



**Universidad Siglo 21**

**Trabajo Final de Grado. Manuscrito científico**

**Licenciatura en Educación**

**Formación docente. Aportes de investigación en una institución salesiana de**

**Ushuaia.**

**Teacher training. Research contributions in a Salesian school of Ushuaia.**

Gobiernos Educativos y Planeamiento

**Alumno: Mónica Elina Mussa**

**D.N.I.: 28150879**

**Legajo: VEDU021965**

**Docente: Mariana Arruabarrena Vittar**

Ushuaia, junio de 2025.

## Índice:

1. <i>Resumen</i>	3
2. <i>Abstract</i>	4
3. <i>Introducción</i>	5
4. <i>Línea temática</i>	8
5. <i>Metodología</i>	10
6. <i>Participantes</i>	11
7. Instrumentos	11
8. <i>Análisis de datos</i>	12
8.1 Categorías de análisis	12
8.1.1 Formación Docente: características.	12
8.1.2 Factores o rasgos de la trayectoria.	12
8.1.3 Competencias.	13
8.1.4 Vocación y ética.	13
8.1.5 Práctica Docente.	13
9. <i>Resultados</i>	14
10. <i>Discusión de la Investigación</i>	23
10.1 <i>Limitaciones o barreras</i>	25
10.2 <i>Fortalezas</i>	25
10.3 Recomendaciones	26
11. <i>Conclusión</i>	26
12. <i>Referencias</i>	29
13. <i>Artículos</i>	30
14. <i>Anexo</i>	31
Guía de Entrevista	32

## *1. Resumen*

Este trabajo de investigación estuvo destinado a docentes de nivel primario que se desempeñan en una institución educativa de la ciudad de Ushuaia. La misma es católica y pertenece a la congregación salesiana. A través de entrevistas aplicadas a los profesores y directivos se buscó analizar las características de su formación docente y si existe relación entre dicha formación y lo que plantea la institución como requisito de un docente salesiano. Es menester poder analizar la formación de los docentes en cualquier tiempo y lugar, ya que a partir de dicho análisis podremos mejorar la realidad educativa. A pesar de estar presente en nuestra Ley Nacional de Educación la capacitación y perfeccionamiento permanente, se observaron desajustes de las habilidades profesionales y recursos personales, contribuyendo no sólo a responsabilizar al individuo sino a las políticas públicas que no pudieron afrontar esta problemática.

Palabras claves: Formación Docente/ Perfeccionamiento/ Trayectoria/ Perfil Salesiano.

## 2. *Abstract*

This research project was aimed at primary school teachers working at an educational institution in the city of Ushuaia. The institution is Catholic and belongs to the Salesian congregation. Through interviews with teachers and administrators, the objective was to analyze the characteristics of their teacher training and whether there is a relationship between that training and the institution's requirements for a Salesian teacher. It is essential to be able to analyze teacher's training at any time and place, as this analysis will help us to improve the educational situation. Despite the inclusion of ongoing training and improvement in our National Education Law, mismatches between professional skills and personal resources were observed, contributing not only to individual accountability but also to public policies that failed to address this problem.

*Keywords:* teacher training, improvement, path, salesian profile.

### 3. *Introducción*

La presente investigación surge como una necesidad de analizar las características que definen a los docentes que se desempeñan en un colegio católico, de gestión privada de la ciudad de Ushuaia, donde la población de profesores es variada en cuanto a su lugar de procedencia. Lo que conlleva estilos de preparación profesional diversos.

A su vez, esta institución privada, pertenece a la Congregación Salesiana, también conocida como la Sociedad de San Francisco de Sales o Salesianos de Don Bosco, es una congregación religiosa católica, fundada por San Juan Bosco que llegó a nuestro país hace 150 años. Su misión principal se centra en la educación y evangelización de los jóvenes, de los más vulnerables y desfavorecidos, poniendo en práctica el Sistema Preventivo, que pone énfasis en la razón, la religión y el amor.

Este trabajo es un requisito para aprobar la materia "Seminario Final" de la Licenciatura en Educación de la Universidad Siglo 21.

Durante décadas, las políticas educativas presentaron grandes desafíos en nuestro país. Los continuos cambios de gobiernos y las diferencias en las políticas aplicadas en cada uno, llevaron a los docentes a comenzar siempre de cero sin poder apropiarse de una identidad y sin una sólida formación que los acompañe a lo largo y ancho del país. Dicha formación muchas veces cuestionada, hoy nos interpela para analizarla y poder gestionar de la mejor manera posible, un cambio que nos beneficie a todos.

En Argentina, la formación docente comenzó en 1870, con la creación de la primera institución educativa, la Escuela Normal de Paraná. Fundada por Domingo Faustino Sarmiento. Primera en la formación de maestras de Nivel Inicial. Aisenstein, A., Guevara J., L., y Feijoó M. (2017)

Es importante destacar que, a más de 150 años de esa primera Institución y a 150 años de la llegada de la Congregación Salesiana a nuestro país, no encontramos el rumbo que pueda sentar las bases de una ley que nos guíe, de una formación que nos

haga sentir orgullosos de quienes somos, y una sociedad que empatice con esta vocación que se desdibuja con el tiempo.

Sabemos que los docentes siempre convivieron con retos y múltiples desafíos y en la actualidad aún siguen haciéndolo. Los maestros, como expresa Aristóteles tienen un propósito de vida y es encontrar armonía entre lo que somos y lo que deseamos”.

Según la Ley Nacional de Educación de nuestro país, en su art. 67 expresa: la capacitación y actualización integral, gratuita y en servicio a lo largo de toda su carrera. Es un derecho pero también una obligación, el actualizarse de forma permanente. Derechos y obligaciones que se ven postergados muchas veces por tantas responsabilidades que recaen sobre ellos.

Hablar de identidad bajo una realidad cambiante, es un desafío. Pero también es un derecho que los docentes no deben dejar de conquistar permanentemente.

Tenti Fanfani, habla sobre identidad profesional docente en una investigación, en el año 2007 y plantea que la mayoría de los estados, organizaron sus sistemas educativos con criterios burocráticos que asignaban a los docentes un estatus ambiguo. Fundamenta que su actividad era considerada como una misión cuya dignidad derivaba de la elevada función social que se atribuía a la educación escolar. El maestro fue tratado como un funcionario y apóstol. Apóstol por su misión y funcionario por su encuadramiento administrativo.

En este contexto agrega que la docencia fue considerada una “cuasi-profesión”, porque compartía características de las profesiones liberales clásicas y al mismo tiempo se diferenciaba de las profesiones liberales clásicas, al trabajar en grandes organizaciones, sometidos a un control jerárquico.

En su artículo sobre Identidad Docente y Reconocimiento, Burton expresa sobre la crisis de identidad docente como un problema de falta de habilidades profesionales y recursos personales de los docentes o de desajuste entre su saber y las nuevas necesidades sociales.

Para finalizar, Sánchez Mendiola cita a Paulo Freire expresando: Cuanto más pienso en la práctica educativa y reconozco la responsabilidad que ella nos exige, más

me convengo de nuestro deber de luchar para que ella sea realmente respetada. Si no somos tratados con dignidad y decencia por la administración privada o pública de la educación, es difícil que se concrete que como maestros debemos a los educandos.

#### *4. Línea temática*

La temática a desarrollar está presente tanto en nuestro país como internacionalmente. Desde la Ley Nacional de Educación Argentina 26.206, aprobada en el año 2006, hasta la Conferencia de Inspectores de Argentina, Salesianos de Don Bosco e Hijas de María Auxiliadora, en el año 2009.

La reflexión y elaboración de este documento “La Gestión y la Convivencia Escolar” de la comunidad salesiana en Argentina, busca mantener abierto el proceso de deliberación de la palabra y diálogo constructivo entre sus miembros. Y que haga en la tarea educativo-pastoral un testimonio de comunión a través del legado de Don Bosco; su sistema preventivo, el cual se basa en la razón, la religión y el amor.

A 16 años de la elaboración de este documento, elaborado por los Coordinadores Inspectoriales del sector escolar, surge como interrogante si es necesaria una nueva revisión y reflexión del documento, teniendo en cuenta la realidad escolar y social por la que la comunidad educativa está atravesada.

La Institución cuenta con esta normativa elaborada y aprobada por los Inspectores de Argentina de Escuelas Salesianas a partir de las experiencias de estas instituciones y del contexto social en el que se desarrolla la propuesta educativa y pastoral.

El problema planteado para esta investigación nos lleva a indagar sobre la formación que poseen los docentes en una institución de gestión privada. La diversidad de docentes que conviven en esa institución, teniendo en cuenta su lugar de procedencia, experiencia laboral y perfeccionamiento de su tarea. Y por último si dicha diversidad se relaciona con lo que plantea como requisito la institución salesiana para poder desempeñarse en ella.

Analizar estos puntos nos hará comprender la realidad de la que forma parte esta institución. Y poder analizar la labor de los docentes que allí se desempeñan, teniendo en cuenta su trayectoria, su formación, sus intereses, sus fortalezas y debilidades y su mirada con respecto a la propuesta educativa pastoral salesiana.

Según Hernández Sampieri, plantear el problema no es otra cosa que afinar y estructurar más formalmente la idea de investigación.

Este proyecto de Investigación busca responder los siguientes interrogantes:

¿Cuál es la formación de los docentes que se desempeñan en un colegio de gestión privada, de la ciudad de Ushuaia?

¿Qué rasgos definen su trayectoria?

¿Existe relación entre su formación y lo que la Institución en la cual se desempeña plantea como requisito o perfil del docente salesiano?

A partir de esos interrogantes el objetivo de la investigación será:

- Conocer la formación que poseen los docentes que se desempeñan en un colegio de gestión privada, a lo largo de su carrera.

Los objetivos específicos a desarrollar serán los siguientes:

- Identificar los rasgos que definen su trayectoria en instituciones educativas.
- Analizar su formación teniendo en cuenta su lugar de procedencia, su historia escolar vivida y su situación actual teniendo en cuenta esta institución.

## 5. Metodología

La investigación tuvo un enfoque cualitativo, utilicé instrumentos acordes para este tipo de investigación, entrevista y observación. En el enfoque cualitativo, el diseño se refiere al “abordaje” general que utilizamos en el proceso de investigación. Álvarez-Gayou (2003) lo denomina marco interpretativo.

Este enfoque busca comprender los motivos y creencias que están detrás de las acciones de las personas, así como la comprensión, acción y transformación de la realidad social.

Según Hernández Sampieri et. al. (2010) algunas características del enfoque cualitativo son:

- El investigador se plantea un problema, pero no sigue un proceso definido.
- Los planteamientos no son tan específicos.
- El investigador comienza examinando el mundo social y, en ese proceso, desarrolla una teoría coherente con los datos (teoría fundamentada).

El diseño de investigación-acción para (Álvarez- Gayou, 2003; Merriam, 2009) es resolver problemas cotidianos e inmediatos y mejorar prácticas concretas.

En mi caso analizar, la trayectoria de cada docente y reflexionar juntos para encontrar soluciones en su quehacer diario, teniendo en cuenta el carisma salesiano.

El propósito de este trabajo es aportar información que guíe la toma de decisiones para programas, procesos y cambios institucionales. Sandin (2003, p.161) señala que la investigación – acción pretende “propiciar el cambio social, transformar la realidad y que las personas tomen conciencia de su papel en ese proceso de transformación”.

Dicha información será compartida con el equipo directivo para la toma de decisiones futuras.

## 6. Participantes

La población en la cual se realizó la investigación, comprendió a los docentes del nivel primario de una institución educativa de gestión privada, que pertenece a una congregación salesiana de la ciudad de Ushuaia.

No se pudieron realizar las entrevistas en profundidad al equipo directivo, sólo la directora pudo participar.

También las entrevistas estuvieron destinadas a los docentes del nivel primario de dicha institución.

Los datos que de ella obtuve no fueron representativos, ya que son una parte de la población docente, la institución cuenta con dos niveles más: inicial y secundario.

La información obtenida, sirvió para cumplir con los objetivos del trabajo final de la licenciatura en educación. Y también para mostrar una dimensión de la institución educativa elegida.

## 7. Instrumentos

Para recolectar la información necesaria, se aplicó entrevistas al equipo directivo y al plantel de docentes del nivel primario. Realicé lectura de documentos institucionales para analizar el tipo de gestión. Y por último al finalizar el proceso, la observación para comprobar si lo que estaba escrito en cada una de las entrevistas correspondía con lo expresado por los docentes en la propia práctica.

Cabe aclarar que el instrumento de recolección fue entregado a cada docente y directivo en formato papel. Ya que tuve inconvenientes al realizarlo de forma digital. En la sección anexo se adjunta el modelo de entrevista. También el link para poder acceder a cada una ya que tuve que escanear cada una de las entrevistas realizadas.

## 8. *Análisis de datos*

El proyecto tuvo cinco etapas que organizó la actividad investigativa:

- 1) Relectura del material bibliográfico utilizado en el marco teórico. Re significación de términos como: perfil docente, trayectoria, formación docente, proceso de formación.
- 2) Elaboración y ejecución de entrevistas que se realizó a los docentes del nivel primario de la institución como al equipo directivo. Las entrevistas permitieron conocer las necesidades de los docentes como así también su trayectoria. Pero no pude analizar los documentos de la institución junto al equipo directivo, ya que no cuento con el tiempo necesario para esta actividad porque me desempeño en esta institución. También se realizaron observaciones a los docentes durante el tiempo de elaboración de la investigación.
- 3) Construí las variables que formaron parte de las entrevistas.

### 8.1 Categorías de análisis

#### 8.1.1 Formación Docente: características.

- a. Inicial.
- b. Continua.
- c. Capacitaciones.
- d. Propuestas de mejora para el rol.
- e. Trayectoria personal vs. Perfil docente salesiano.

#### 8.1.2 Factores o rasgos de la trayectoria.

- a. Antigüedad.
- b. Nivel en los que ejerció.
- c. Procedencia.
- d. Positivos.
- e. Negativos.

### 8.1.3 Competencias.

- a. Habilidades/Actitudes.
- b. Buen docente/ Buena enseñanza.

### 8.1.4 Vocación y ética.

- a. Rasgos de las prácticas.
- b. Conocimiento institucional/ Conocimiento social.

### 8.1.5 Práctica Docente.

- a. Reflexión.
- b. Dominio.
- c. Docente hoy.

4) Se analizó la información obtenida por los docentes y comparó con la suministrada por la institución. Según Hernández Sampieri et. al. (2010) los métodos de recolección de datos no son estandarizados ni predeterminados. Se busca conocer el punto de vista de los participantes.

5) Redacción de informe de resultados. Según Hernández Sampieri et. al., 2010, p. 14, el investigador emplea una variedad de formatos para reportar sus resultados: narraciones, fragmentos de textos, videos, audios, fotografías y mapas; diagramas, matrices y modelos conceptuales. El formato varía en cada estudio.

## 9. Resultados

Los resultados obtenidos en este trabajo investigativo no representan el 100% de la población de docentes del nivel primario del colegio Don Bosco. Resultó complejo poder encontrarme con todos los docentes para poder hacer entrega de las entrevistas. Debido a los diferentes días y horarios que asisten a la Institución. De 51 docentes que se desempeñan en el nivel primario, pude obtener respuestas de 32 de ellos.

Formación Docente: características.

### a. Inicial.

Tanto los docentes como los directivos coincidieron en que la formación inicial recibida, está alejada de las realidades en las que intervienen, consideran que aprendieron más en la práctica del día a día que cuando cursaban el profesorado. Afirman que su formación inicial no fue suficiente para poder hacer frente a los desafíos del presente. Otros reconocen que tuvieron una base teórica adecuada, pero muchos no lograron volcar lo teórico por la demanda del medio, lo teórico quedó en un segundo plano y muchas veces en el olvido.

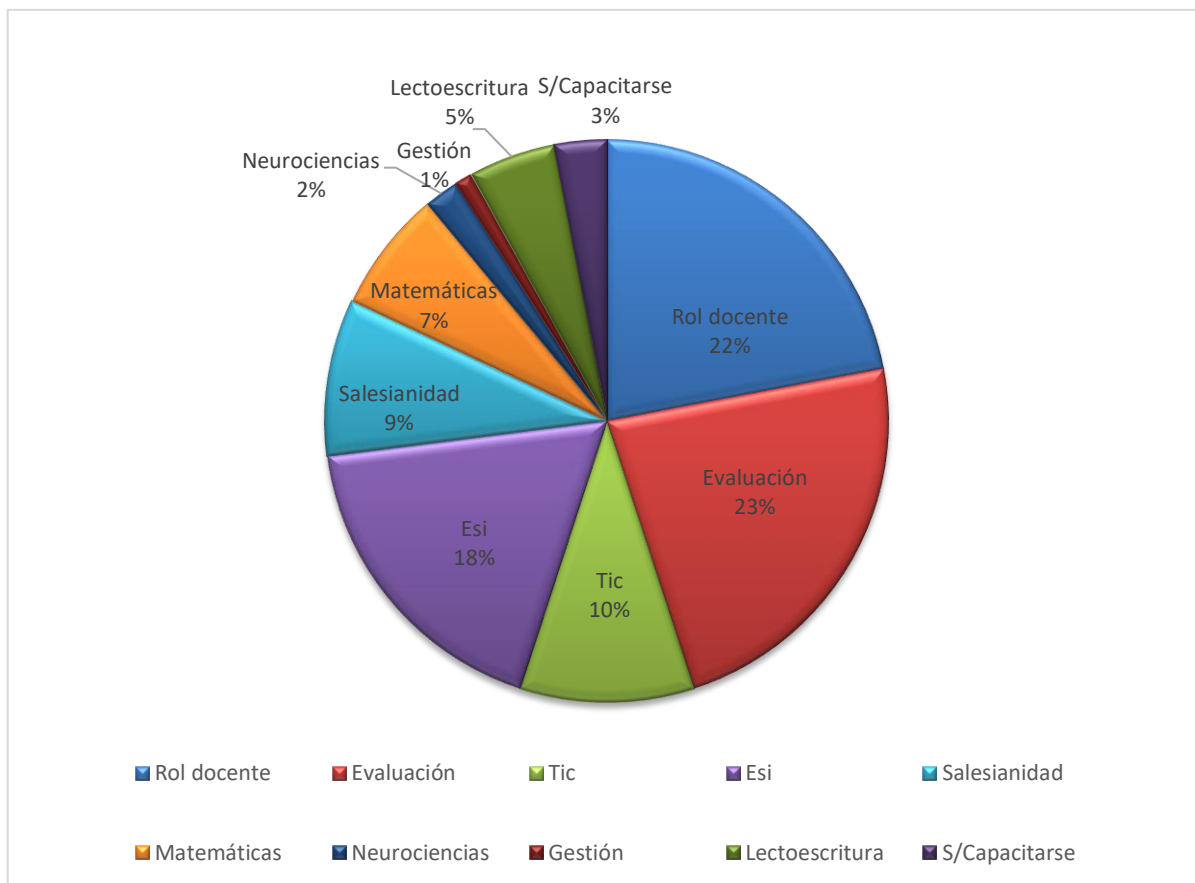
### b. Continua.

Con respecto a la formación continua, se planteó de forma frecuente, tener en cuenta las necesidades de los docentes para el diseño e implementación de propuestas, generar vínculos entre los actores e incluirlos en la toma de decisiones educativas.

Los participantes recomendaron que se los apoye en aquellos aspectos planteados como debilidades. Ya que muchas veces la institución genera espacios de debate pero quedan sin poder ser llevados a la práctica.

También manifestaron mayor apertura a las capacitaciones, principalmente en horario laboral.

### c. Capacitaciones.



Fuente: elaboración propia.

Las capacitaciones que realizaron los docentes y directivos que fueron importantes para su rol, están relacionadas con los ítems que anteriormente se detallan.

Estos datos se desprenden de un total de 32 docentes encuestados. Sobre 51 que conforman el plantel docente de la institución.

### d. Propuestas de mejora para el rol.

Los profesores hicieron referencia que para poder mejorar, es necesario tener en cuenta los recursos e infraestructura, ya que afecta directamente en el aprendizaje de los alumnos.

No dejaron de lado el incentivo y la mejora en los salarios teniendo en cuenta que es una institución de gestión privada.

Y por último, generar vínculos entre los diferentes actores de la comunidad salesiana. La institución cuenta con otros dos niveles: nivel inicial y secundario.

e. Trayectoria personal vs. Perfil docente salesiano.

Teniendo en cuenta lo que plantea la propuesta Educativa Salesiana en su documento, “La Gestión y la Convivencia Escolar” año 2009. La cual se detalla a continuación, se realiza un cuadro para comparar los requisitos de la Institución con lo que manifiestan los docentes teniendo en cuenta su formación y trayectoria, también su adhesión al carisma salesiano.

Institución Salesiana Perfil Docente Art. 22	Docentes que se desempeñan en la Institución
<p>a. Identidad común. Son agentes directos que acompañan y orientan los distintos procesos de enseñanza aprendizaje con diferente grado de implicación. Comprende a maestros, profesores, coordinadores de ciclo, secretarios, jefes y maestros de enseñanza práctica, instructores de Formación Profesional, catequistas, asesores pedagógicos, preceptores, tutores, bibliotecarios, jefe de laboratorio, ayudantes de trabajos prácticos, asistentes de hogares-escuela e integrantes de equipos de orientación escolar.</p> <p>b. Designación. Son designados por la Entidad Propietaria, a través de su Representante Legal, a propuesta del Equipo de Animación, Gestión y Acompañamiento, según la normativa laboral vigente (nacional y jurisdiccional referida a requisitos de ingreso a la docencia).</p> <p>c. Perfil común.</p>	<p>La mayoría de los docentes manifestaron que existe relación entre su trayectoria y el perfil salesiano, debido a que muchos transitaron su escolaridad en instituciones católicas. Pero a pesar de esto, falta claridad en la puesta en práctica de los valores, actitudes y conocimiento salesiano en lo cotidiano.</p> <p>A veces pienso que lo salesiano sólo queda en el nombre y no hay una verdadera llegada a nosotros, y mucho menos, a los niños [A. M, mayo del 2025].</p>

<p>Son conscientes de su misión educativo-evangelizadora y de la fuerza e incidencia de su testimonio.</p> <p>Se caracterizan por una presentación digna y un trato cálido y cercano, que contribuya a fortalecer el espíritu de familia propio de la CEP salesiana.</p> <p>Son competentes en su profesión y se empeñan en mantenerse actualizados en su formación pedagógica desde las opciones carismáticas, especialmente en lo atinente al diálogo educación-Evangelización-comunicación-culturas.</p> <p>Manifiestan equilibrio y madurez a través de sus actitudes de diálogo y apertura en las relaciones educativas.</p> <p>Poseen suficiente plasticidad y espíritu de colaboración para adaptarse a la realidad cambiante y al trabajo en equipo.</p> <p>Están abiertos y disponibles para recibir estímulos, sugerencias y propuestas que tiendan a su crecimiento personal y profesional.</p> <p>Manifiestan empeño por conocer, profundizar y vivenciar la espiritualidad del Sistema Preventivo, basando su acción pedagógica en la amabilidad, la razón y la religión.</p> <p>Tienen como modelo, a Jesús, Buen Pastor, y son auténticos en la vivencia de los valores evangélicos.</p> <p>Procuran realizar en sí mismos la integración de Fe – cultura – vida y la proponen desde su rol específico.</p> <p>d. Roles comunes.</p> <p>Educán con el estilo de la animación.</p> <p>Ejercen la autoridad como servicio, con responsabilidad, sentido de justicia y amabilidad.</p> <p>Cultivan y favorecen las relaciones interpersonales en su quehacer educativo.</p> <p>Orientan y acompañan en todo momento a los alumnos y son mediadores con</p>	
--	--

<p>criterio preventivo, en la búsqueda de la verdad y de su crecimiento integral.</p> <p>Planifican, ejecutan y evalúan corresponsable y cooperativamente el PEI.</p> <p>Mantienen fluida comunicación con el Equipo de Animación, Gestión y Acompañamiento y los demás miembros de la CEP ya que todos están implicados en un único proyecto, manifestando sus sugerencias, reclamos e inquietudes ante quien corresponda.</p> <p>Trabajan desde y para las diversidades de los niños y jóvenes en la perspectiva de la inclusión, la reciprocidad y el diálogo intercultural, estimulando el desarrollo de sus capacidades.</p> <p>Colaboran en la formación de una Comunidad fuertemente enraizada en Cristo al servicio de una misión concreta: la educación.</p> <p>Ayudan a los alumnos a descubrir su proyecto personal de vida acorde con los valores cristianos y la propia etapa de vida.</p>	
---	--

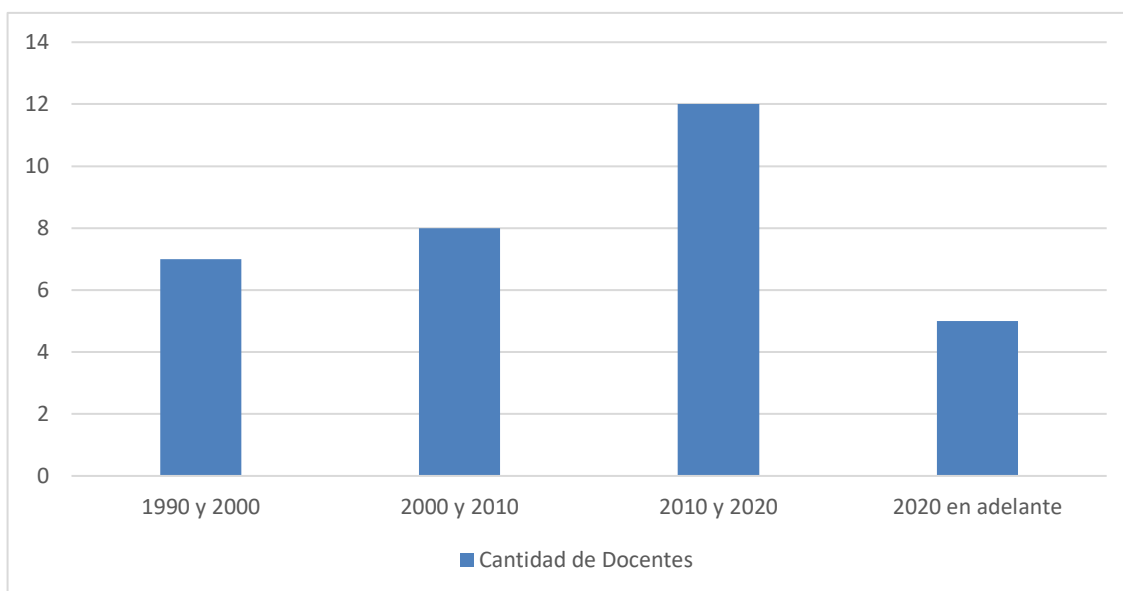
Fuente: elaboración propia.

Factores o rasgos de la trayectoria.

a. Antigüedad.

La mayoría de los docentes encuestados, llevan ejerciendo 15 años o más. (No todos esos años en esta institución). Otro grupo de docentes, cuyos títulos fueron obtenidos antes del año 2000, época en que estaba en vigencia la Ley Federal de Educación N° 24.195, sancionada en el año 1995 durante la presidencia de Carlos Menem. Establecía otros enfoques y principios para el sistema educativo argentino.

A continuación se detalla el año en que obtuvieron sus títulos profesionales los docentes que se desempeñan en el nivel primario de la institución:



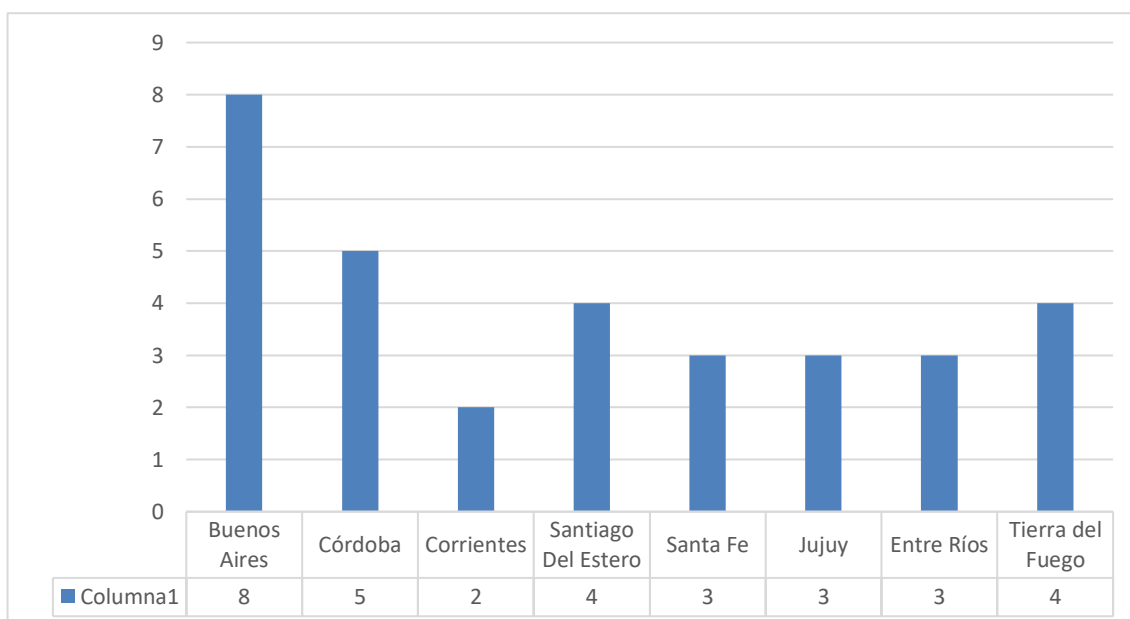
Fuente: elaboración propia.

b. Nivel en los que ejerció.

En cuanto a los niveles en los que ejercieron, los docentes expresaron que tanto en el nivel primario como secundario. En menor medida Nivel Inicial.

c. Procedencia.

Los docentes encuestados obtuvieron sus títulos en las provincias que a continuación se detallan:



Fuente: elaboración propia.

<b>FACTORES O RASGOS DE LA TRAYECTORIA</b>	
<b>Positivos</b>	<b>Negativos</b>
<p>Dichos aspectos se relacionan con:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Los vínculos entre pares.</li> <li>- La disponibilidad de material didáctico.</li> <li>- La posibilidad de la libertad a la hora de planificar actividades áulicas.</li> </ul>	<p>La situación de los docentes presenta realidades difíciles de cambiar en donde actúan elementos que se relacionan tanto a nivel institucional, familiar y social. Como por ejemplo:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Las características de los grupos.</li> <li>- El sueldo docente.</li> <li>- La formación académica.</li> <li>- La falta de apoyo de las familias y su propia desintegración que afecta inevitablemente el desempeño escolar de los estudiantes.</li> <li>- Trabajo no reconocido, tanto a nivel social como económico.</li> <li>- La profesión no es valorada y a través de los años sus responsabilidades se incrementaron.</li> <li>- Número de alumnos en las aulas, impacta negativamente en la calidad de la enseñanza.</li> <li>- La falta de tiempo para poder realizar un seguimiento a cada estudiante, revisar sus tareas y poder tener una mirada crítica de su trayectoria.</li> <li>- La intervención del Equipo de Orientación Escolar (EOE), ya que las actitudes negativas de los alumnos durante la jornada escolar, impacta en el vínculo respetuoso de los miembros del grupo clase.</li> <li>- Las reacciones que presentan los alumnos frente al docente, provocando estrés en el trabajo diario de estos. Que, muchas veces se ven obligados a suspender la actividad que se llevaba a cabo, para poder atender el conflicto ocasionado por el grupo de alumnos.</li> <li>- La falta de compromiso y responsabilidad de compañeros docentes, la coherencia entre el discurso institucional y la práctica.</li> <li>- Las demandas de las familias que no contribuyen con el sano desarrollo de sus hijos, entre otros aspectos que fueron mencionados.</li> </ul>

Fuente: elaboración propia.

En el cuadro se presenta aquellos factores o rasgos que definieron, configuraron, incidieron en la trayectoria de los docentes encuestados.

En cuanto a los factores negativos de la formación de los docentes, Vergara (2005) plantea, que la práctica docente es necesaria entenderla desde sus múltiples dimensiones, porque al analizarla confluyen en ella multiplicidad de factores.

#### Competencias.

##### a. Habilidades/ Actitudes.

Las habilidades y las actitudes que debería poseer un docente están relacionadas según el grupo de docentes, con las ganas de resolver constantemente, con la empatía y el compromiso diario. También con el conocimiento académico. Debe ser ejemplo de autoridad y cariño.

##### b. Buen docente/ buena enseñanza

En la pregunta “buen docente” los profesores hicieron mención a las características que deben tener los maestros para hacer frente hoy a los desafíos educativos. Por otro lado, mencionaron aquel que es capaz de conectar de forma que favorezca el aprendizaje, fomenta la reflexión y el pensamiento crítico. Agregaron, el que sabe enseñar y tiene buena comunicación con la comunidad educativa en general.

#### Vocación y Ética

##### a. Rasgos de las prácticas.

Las prácticas, según el grupo de docentes, deberían estar centradas en el estudiante, fomentando la participación y el buen clima. Sin dejar de lado el respeto, cuidado y compromiso.

Deberían ser planificadas y ordenadas con constante revisión. Trabajando en equipo sobre las mismas. Generando aprendizaje significativos y transformadores.

b. Conocimiento institucional/ Conocimiento social.

Teniendo en cuenta la pregunta si “resulta indispensable realizar una comprensión amplia de lo educativo y lo social para la búsqueda de soluciones”, los docentes consideran fundamental dicha comprensión para poder entender e identificar las necesidades y encontrar soluciones. Pero que dichas soluciones sean desde todos los sectores de la comunidad educativa.

También agregaron, que es fundamental conocer la institución para comprender el contexto en que desarrollan sus prácticas, como así también saber qué se espera de ellos.

Práctica Docente

d. Reflexión.

Los docentes encuestados hicieron referencia a que dicha reflexión es un proceso fundamental para mejorar la calidad y el desarrollo profesional.

e. Dominio.

Para los docentes el dominio implica tener un conocimiento actualizado de los contenidos, para poder transmitirlos adecuadamente.

Para los directivos implica crear un clima de trabajo corresponsable, colaborativo y comprometido. Buscar soluciones a los problemas.

f. Docente hoy.

Para el grupo de docentes encuestados, ser docente hoy, implica afrontar responsabilidades constantemente. Ser guía, atendiendo a las necesidades. Ser garantía de cuidados hacia la infancia. Y tratar de transmitir algo de ser significativo, en algunos pocos interesados.

## 10. *Discusión de la Investigación*

El objetivo de este trabajo es conocer la formación que poseen los docentes que se desempeñan en un colegio católico de gestión privada de la ciudad de Ushuaia. Teniendo en cuenta el contexto escolar, ya que la mayoría de los docentes que allí trabajan, provienen de otras provincias. Y sin dejar de lado, que dicha Institución pertenece a una congregación Salesiana.

Se busca alzar las voces de los maestros en torno a su quehacer escolar, a su formación, trayectoria en instituciones educativas de la ciudad y de otras provincias de la cual provienen. También, aspectos que tienen que ver con su desempeño y los factores que lo condicionan, configuran o afectan.

Resulta importante destacar que existen estudios relacionados a la formación docente inicial para el nivel primario, tanto en nuestro país, como internacionalmente. Tal es el caso (Molinari, Andrea, & Ruiz, Guillermo Ramón. (2023). Pero no existen estudios que relacionen la formación inicial, sus características y si esto influye en instituciones católicas con carisma salesiano. Esta congregación es conocida a nivel nacional e internacional, llegó a nuestro país hace 150 años.

Los resultados obtenidos por los docentes encuestados, algunos afirman que poseen una sólida formación, la cual se sienten preparados para trabajar en una institución que profesa la fe católica y cuyo carisma es salesiano. Pero al observar si realmente se pone en práctica dicha adhesión al carisma, no coinciden con lo expresado en las encuestas de la mayoría de los docentes.

También manifestaron que esa formación con los tiempos que están atravesando, quedaron desactualizadas. Necesitan analizar y reflexionar sobre su formación para poder dar cuenta de una preparación que garantice el ejercicio del derecho a la educación.

Otro grupo de docentes hace referencia que no profesa la fe católica por lo que esto fue observado también en los acontecimientos que ponen en práctica el carisma salesiano, como es el día de María Auxiliadora.

Teniendo en cuenta el punto anterior, resulta necesario revisar el documento “La Gestión y la Convivencia Escolar” de la comunidad salesiana elaborado en el año 2009, ya que en su artículo n°22, inciso c. hace referencia al perfil común del docente salesiano: “Son conscientes de su misión educativo-evangelizadora y de la fuerza e incidencia de su testimonio”.

Revisarlo para sentar las bases de una institución abierta a las prácticas religiosas de sus miembros, pero con fuerte convicción de lo que desea transmitir entre sus alumnos, motivo primero de su existencia.

Nuestro sistema educativo argentino estuvo y está atravesado por muchas y recurrentes reformas, desde los orígenes hasta el presente.

Muchos de estos docentes de la institución, se recibieron hace más de 15 años, otros menos de 10 años, lo que conlleva estilos de prácticas diferentes.

De acuerdo con la bibliografía encontrada, existen variedad de factores que configuran, inciden o afectan la trayectoria de un docente. Estos se encuentran o se relacionan tanto con el contexto escolar, como el social y cultural.

Siguiendo a Schmelkes (2013) expresa, que entre más se conozcan las variables que influyan en el desempeño de los docentes, mayores oportunidades se tendrán de mejorarlo, investigarlo y evaluarlo.

### *10.1 Limitaciones o barreras*

Se observó también a través de las entrevistas a los docentes, carencia y falta de herramientas para poder transmitir por escrito lo que experimentan en las prácticas a diario, falta de comprensión de conceptos básicos pedagógicos relacionados con algunas preguntas del cuestionario, como por ejemplo en la pregunta sobre “qué tipo de prácticas realizan a diario”. No se observaron respuestas acordes, ya que las prácticas que realizan son laborales, enseñantes, institucional, social – (Lombardi, citado por Cuenca, 2011); ausencia de tiempo en algunos docentes para poder realizar la entrevista.

El equipo directivo, a pesar de que aceptó la propuesta investigativa se lo observó poco colaborativo en brindar información y en solicitar a los docentes, colaboración con el trabajo.

Otra barrera observada fue la cantidad de docentes que participaron, ya que no representan el 100% de los docentes del nivel primario de la institución. Muchos de ellos son docentes nuevos que ingresan a la institución con poco conocimiento de la misma, de su trayectoria en la ciudad y de la congregación salesiana.

### *10.2 Fortalezas*

Al analizar la formación de los profesores, surgieron variados interrogantes relacionados con: sus aspiraciones, su vocación, su antigüedad en la docencia, para reflexionar la realidad que les toca vivir. Las diferencias entre el ayer y el hoy tanto en las aulas como en sus trayectorias.

Muchos expresan que el pasado fue mejor, que en el pasado se podía enseñar y los chicos podían aprender de verdad, dando cuenta de esos aprendizajes.

Siguiendo a Fullan, M. (1993). A las puertas del siglo XXI, estamos en uno de los periodos, de ruptura. La capacidad del profesorado de enfrentarse al cambio, aprender de él y desde él, ayudar a los alumnos será esencial para el futuro desarrollo de las sociedades.

Otra fortaleza aparece al momento de hacer entrega de las entrevistas por parte de los docentes, la mayoría se mostró comprometido con la actividad.

### 10.3 Recomendaciones

La información obtenida sirve para analizar la realidad escolar de los docentes del Colegio Don Bosco de la ciudad de Ushuaia, ya que es un colegio que presenta año a año movimiento en su plantel docente, debido a las múltiples responsabilidades que la institución demanda. Muchos dejan la institución porque migran a otras provincias, otros, a otras instituciones de la ciudad. Y por otros motivos.

Muchos docentes prefieren trabajar en el sector público de la provincia ya que el sueldo es el mismo y las obligaciones laborales son menores.

## 11. Conclusión

El presente trabajo se desarrolla durante los meses de abril a junio del presente año, donde la realidad de la provincia de Tierra del Fuego, Antártida e Islas del Atlántico Sur, se ve atravesada por problemas económicos y sociales que fueron de público conocimiento a nivel nacional.

Teniendo en cuenta este contexto de desconcierto, está la mirada de los docentes en su labor diaria. Sus responsabilidades y esfuerzos. Sus posturas y trabajo se fueron desvaneciendo con el tiempo.

Las políticas públicas, año a año se encargaron de posicionarlos en un lugar imposible de resurgir. Grandes esfuerzos hicieron durante décadas para poder sostener los pilares más importantes de un país, de este país. La educación.

Si les preguntan por su vocación, es la misma de cualquier trabajador que cumple con sus obligaciones. Pero una gran diferencia los separa a los docentes, de aquellos trabajadores que cumplen su horario laboral. Este finaliza al cerrar la puerta de esa empresa, fábrica, local comercial u oficina, etc.

La empresa de estos, de los docentes, continúa abierta en sus hogares, junto a sus familias, donde nadie puede observar esa inspiración tan cuestionada, esa vocación que sólo les adjudicaron por el sólo hecho de educar niños y adolescentes.

Esa vocación oculta, que hace que cada día docentes de cualquier lugar del país, puedan estar parados frente a las aulas, poniendo en práctica una y mil veces más el conocimiento tan reconocido pero tan desdibujado por la sociedad actual.

Hoy como tantos otros años, se preguntan por su lugar en las instituciones educativas. Lugar que es irremplazable pero a la vez no es apreciado y distinguido.

En el 2020 la sociedad se dio cuenta que la escuela era el lugar para socializar, para adaptarse a la vida en sociedad de las futuras generaciones, con normas diferentes a las del hogar. Pero no fueron cuidados. No fueron escuchados, una vez más.

Hace tiempo, la escuela abrió sus puertas a los problemas de la sociedad, que ella misma no pudo resolver, haciendo que los docentes dudaran una vez más de su labor, de su profesión, de su trayectoria y conocimiento.

Su presencia ya no impone, su autoridad desapareció, sus palabras ya no están cargadas de significado, las silenciaron, porque se encargaron de atribuirles responsabilidades que no estaban escritas en ningún lado y se fueron escribiendo al pasar, con las demandas que las políticas públicas no supieron enfrentar y solucionar.

Nos urge pensar en un docente con herramientas sólidas, con conocimiento actualizado, transmisible a partir de un lenguaje universal y racional. Único y reconocido por todos.

Fullan, hace referencia que en el griego, la palabra *metanoia* significa “cambio fundamental de mentalidad”. Seguramente lo que estarían necesitando para poder revertir esta situación. Abrirse al cambio.

Partiendo de una ley que los acompañe en su quehacer diario, una ley que los ordene, una ley que los proteja y proteja a la sociedad para poder sentar las bases de una verdadera educación.

Los docentes necesitan poder transmitir conocimiento en cualquier lugar del país y sentirse estimados por su labor. Como el médico puede sanar en cualquier lugar del mundo y ser reconocido por tal acto de valentía. El docente debe poder dar cuenta de su pedagogía en cualquier lugar y enriquecer sus prácticas con su propia historia. Sin dejar de lado el perfeccionamiento permanente para contribuir al desarrollo integral de las personas.

Los docentes necesitan recuperar el reconocimiento que alguna vez tuvieron, reconocer, tiene que ver con todos, si te reconozco también lo hago conmigo. Reconocer en las personas es un acto de valentía, te transformas cuando lo obtienes, te gratifica.

Resulta necesario, ahondar imperiosamente en la formación de docentes y profesores. Es un desafío que la sociedad no debe dejar de lado e insistir en una revisión constante de la ley.

Para Fullan, los educadores deben considerarse a ellos mismos como los especialistas en la dinámica del cambio.

No olvidemos que el propósito de la educación es moral. Por lo tanto, para mejorarla y perfeccionarla debemos ser mejores cada día nosotros, en este lugar que cambia constantemente.

## 12. Referencias

**Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C. y Baptista Lucio, P.** (2010). *Metodología de la investigación*. D. F., MX: McGraw-Hill.

**Rojas Pizarro M., A.** (2025). *Aún tenemos pedagogía, Ciudadanos. Manual vocacional para el docente no iniciado o desencantado*. Viña del Mar. Chile. Ebook.

**Delory-Momberger C.** (2003) *Biografía y Educación*. Figuras del individuo-proyecto. París.

**Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación.** (2015). Cap. III. Desempeño y oficio Docente: Vocación y ética Profesional.

**Vergara, M.** (2005). *Significados de la práctica docente que tiene los profesores en educación primaria*. Revista Iberoamericana sobre Calidad Eficacia y Cambio en la Educación, 3(1).

**Terigi, F.** (2012). Los saberes docentes. Formación, elaboración en la experiencia e investigación. Documento básico del VIII Latinoamericano de Educación Saberes Docentes: Qué debe hacer un docente y por qué. Fundación Santillana. [Links]

**Rojas Pizarro, M. A.** (2025). "Aún Tenemos Pedagogía, Ciudadanos" Manual Vocacional Para el Docente No Iniciado o Desencantado. Reflexiones de un Educador: De la Universidad a la Escuela.

**Estrada, L.** (2002). El desempeño docente. Venezuela. Facultad de Ciencias de la Educación. Universidad de Carabobo.

**Fullan, M.** (2002). Las Fuerzas del cambio. Explorando las profundidades de la reforma educativa. Madrid.

### 13. Artículos

- **Aisenstein, A., Guevara J., L., y Feijoó M.** (2017). Estado de la cuestión acerca de las investigaciones sobre la formación inicial docente de maestros y profesores en Argentina en el período 1860-1990. *Historia de la Educación – anuario*. Vol. 18. N° 1.
- **Burton, H. A., Rifo M. M., Alarcón N., y Suarez A. W.** (2017). Identidad docente y reconocimiento: ¿un problema de recursos personales y profesionales? *Dilemas contemporáneos: educación, política y valores*. Vol. 9. N° 1.
- **Franco López, J., A.,** (2021). La Motivación Docente para obtener Calidad Educativa en Instituciones de Educación Superior. *Revista Virtual Universitaria Católica del Norte*. N° 64.
- **Delgado Cedeño, L., A., Mendoza Vélez, M., E., y Martínez Rodríguez, O.,** (2018). *Historias de Vida en la Formación del Docente de Enseñanza General Básica en el Ecuador*. Atenas, Vol. 3, N° 43.
- **Mendiola Sánchez, Melchor** (2019). *Los Docentes y la Educación: ¿necesitamos reconocimiento?* *Revista Digital Universitaria*. Vol. 20. N° 1. (1-8). Recuperado de <http://doi.org/10.22201/codeic.16076079e.2019.v20n1.a7>
- **Molinari Andrea & Ramón Ruiz G.,** (2023). La Formación Docente Inicial para el nivel primario argentino: federalismo y autonomía. *Praxis educativa*, 27.
- **Bustos Ceruelo, D.** (2021). Percepciones de los maestros de educación primaria en inserción profesional sobre su formación inicial: un estudio de caso. *Perspectiva Educativa*, 60(30)
- **Cuenca, R.** (2011). *Discursos y nociones sobre el desempeño docente: diálogos con maestros*. Consejo Nacional de Educación.

14. Anexo



Consentimiento Informado

REF: SOLICITUD PARA REALIZAR  
TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Prof. Verónica Diana Trejo  
Directora Colegio Don Bosco

S \_\_\_\_\_ D

De mi consideración:

Me dirijo a Ud. como estudiante de la Carrera Licenciatura en Educación de la Universidad Siglo 21. Por motivos académicos, solicito su autorización para realizar una investigación referente a "Perfil Docente", esta actividad tiene por objetivo conocer la formación académica de los docentes que en esta institución se desempeñan.

La información que de ella obtenga será sólo para uso exclusivo de la Universidad como la Institución.

A la espera de una respuesta favorable, la saludo atte.

*Autorizada*

Ushuaia, 9 de abril de 2025.

*Mónica Elina Mussa*  
Trejo Diana Verónica  
Directora  
Colegio Don Bosco  
Primaria

Mónica Elina Mussa

DNI: 28150.879

# FORMACIÓN DOCENTE

## GUÍA DE ENTREVISTA

---

### Guía de Entrevista

- Institución Educativa primaria: Colegio Don Bosco
- Nivel Primario
- Fecha de realización: mayo de 2025.

Agradezco el tiempo que me concede para esta entrevista. Como alumna de la Universidad Siglo 21, tengo como objetivo recabar información para la realización de mi trabajo final de la Licenciatura en Educación.

El objetivo de la entrevista es conocer la formación de los docentes que en esta institución se desempeñan, como también su trayectoria.

Los resultados que obtenga serán con fines académicos para aprobar la materia Seminario Final y para uso exclusivo de la institución.

En su momento compartiré los resultados obtenidos para su conocimiento.

Siéntase en confianza de emitir opiniones y compartir experiencias, garantizo confidencialidad en la información que proporcionen. Las opiniones son individuales y anónimas.

1. Nombre: \_\_\_\_\_
2. ¿Cuántos años lleva ejerciendo la docencia? \_\_\_\_\_
3. Niveles en los que ejerció. \_\_\_\_\_
4. ¿Es docente frente a grupo o directivo? \_\_\_\_\_
5. ¿En qué año obtuvo su título del profesorado? \_\_\_\_\_
6. Provincia en la que obtuvo su título. \_\_\_\_\_

Desde su perspectiva...

7. ¿Qué es ser docente hoy?

---

---

8. ¿Cuáles son las diferencias entre un docente actual y uno que ejercía hace 30 años atrás?

---

---

**Formación Docente: características.**

9. ¿Cómo caracterizaría su formación inicial? ¿Fue suficiente para desarrollar una práctica efectiva?

---

---

**Factores que influyen en la trayectoria.**

10. ¿Qué factores cree que configuran, inciden o afectan la trayectoria de un docente?

---

---

11. ¿Cuáles son los principales factores del contexto escolar que influyen positivamente en su práctica?

---

---

12. ¿Cuáles inciden de forma negativa?

---

---

13. ¿Qué factores definieron su trayectoria?

---

---

**Competencias.**

14. ¿Qué habilidades, actitudes y/o competencias debería poseer un docente?

---

---

15. ¿Qué significa ser un buen docente?

---

---

16. ¿Qué es una buena enseñanza?

---

---

**Vocación y ética.**

17. ¿Existe vocación en su profesión?

---

---

18. La vocación y la ética profesional, ¿son aspectos que se relacionan como parte del que podría considerarse un “buen maestro” ?

---

---

19. ¿Qué rasgos deberían caracterizar las prácticas educativas que los docentes desarrollan?

---

---

20. ¿Considera relevante entender la institución donde usted se desempeña para ser un buen docente?

---

---

21. ¿Resulta indispensable realizar una comprensión amplia de lo educativo y lo social para la búsqueda de soluciones?

---

---

**Práctica docente.**

**22. ¿Es importante reflexionar la propia práctica?**

---

---

**23. ¿Qué implica el dominio de la o las áreas que imparte?**

---

---

**24. ¿Qué tipo de práctica realiza a diario?**

---

---

**Capacitaciones.**

**25. Nombre los cursos, seminarios, talleres y/o capacitaciones que fueron importantes para su rol.**

---

---

**26. Propuestas para la mejora de su rol.**

---

---

**27. Teniendo en cuenta su trayectoria y formación, ¿existe relación entre estas y lo que la institución salesiana plantea como requisito para poder desempeñarse?**

---

---

Muchas gracias por su tiempo y por la oportunidad de conocer su opinión

[https://drive.google.com/drive/folders/11eNqgGsWFo7CeC1zw1Yn4-aG-oFBCoQC?usp=drive\\_link](https://drive.google.com/drive/folders/11eNqgGsWFo7CeC1zw1Yn4-aG-oFBCoQC?usp=drive_link)

