen varios proyectos, que ellos crean y desarrollan. Con esto se aclara que, aunque el interés para la presente investigación está en todo el equipo contratado en los CDI, se resalta el grupo de docentes, porque al ser comparados con los que laboran en otras instituciones que son regidas por Ministerio de Educación Nacional (MEN-2018) en las cuales se establece que los docentes laboran seis horas diarias, se marca una gran diferencia, desde distintos puntos de vista.

Hasta esta parte quedan claras dos cosas, primero que las personas contratadas en los CDI no están vinculadas al ICBF, y segundo, que el cumplimiento de obligaciones desde los ya mencionados componentes supone una carga laboral ardua, en la que sobresalen los muchos formatos y documentos que se deben diligenciar para que todo lo realizado quede documentado conforme solicitan los estándares de ley.

En medio del análisis que se va haciendo sobre la forma en que se desarrollan los programas de primera infancia de la modalidad institucional, surge un interés por conocer sobre las condiciones laborales de las personas que trabajan para las ya mencionadas EAS, como también por la satisfacción laboral de las docentes que trabajan en los CDI, al develar a la luz de las teorías, un análisis que permita esbozar una propuesta de mejora, en un grupo de docentes pertenecientes a un CDI.

Para dicho propósito, es necesario en primer lugar, realizar un rastreo de los trabajos de investigación o los autores que abordan los temas de condiciones laborales y de satisfacción laboral de las profesoras de primera infancia del sector oficial. Encontrando varios documentos en los que se puede apreciar un interés en el hacer de los docentes de primera infancia.

Desde los antecedentes revisados, Palacio, L y Sánchez J (2016) enfatizan en los factores motivacionales, con el fin de buscar un mejor rendimiento del hacer de las personas que conforman el equipo de trabajo de un CDI de la ciudad de Manizales, dicho trabajo menciona que su búsqueda o interés está en “fortalecer la motivación de los colaboradores para mejorar el clima laboral”. para lo anterior proponen un plan de mejoramiento que tenga en cuenta los resultados arrojados por una prueba aplicada a los colaboradores de dicha institución, el cual se describe así:

El plan de mejoramiento estará enfocado en orientar a la dirección a realizar actividades que mejoren el clima organizacional, por medio de talleres que permitan interactuar, fortaleciendo las relaciones afectivas dentro del grupo de trabajo, generando diálogos que conduzcan a un acercamiento que genere confianza y exista una retroalimentación constante de los procesos. (Aranzazu, 2016, p. 27)

Por su parte Uribe, y Velasco (2019) dieron un abordaje amplio con relación a las condiciones laborales de los docentes de primera infancia, que, aunque ponen un énfasis profundo en estas, también le dan lugar a la construcción de sentido, motivación y satisfacción, nombrándolo así en la justificación:

El proceso de identificación, análisis e interpretación sobre la relación existente entre las dimensiones de estudio, presentes en las diferentes percepciones que las participantes plantean sobre la satisfacción laboral, constituye un marco de referencia para describir y dar cuenta del nivel de motivación, satisfacción, y bienestar laboral en el ejercicio de la labor de las agentes educativas. (Uribe, E & Velasco, 2019, p. 3)

En cuanto a las conclusiones de esta investigación se determinó que las expectativas de las agentes educativas están en la política pública “De cero a Siempre” que da lugar a los programas de primera infancia, porque esta contempla no solo la importancia de la labor de la mujer en estos contextos, sino que además está enmarcada en la educación, la cual posibilita el desarrollo personal y ocupacional, por lo cual ambos factores se constituyen en elementos de motivación.

Por otra parte, Chunga et al (2022) realizaron un estudio buscando determinar si la inteligencia emocional y la motivación intrínseca inciden positivamente en la satisfacción laboral de los docentes. El estudio realizado fue estadístico y luego analizado para comprobar las relaciones existentes en las variables, concluyendo que la variable motivación y la variable inteligencia emocional si tienen influencia en la satisfacción laboral de manera positiva y a partir de todas las conclusiones hicieron una propuesta de intervención que permitiera mejorar los niveles de satisfacción intrínsecas de un grupo de docentes.

Con la revisión alcanzada se puede decir que dichos antecedentes tienen algo en común con el interés investigativo que contiene este escrito, porque es precisamente en la satisfacción laboral de los docentes de primera infancia en el que se quiere ahondar, con el fin de analizar a la luz de las teorías, que caracteriza su hacer o en que está fundamentada la satisfacción de las docentes de los CDI. En tal caso es importante plantear la pregunta ¿Cómo se percibe la satisfacción laboral de un grupo de docentes de primera infancia de acuerdo con las condiciones laborales que les ofrece los CDI?

2. Objetivos.

2.1 Objetivo general.

Identificar las percepciones sobre satisfacción laboral que tienen un grupo de docentes de primera infancia de acuerdo con las condiciones laborales que les ofrece los CDI.

2.2 Objetivos específicos.

Analizar las percepciones de satisfacción laboral que emergen en el hacer de las docentes de primera infancia que laboran en un CDI.

Reconocer las condiciones laborales que podrían incidir en la satisfacción laboral de las docentes de primera infancia que laboran en los CDI.

3. Marco teórico.

3.1 Satisfacción laboral.

La satisfacción laboral se define desde distintos autores y distintos aspectos, por ejemplo, Para (Cortéz et al, 2021) definen que existe un aspecto emocional y otro cognitivo, dentro de una perspectiva emocional, el concepto se encuentra relacionado con diferentes actitudes que se asumen en el área de trabajo, las emociones, y las sensaciones tanto negativas como positivas que el cargo pueda desencadenar, y desde un punto de vista cognitivo, se encuentran implícitos los conocimientos y las opiniones que el lugar y cargo genera en el empleado.

Por otro lado, puede compararse la satisfacción laboral con el grado de gozo que genera en el sujeto la labor realizada de manera eficiente y eficaz. De lo anterior puede decirse entonces que un empleado que se siente a gusto en su ambiente de trabajo es una persona propositiva que genera estrategias de mejora para lograr los objetivos trazados dentro del equipo de trabajo. (Casas, 2021)

Es necesario tener en cuenta que el sentirse a gusto en el lugar de trabajo comprende diferentes aspectos, uno de estos aspectos es la labor desempeñada. Orobio (2020) al respecto establece que, las personas que se sienten felices en su área de trabajo profesan agradecimiento, mientras que quienes no lo están suelen sentir que su labor es una obligación.

Teniendo en cuenta lo anterior se puede decir que existen diferentes condiciones que influyen de manera significativa en el hecho de que una persona se sienta satisfecha a nivel laboral, dentro de estas se encuentra las aptitudes, la identificación con las actividades que debe realizar y la posibilidad de ser autónomo. Así mismo es posible afirmar que la satisfacción laboral engloba un conjunto de emociones que desencadenan diferentes formas de actuar, bien sea desde lo positivo o lo negativo.

En este punto se puede empezar a identificar diferentes variables que determinan el nivel de satisfacción en los entornos laborales, entre los que se encuentra la retribución económica y la estabilidad que estas representan en el diario vivir del sujeto.

los estudios sobre satisfacción laboral generalmente reflejan diferencias considerables en torno al bienestar físico, social y espiritual de los trabajadores. Dichas diferencias se asocian principalmente a la manera en que cada uno interactúa con los elementos del entorno, y a las formas en que desarrollan un conjunto de valores y creencias que se vinculan al contexto cultural y social de la empresa. (Orobio 2020 citando a García et al. 2001, pp. 45- 46)

Para este ejercicio investigativo se tendrá en cuenta la definición de satisfacción dada por Chiavenato, en la que se comprende que el concepto está relacionado con el bienestar que pueden experimentar los colaboradores dentro de la organización, en palabras del autor: se refiere a cómo se siente la persona dentro de la organización.

El grado de satisfacción en el trabajo ayuda a atraer talentos y a retenerlos, a mantener un clima organizacional saludable, a motivar a las personas y a conquistar su compromiso. Por supuesto, la satisfacción en el trabajo no constituye un comportamiento en sí, sino que se trata de la actitud de las personas frente a su función en la organización. (Chiavenato, 2009, p. 33)

Chiavenato (2009) además expone que las personas en general buscan tener un empleo que les permita estabilidad, la realización de las tareas en un buen ambiente de relaciones entre compañeros, un salario justo y prestaciones sociales. Los colaboradores también esperan recibir de las organizaciones capacitación y aprendizaje, seguridad en el empleo, oportunidad de crecimiento y participación en las decisiones. Pero no solo se trata de lo que reciben, por otro lado, está lo que ofrecen a la organización, lo cual involucra cumplir con unas funciones en las que se entrega esfuerzo, dedicación para cumplir con una meta y unos objetivos, que implican entregar el conocimiento y la disposición del colaborador, dándose así lo que el autor define como proceso de reciprocidad y posibilidad de satisfacción laboral.

3.2 Satisfacción laboral y necesidades.

Desde las diferentes teorías que abordan el tema de la satisfacción laboral se puede incluir lo dicho por Maslow, (2004) en cuanto a las necesidades, sus aportes contribuyen a entender la relación que existe entre la satisfacción y el entorno laboral.

Desde Maslow se explica que existe un conjunto de necesidades, una de ellas son las biológicas que requieren ser satisfechas para garantizar la supervivencia de las personas. Otra es la necesidad de seguridad que indica la importancia de estar protegido de amenazas externas, luego están las necesidades de relación o interacción con el otro en las que se incluye las de estima, esta última hace alusión a la percepción que cada persona tiene de sí mismo y el cómo se evalúa con relación a confianza en sí mismo y autoestima. (Giraldo, et al. 2021)

En cuanto a las necesidades de autorrealización se reconoce que se cumplen cuando se da la posibilidad de desarrollar las aptitudes y capacidades. En conclusión, las necesidades se definen en dos grupos, las primeras que cumplen con lo fisiológico y la seguridad, perteneciendo al orden de lo externo y las cuales se resuelven por medio de la remuneración, la permanencia en el empleo y las condiciones en el entorno laboral. (Giraldo, et al. 2021)

Las segundas se dan más desde el interior de las personas, incluyendo el amor propio, la autorrealización, la necesidad de afecto y las relaciones sociales. Maslow, afirma que en la medida que el hombre aprende a satisfacer sus necesidades fisiológicas le surgen las de segundo orden, pero mientras exista una necesidad de primer orden que no esté satisfecha se verá comprometido o dominado el comportamiento, y la energía estará enfocada a lograr la satisfacción de dicha necesidad.

Por su parte Alderfer, en su teoría ERC les otorga el nombre a las necesidades como de existencia, de relación y crecimiento. A las de relación le agrega que los sujetos tienen necesidad de pertenencia a un grupo, para las de autoestima afirma que en esta hay necesidades de estatus y reconocimiento, y en cuanto a las de crecimiento identifica las de desarrollo y éxito personal. Araya y pedreros (2013) se puede concluir entonces que Maslow presenta las necesidades en una jerarquía, pero la teoría ERC afirma que estas se pueden presentar de manera simultánea y que a mayor frustración para alcanzar las de orden más alto, mayor empeño por satisfacer las de orden más bajo.

Así mismo Herzberg (1959) citado por Chiavenato (2009) en su teoría establece que existen factores higiénicos refiriéndose a las condiciones laborales que determinan el ambiente cercano de las personas, el salario, las prestaciones sociales las condiciones físicas, las políticas de la

organización, el estilo de liderazgo, el clima laboral, las relaciones entre la dirección y los empleados, los reglamentos internos, las oportunidades de crecimiento, la relación con los colegas. El nombre de higiénicos o de ambiente está relacionado con el hecho de que provienen de lo externo. (Factor, 2018)

Pero Herzberg (1959) citado por Chiavenato (2009) no solo explica el contexto de los factores higiénicos, también puntualiza en los factores propios de la satisfacción, que son el uso pleno de las habilidades personales, la Libertad para decidir cómo ejecutar el trabajo, la responsabilidad total por el trabajo, la definición de metas y objetivos relacionados con el trabajo y la autoevaluación del desempeño.

llegó a la conclusión de que los factores responsables de la satisfacción profesional son distintos de los que causan la insatisfacción y están totalmente desligados de ellos. En su opinión, lo opuesto de la satisfacción no es la insatisfacción, sino la ausencia de satisfacción. (Chiavenato, 2009, p. 266)

Por otro lado, Adams basa sus aportes en torno a la motivación, relacionando y comparando la reciprocidad que hay entre el trabajo y las recompensas por los esfuerzos realizados, dicha comparación se hace entre los diferentes actores que componen una organización. Es entonces como se puede decir que al relacionar el trabajo realizado con las remuneraciones que se obtienen por la labor realizada de forma eficiente, y dicha remuneración es justa se puede hablar de equidad.

En este punto se puede hablar de justicia distributiva, es decir, la percepción sobre la forma en la que las organizaciones conforman su sistema de recompensas, puesto que de lo anterior se deriva el nivel de satisfacción de los colaboradores dentro de su lugar de trabajo, lo que más adelante se ve reflejado en los resultados que cada uno de ellos obtenga. Es importante resaltar que la mirada que los empleados tengan sobre justicia se verá reflejada en el clima laboral, lo que implica mayor productividad y cooperación entre compañeros de trabajo a la hora de realizar las diferentes actividades. (Tamayo y Rojas, 2007).

Se puede afirmar entonces que lo que define la satisfacción desde lo laboral incluye diferentes aspectos, que varían tanto en lo organizacional como en las relaciones interpersonales. Es decir que se derivan distintos patrones, que direccionan su atención en torno al sujeto, en las

circunstancias y en la conexión que existen entre ambas. (Arbey, Carter y Buerkley, 1991). En conclusión, se puede decir que la satisfacción dentro del centro laboral constituye diferentes variables que están determinadas por un orden jerárquico de importancia. (Sanches, et al, 2014).

Como elemento de vital importancia dentro de las variables que determinan la satisfacción a nivel laboral se encuentra la retribución salarial, otro es los elementos del entorno laboral, que también incluyen el gusto por la labor realizada y la estabilidad que la organización le brinda al colaborador. Uniendo y midiendo las variables anteriores puede darse un acercamiento a la medición del nivel de compromiso que la persona tenga con su puesto de trabajo.

En conclusión, se puede decir que existen diferentes conjeturas que determinan la relación entre salario vs tiempo laborado, también es oportuno decir que influye la percepción que cada sujeto tiene de lo que considera el empleo ideal, lo anterior engloba una lista de características subjetivas que cada persona tiene sobre lo que debería ser un buen puesto de trabajo. (Gamero, 2007, 2010) citado por (Sanches, et al, 2014)

En este punto es necesario resaltar la importancia del área de gestión humana dentro de las organizaciones, puesto que esta al enfocarse en los individuos que conforman una organización, sino también en los resultados obtenidos, dado que estos últimos dependen del nivel de satisfacción de cada uno de los actores que conforman el equipo de trabajo de una empresa. Es así como se comprende que la productividad de una empresa también está determinada por el grado de satisfacción de los empleados, la motivación de estos y el clima laboral.

Para (Smith, 1979) citado por (Sanches, et al, 2014). la satisfacción laboral está directamente relacionada con lo emocional, que parte de la evaluación que cada sujeto le hace a su entorno laboral, de los anterior se establece que lo afectivo, lo cognitivo y lo comportamental se encuentran relacionados. En conclusión, la satisfacción laboral es una proporción que se da entre diferentes variables, que incluyen, el medio y los trabajadores, más concretamente, son las expectativas que cada persona tiene sobre su trabajo y lo que espera de la labor realizada. (Chunga et al, 2022)

También se puede decir que la satisfacción laboral es una extensión de las diferentes formas en que los empleados perciben su entorno laboral, y esta depende de que su percepción sea positiva,

es decir, la valoración que el sujeto le da a su lugar de trabajo, (Robbins y Judge, 2009) citado por (Chunga et al, 2022). Lo definen como el conjunto de sentimientos positivos que se generan en el área de trabajo.

3.3 Condiciones laborales y de contratación.

(Colombia el código sustantivo del trabajo 2011) define la contratación laboral así:

un contrato de trabajo es aquel por el cual una persona natural se obliga a prestar un servicio personal a otra persona, natural o jurídica, bajo la continuada dependencia o subordinación de la segunda y mediante remuneración, quien presta el servicio se denomina trabajador, quien lo recibe y remunera, empleador, y la remuneración, cualquiera que sea su forma, salario (p. 2)

Por otro lado, la constitución política de Colombia, en el artículo 25 define el trabajo como un derecho, pero al mismo tiempo un deber, y el estado está en la obligación de proteger los intereses y bienestar de los trabajadores, es entonces como se puede decir que el trabajo es el medio que permite a las personas tener una vida digna, en conclusión, el trabajo es toda actividad que genera una retribución, bien sea económica, y su fin es satisfacer las necesidades de uno o varios sujetos. (Valencilla, 2018)

En esta parte de este ejercicio investigativo es necesario hablar de condiciones laborales, entendiéndose estas como las circunstancias en las cuales se desarrollan las distintas actividades y que son afectadas debido a diferentes situaciones tanto internas como externas. Estas condiciones se encuentran especificadas dentro de un documento denominado contrato laboral, en el que se aclara que cada empresa establece en el momento de contratar a una persona lo que requiere de ella en el espacio de trabajo, este también insta los derechos, deberes de los trabajadores y perfiles profesionales. (Romo y Bárcenas 2016)

Para hablar de condiciones laborales es importante de igual manera hablar de las diferentes circunstancias tanto internas como externas del empleado desde lo individual, puesto que estas afectan de manera positiva o negativa la productividad del mismo; ahora bien, dentro de este ejercicio investigativo se tomará en cuenta los horarios de trabajo, el salario y las funciones que

se establecen dentro del contrato laboral, puesto que estas están sujetas a las normas, valores y políticas de cada empresa, en este caso los CDI.

3.4 Primera infancia y Programas de atención a la primera infancia en CDI.

En el Anexo servicio preescolar integral (2016) se describe que la primera infancia es reconocida como el periodo que comprende los primeros seis años de vida de toda persona, lo cual incluye también el periodo de gestación, es una parte del desarrollo del ser humano al que se le concede gran importancia dentro de la propuesta de la política pública nacional para la atención a los niños y niñas, que están en el rango de edad mencionada y que requieren de muchos procesos llevados a cabo por el estado, para que sean atendidos y educados, dentro del planteamiento de desarrollo integral, este es un proceso que mediante distintos actores, encargados de garantizar los derechos de los niños menores de seis años, ponen su esfuerzo en lograr la materialización de las acciones descritas en la política pública y la ley de infancia y adolescencia.

Así mismo el “instituto Colombiano de Bienestar Familiar” ICBF, la cual es una entidad del gobierno Nacional, que se responsabiliza del cumplimiento y la garantía de los derechos de los niños, por medio de diferentes programas que orientan también las dificultades que viven las familias colombianas, reglamenta, verifica y hace seguimiento a las distintas instituciones de cuidado. Definidas en las modalidades de atención establecidas por la misma entidad, para que se cumpla el propósito de educar a la primera infancia, todo esto con el apoyo también de entidades regionales y locales.

Entre las modalidades de atención para niños menores de seis años, ofrecidas por el ICBF, están los Centro de desarrollo infantil, CDI: “Son espacios amplios, construidos o adecuados para atender por diferentes aulas o niveles a las niñas y los niños según sus edades. Están diseñados para atender aproximadamente desde 100 hasta 600 usuarios. Es un servicio donde los padres de familia y cuidadores pueden llevar a niños durante 220 días al año, de lunes a viernes con un horario de 8 horas. La atención se presta de manera gratuita y se brinda refrigerio en la mañana, almuerzo y refrigerio en la tarde para cumplir con el 70 % de los requerimientos nutricionales, es decir, reciben los alimentos necesarios en la proporción ideal para su adecuado desempeño.” Modalidad Institucional | Portal ICBF - Instituto Colombiano de Bienestar Familiar ICBF.

4. Metodología.

Para el ejercicio investigativo se tiene en cuenta el enfoque cualitativo, entendiéndose este como un proceso que está encaminado a “describir, comprender e interpretar los fenómenos, a través de las percepciones y significados producidos por las experiencias de los participantes” (Hernandez Sampieri, 2014, p. 9). Se pretende explorar la satisfacción de las docentes de primera infancia en su hacer y las condiciones laborales dentro de los CDI. Los alcances de este estudio serán de tipo descriptivo y fenomenológico, porque se pretende tomar en cuenta las perspectivas de las docentes entrevistadas de cómo las condiciones laborales desempeñan un papel importante en la satisfacción dentro del entorno laboral. La idea en específico es poder describir el sentir de las experiencias vividas en los datos recolectados.

De esta manera se define el diseño de la investigación como no experimental de corte transversal, se seleccionará una muestra no probabilística utilizando la técnica experiencia de vida, se utilizará el método de entrevistas a profundidad a 3 docentes de primera infancia que laboran en CDI. El análisis de la información se realizará mediante una matriz realizada en Excel, las preguntas se dividirán en categorías que emergen de los objetivos.

Desde un punto de vista ético y de acuerdo con los principios establecidos en la resolución 008430 de octubre 4 de 1993 del Ministerio de Salud, y la ley 1090 del 2006 por la cual se reglamenta el ejercicio de la psicología en Colombia donde se establecen las normas científicas, técnicas y administrativas para la investigación en salud, los artículos 5 y 8. Establecen que el principal objetivo es cuidar la integridad física y mental, en la que prima el respeto a la dignidad y protección a los derechos de los entrevistados, así como la total confidencialidad de datos e información obtenida por medio de la entrevista.

El artículo 11 de la resolución 008430 de octubre 4 de 1993 (Colombia. Ministerio de Salud y Protección Social, 2012) en donde se da la clasificación de los tipos de riesgos de las investigaciones, determina la presente investigación como una sin riesgo, puesto que: “no se realiza ninguna intervención o modificación intencionada de las variables biológicas, fisiológicas, psicológicas, o sociales de los individuos que participan en el estudio, entre los que se encuentran

revisión de historias clínicas, entrevistas, cuestionarios y otros en los que no se le identifique ni se traten aspectos sensitivos de su conducta”

5. Análisis y discusión de resultados.

Para el análisis de las percepciones que tienen las docentes se tomó en cuenta el objetivo principal y los específicos de este ejercicio investigativo. Después de realizar las tres entrevistas a las docentes de primera infancia, se reconoce en ellas un sentimiento profundo por lo que hacen, evidenciando así que en la mayor parte de sus relatos anteponen las necesidades o los temas de los niños y lo que pueda mejorarse para ellos. Por esa razón en este análisis ellas serán nombradas con valores o características que dan cuenta de su sentir y de su rol como maestras de primera infancia, pero principalmente permitirán proteger sus identidades. También se tendrá en cuenta diferenciar algunos factores de condiciones laborales y de condiciones sociales para facilitar la discusión y comprensión teórica.

5.1 Variables del entorno laboral.

Las variables del entorno laboral se reconocen también como factores de insatisfacción, con los cuales se da inicio a este apartado en el que las opiniones que tienen las docentes entrevistadas en relación con la jornada laboral son variadas, porque por una parte comparan su jornada con la de otros espacios laborales, para lo cual consideran que es bueno que no tengan que madrugar en exceso, también hacen referencia a que su labor les da un horario fijo y que no requieren variar tiempos que incluyan sus fines de semana u horarios nocturnos, asunto con el cual se siente muy satisfecha la docente a quien llamaremos “Entrega”.

Por otro lado, está la opinión de la docente “Dedicación” que es enfática en señalar las implicaciones negativas de la larga jornada laboral en la que menciona además todas las actividades que realiza después de la atención de los niños, lo cual hace que el horario laboral se extienda, aunque no esté dentro del CDI y por tal razón no haya satisfacción con la jornada que vive como docente de primera infancia. En palabras de ella:

“Porque es que el horario no solo termina a las cuatro y media, no, porque es que a mi después de esa hora empiezan los papás a decirme, ¿profe que fue lo que pasó?, ¿con quién fue que peleó? Llego a mi casa y ya son las cinco o seis de la tarde y todavía tengo familias que tienen

inquietudes. Es todo un montón de cosas que uno termina haciendo en un horario que no es el laboral y que va más allá de los formatos que uno tiene que entregar, aunque estos formatos también le quitan a uno mucho tiempo”

Así mismo está la opinión de la profesora “Alegría”. Ella considera que el no tener un horario rotativo le da una posibilidad de formación importante y así lo manifiesta cuando dice:

“La jornada laboral está bien, porque de hecho me permite por ejemplo estudiar, porque por ejemplo te decía ahora yo termino mi jornada laboral a las 4:30 y me quedo por tardar a las 4:45 y salgo y llego a la universidad a estudiar.”

Sin que haya duda, el lugar de trabajo es el espacio en el que la mayoría de las personas pasan más tiempo, lo cual abre la discusión en relación con lo satisfechos que puedan o no estar los empleados en una organización con su jornada, por eso es un espacio regulado por la ley, en el que están fijadas el número de horas para laborar semanalmente, estableciendo que son 48. (Código Sustantivo del Trabajo, artículo 161 de 1990)

En el caso de las docentes de primera infancia, no están regidas por el número de horas establecidas para laborar de los educadores de básica primaria o básica secundaria, más bien ellas dependen de los horarios establecidos por los manuales de atención a la primera infancia, en los que se fija un horario de cuidado para los niños de ocho horas diarias, de mañana a tarde, teniendo concordancia por lo establecido por el código del trabajo. (1990) “El esquema de funcionamiento de los servicios de la Modalidad Institucional considera la realización de acciones para prestar el servicio de educación inicial en el marco de una atención integral, durante 5 días hábiles de la semana en jornadas de 8 horas a lo largo del año de atención”. (p 40)

Lo que no es nombrado por ninguna entidad, ni por ningún manual, ni siquiera por los operadores o entidades administradoras de servicios, es el tiempo que se debe dedicar a todas las tareas que hay en el antes y el después de la atención a los niños, lo cual implica contar con más horas de las establecidas, tal como lo confirman las palabras de la profesora “Dedicación”:

Porque finalmente cuando se acaba la jornada laboral, pues uno sabe que no ha acabado, porque tiene que seguir respondiendo a solicitudes y porque tiene que organizar pues como un montón de cosas que están demás, pues entonces uno termina trabajando más y ya cuando llega a su casa pues también tiene todo lo que tiene que ver con su vida personal y entonces es como que el tiempo no alcanzara y es como que se extendiera más. y todo lo que es antes de uno entrar a trabajar también, porque antes de trabajar empiezan a escribir las familias, profe hoy hay clase, hoy hay que llevar tal cosa, profe el niño amaneció enfermo, profe es que el niño vomito, ¿lo puedo llevar así? Entonces uno inicia antes y termina después, entonces se vuelve una cosa muy larga que, si de pronto estuviese estructurado de otra manera, en que los niños están, pero se van a las dos con el algo para la casa y de dos a cuatro y media entonces yo me puedo ocupar de las familias, de resolver problemas y de llenar papeles, pues no se sentiría como tanto esa jornada (Dedicación, comunicación personal, 2022)

.

Así puede establecerse que las percepciones de las docentes mencionadas, con relación a la jornada laboral se unifican al coincidir que tienen muchas responsabilidades o tareas para cumplir dentro de ella, lo cual lleva a que algunas de ellas tengan que continuar laborando después del horario de atención a los niños.

5.2 Entorno físico laboral.

Con relación a los espacios físicos en los que laboran dichas docentes no se haya que tengan satisfacción, debido a que el lugar no está en armonía con los requerimientos dados por el mismo ICBF en el manual operativo en los que se especifica que dicha entidad como principal veedor de la calidad en los espacios donde se atienden los niños y las niñas, debe realizar el esperado seguimiento cuando se trata de espacios alquilados y verificar que se cumpla las condiciones de calidad establecidas para la infraestructura de los CDI. (Pag 36)

“En caso de requerirse, ubicar y adecuar el espacio en el que funcionará la UDS, (unidades de servicios) se deberán tener en cuenta los requerimientos de las condiciones de calidad para la prestación del servicio, para ello pueden gestionar apoyo de las alcaldías locales y otras entidades

tanto públicas como privadas, los Centros Zonales, Direcciones Regionales y la participación de la comunidad”. (Manual operativo, p 36)

Es por lo anterior que se hace necesario poner también la mirada en los espacios que habitan las docentes en mención para desarrollar su profesión, por eso se identifica en las entrevistadas un sentimiento de insatisfacción, al no ser su lugar de trabajo una estructura física que alcance los niveles deseados o propuestos por la política pública o los manuales operativos que describen las condiciones o especificaciones que deben tenerse para la modalidad de atención a los niños y niñas de primera infancia institucionalizada, por el contrario, los relatos dan cuenta de una casa con espacios cerrados, poca ventilación, unidades de baños no adecuados, sin comedor para las docentes y sin ningún lugar que garantice el bienestar de ellas.

La profesora “Dedicación” argumenta: “pues, el salón donde yo trabajo es pequeño, porque es una casa, no es un centro que se haya creado para los niños. lo que es en el primer piso hay muy poca luz, es muy frío y no se alcanza a ver o a sentir si está haciendo sol o está lloviendo ni nada, porque es oscuro y frío y hay muy mala señal.” Las docentes están muy de acuerdo en que los espacios físicos amplios son determinantes para los niños, por eso ella continúa diciendo:

“El espacio es muy recogidito y yo siento que los niños están como muy juntos y muy sobre mí y que no tienen espacio para estar ellos en sí mismos.... pues como en ciertas ocasiones y actividades en las que uno requiere pues más espacio, cuando se va a pintar, cuando se van a hacer trazos, que como son niños pequeños trazan grande, entonces uno dice, no aquí me falta un poquito más de salón”.

“Entrega” también afirma:

“Falta más estructura para los niños, para el espacio de los niños, porque realmente estamos trabajando en una casa de familia...faltan más espacios porque por ejemplo he conocido otros CDI que tienen por ejemplo parquecito, canchas, más espacios al aire libre, espacios para el sembrado. Yo en ese espacio me siento como ahogada, porque cuando me llegan por ejemplo 18 niños yo digo Dios, que calor y de hecho no siempre contamos con

ventilador en todos los salones, entonces uno dice que calor”. (Entrega, comunicación personal, 2022)

Con todo lo expuesto por las entrevistadas, se puede hacer una relación con lo que Maslow (1993) citado por Chiavenato (2009) identificó como necesidades del ser humano y con las que realizó una clasificación, estableciendo que hay unas necesidades relacionadas con la seguridad, es decir la tranquilidad y ausencia de peligro que puedan sentir las personas en su entorno laboral en el caso de las docentes se evidencia esa falta de seguridad porque narran que en la casa donde funciona el CDI hay unas escalas que no tienen protección y por esa razón ellas viven con temor de que los niños se puedan accidentar, por lo tanto no se sienten tranquilas en el espacio en el que laboran y la necesidad de seguridad no está satisfecha.

5.3 Materiales adecuados para el trabajo.

De acuerdo con lo analizado hasta el momento, las docentes no solo carecen de espacios favorables para la realización del trabajo, también son escasos los materiales que requieren para enseñar a los niños y ejecutar debidamente las planeaciones pedagógicas que escriben o preparan para ellos. Las profesoras cuentan que:

Hace falta muchas cosas...digamos por ejemplo hoy llega el material y en una o dos semanas ya no hay material, ¿entonces que se trabaja el resto del mes?, ¿los restos de meses que faltan para que digamos llegue otra vez material nuevo y lo demás?, entonces aparte de que uno tiene que reemplazar para ampliar las planeaciones o las actividades que se puedan hacer, pues a mí la verdad no me gusta el conformismo entonces digamos que si a mí me toca sacar de mi Plata y comprarle a los niños como para trabajar mejor yo lo hago.(Alegría, comunicación personal,2022)

Además de la anterior opinión de “Alegría”, “Dedicación” considera que en los CDI hace falta mayor inversión para que el trabajo se realice con calidad y satisfacción, afirma:

“Yo creo que en el asunto de los recursos al CDI le falta mucho, mucha inversión en juguetería, material didáctico, he, lo que tiene que ver con, pues, como cosas pensadas para los niños y para desarrollar sus actividades.” De la educadora a quien llamamos “Entrega” se puede decir que por su parte a consumido y se ha apropiado de todo lo que su entorno laboral le ha brindado, y es así como llega a interiorizar la interpretación que los operadores o directivos del programa de primera infancia al que pertenece le han dado, cumpliendo con lo que se requiere de ella en su rol de docente de primera infancia, en sus propias palabras lo explica:

la modalidad pues de los CDI es que utilizamos la pedagogía Regio Emilia, en la que se dice que se debe trabajar sobre materiales reciclables... yo veo que el proceso que estoy llevando con los niños está bien y eso me hace sentir muy orgullosa, me siento agotada digámoslo así pero realmente si, como se dice son gajes del oficio, pero si me he sentido muy contenta es por eso, porque llevo como un lineamiento. Yo soy muy ceñida a las normas y a las directrices, entonces me gusta que estemos siguiendo como esos lineamientos.(Entrega, comunicación personal,2022)

Pero lo expuesto en las líneas anteriores no da cuenta de lo que hay en la guía operativa, Manual operativo de ICBF (2020) en la que se aclara sobre los materiales de trabajo con los niños lo siguiente:

Se debe definir y garantizar la dotación requerida para la prestación del servicio de acuerdo con la Guía Orientadora para la Compra de la Dotación para las Modalidades de Educación Inicial en el Marco de una Atención Integral, en su versión más reciente, las características socioculturales de población atendida, la producción local del material educativo y de apoyo requerido, el espacio para el almacenamiento y administración del material y la calidad y cantidad de material de acuerdo con la proporción de niñas y niños. (P,36)

Así se puede aclarar que, desde la teoría de Herzberg (1959) citado por Chiavenato (2009) sobre los factores higiénicos, que también hacen referencia a las condiciones físicas de trabajo que rodean a las personas. Existe una condición de insatisfacción porque no es posible realizar de manera adecuada el trabajo educativo con los niños sino se cumple con la entrega oportuna y

correcta de materiales didácticos, suficientes y pertinentes, más bien se afecta considerablemente uno de los factores de satisfacción que es el uso pleno de las habilidades de las docentes, además del factor de la libertad para decidir cómo realizar el trabajo.

Entre las cosas que ellas mismas explican se encuentra la falta de tiempo y espacio para alimentarse debidamente, porque la sede o casa en la que trabajan no hay un comedor en el que puedan sentarse a consumir los alimentos y deben comer paradas mientras continúan cuidando los niños. Alegría lo manifiesta en las siguientes palabras: “que haya digamos un espacio por ejemplo donde nosotras podamos almorzar, ‘porque imagínese que nosotras no almorzamos, somos ahí encima de los niños tráguese eso en 10- 15 minutos máximo y digamos que si usted puede tener una auxiliar son 10-15 minutos en que puede bajar a alguna zona a almorzar, un balcón una huerta, donde se quiera hacer, pero no se puede demorar más de 10 minutos, un espacio donde digamos de esparcimiento o de descanso o algo así como para las docentes, que también piensen en nosotras”.

Aunque lo anterior es un asunto delicado en relación a las condiciones en que laboran estas docentes de primera infancia, no es lo único a tener en cuenta, porque a falta de materiales para realizar su trabajo y el inmobiliario para sentarse a escribir, además les quedan mal con otras obligaciones contractuales, conclusión a la que se puede llegar con la siguiente afirmación: “También en las dotaciones del uniforme, a nosotros nos dejan como 4 o 5 meses por decir uno ingresó y el uniforme se lo entregan a los meses, cuando uno debería iniciar con el uniforme” (Alegría).

Con dichas manifestaciones se requiere continuar la discusión desde las especificaciones dadas por Alderfer (1972) En la teoría ERC, (Existencia, relación y crecimiento) están esas necesidades de existencia, las de un espacio digno para trabajar o la dotación como elemento al que se tiene derecho legal, o los materiales necesarios y por tanto sin que se pueda percibir en ellas la satisfacción con su entorno laboral, así lo expone Alderfer (1972) cuando aclara que varias necesidades se pueden presentar al mismo tiempo, como ocurre, para el caso, con las profesoras de primera infancia.

5.4 Salario o recompensa.

Por ahora es fundamental al hablar desde condiciones laborales, del tema de los salarios o retribución económica de las docentes de primera infancia, del que emerge en los relatos de las tres entrevistadas un mismo sentir y una clara insatisfacción con lo que devengan. La docente Entrega dice:

Económicamente no me da, no me sostengo, porque el sueldo es un millón doscientos mensuales, pero ellos no tienen una fecha específica de pagos, si no que ellos son como digámoslo así, sin Dios y sin ley...ellos no trabajan ni sábado ni domingo y no dejan programados el pago para esa fecha si no que pagan el 5 el 6 el 4 eso es dependiendo, entonces es eso para nosotros no es garantía porque uno espera que se le retribuya su pago mensual en las fechas establecidas y ellos no cumplen con eso (Entrega comunicación personal 2022)

Con esto se puede concluir que las docentes deben cumplir con un perfil profesional para ser contratadas, pero el pago no es acorde a las exigencias que les hacen como lo expresa la profesora Dedicación. “La retribución que nosotras tenemos económicamente no es buena, o sea, somos licenciadas y el sueldo de nosotras es un millón doscientos dieciséis mil pesos mensuales, que no es lo que se gana una persona que tenga una profesión y que haya hecho una carrera”. También alegría responde: “pagan muy poco para todas las tareas que nos ponen y responsabilidades que tenemos”

La retribución económica es una de las principales razones por las que una persona realiza una labor o se adhiere a una organización, en tal caso se puede decir que si no hay salario no hay posibilidades de que sean satisfechas muchas de las necesidades de las personas que laboran en una organización, pero en el caso de las profesoras de esta investigación se presenta que son mal retribuidas o que no se les recompensa según su perfil y además no se les da el pago en el tiempo que lo esperan o según el acuerdo de contrato laboral. Desde la teoría de Herzberg (1959) citado por Chiavenato (2009) el salario hace parte de los factores higiénicos o factores externos, pero, según el autor cuando el factor salario es precario, se produce la insatisfacción en el colaborador, al igual que las condiciones físicas o de comodidad (comportamiento organizacional). Así se puede

establecer que el salario no es la causa por la que las docentes que laboran en los CDI permanecen en sus trabajos, porque a pesar de no ser salarios justos ellas continúan atendiendo los niños.

En esta discusión también es necesario resaltar que las docentes no tienen una idea clara entre lo que son beneficios laborales ofrecidos por la empresa y lo que son derechos contractuales obligatorios, eso es observable en algunas respuestas en las que ellas mencionan al respecto: “Pues los beneficios son estar afiliados a la caja de compensación, estar afiliado a las prestaciones sociales, a la EPS, ARL, con lo que la verdad estoy conforme”. (Alegría)

Desde otro punto de vista otra de ellas considera que un beneficio laboral es poder contar con el acompañamiento de un jefe que oriente el que hacer de manera permanente y así lo explica: “Otro beneficio es la permanencia, que a pesar de que los contratos son de dos meses o tres, pues gracias a Dios se me ha permitido estar ahí, tener experiencia y tener un jefe directo casi todo el tiempo” en esa misma explicación ella da cuenta de lo difícil que puede ser en el contexto de su territorio tener experiencia laboral, uno de los principales requisitos al momento de solicitar empleo.

5.5 Forma de contratación.

También se menciona el tipo de contrato al que pueden acceder las docentes de primera infancia en los CDI, del tema las otras dos profesoras mencionan: “Para quedar trabajando con el contrato de este año, todas esas diligencias de apertura de un contrato del 2022 que empezó a regir a partir del 13 de julio de este año entonces siempre fueron unos días que estuvimos prácticamente desempleadas y con un bache económico”. Las docentes perciben tranquilidad o más bien satisfacción, al saber que su contrato laboral, aunque es corto les permite contar con las prestaciones sociales a las que tienen derecho, pero en algún caso se percibe que la docente las ve como si fueran beneficios ofrecidos por la EAS y no como algo que hace parte de su contrato laboral.

Por otro lado, está el tipo de contrato que no les permite estabilidad, ni laboral, ni económica, quedando comprobado así que, desde los distintos factores higiénicos, hasta ahora

mencionados, las docentes están insatisfechas al tratarse de factores que no se dan desde el interior de cada una de ellas sino desde lo que el operador o entidad administradora del CDI les brinda en su labor. Pero falta discutir sobre otros factores del mismo orden para determinar la percepción de las docentes, por eso también se les preguntó por el tipo de relaciones que tienen con sus pares y demás personal del CDI.

5.6 Relaciones de compañerismo.

Al respecto las tres manifestaron que cuentan con apoyo de parte de sus compañeras, además que son cordiales las relaciones pero que no logran afianzarse lo suficiente por la rotación que se da del personal en el CDI, por otro lado, se encuentran algunas situaciones tensas porque no hay suficientes auxiliares para apoyar el trabajo de las docentes, en palabras de la profesora Dedicación:

“Las relaciones con los compañeros han tenido varias tensiones, tensiones en relación del manejo con las auxiliares, porque no siempre la jefe inmediata está en los CDI porque ella es coordinadora de dos sedes, entonces cuando ella no está se presentan pues cosas que a ella se le escapan, pero que, pues le queda muy difícil también como enterarse, tener la objetividad de las cosas,”

En la anterior respuesta se evidencia la dificultad que viven las docentes de los CDI al tenerse que enfrentar a la atención de niños menores de cinco años y en grupos de aproximadamente 20 integrantes, sin contar con una auxiliar pedagógica permanente. Porque la propuesta que se da desde las guías o manuales del ICBF se aclara que una auxiliar pedagógica se contrata por cada cincuenta niños atendidos, es decir que entre dos profesoras que atienden a dos grupos se rotan el apoyo que pueda brindarles la auxiliar, teniendo en cuenta que por las edades ellos requieren de cambio de ropa, pañales y asistencia para la alimentación, además de adecuación de espacios y organización de materiales para las actividades. (Manual operativo ICBF, 2020, P. 42).

También de la misma forma se explica en el manual que la coordinadora de sede debe estar al frente de un equipo de trabajo que atienda mínimo doscientos niños y niñas, pero en el caso de

esta investigación el CDI no reúne esa cantidad de niños por asunto de espacio físico, entonces la coordinadora debe repartirse entre dos sedes que al fin de cuentas termina siendo mayor cantidad de tareas para ella cumplir, caso que también le ocurre a las auxiliares y a las Docentes, porque todas reciben múltiples obligaciones para cumplir.

5.7 Relaciones con el jefe.

Al indagar por el tipo de relación que tienen las docentes con la coordinadora se encuentra que las tres están satisfechas con la forma de relacionamiento que tienen con ella, manifiestan que se siente escuchadas cuando le sugieren algo, de la misma forma sienten que ella es flexible desde las posibilidades que tenga para dar algún permiso.

Pues la verdad siempre ha sido muy buena, antes de que, por ejemplo, imponer una sanción porque ya me ha pasado y nos ha pasado, por hacer mal una documentación o algo, ella primero nos dice cómo venga, mira, estás fallando en esto o sea haces la retroalimentación debida, pero ya si por ejemplo uno reincide, en ese aspecto o algo, bueno si, tenga su llamado de atención pero realmente es una persona con la que uno puede conversar, o puede manifestarle como sus puntos de vista y es exigente obviamente (Entrega, comunicación personal,2022)

“Yo considero que tenemos una buena relación, creo que es una persona atenta para escuchar que trata de resolver equitativamente los problemas que se presentan en la sede, que se puede contar con ella y que reconoce lo que uno hace desde el que hacer pedagógico” (Dedicación)

Pero no solo consideran que la relación con su jefe es buena, las docentes se sienten satisfechas al percibir que se les toma en cuenta para definir los proyectos que se realizarán y como lo harán. Alegría dice: “Por ejemplo cuando se puede hacer un cambio de planeación, cuando hay alguna jornada extra de que nosotros podamos proponer otro día u otra hora, cuando tenemos un inconformismo o queja de las familias ella nos orienta como tratarlo”.

Aunque las docentes han manifestado que tienen muchas funciones para cumplir, se sienten dispuestas para hacerlo porque tienen un vínculo bueno con su líder, tal como lo explica Robert House, (1971) citado por Chiavenato (2009) “Los seguidores de los líderes carismáticos se identifican con éstos y con su misión, muestran extrema lealtad y confianza hacia él, emulan sus valores y comportamientos y su autoestima se deriva de su relación con el líder”. (P. 362).

Cabe aclarar que, en este caso, al hablar de líder no se está haciendo mención del gerente o representante del operador, sino de una persona profesional contratada por la entidad para ser la coordinadora dentro del CDI y es quien orienta el hacer de todo el equipo o grupo de colaboradores.

5.8 Expectativas de colaboradores o docentes.

Para continuar el análisis y discusión desde lo intrínseco, es decir, desde la actitud y sentir de cada docente frente a su trabajo, es oportuno conocer lo que desean o las expectativas que tienen las docentes para que su empleo sea ideal, al respecto Dedicación explica:

Que hayan zonas verdes, porque yo pienso que uno enseñar el cuidado, y el tacto en los niños, pues es muy importante que ellos vean esos procesos naturales, de las plantas, de los animales, que aprendan a ser como perceptivos de su ambiente y creo que ese es el espacio ideal para que se desarrolle la primera infancia, un espacio que este rodeado de vida, porque los niños son muy vitales, entonces en ellos está la vida pura y encontrarse pues como solamente paredes y cemento y baldosas, que básicamente es lo mismo que en su casa. (Dedicación, comunicación personal, 2022)

Las docentes en general concluyen en que los espacios que habitan para su labor no coinciden con sus expectativas o ideales ni para ellas ni para los niños, pero también incluyen otros factores, en la voz de Alegría:

Pagan muy poco para todas las tareas que nos ponen y responsabilidades que tenemos, pero en lo demás si pero en la paga económica no, y ya en lo emocional y social es una satisfacción poder ayudar a otros y poder cosechar algo bonito en los niños, pero hay

familias muy malagradecidas que no ven la tarea que realizamos y el esfuerzo que hacemos y el amor que le entregamos a los niños. (Alegría, comunicación personal, 2022)

En los relatos se percibe la ambivalencia que viven las docentes al sentir que es muy significativo lo que hacen en favor de los niños y las familias, pero que no es tan grato, sentir que no son valoradas por estas mismas. En cuanto al tema Dedicación expresa:

Sería ideal que el maestro tuviera un lugar importante dentro de todas las dinámicas que pasan en un centro de desarrollo infantil, porque cuando hay un problema con alguna de las familias o algo, yo siento que muchas veces la voz del maestro no es tomada en cuenta, es lo que diga la familia y ya, o se le da prioridad a eso, entonces son muchos más severos en los castigos para uno como profe que está ahí dándola toda y todo el tiempo, que para la familia, cuando a veces la familia es grosera, es déspota, pues no es participe en realidad de un proceso que uno está tratando en la medida de lo posible de hacerlo junto al hogar a la familia. (Dedicación, comunicación personal, 2022)

En cada respuesta se hace evidente que las docentes no perciben el reconocimiento social deseado por su labor porque Dedicación continúa diciendo:

Yo considero que ese trabajo que uno hace y que lo hace con tanto amor, con tanta pasión y dedicación, pues si no es bien remunerado, pues por lo menos debería tener un reconocimiento social, en el que a uno le pudieran pues como reconocer que uno está dando mucho y tener un lugar digamos fuerte ante esas cosas que se pueden generar con las familias, que normalmente no están satisfechas con el servicio que uno presta, así uno esté tratando de dar lo mejor de sí. (Dedicación, comunicación personal 2022)

Desde lo expuesto se puede traer a mención el tema de la cultura organizacional, en la que se identifica lo importante que es para las EAS la satisfacción de las familias que se benefician de los servicios ofrecidos de atención y protección a sus hijos, por tal razón las docentes sienten que son relegadas sus opiniones o sentires para dar lugar a las de los padres o adultos cuidadores. Al ser un servicio que pone en evidencia la gestión de otras entidades de tipo público, político y social,

de las cuales se derivan los ingresos para la ejecución del contrato dado a las EAS, tiene gran peso la percepción de los directamente beneficiarios. Lo anterior se comprueba al indagar en las entidades vinculadas a los programas de primera infancia, como ICBF, alcaldías locales y entidades nacionales que requieren cumplir con políticas públicas de atención, educación y protección a los niños menores de seis años.

5.9 Desarrollo Humano y profesional.

Por otra parte, las docentes sienten que lo que hacen en los CDI es un trabajo que no les da oportunidad de desarrollo en sus vidas y en sus carreras y así lo explica Alegría:

“Pues el único desarrollo de carrera que he visto es el que te acabe de mencionar que es el convenio del ICTES para las trabajadoras del ICBF, para aplicar a maestrías que gracias a Dios pasé y la estoy realizando, pero en cuanto a lo económico o salarial pues no es mucho lo que sube cada año tampoco como que termine mi maestría y me van a dar acenso, tampoco de tener otro cargo o cosas así, la verdad yo no veo formas de ascender en ese trabajo.”

Las entidades empleadoras, tanto de producción como de servicios, son organizaciones que viven procesos de desarrollo, los cuales se logran gracias al conocimiento que posee su grupo de trabajo, por eso es importante que se permita el aprendizaje y se genere la oportunidad de conocimiento, que cada miembro en la medida que mejora sus aptitudes pueda trascender y así permitir el mejoramiento de los procesos. Pero en el caso de los CDI, o más bien las EAS se identifica que al no poder brindar un contrato a término indefinido y garantizar la estabilidad de las personas que llegan al grupo de trabajo, se ven interrumpidos los procesos de afiliación, de pertenencia o de vínculo que den lugar no solo al desarrollo de una carrera dentro de la organización, sino que además afecta otros aspectos directamente relacionados con la satisfacción laboral.

La posibilidad de desarrollar una carrera estimula a las personas a aprovechar oportunidades y desafíos. Cuando un ejecutivo asume un nuevo puesto en la organización, pasa por una especie de prueba para saber hasta dónde podrá sacar provecho de las oportunidades y

vencer los desafíos. El potencial humano y la inversión en talento determinarán hasta dónde llegará ese avance. Este tipo de desarrollo no puede compararse ni conseguirse mediante un programa específico (Chiavenato 2009 p.62)

Cuando se realiza el acercamiento para conocer el trabajo que realizan las docentes de primera infancia o más bien las formas de contratación que tienen en los CDI se encuentra un énfasis marcado en el hecho de que son EAS para programas de primera infancia, lo cual da la claridad para comprender, según la cita anterior, porque no pueden aspirar, como docentes de primera infancia de este entorno laboral a la posibilidad de desarrollo y en tal caso lo que alcanzan es un empleo con características de empleo temporal.

5.10 Formación.

Como ya se mencionó en líneas anteriores, la formación o posibilidades de aprendizaje para los colaboradores, en este caso las docentes, es un pilar fundamental para lograr el cumplimiento de objetivos organizacionales, es por eso por lo que en el manual operativo (2020) en él se nombran reiterativamente como procesos de cualificación al talento humano.

Pero dichos procesos no apuntan al logro de la satisfacción laboral de las docentes porque en la mayoría de los casos, el propósito de las cortas capacitaciones que reciben están enfocadas a demostrar el cumplimiento de ítems contractuales, según lo explican las mismas docentes, a la vez que explican su desacuerdo:

Creo que también sería bueno como que se resalten esas prácticas que realizan las profesoras y que se pudiera hablar de las experiencias a la luz de las teorías, que las cualificaciones realmente sean espacios formativos donde se pueda establecer diálogos que apunten a resolver problemas de la misma sede, no que se vuelvan la lista de chequeo donde solo se tiene que verificar lo que necesita ICBF cada mes en el informe. (Dedicación, comunicación personal, 2022)

Finalmente puede decirse que las docentes no perciben un interés genuino en quererlas formar para su desarrollo, más bien consideran que los momentos asignados como espacios de

calificación, suponen más cumplimientos para llevar en sus hombros y más agotamiento en su labor, lo cual no es razón para que en ellas no permanezca el deseo de una plena formación con la cual buscan mejorar su saber y su hacer, por eso las tres están estudiando, dos de ellas desde el aprovechamiento de la beca otorgada por el MEN y el ICBF para una maestría y la otra con su propia inversión en una institución de educación superior.

6 metodología.

Para el ejercicio investigativo se tiene en cuenta el enfoque cualitativo, entendiéndose este como un proceso que está encaminado a “describir, comprender e interpretar los fenómenos, a través de las percepciones y significados producidos por las experiencias de los participantes” (Hernandez Sampieri, 2014, p. 9). Se pretende explorar la satisfacción de las docentes de primera infancia en su hacer y las condiciones laborales dentro de los CDI. Los alcances de este estudio serán de tipo descriptivo y fenomenológico, porque se pretende tomar en cuenta las perspectivas de las docentes entrevistadas de cómo las condiciones laborales desempeñan un papel importante en la satisfacción dentro del entorno laboral. La idea en específico es poder describir el sentir de las experiencias vividas en los datos recolectados.

De esta manera se define el diseño de la investigación como no experimental de corte transversal, se seleccionará una muestra no probabilística utilizando la técnica experiencia de vida, se utilizará el método de entrevistas a profundidad a 3 docentes de primera infancia que laboran en CDI. El análisis de la información se realizará mediante una matriz realizada en Excel, las preguntas se dividirán en categorías que emergen de los objetivos.

Desde un punto de vista ético y de acuerdo con los principios establecidos en la resolución 008430 de octubre 4 de 1993 del Ministerio de Salud, y la ley 1090 del 2006 por la cual se reglamenta el ejercicio de la psicología en Colombia donde se establecen las normas científicas, técnicas y administrativas para la investigación en salud, los artículos 5 y 8. Establecen que el principal objetivo es cuidar la integridad física y mental, en la que prima el respeto a la dignidad y protección a los derechos de los entrevistados, así como la total confidencialidad de datos e información obtenida por medio de la entrevista.

El artículo 11 de la resolución 008430 de octubre 4 de 1993 del (Colombia. Ministerio de Salud y Protección Social, 2012), en donde se da la clasificación de los tipos de riesgos de las investigaciones, determina la presente investigación como una sin riesgo, puesto que: “no se realiza ninguna intervención o modificación intencionada de las variables biológicas, fisiológicas, psicológicas, o sociales de los individuos que participan en el estudio, entre los que se encuentran

revisión de historias clínicas, entrevistas, cuestionarios y otros en los que no se le identifique ni se traten aspectos sensitivos de su conducta”.

7 resultados.

7.1 Análisis y discusión de resultados.

Para el análisis de las percepciones que tienen las docentes se tomó en cuenta el objetivo principal y los específicos de este ejercicio investigativo. Después de realizar las tres entrevistas a las docentes de primera infancia, se reconoce en ellas un sentimiento profundo por lo que hacen, evidenciando así que en la mayor parte de sus relatos antepone las necesidades o los temas de los niños y lo que pueda mejorarse para ellos. Por esa razón en este análisis ellas serán nombradas con valores o características que dan cuenta de su sentir y de su rol como maestras de primera infancia, pero principalmente permitirán proteger sus identidades. También se tendrá en cuenta diferenciar algunos factores de condiciones laborales y de condiciones sociales para facilitar la discusión y comprensión teórica.

7.2 Variables del entorno laboral.

Las variables del entorno laboral se reconocen también como factores de insatisfacción, con los cuales se da inicio a este apartado en el que las opiniones que tienen las docentes entrevistadas en relación con la jornada laboral son variadas, porque por una parte comparan su jornada con la de otros espacios laborales, para lo cual consideran que es bueno que no tengan que madrugar en exceso, también hacen referencia a que su labor les da un horario fijo y que no requieren variar tiempos que incluyan sus fines de semana u horarios nocturnos, asunto con el cual se siente muy satisfecha la docente a quien llamaremos “Entrega”.

Por otro lado, está la opinión de la docente “Dedicación” que es enfática en señalar las implicaciones negativas de la larga jornada laboral en la que menciona además todas las actividades que realiza después de la atención de los niños, lo cual hace que el horario laboral se extienda, aunque no esté dentro del CDI y por tal razón no haya satisfacción con la jornada que vive como docente de primera infancia. En palabras de ella:

Porque es que el horario no solo termina a las cuatro y media, no, porque es que a mi después de esa hora empiezan los papás a decirme, ¿profe que fue lo que pasó?, ¿con quién fue que peleó? Llego a mi casa y ya son las cinco o seis de la tarde y todavía tengo familias que tienen inquietudes. Es todo un montón de cosas que uno termina haciendo en un horario que no es el laboral y que va más allá de los formatos que uno tiene que entregar, aunque estos formatos también le quitan a uno mucho tiempo (Dedicación, comunicación personal, 2022)

Así mismo está la opinión de la profesora “Alegría”. Ella considera que el no tener un horario rotativo le da una posibilidad de formación importante y así lo manifiesta cuando dice:

“La jornada laboral está bien, porque de hecho me permite por ejemplo estudiar, porque por ejemplo te decía ahora yo termino mi jornada laboral a las 4:30 y me quedo por tardar a las 4:45 y salgo y llego a la universidad a estudiar.”

Sin que haya duda, el lugar de trabajo es el espacio en el que la mayoría de las personas pasan más tiempo, lo cual abre la discusión en relación con lo satisfechos que puedan o no estar los empleados en una organización con su jornada, por eso es un espacio regulado por la ley, en el que están fijadas el número de horas para laborar semanalmente, estableciendo que son 48. (Código Sustantivo del Trabajo, artículo 161 de 1990).

En el caso de las docentes de primera infancia, no están regidas por el número de horas establecidas para laborar de los educadores de básica primaria o básica secundaria, más bien ellas dependen de los horarios establecidos por los manuales de atención a la primera infancia, en los que se fija un horario de cuidado para los niños de ocho horas diarias, de mañana a tarde, teniendo concordancia por lo establecido por el código del trabajo. (1990) “El esquema de funcionamiento de los servicios de la Modalidad Institucional considera la realización de acciones para prestar el servicio de educación inicial en el marco de una atención integral, durante 5 días hábiles de la semana en jornadas de 8 horas a lo largo del año de atención”. (p 40).

Lo que no es nombrado por ninguna entidad, ni por ningún manual, ni siquiera por los operadores o entidades administradoras de servicios, es el tiempo que se debe dedicar a todas las

tareas que hay en el antes y el después de la atención a los niños, lo cual implica contar con más horas de las establecidas, tal como lo confirman las palabras de la profesora “Dedicación”:

“Porque finalmente cuando se acaba la jornada laboral, pues uno sabe que no ha acabado, porque tiene que seguir respondiendo a solicitudes y porque tiene que organizar pues como un montón de cosas que están demás, pues entonces uno termina trabajando más y ya cuando llega a su casa pues también tiene todo lo que tiene que ver con su vida personal y entonces es como que el tiempo no alcanzara y es como que se extendiera más. y todo lo que es antes de uno entrar a trabajar también, porque antes de trabajar empiezan a escribir las familias, profe hoy hay clase, hoy hay que llevar tal cosa, profe el niño amaneció enfermo, profe es que el niño vomito, ¿lo puedo llevar así? Entonces uno inicia antes y termina después, entonces se vuelve una cosa muy larga que, si de pronto estuviese estructurado de otra manera, en que los niños están, pero se van a las dos con el algo para la casa y de dos a cuatro y media entonces yo me puedo ocupar de las familias, de resolver problemas y de llenar papeles, pues no se sentiría como tanto esa jornada”.(Dedicación, comunicación personal,2022)

Así puede establecerse que las percepciones de las docentes mencionadas, con relación a la jornada laboral se unifican al coincidir que tienen muchas responsabilidades o tareas para cumplir dentro de ella, lo cual lleva a que algunas de ellas tengan que continuar laborando después del horario de atención a los niños.

7.3 Entorno físico laboral

Con relación a los espacios físicos en los que laboran dichas docentes no se haya que tengan satisfacción, debido a que el lugar no está en armonía con los requerimientos dados por el mismo ICBF en el manual operativo en los que se especifica que dicha entidad como principal veedor de la calidad en los espacios donde se atienden los niños y las niñas, debe realizar el esperado seguimiento cuando se trata de espacios alquilados y verificar que se cumpla las condiciones de calidad establecidas para la infraestructura de los CDI. (Pag 36).

“En caso de requerirse, ubicar y adecuar el espacio en el que funcionará la UDS, (unidades de servicios) se deberán tener en cuenta los requerimientos de las condiciones de calidad para la prestación del servicio, para ello pueden gestionar apoyo de las alcaldías locales y otras entidades tanto públicas como privadas, los Centros Zonales, Direcciones Regionales y la participación de la comunidad”. (Manual operativo, p 36).

Es por lo anterior que se hace necesario poner también la mirada en los espacios que habitan las docentes en mención para desarrollar su profesión, por eso se identifica en las entrevistadas un sentimiento de insatisfacción, al no ser su lugar de trabajo una estructura física que alcance los niveles deseados o propuestos por la política pública o los manuales operativos que describen las condiciones o especificaciones que deben tenerse para la modalidad de atención a los niños y niñas de primera infancia institucionalizada, por el contrario, los relatos dan cuenta de una casa con espacios cerrados, poca ventilación, unidades de baños no adecuados, sin comedor para las docentes y sin ningún lugar que garantice el bienestar de ellas.

La profesora “Dedicación” argumenta: “pues, el salón donde yo trabajo es pequeño, porque es una casa, no es un centro que se haya creado para los niños. lo que es en el primer piso hay muy poca luz, es muy frío y no se alcanza a ver o a sentir si está haciendo sol o está lloviendo ni nada, porque es oscuro y frío y hay muy mala señal.” Las docentes están muy de acuerdo en que los espacios físicos amplios son determinantes para los niños, por eso ella continúa diciendo. (Dedicación, comunicación personal, 2022)

Continúa diciendo

El espacio es muy recogidito y yo siento que los niños están como muy juntos y muy sobre mí y que no tienen espacio para estar ellos en sí mismos.... pues como en ciertas ocasiones y actividades en las que uno requiere pues más espacio, cuando se va a pintar, cuando se van hacer trazos, que como son niños pequeños trazan grande, entonces uno dice, no aquí me falta un poquito más de salón. (Dedicación, comunicación personal, 2022)

“Entrega” también afirma:

Falta más estructura para los niños, para el espacio de los niños, porque realmente estamos trabajando en una casa de familia...faltan más espacios porque por ejemplo he conocido otros CDI que tienen por ejemplo parquecito, canchas, más espacios al aire libre, espacios para el sembrado. Yo en ese espacio me siento como ahogada, porque cuando me llegan por ejemplo 18 niños yo digo Dios, que calor y de hecho no siempre contamos con ventilador en todos los salones, entonces uno dice que calor".(Entrega, comunicación personal, 2022)

Con todo lo expuesto por las entrevistadas, se puede hacer una relación con lo que Abraham Maslow (1993) citado por Chiavenato (2009) identificó como necesidades del ser humano y con las que realizó una clasificación, estableciendo que hay unas necesidades relacionadas con la seguridad, es decir la tranquilidad y ausencia de peligro que puedan sentir las personas en su entorno laboral en el caso de las docentes se evidencia esa falta de seguridad porque narran que en la casa donde funciona el CDI hay unas escalas que no tienen protección y por esa razón ellas viven con temor de que los niños se puedan accidentar, por lo tanto no se sienten tranquilas en el espacio en el que laboran y la necesidad de seguridad no está satisfecha.

7.4 Materiales adecuados para el trabajo

De acuerdo con lo analizado hasta el momento, las docentes no solo carecen de espacios favorables para la realización del trabajo, también son escasos los materiales que requieren para enseñar a los niños y ejecutar debidamente las planeaciones pedagógicas que escriben o preparan para ellos. Las profesoras cuentan que:

Hace falta muchas cosas...digamos por ejemplo hoy llega el material y en una o dos semanas ya no hay material, ¿entonces que se trabaja el resto del mes?, ¿los restos de meses que faltan para que digamos llegue otra vez material nuevo y lo demás?, entonces aparte de que uno tiene que reemplazar para ampliar las planeaciones o las actividades que se puedan hacer, pues a mí la verdad no me gusta el conformismo entonces digamos que si a mí me toca sacar de mi Plata y comprarle a los niños como para trabajar mejor yo lo hago. (Alegría, comunicación personal, 2022)

“Dedicación” considera que en los CDI hace falta mayor inversión para que el trabajo se realice con calidad y satisfacción, afirma:

“Yo creo que en el asunto de los recursos al CDI le falta mucho, mucha inversión en juguetería, material didáctico, he, lo que tiene que ver con, pues, como cosas pensadas para los niños y para desarrollar sus actividades.” De la educadora a quien llamamos “Entrega” se puede decir que por su parte a consumido y se ha apropiado de todo lo que su entorno laboral le ha brindado, y es así como llega a interiorizar la interpretación que los operadores o directivos del programa de primera infancia al que pertenece le han dado, cumpliendo con lo que se requiere de ella en su rol de docente de primera infancia, en sus propias palabras lo explica:

la modalidad pues de los CDI es que utilizamos la pedagogía Regio Emilia, en la que se dice que se debe trabajar sobre materiales reciclables... yo veo que el proceso que estoy llevando con los niños está bien y eso me hace sentir muy orgullosa, me siento agotada digámoslo así pero realmente si, como se dice son gajes del oficio, pero si me he sentido muy contenta es por eso, porque llevo como un lineamiento. Yo soy muy ceñida a las normas y a las directrices, entonces me gusta que estemos siguiendo como esos lineamientos. (Entrega, comunicación personal,2022)

Pero lo expuesto en las líneas anteriores no da cuenta de lo que hay en la guía operativa, Manual operativo de ICBF (2020) en la que se aclara sobre los materiales de trabajo con los niños lo siguiente:

Se debe definir y garantizar la dotación requerida para la prestación del servicio de acuerdo con la Guía Orientadora para la Compra de la Dotación para las Modalidades de Educación Inicial en el Marco de una Atención Integral, en su versión más reciente, las características socioculturales de población atendida, la producción local del material educativo y de apoyo requerido, el espacio para el almacenamiento y administración del material y la calidad y cantidad de material de acuerdo con la proporción de niñas y niños. (ICBF, 2020, p,36)

Así se puede aclarar que, desde la teoría de Herzberg (1959) citado por Chiavenato (2009)

sobre los factores higiénicos, que también hacen referencia a las condiciones físicas de trabajo que rodean a las personas. Existe una condición de insatisfacción porque no es posible realizar de manera adecuada el trabajo educativo con los niños sino se cumple con la entrega oportuna y correcta de materiales didácticos, suficientes y pertinentes, más bien se afecta considerablemente uno de los factores de satisfacción que es el uso pleno de las habilidades de las docentes, además del factor de la libertad para decidir cómo realizar el trabajo.

Entre las cosas que ellas mismas explican se encuentra la falta de tiempo y espacio para alimentarse debidamente, porque la sede o casa en la que trabajan no hay un comedor en el que puedan sentarse a consumir los alimentos y deben comer paradas mientras continúan cuidando los niños. Alegría lo manifiesta en las siguientes palabras:

que haya digamos un espacio por ejemplo donde nosotras podamos almorzar, ‘porque imagínese que nosotras no almorzamos, somos ahí encima de los niños tráguese eso en 10-15 minutos máximo y digamos que si usted puede tener una auxiliar son 10-15 minutos en que puede bajar a alguna zona a almorzar, un balcón una huerta, donde se quiera hacer, pero no se puede demorar más de 10 minutos, un espacio donde digamos de esparcimiento o de descanso o algo así como para las docentes, que también piensen en nosotras. (Alegría, comunicación personal, 2022)

Aunque lo anterior es un asunto delicado en relación a las condiciones en que laboran estas docentes de primera infancia, no es lo único a tener en cuenta, porque a falta de materiales para realizar su trabajo y el inmobiliario para sentarse a escribir, además les quedan mal con otras obligaciones contractuales, conclusión a la que se puede llegar con la siguiente afirmación: “También en las dotaciones del uniforme, a nosotros nos dejan como 4 o 5 meses por decir uno ingresó y el uniforme se lo entregan a los meses, cuando uno debería iniciar con el uniforme” (Alegría).

Con dichas manifestaciones se requiere continuar la discusión desde las especificaciones dadas por Alderfer (1972) En la teoría ERC, (Existencia, relación y crecimiento) están esas necesidades de existencia, las de un espacio digno para trabajar o la dotación como elemento al

que se tiene derecho legal, o los materiales necesarios y por tanto sin que se pueda percibir en ellas la satisfacción con su entorno laboral, así lo expone Alderfer (1972) cuando aclara que varias necesidades se pueden presentar al mismo tiempo, como ocurre, para el caso, con las profesoras de primera infancia.

7.5 Salario o recompensa.

Por ahora es fundamental al hablar desde condiciones laborales, del tema de los salarios o retribución económica de las docentes de primera infancia, del que emerge en los relatos de las tres entrevistadas un mismo sentir y una clara insatisfacción con lo que devengan. La docente Entrega dice:

Económicamente no me da, no me sostengo, porque el sueldo es un millón doscientos mensuales, pero ellos no tienen una fecha específica de pagos, si no que ellos son como digámoslo así, sin Dios y sin ley...ellos no trabajan ni sábado ni domingo y no dejan programados el pago para esa fecha si no que pagan el 5 el 6 el 4 eso es dependiendo, entonces es eso para nosotros no es garantía porque uno espera que se le retribuya su pago mensual en las fechas establecidas y ellos no cumplen con eso. (Entrega, comunicación personal,2022)

Con esto se puede concluir que las docentes deben cumplir con un perfil profesional para ser contratadas, pero el pago no es acorde a las exigencias que les hacen como lo expresa la profesora Dedicación. “La retribución que nosotras tenemos económicamente no es buena, o sea, somos licenciadas y el sueldo de nosotras es un millón doscientos dieciséis mil pesos mensuales, que no es lo que se gana una persona que tenga una profesión y que haya hecho una carrera”. También alegría responde: “pagan muy poco para todas las tareas que nos ponen y responsabilidades que tenemos”.

La retribución económica es una de las principales razones por las que una persona realiza una labor o se adhiere a una organización, en tal caso se puede decir que si no hay salario no hay posibilidades de que sean satisfechas muchas de las necesidades de las personas que laboran en una organización, pero en el caso de las profesoras de esta investigación se presenta que son mal

retribuidas o que no se les recompensa según su perfil y además no se les da el pago en el tiempo que lo esperan o según el acuerdo de contrato laboral. Desde la teoría de Herzberg (1959) citado por Chiavenato (2009) el salario hace parte de los factores higiénicos o factores externos, pero, según el autor cuando el factor salario es precario, se produce la insatisfacción en el colaborador, al igual que las condiciones físicas o de comodidad (comportamiento organizacional). Así se puede establecer que el salario no es la causa por la que las docentes que laboran en los CDI permanecen en sus trabajos, porque a pesar de no ser salarios justos ellas continúan atendiendo los niños.

En esta discusión también es necesario resaltar que las docentes no tienen una idea clara entre lo que son beneficios laborales ofrecidos por la empresa y lo que son derechos contractuales obligatorios, eso es observable en algunas respuestas en las que ellas mencionan al respecto: “Pues los beneficios son estar afiliados a la caja de compensación, estar afiliado a las prestaciones sociales, a la EPS, ARL, con lo que la verdad estoy conforme”. (Alegría).

Desde otro punto de vista otra de ellas considera que un beneficio laboral es poder contar con el acompañamiento de un jefe que oriente el que hacer de manera permanente y así lo explica: “Otro beneficio es la permanencia, que a pesar de que los contratos son de dos meses o tres, pues gracias a Dios se me ha permitido estar ahí, tener experiencia y tener un jefe directo casi todo el tiempo” en esa misma explicación ella da cuenta de lo difícil que puede ser en el contexto de su territorio tener experiencia laboral, uno de los principales requisitos al momento de solicitar empleo.

7.6 Forma de contratación.

También se menciona el tipo de contrato al que pueden acceder las docentes de primera infancia en los CDI, del tema las otras dos profesoras mencionan: “Para quedar trabajando con el contrato de este año, todas esas diligencias de apertura de un contrato del 2022 que empezó a regir a partir del 13 de julio de este año entonces siempre fueron unos días que estuvimos prácticamente desempleadas y con un bache económico”. Las docentes perciben tranquilidad o más bien satisfacción, al saber que su contrato laboral, aunque es corto les permite contar con las prestaciones sociales a las que tienen derecho, pero en algún caso se percibe que la docente las ve

como si fueran beneficios ofrecidos por la EAS y no como algo que hace parte de su contrato laboral.

Por otro lado, está el tipo de contrato que no les permite estabilidad, ni laboral, ni económica, quedando comprobado así que, desde los distintos factores higiénicos, hasta ahora mencionados, las docentes están insatisfechas al tratarse de factores que no se dan desde el interior de cada una de ellas sino desde lo que el operador o entidad administradora del CDI les brinda en su labor. Pero falta discutir sobre otros factores del mismo orden para determinar la percepción de las docentes, por eso también se les preguntó por el tipo de relaciones que tienen con sus pares y demás personal del CDI.

7.7 Relaciones de compañerismo.

Al respecto las tres manifestaron que cuentan con apoyo de parte de sus compañeras, además que son cordiales las relaciones pero que no logran afianzarse lo suficiente por la rotación que se da del personal en el CDI, por otro lado, se encuentran algunas situaciones tensas porque no hay suficientes auxiliares para apoyar el trabajo de las docentes, en palabras de la profesora Dedicación:

Las relaciones con los compañeros han tenido varias tensiones, tensiones en relación del manejo con las auxiliares, porque no siempre la jefe inmediata está en los CDI porque ella es coordinadora de dos sedes, entonces cuando ella no está se presentan pues cosas que a ella se le escapan, pero que, pues le queda muy difícil también como enterarse, tener la objetividad de las cosas. (Dedicación, comunicación personal,2022)

En la anterior respuesta se evidencia la dificultad que viven las docentes de los CDI al tenerse que enfrentar a la atención de niños menores de cinco años y en grupos de aproximadamente 20 integrantes, sin contar con una auxiliar pedagógica permanente. Porque la propuesta que se da desde las guías o manuales del ICBF se aclara que una auxiliar pedagógica se contrata por cada cincuenta niños atendidos, es decir que entre dos profesoras que atienden a dos grupos se rotan el apoyo que pueda brindarles la auxiliar, teniendo en cuenta que por las edades ellos requieren de

cambio de ropa, pañales y asistencia para la alimentación, además de adecuación de espacios y organización de materiales para las actividades. (Manual operativo ICBF, 2020, P. 42).

También de la misma forma se explica en el manual que la coordinadora de sede debe estar al frente de un equipo de trabajo que atienda mínimo doscientos niños y niñas, pero en el caso de esta investigación el CDI no reúne esa cantidad de niños por asunto de espacio físico, entonces la coordinadora debe repartirse entre dos sedes que al fin de cuentas termina siendo mayor cantidad de tareas para ella cumplir, caso que también le ocurre a las auxiliares y a las Docentes, porque todas reciben múltiples obligaciones para cumplir.

7.8 Relaciones con el jefe.

Al indagar por el tipo de relación que tienen las docentes con la coordinadora se encuentra que las tres están satisfechas con la forma de relacionamiento que tienen con ella, manifiestan que se siente escuchadas cuando le sugieren algo, de la misma forma sienten que ella es flexible desde las posibilidades que tenga para dar algún permiso.

Pues la verdad siempre ha sido muy buena, antes de que, por ejemplo, imponer una sanción porque ya me ha pasado y nos ha pasado, por hacer mal una documentación o algo, ella primero nos dice cómo venga, mira, estás fallando en esto o sea haces la retroalimentación debida, pero ya si por ejemplo uno reincide, en ese aspecto o algo, bueno si, tenga su llamado de atención pero realmente es una persona con la que uno puede conversar, o puede manifestarle como sus puntos de vista y es exigente obviamente. (Entrega, comunicación personal, 2022)

“Yo considero que tenemos una buena relación, creo que es una persona atenta para escuchar que trata de resolver equitativamente los problemas que se presentan en la sede, que se puede contar con ella y que reconoce lo que uno hace desde el que hacer pedagógico” (Dedicación) Pero no solo consideran que la relación con su jefe es buena, las docentes se sienten satisfechas al percibir que se les toma en cuenta para definir los proyectos que se realizarán y como lo harán. Alegría dice:

“Por ejemplo cuando se puede hacer un cambio de planeación, cuando hay alguna jornada extra de que nosotros podamos proponer otro día u otra hora, cuando tenemos un inconformismo o queja de las familias ella nos orienta como tratarlo”.

Aunque las docentes han manifestado que tienen muchas funciones para cumplir, se sienten dispuestas para hacerlo porque tienen un vínculo bueno con su líder, tal como lo explica Robert House, (1971) citado por Chiavenato (2009) “Los seguidores de los líderes carismáticos se identifican con éstos y con su misión, muestran extrema lealtad y confianza hacia él, emulan sus valores y comportamientos y su autoestima se deriva de su relación con el líder”. (P,362).

Cabe aclarar que, en este caso, al hablar de líder no se está haciendo mención del gerente o representante del operador, sino de una persona profesional contratada por la entidad para ser la coordinadora dentro del CDI y es quien orienta el hacer de todo el equipo o grupo de colaboradores.

7.9 Expectativas de colaboradores o docentes.

Para continuar el análisis y discusión desde lo intrínseco, es decir, desde la actitud y sentir de cada docente frente a su trabajo, es oportuno conocer lo que desean o las expectativas que tienen las docentes para que su empleo sea ideal, al respecto Dedicación explica:

Que hayan zonas verdes, porque yo pienso que uno enseñar el cuidado, y el tacto en los niños, pues es muy importante que ellos vean esos procesos naturales, de las plantas, de los animales, que aprendan a ser como perceptivos de su ambiente y creo que ese es el espacio ideal para que se desarrolle la primera infancia, un espacio que este rodeado de vida, porque los niños son muy vitales, entonces en ellos está la vida pura y encontrarse pues como solamente paredes y cemento y baldosas, que básicamente es lo mismo que en su casa. (Dedicación, comunicación personal,2022)

Las docentes en general concluyen en que los espacios que habitan para su labor no coinciden con sus expectativas o ideales ni para ellas ni para los niños, pero también incluyen otros factores, en la voz de Alegría:

“Pagan muy poco para todas las tareas que nos ponen y responsabilidades que tenemos, pero en lo demás sí, pero en la paga económica no, y ya en lo emocional y social es una satisfacción poder ayudar a otros y poder cosechar algo bonito en los niños, pero hay familias muy malagradecidas que no ven la tarea que realizamos y el esfuerzo que hacemos y el amor que le entregamos a los niños.”

En los relatos se percibe la ambivalencia que viven las docentes al sentir que es muy significativo lo que hacen en favor de los niños y las familias, pero que no es tan grato, sentir que no son valoradas por estas mismas. En cuanto al tema Dedicación expresa:

“Sería ideal que el maestro tuviera un lugar importante dentro de todas las dinámicas que pasan en un centro de desarrollo infantil, porque cuando hay un problema con alguna de las familias o algo, yo siento que muchas veces la voz del maestro no es tomada en cuenta, es lo que diga la familia y ya, o se le da prioridad a eso, entonces son muchos más severos en los castigos para uno como profe que está ahí dándola toda y todo el tiempo, que para la familia, cuando a veces la familia es grosera, es déspota, pues no es participe en realidad de un proceso que uno está tratando en la medida de lo posible de hacerlo junto al hogar a la familia.”(Dedicación, comunicación personal, 2022)

En cada respuesta se hace evidente que las docentes no perciben el reconocimiento social deseado por su labor porque Dedicación continua diciendo:

Yo considero que ese trabajo que uno hace y que lo hace con tanto amor, con tanta pasión y dedicación, pues si bien no es bien remunerado, pues por lo menos debería tener un reconocimiento social, en el que a uno le pudieran pues como reconocer que uno está dando mucho y tener un lugar digamos fuerte ante esas cosas que se pueden generar con las

familias, que normalmente no están satisfechas con el servicio que uno presta, así uno esté tratando de dar lo mejor de sí. (Dedicación, comunicación personal, 2022).

Desde lo expuesto se puede traer a mención el tema de la cultura organizacional, en la que se identifica lo importante que es para las EAS la satisfacción de las familias que se benefician de los servicios ofrecidos de atención y protección a sus hijos, por tal razón las docentes sienten que son relegadas sus opiniones o sentires para dar lugar a las de los padres o adultos cuidadores. Al ser un servicio que pone en evidencia la gestión de otras entidades de tipo público, político y social, de las cuales se derivan los ingresos para la ejecución del contrato dado a las EAS, tiene gran peso la percepción de los directamente beneficiarios. Lo anterior se comprueba al indagar en las entidades vinculadas a los programas de primera infancia, como ICBF, alcaldías locales y entidades nacionales que requieren cumplir con políticas públicas de atención, educación y protección a los niños y niñas menores de seis años.

7.10 Desarrollo Humano y profesional.

Por otra parte, las docentes sienten que lo que hacen en los CDI es un trabajo que no les da oportunidad de desarrollo en sus vidas y en sus carreras y así lo explica Alegría:

Pues el único desarrollo de carrera que he visto es el que te acabe de mencionar que es el convenio del ICTES para las trabajadoras del ICBF, para aplicar a maestrías que gracias a Dios pasé y la estoy realizando, pero en cuanto a lo económico o salarial pues no es mucho lo que sube cada año tampoco como que termine mi maestría y me van a dar acenso, tampoco de tener otro cargo o cosas así, la verdad yo no veo formas de ascender en ese trabajo.(Alegría, comunicación personal,2022)

Las entidades empleadoras, tanto de producción como de servicios, son organizaciones que viven procesos de desarrollo, los cuales se logran gracias al conocimiento que posee su grupo de trabajo, por eso es importante que se permita el aprendizaje y se genere la oportunidad de conocimiento, que cada miembro en la medida que mejora sus aptitudes pueda trascender y así permitir el mejoramiento de los procesos. Pero en el caso de los CDI, o más bien las EAS se

identifica que al no poder brindar un contrato a término indefinido y garantizar la estabilidad de las personas que llegan al grupo de trabajo, se ven interrumpidos los procesos de afiliación, de pertenencia o de vínculo que den lugar no solo al desarrollo de una carrera dentro de la organización, sino que además afecta otros aspectos directamente relacionados con la satisfacción laboral.

La posibilidad de desarrollar una carrera estimula a las personas a aprovechar oportunidades y desafíos. Cuando un ejecutivo asume un nuevo puesto en la organización, pasa por una especie de prueba para saber hasta dónde podrá sacar provecho de las oportunidades y vencer los desafíos. El potencial humano y la inversión en talento determinarán hasta dónde llegará ese avance. Este tipo de desarrollo no puede compararse ni conseguirse mediante un programa específico. (Chiavenato 2009 p,62)

Cuando se realiza el acercamiento para conocer el trabajo que realizan las docentes de primera infancia o más bien las formas de contratación que tienen en los CDI se encuentra un énfasis marcado en el hecho de que son EAS para programas de primera infancia, lo cual da la claridad para comprender, según la cita anterior, porque no pueden aspirar, como docentes de primera infancia de este entorno laboral a la posibilidad de desarrollo y en tal caso lo que alcanzan es un empleo con características de empleo temporal.

7.11 Formación.

Como ya se mencionó en líneas anteriores, la formación o posibilidades de aprendizaje para los colaboradores, en este caso las docentes, es un pilar fundamental para lograr el cumplimiento de objetivos organizacionales, es por eso por lo que en el manual operativo (2020) en él se nombran reiterativamente como procesos de cualificación al talento humano.

Pero dichos procesos no apuntan al logro de la satisfacción laboral de las docentes porque en la mayoría de los casos, el propósito de las cortas capacitaciones que reciben están enfocadas a demostrar el cumplimiento de ítems contractuales, según lo explican las mismas docentes, a la vez que explican su desacuerdo: “Creo que también sería bueno como que se resalten esas prácticas

que realizan las profesoras y que se pudiera hablar de las experiencias a la luz de las teorías, que las cualificaciones realmente sean espacios formativos donde se pueda establecer diálogos que apunten a resolver problemas de la misma sede, no que se vuelvan la lista de chequeo donde solo se tiene que verificar lo que necesita ICBF cada mes en el informe.” Finalmente puede decirse que las docentes no perciben un interés genuino en quererlas formar para su desarrollo, más bien consideran que los momentos asignados como espacios de cualificación, suponen más cumplimientos para llevar en sus hombros y más agotamiento en su labor, lo cual no es razón para que en ellas no permanezca el deseo de una plena formación con la cual buscan mejorar su saber y su hacer, por eso las tres están estudiando, dos de ellas desde el aprovechamiento de la beca otorgada por el MEN y el ICBF para una maestría y la otra con su propia inversión en una institución de educación superior.

8 conclusiones.

Después de analizar y comprender las percepciones de las docentes de primera infancia entrevistadas, en las que se abordaron varios factores que inciden en la satisfacción y en la forma de contratación que tienen en el CDI para el que laboran, se logran algunas conclusiones en las que emergen no solo las causas que provocan insatisfacción en el hacer de las docentes de primera infancia de los CDI, también se evidencia las condiciones que viven diariamente y las expectativas que guardan en su ser cuando piensan en la realización de su trabajo en condiciones óptimas.

Así se puede concluir que las docentes sienten que bajo su responsabilidad tienen un conjunto grande de tareas para realizar diariamente en una jornada que requiere de todo el día y en algunos casos de tiempos extralaborales. De igual forma se desempeñan en pequeños espacios que impiden su comodidad y satisfacción para realizar un trabajo del cual puedan derivar placer y tranquilidad laboral.

Las docentes permitieron ver que el trabajo de atender y educar a los niños es algo que eligieron con total seguridad de que es lo que les gusta hacer, pero son las condiciones de contratación y las posibilidades de desarrollar su labor las que impiden que sus necesidades sean satisfechas y puedan gozar de un empleo que les de bienestar y estabilidad.

Por otra parte, el ejercicio investigativo permitió comprender a la luz de varios autores la importancia de buscar la satisfacción de los colaboradores, siendo este un propósito que va en doble direccionalidad, porque tanto el colaborador como el empleador logran beneficios.

Desde los planteamientos de la política pública nacional, “De Cero A Siempre” se comprendió el objetivo de la organización, (CDI) que es la atención, educación y cuidado de los niños menores de cinco años, de condiciones vulnerables, algo que está claro para todo el grupo de trabajo, por eso las docentes señalaron que algo que está bien es que el personal de apoyo en aseo, alimentación y auxiliares, estén prestos a colaborar con cualquier situación que se presente con los niños. Esto pone en evidencia que la estrategia diseñada en beneficio de los niños si se cumple, pero la dificultad surge es en el bienestar de las personas que trabajan para el cumplimiento de

dicha política. Así se dio paso a las consideraciones que analizan lo que está mal desde el punto de vista de las docentes entrevistadas.

Elas manifestaron de forma reiterada las condiciones de salario, de facilidades para realizar su labor, de ambiente, de reconocimiento, de posibilidades de ascenso, en las que fue claro la ausencia de un plan de bienestar laboral, en el que las profesoras mismas reclaman espacios de pausa activa, momentos para ser escuchadas y poder plantear lo que les afecta al ser personas que trabajan de cara a una comunidad compleja para atender.

En cuanto a la jornada laboral se puede concluir que la mejor forma de beneficiar a las docentes se da al acoger las sugerencias de las mismas profesoras, cuando ellas sugieren que es necesario entregar a una auxiliar el cuidado del grupo, durante dos horas como mínimo a la semana, para que las docentes puedan avanzar en el diligenciamiento de documentos y otras tareas que están a su cargo. En esa misma línea se deja clara la necesidad de contratar suficientes auxiliares para cada grupo, mejorando así la calidad de tiempo que las docentes tienen para los niños y solucionando en alguna medida la problemática de extender el horario laboral hasta los hogares de las docentes.

Por otro lado, Es necesario recalcar la importancia que tiene para las docentes de primera infancia el reconocimiento de su profesión, sentir que su saber importa para la organización y para la comunidad que se beneficia de su hacer, porque en ellas se percibe sentimientos de desconsuelo y poca valoración, de su disciplina, al comprobar que de alguna forma se les da el lugar de técnicas como las auxiliares, algo que se observa cuando las separan del grupo de profesionales al que denominan grupo interdisciplinario, o desde el mismo salario que reciben que no es el de un profesional. Todo lo anterior es algo que las EAS deben tener en cuenta, porque en la medida que se logre la satisfacción de las docentes se está logrando el cumplimiento de los objetivos con los niños, y por lo tanto los objetivos de la organización.

En cuanto a los beneficios que toda organización debe procurar para su grupo de trabajo, es decir, desde el programa de bienestar laboral, también se puede concluir que las propuestas de las

docentes siguen siendo pertinentes cuando sugieren que se les debería dar la alimentación como beneficio laboral dentro de los CDI, eso facilitaría muchas cosas para el grupo de trabajo.

Las falencias que se logran identificar para que las docentes puedan aspirar a una mejor forma de contratación, que les dé estabilidad y el tiempo para el desarrollo de muchos procesos que deriven en satisfacción laboral, no solo están presentes en las EAS que no logran reunir el perfil como organización que administre unos recursos que buscan la contratación de un grupo para cumplir con la atención y cuidado de los niños, también se debe leer de manera crítica los manuales creados por el ICBF para orientar el desarrollo de los programas de primera infancia, porque los hechos demuestran la desbordada tarea de una auxiliar docente o pedagógica como es nombrada, para atender 50 niños pequeños. Pero de las muchas cosas que deberían analizarse en esos manuales de orientación, la principal es la de asignación de presupuestos para salarios de las docentes, materiales e infraestructura, porque al momento de poner sobre la mesa dichos temas siempre será fácil decir que todo depende de otros, que nadie asume la responsabilidad de proporcionar un empleo digno, seguro y estable para las profesionales que asumen tan grande responsabilidad, que tiene incidencia en todos los territorios y que implica el cumplimiento de deberes de los más altos mandatarios del país.

Aunque el trabajo en entidades oficiales en muchos casos se relaciona con asuntos políticos locales, el ICBF como entidad reguladora del bienestar de todos los niños y las niñas a nivel nacional, se queda corto para lograr las garantías de una mejor forma de contratación de las docentes de primera infancia, porque delega en las EAS sin verificar con rigurosidad que sean idóneas y no que se les de los contratos para pagar favores políticos en las distintas localidades, hechos que suenan pesados, que nadie quiere probar , pero que tampoco se pueden negar.

Así solo puede concluirse que los CDI son vistos por las docentes de primera infancia como lo que ellas reconocen como un lugar de paso, algo muy del momento, que permita llenar la necesidad de tener un trabajo temporal mientras logran un empleo con condiciones a la altura de su profesión. Para finalizar cabe decir que las percepciones de satisfacción que tiene las docentes de primera infancia se derivan de todo un conjunto de acciones que ya ha sido expuesto, pero que a toda luz se ve la falta de gestión para mejorar, donde algo tan básico como una puerta de seguridad

para las escalas no se ha resuelto, dejando a la deriva un tema tan importante como la seguridad de todos los que habitan dicho espacio.

9 recomendaciones.

Desde el comienzo de año, las docentes que sean contratadas deben solicitar a la EAS que socialice a todo el equipo de trabajo un plan de beneficios que pueda ser desarrollado en favor del grupo de colaboradores, sin importar la rotación que se dé, por ejemplo, la alimentación para el personal del CDI. Que en ese mismo plan estén claras las fechas en el año que se destinaran para actividades de beneficio como día de la familia o día de la salud, espacios para que las docentes sean escuchadas o cualquier otra idea que permita la satisfacción y promueva la afiliación de los colaboradores, incluidas las docentes. No importa que en dicha socialización se tenga que aclarar que los acuerdos se cumplirán según se vayan renovando o ampliando los contratos, ya que estos entran a discusión de presupuestos y rubros en cada oportunidad de renovación o de inicio de contratación.

En cuanto a las condiciones laborales es recomendable que la EAS entregue oportunamente la dotación y sea puntual en los pagos, de igual manera sea ordenado y transparente en la entrega de materiales, eso se puede lograr organizando debidamente las listas de necesidades y el inventario de lo existente, la entrega oportuna y el seguimiento al uso. Por otro lado, se debe incluir en los pactos de contratación los presupuestos de adecuación de espacios que permitan un lugar apropiado para la alimentación y los momentos de pausa activa de las docentes y auxiliares. La EAS debe contar con un área de gestión del talento humano debidamente organizada y bien estructurada, con personas que conozcan de gestión para que procuren el bienestar de las personas que contratan y que quedan bajo su responsabilidad para brindarles seguridad, garantías y bienestar.

Al tratarse de una forma de contratación tan particular, en la que se cuenta con periodos laborales tan cortos, se ve la necesidad también, de informar debidamente los puntos del contrato antes de ser firmado, para que sean claras las garantías y puedan ser reconocidas por las docentes como tal, de igual forma se recomienda que cada persona al momento de ser contratada se le aclaren puntualmente sus funciones y se le haga inducción del cargo, intentando buscar un equilibrio entre las expectativas de la organización y las expectativas de la docente.

10 referencias.

- Angarita, J. R. (2007). Teoría de las necesidades de Maslow. obtenido de teoría de las necesidades de Maslow (PDF) Teoria Maslow Jose Quintero | Mirian Celeste Sierra - Academia.edu
- Araya-Castillo, L& Pedreros-Gajardo, M. (2013). Análisis de las teorías de motivación de contenido: una aplicación al mercado laboral de Chile del año 2009. *revista de ciencias sociales* (4) 45-61. <https://acortar.link/qvZFvn>
- Casas ingas, R. (2021). Habilidades sociales y satisfacción laboral en docentes del nivel inicial de la unidad de gestión educativa local, tayacaja, huancavelica. 1-65 <https://acortar.link/qvZFvn>
- Colombia Código sustancial del trabajo ministerio de protección social (2011) <https://acortar.link/qvZFvn>
- Colombia, ministerio de salud resolución 008430 de (1993) ministerio de salud clasificación de los tipos de riesgos de las investigaciones. <https://bit.ly/41othsj>
- Cortéz, D; Campana, N; Huayana, N & Aranda, J. (2021). Satisfacción laboral y síndrome de burnout en docentes durante el confinamiento por la pandemia covid19. *propósitos y representaciones*. (9) 1-11 <https://acortar.link/qvZFvn>
- Consejería presidencial para la niñez y la adolescencia (2019) <https://acortar.link/qvZFvn>
- Colombia. Ministerio de trabajo (1990). Código sustantivo del trabajo. Bogotá: corte constitucional. <https://acortar.link/qvZFvn>
- Chaparro Espitia, L. (2006). Motivación laboral y clima organizacional en empresas de telecomunicaciones: factores diferenciadores entre las empresas pública y privada. *Innovar* (16) 7-32. <https://acortar.link/qvZFvn>
- Chiavenato, I. (2009). Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones (2) 1-546. <https://acortar.link/qvZFvn>
- Chunga, T; Escuza, M; Araujo, E; Alza, M; Morán, H & Paredes, R. (2022). Inteligencia emocional, motivación intrínseca y satisfacción laboral en docentes. 1-52 <https://bit.ly/3YO2X8z>
- Factor, Y. (2018). La teoría de los dos factores de Herzberg y la satisfacción laboral del personal administrativo de la Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo, año 2017. universidad nacional "santiago antúnez de mayolo" 1-132 <https://acortar.link/qvZFvn>
- Giraldo, L; Jaramillo, N; Sánchez, J. & Cardona, J. (2021). Nivel de desarrollo humano de los docentes decreto 1278 vinculados al magisterio del municipio de dos quebradas según la pirámide de las necesidades humanas de Maslow. <https://acortar.link/qvZFvn>

-
- Instituto Colombiano de Bienestar Familiar. Manual operativo modalidad institucional para la atención a la primera infancia (2021), 1-174 <https://acortar.link/qvZFvn>
- Instituto Colombiano de Bienestar Familiar. Proceso promoción y prevención anexo competencias, habilidades y funciones del talento humano (2021), 1-18 <https://acortar.link/qvZFvn>
- Llano, C. (2009). Análisis filosófico del concepto de motivación. Cuadernos de anuario filosófico. España: universidad de navarra. <https://acortar.link/qvZFvn>
- Min educación calendario y jornada escolar. (2018) <https://acortar.link/qvZFvn>
- Colombia. Ministerio de Salud y Protección Social. (2012). Resolución 8430 DE 1993 (OCTUBRE 4). Diario Oficial. <https://acortar.link/qvZFvn>
- Maslow, A. (2004). La teoría de la motivación y la jerarquía de las necesidades de Maslow. <https://acortar.link/qvZFvn>
- Orobio, W. (2021). Factores motivacionales que generan satisfacción laboral en docentes de la institución educativa pascual de Andagoya del distrito de buenaventura. 1-175 <https://bit.ly/3XzJAPA>
- Palacio, L & Sánchez, J. (2016) Motivación laboral y clima organizacional entre los colaboradores del CDI (centro de desarrollo infantil) modalidad familiar Aranzazu. 1-35 <https://acortar.link/qvZFvn>
- Peña, C. (2015). La motivación laboral como herramienta de gestión en las organizaciones empresariales. Madrid: Universidad Pontificia Comillas. <https://acortar.link/qvZFvn>
- Romo, A & Bárcenas, R. (2016) Estrategias innovadoras: afrontando los retos de la economía global. Av. *Universidad* (1) 1-29 <https://acortar.link/qvZFvn>
- Sampieri, R (2014). Metodología de la investigación. (6) <https://bit.ly/3IpL3na>
- Universidad Pedagógica Experimental. Importancia de la educación inicial a partir de la mediación de los procesos cognitivos para el desarrollo humano integral (2006) *Laurus* (12), 169-194 <https://acortar.link/qvZFvn>
- Uribe, E & Velasco, I. (2019) Condiciones de satisfacción laboral en agentes educativas que laboran en las diferentes modalidades de atención a la primera infancia en los municipios de Guaitarilla e Ipiales en el departamento de Nariño. <https://acortar.link/qvZFvn>
- Vallecilla, L. (2018). La relación laboral y el contrato de trabajo. derecho laboral en Colombia, 27-67. <https://acortar.link/qvZFvn>