

**UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD DE CIENCIAS Y HUMANIDADES
ESCUELA DE POSGRADO**



**TITULO:
FACTORES ECONÓMICO - POLÍTICOS QUE CONDICIONAN LA
INSEGURIDAD LABORAL, DESDE LA EXPERIENCIA DE DOCENTES
INTERINOS DEL SISTEMA EDUCATIVO PÚBLICO DEL MUNICIPIO DE SAN
SALVADOR, 2023**

PRESENTADO POR

NOMBRE
WLADIMIR PAVEL CORNEJO COLINDRES

CARNET
CC12107

PARA OPTAR POR EL TÍTULO DE
MAESTRO EN METODOS DE INVESTIGACION SOCIAL

ASESOR
MAESTRO ISRAEL ALEXANDER PAYÉS AGUILAR

CIUDAD UNIVERSITARIA, DR. FABIO CASTILLO FIGUEROA, SAN SALVADOR,
EL SALVADOR, CENTROAMÉRICA, 08 DE JULIO 2024

AUTORIDADES UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR

ING. JUAN ROSA QUINTANILLA QUINTANILLA
RECTOR

DRA. EVELYN BEATRIZ FARFÁN
VICERRECTORA ACADÉMICA

M.Sc. RÓGER ARMANDO ARIAS ALVARADO
VICERRECTOR ADMINISTRATIVO

LICENCIADO PEDRO ROSALÍO ESCOBAR CASTANEDA
SECRETARIO GENERAL

LICENCIADA ANA RUTH AVELAR
DEFENSORA DE LOS DERECHOS UNIVERSITARIOS

LICENCIADO CARLOS AMÍLCAR SERRANO RIVERA
FISCAL GENERAL

AUTORIDADES FACULTAD DE CIENCIAS Y HUMANIDADES

MAESTRO JULIO CÉSAR GRANDE RIVERA
DECANO

MAESTRA MARÍA BLAS CRUZ JURADO
VICEDECANA

MAESTRA NATIVIDAD TESHÉ PADILLA
SECRETARIO

MAESTRA SANDRA LORENA BENAVIDES DE SERRANO
DIRECTORA ESCUELA DE POSGRADO

DOCTORA ANGELA JEANNETTE AURORA ANAYA
COORDINADORA DE LA MAESTRÍA EN MÉTODOS Y TÉCNICAS
DE INVESTIGACIÓN SOCIAL

AGRADECIMIENTOS

A DIOS

Por haberme permitido llegar hasta aquí, por darme salud y oportunidad de vida, por darme tiempo en este mundo, y poder demostrar que, con esfuerzo, disciplina más una pizca de fe, todo es posible.

A MI FAMILIA

A mi madre Gladis Colindres Rosales, a mi abuela Aminta Rosales, a mis hermanos, a mis tíos, esposa y mi hijo, por ser parte de mi vida, por darme su amor incondicional, siendo un motivo para ser persona de bien, con propósitos de superación para ser un orgullo para ellos. Además, agradezco, esas personas que a pesar de tener la misma sangre siempre está ahí incondicionalmente, en los buenos y malos momentos.

A MIS AMIGOS

Por tener expectativas positivas de mi desarrollo profesional, y desearme lo mejor en mi vida, en el trabajo y en mi formación académica.

A MIS MAESTROS

Agradezco a mis maestras y maestros por guiarme en este camino, por compartir su conocimiento, dándome las bases para mi formación profesional y poder culminar así mi proceso de grado.

A LOS DOCENTES

Que compartieron sus experiencias, significados dentro su cotidianidad, siendo lo fundamental para esta investigación.

Wladimir Pavel Cornejo Colindres

INDICE GENERAL

AGRADECIMIENTOS	ii
INDICE DE TABLAS	vi
SIGLAS	viii
RESUMEN	i
INTRODUCCIÓN	ii
CAPÍTULO I. FUNADAMENTACIÓN TEÓRICO METODOLÓGICA DE LOS FACTORES ECONÓMICO - POLÍTICOS QUE CONDICIONAN LA INSEGURIDAD LABORAL DE LOS DOCENTES INTERINOS DEL SISTEMA EDUCATIVO PÚBLICO DEL MUNICIPIO DE SAN SALVADOR	5
1.1. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA	5
1.1.1. Interaccionismo simbólico.....	6
1.1.2. Sociología del trabajo	13
1.2. FUNDAMENTACIÓN METODOLÓGICA	23
1.2.1. Investigación cualitativa	24
CAPITULO II. CONTEXTO DE LA SITUACIÓN DE INSEGURIDAD LABORAL DE LAS Y LOS DOCENTES INTERINOS DEL SECTOR EDUCATIVO PÚBLICO DE EL SALVADOR	32
2.1 CONTEXTO SOCIAL Y POLÍTICO DE LA SITUACIÓN LABORAL DE LAS Y LOS DOCENTES DEL SECTOR EDUCATIVO PÚBLICO DE EL SALVADOR.....	33
2.2 ANÁLISIS DE PLANTEAMIENTOS TEÓRICOS SOBRE LA INSEGURIDAD LABORAL A DOCENTES INTERINOS DEL SECTOR EDUCATIVO PÚBLICO DE EL SALVADOR.....	41
2.3. PERTINENCIA DE LAS INSTITUCIONES SOBRE INSEGURIDAD LABORAL A DOCENTES INTERINOS DEL SECTOR EDUCATIVO PÚBLICO DE EL SALVADOR	45
2.3.1. Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología	45
2.3.2 Ministerio de trabajo.....	47

2.3.3. Gobierno de la República	47
2.4. SELECCIÓN Y CONSTRUCCIÓN DE CATEGORÍAS	48
2.4.1. Inseguridad laboral	48
2.4.2. Flexibilidad laboral	49
2.4.3. Empoderamiento institucional	50
2.4.4. Vulneración de derechos económicos	51
2.4.5. Inseguridad salarial	51
CAPÍTULO III. SIGNIFICADOS E INTERPRETACIONES DE LAS CONDICIONES LABORALES DESDE LAS EXPERIENCIAS DE DOCENTES INTERINOS DEL SECTOR EDUCATIVO PÚBLICO DEL MUNICIPIO DE SAN SALVADOR	53
3.1. ESCENARIOS Y ENTORNO LABORAL DE DOCENTES CONTRATADOS BAJO LA MODALIDAD INTERINA EN EL SECTOR PUBLICO DE EL SALVADOR.....	53
3.2. NARRACIONES DE CASOS Y EXPERIENCIAS DE DOCENTES INTERINOS	56
3.3. COMPARACIÓN Y DIFERENCIAS DE LOS SIGNIFICADOS DE LOS INFORMANTES CLAVES.....	69
3.4. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LA PROBLEMÁTICA LAS CONDICIONES LABORALES DESDE LAS EXPERIENCIAS DE DOCENTES INTERINOS DEL SECTOR EDUCATIVO PÚBLICO DEL MUNICIPIO DE SAN SALVADOR.....	75
CAPÍTULO IV. ANÁLISIS DE RESULTADOS SOBRE LOS FACTORES ECONÓMICO- POLÍTICOS QUE EXPONEN A SITUACIÓN DE INSEGURIDAD LABORAL A DOCENTES, DESDE LAS EXPERIENCIAS DE DOCENTES INTERINOS DEL SISTEMA EDUCATIVO PÚBLICO DEL MUNICIPIO DE SAN SALVADOR, EN EL AÑO 2023	79
4.1. HALLAZGOS DE LA INVESTIGACION	79
4.1.1. Inseguridad laboral	80
4.1.2. Flexibilidad laboral	82
4.1.3. Empoderamiento institucional	84
4.1.4. Vulneración de derechos económicos	85

4.2. CONSIDERACION SOCIOLOGICA SOBRE LA SITUACIÓN DE INSEGURIDAD LABORAL DE LAS Y LOS DOCENTES INTERINOS DEL SISTEMA EDUCATIVO PÚBLICO, DEL MUNICIPIO DE SAN SALVADOR, EN EL AÑO 2023.	86
CONCLUSIONES	89
RECOMENDACIONES	91
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	93
ANEXOS	98
Anexo 1: GUÍA DE ENTREVISTA A MAESTROS (AS)	99

INDICE DE TABLAS

Tabla No. 1: Ordenamiento Jurídico en relación a los derechos laborales en El Salvador	19
Tabla No.2: Salario docente con nivel I en el sector público, valores en USD	33
Tabla No. 3: Cronología de sucesos relevantes entorno al salario docente	34
Tabla No.4: Similitudes y diferencias en la categoría Inseguridad laboral	61
Tabla No.5: Similitudes y diferencias en la categoría Flexibilidad laboral	62
Tabla No.6: Similitudes y diferencias en la categoría de empoderamiento ins.	63

INDICE DE FIGURAS

Figura 1: Presentación de similitudes y diferencias

73

SIGLAS

ANDES 21 JULIO: Asociación Nacional de Educadores Salvadoreños

CDE: Consejo Directivo Escolar

CPES: Constitución Política de la República de El Salvador

LCD: Ley de la Carrera Docente

FESPAD: Fundación de Estudios para la Aplicación del Derecho

MTPS: Ministerio de Trabajo y Previsión Social

MINEDUCYT: Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología

PNUD: Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo

SIGOB-SOL: Sistema de Solicitudes en Línea

UES: Universidad de El Salvador

RESUMEN

La Universidad de El Salvador siendo una institución comprometida con el desarrollo económico, social y cultural de la sociedad salvadoreña, que tiene como MISIÓN la formación de profesionales capaces de proponer soluciones a problemáticas de la realidad nacional, a través de investigaciones filosóficas, científicas y tecnológicas de carácter universal. La presente investigación tiene como objetivo fundamental identificar los diferentes factores económicos y políticos que condicionan la inseguridad laboral de los y las docentes contratados en el sector público de educación, bajo la modalidad interina, así también conocer los diferentes actores que se vinculan con la problemática y su protagonismo con la misma. La investigación se realizó bajo los lineamientos de la Normativa Universitaria, y lo establecido en la escuela de posgrado de la Facultad de Humanidades para optar al grado de Master en Métodos de investigación. Con este Informe Final de Investigación se da cumplimiento al "Reglamento de la Gestión Académica Administrativa de la Universidad de El Salvador", en sus tres etapas básicas: Planificación, Ejecución y Exposición siendo esta la defensa de los resultados. El método que se utilizó en el desarrollo de la investigación es el inductivo, mismo que dotó a la investigación de técnicas de recolección de información, beneficiando a la interpretación, comprensión y comparaciones de los casos, para sustentar la investigación, permitiendo recoger los significados de los informantes y poder plasmarlos en este informe.

Palabras clave: flexibilidad laboral, inseguridad laboral, inseguridad salarial, contratación interina, relaciones de trabajo, empoderamiento institucional, vulneración de derechos económicos.

INTRODUCCIÓN

El presente documento ha sido elaborado por un estudiante egresado de la Universidad de El Salvador, de la Escuela de Posgrado de Facultad de Ciencias y Humanidades, siendo un requisito del “Reglamento General de Procesos de Graduación” para optar al grado de Master en Métodos de Investigación.

El informe final se titula: “FACTORES ECONÓMICO- POLÍTICOS QUE CONDICIONAN LA INSEGURIDAD LABORAL, DESDE LA EXPERIENCIA DE DOCENTES INTERINOS DEL SISTEMA EDUCATIVO PÚBLICO DEL MUNICIPIO DE SAN SALVADOR, (2023)”. El propósito de este informe es brindar los resultados logrados durante el proceso investigativo.

El objetivo principal es conocer los diferentes factores económicos y políticos que condicionan a las y los docentes del sistema público de educación, contratados bajo la modalidad interina. Teniendo como pilar fundamental que para conocer esta problemática es preciso conocer su realidad cotidiana, desde sus experiencias y perspectivas personales, partiendo desde ahí, es que se logra tener un acercamiento real, para conocer qué factores inciden y condicionan la inseguridad laboral y salarial de los docentes interinos.

El documento está compuesto por los siguientes capítulos: capítulo 1: FUNADAMENTACIÓN TEÓRICO METODOLÓGICA DE LOS FACTORES ECONÓMICO- POLÍTICOS QUE CONDICIONAN LA INSEGURIDAD LABORAL DE LOS DOCENTES INTERINOS DEL SISTEMA EDUCATIVO PÚBLICO DEL MUNICIPIO DE SAN SALVADOR. Este capítulo trata sobre la fundamentación teórica metodológica, que rige y sustenta la investigación, en un primer plano se presenta el enfoque teórico del interaccionismo simbólico de Alfred Schütz, siendo una orientación teórica, que, desde su planteamiento sociológico, se logró estudiar los fundamentos de la interacción social en la vida social cotidiana del sujeto objeto de estudio, es decir desde cotidianidad de las y los docentes interinos. Además, se incorporó aspectos de la sociología del trabajo dando como base para tener un primer acercamiento a la

problemática, y poder así tener una definición teórica inicial de los que se entiende por inseguridad laboral, mediante planteamiento de pensadores sociales como John J. Macionis y Ken Plummer, desde el enfoque de la sociología del trabajo y el lineamiento de la flexibilidad laboral. En un segundo plano del capítulo, se establece la fundamentación metodológica que rige la investigación, siendo una investigación de carácter cualitativa, en razón de la problemática de estudio y teniendo como referente a Ruiz Olabuénaga, quien establece que comprender un problema “equivale al de una abstracción progresiva, de lo concreto a lo abstracto, de lo particular a lo general, de lo condicionado a circunstancias a lo incondicional absoluto” (p. 56).

Segundo Capítulo: CONTEXTO DE LA SITUACIÓN DE INSEGURIDAD LABORAL DE LAS Y LOS DOCENTES INTERINOS DEL SECTOR EDUCATIVO PÚBLICO DE EL SALVADOR. En este capítulo se presenta una descripción de la situación actual de las condiciones laborales de los docentes del sector público de El Salvador, haciendo un énfasis más profundo de los y las docentes contratados bajo la modalidad interina, haciendo una breve reseña a lo largo del último siglo, donde se puede observar como a mutado la relación laboral y salarial de este sector a lo largo del tiempo. Además, se relaciona la postura Institucional entorno a la problemática, y como es su actuar en relación de su deber ser. Por último, se presenta la selección y construcción de categorías rectoras, que guiarán el desarrollo de la investigación.

Tercer Capítulo: SIGNIFICADOS E INTERPRETACIONES DE LAS CONDICIONES LABORALES DESDE LAS EXPERIENCIAS DE DOCENTES INTERINOS DEL SECTOR EDUCATIVO PÚBLICO DEL MUNICIPIO DE SAN SALVADOR. En este apartado se hace referencia a los diferentes casos que se han estudiado en el desarrollo de la investigación, siendo tres casos concretos de docentes que han tenido una amplia trayectoria profesional, en el campo de la educación, entre los que se puede destacar el caso del maestro Gonzalo, que aparte de docente ha sido también Director de centros educativos, públicos y privados, además de ser parte del proceso de oferta de plazas interinas, dando un sustento a la investigación de una postura no solo de docentes interinos, sino de también de quien proponía en concurso en conjunto

con el Consejo Directivo Escolar (CDE), de ese tipo de plaza. Con el objetivo de dar una visión más amplia desde diferentes ángulos de la realidad.

Cuarto Capítulo: ANÁLISIS DE RESULTADOS SOBRE LOS FACTORES CONÓMICO-POLÍTICOS QUE EXPONEN A SITUACIÓN DE INSEGURIDAD LABORAL A DOCENTES, DESDE LAS EXPERIENCIAS DE DOCENTES INTERINOS DEL SISTEMA EDUCATIVO PÚBLICO DEL MUNICIPIO DE SAN SALVADOR, EN EL AÑO 2023. En este capítulo se presenta la sistematización de resultados encontrados en la investigación sobre la condición de inseguridad laboral que subyace en los docentes contratados bajo la modalidad interina, del sector público de educación, así ~~como~~ también se presenta un esquema lógico de comprensión del origen de la problemática y los principales factores que condicionan este tipo de inseguridad y la propician para que se siga en términos contratación laboral.

CAPÍTULO I. FUNADAMENTACIÓN TEÓRICO METODOLÓGICA DE LOS FACTORES ECONÓMICO - POLÍTICOS QUE CONDICIONAN LA INSEGURIDAD LABORAL DE LOS DOCENTES INTERINOS DEL SISTEMA EDUCATIVO PÚBLICO DEL MUNICIPIO DE SAN SALVADOR

En el desarrollo de este capítulo, se plantea la fundamentación teórica metodológica, que rige y sustenta la investigación, presentando en un primer plano el enfoque teórico siendo el interaccionismo simbólico de Alfred Schütz, desde este planteamiento sociológico, se logró estudiar los fundamentos de la interacción social en la vida social cotidiana del sujeto objeto de estudio, es decir desde cotidianidad de las y los docentes interinos. Además, se incorporó aspectos de la sociología del trabajo dando como base para tener un primer acercamiento a la problemática, y poder así tener una definición teórica inicial de lo que se entiende por inseguridad laboral, mediante el planteamiento de pensadores sociales como John J. Macionis y Ken Plummer, desde el enfoque de la sociología del trabajo y el lineamiento de la flexibilidad laboral. En un segundo apartado del capítulo, se establece la fundamentación metodológica que rige la investigación, siendo de carácter cualitativa, en razón de la naturaleza del problema de investigación, método que permitió sumergirse en la interpretación y comprensión profunda de la condición laboral de las y los docentes interinos, mediante el uso de técnicas de recopilación y análisis de datos, que permitieron conocer la realidad laboral cotidiana de los sujetos de estudio, desde su subjetividad y experiencias entorno a su condición de contratación interina. teniendo como referente a Ruiz Olabuénaga, quien es una figura destacada, especialmente por su enfoque en la metodología de la investigación cualitativa y su énfasis en la participación activa de los sujetos en el proceso de investigación.

1.1. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

El problema de los «Factores económico- políticos que condicionan la inseguridad laboral, de los docentes interinos del sistema educativo público del municipio de San Salvador », se aborda dentro de esta investigación desde el enfoque teórico del interaccionismo simbólico de Alfred Schütz, a partir de esta orientación teórica y su planteamiento sociológico, se ha logrado estudiar los fundamentos de la interacción social en la vida cotidiana del sujeto de estudio, es decir las y los docentes interinos contratado en el sistema de educación público. Alfred Schütz, quien es un filósofo austriaco, es uno de los representantes de la fenomenología social. Su propuesta expone algunos aspectos del interaccionismo simbólico, considerando posible el estudio de la construcción cotidiana de la realidad por los autores. Dicho de otra manera, la construcción cotidiana de la realidad es un producto de los sujetos. Propiamente este planteamiento aplicado a la situación de los docentes interinos, da las pautas necesarias para comprender desde sus experiencias cotidianas la problemática de la inseguridad laboral, conociendo en primer plano los factores económicos y políticos que condicionan la inseguridad laboral de la forma de contratación interina.

Considerando lo anterior, dentro de la investigación ha sido fundamental partir de estas nociones, debido a que son las que orientan la interpretación de la «situación de inseguridad laboral» y orientan pensar en el problema, haciendo necesario para interpretarlo. Así mismo para sustentar más la investigación y darle un sentido más profundo, se ha optado para incorporar elementos de la sociología del trabajo, con el objeto de comprender y profundizar más sobre la problemática.

1.1.1. Interaccionismo simbólico

Dentro de la investigación sobre la problemática de la inseguridad laboral de las y los docentes interinos, desde los inicios se observó

principalmente la no coincidencia entre una situación dada, entre su ideal y su real condición, tratando de develar sus factores condicionantes para poder comprender e interpretar el problema desde las experiencias y vivencias de los sujetos de estudio. El problema de los «Factores económico- políticos que condicionan la inseguridad laboral, de los docentes interinos del sistema educativo público del municipio de San Salvador», se aborda dentro de esta investigación desde el enfoque teórico del interaccionismo simbólico de Alfred Schütz, desde esta orientación teórica y su planteamiento sociológico, se ha logrado estudiar los fundamentos de la interacción social en la vida social cotidiana de las y los docentes contratados bajo la modalidad interina, sirviendo para comprender este enfoque, la realidad social desde la perspectiva de los actores sociales. En el caso de los docentes interinos, esto implicó estudiar su percepción y experiencias entorno a su condición laboral, interpretando sus interacciones con las jefaturas inmediatas, colegas de trabajo, padres y estudiantes, construyendo desde ahí los significados en torno a su trabajo temporal y su estatus en la institución educativa.

Dentro de este planteamiento también se hizo una interpretación de la vivencias del sujeto de estudio, para poder interpretar y comprender la condición interina, al «proceso de ordenamiento de esta según esquemas mediante el reconocimiento sintético, y se incluye bajo esa denominación la vinculación de un signo con que este significa» (Schütz, Fenomenología del mundo social, Buenos Aires, Paidós, 1972, p.13). Comprendiendo que la vivencia es una unidad menor que porta significado (una síntesis), dentro de la totalidad que es la experiencia. Es así que la experiencia de docentes interinos que se encuentran en situación de inseguridad laboral, debe ser comprendida desde sus vivencias, mismas donde se encuentran los significados arraigados desde su subjetividad de los mismos autores (docentes). Estas nociones se pueden considerar como microsociales (individuales o personales).

De lo anterior, se pueden inducir aspectos macrosociales (económico-políticos). En este sentido, el trabajo que realizan las y los docentes interinos, se enmarca en un contexto (aquí y ahora, lugar y tiempo específico) del que también pueden dar cuenta, sobre cómo dichos factores condicionan su situación de inseguridad laboral, siempre desde sus experiencias (o como lo hemos llamado aquí, de acuerdo a Schütz (1993), «Esquemas de la experiencia»).

Esto ha permitido encaminar hacia la discusión de la situación laboral de docentes interinos a través de un enfoque que problematice el objeto de estudio.

Haciendo una aproximación del concepto «inseguridad laboral», de acuerdo a Greenhalgh y Rosenblatt (1984) en su libro *Inseguridad laboral*, esta es definida como «la incapacidad percibida para mantener la continuidad laboral ante una situación de amenaza del trabajo» (, p. 438). Partiendo de esta definición, se puede establecer que la docencia interina es una modalidad de contratación laboral no permanente en el que dicho acuerdo laboral puede o no renovarse al finalizar cada año escolar. A esta incertidumbre de mantener la contratación laboral es lo que en esta investigación se denomina «inseguridad laboral».

Vargas Arias (2001) alude en su estudio que la figura de docente interino nace con respaldo normativos institucionalizado en las diferentes comunidades educativas y se establece con el fin de satisfacer aquellos espacios que, por diferentes razones de tiempo, los docentes en propiedad dejan vacantes; desde esta perspectiva, su pertinencia es incuestionable. No obstante, dicha condición laboral no está cumpliendo con el fin para el cual fue creada y las contrataciones de los docentes interinos se prolongan en el tiempo para sufragar necesidades reales a nivel educativo, como por ejemplo suplir una necesidad educativa con base un empleo permanente, dejando a un lado

esa modalidad de contratación, lo que permitiera menos estrés y ansiedad por parte de los docentes, mejorando la calidad de su trabajo, sin tener la zozobra de que serán o no recontratados para otro periodo.

Ante lo mencionado, debe entenderse la situación de la docencia interina como vivencias de su vida cotidiana condicionada por factores económicos y políticos, es decir, de poder y condiciones concretas y necesidades humanas necesarias para desempeñarse como profesional de la educación. Navarro (1997) en su libro *Un Modelo Integrado de la Motivación en el Trabajo* asegura que:

Las tendencias en la gestión de la Educación Superior conllevan la implementación y desarrollo del recurso humano y dentro de éste, se cataloga al personal docente como mediador de conocimiento e impulsor de ideas, de renovación, de investigación, de propuestas, se considera de vital importancia que el académico se encuentre en una posición laboral estable, digna, reconocida, competente, para que desarrolle su labor con propiedad, entusiasmo y visión a futuro, que le impulse a promover la labor de “su universidad”, en la vanguardia global. (p. 12).

En este sentido, se debe mencionar que, desde la propuesta de Schütz, es posible analizar la situación de inseguridad laboral desde la experiencia de los y las docentes interinos, partiendo de lo que este autor llama en su libro *fenomenología del mundo social* «esquemas de la experiencia», estos esquemas «tienen una función especial que se vincula con la constitución del significado específico de una vivencia» (p.112). Es por esto que, es del interés de esta investigación comprender el significado con el que el docente dota su experiencia de ser y ejercer la labor de docente en modalidad de contratación interina.

Los elementos antes mencionados, nos permiten estudiar la situación de inseguridad laboral de docentes interinos desde los esquemas de la

experiencia, de quienes viven el problema dotándolo de significado, pero considerando que estas experiencias tienen lugar en una cotidianidad mediada por condicionantes económicas y políticas del contexto social y político. De ahí que, «La interpretación es la referencia de lo desconocido a lo conocido, de lo que es aprehendido en la mirada de la atención a los esquemas de la experiencia» (Schütz, 1993, p.13). Y por lo tanto, estos esquemas van a desempeñar un papel muy importante en la labor de interpretación de las vivencias. Teniendo siempre presente que, «Los esquemas de la experiencia son esquemas interpretativos» (Schütz, 1993), y en esta investigación los consideraremos de esa manera.

Para la investigación es menester enfatizar que un *corpus* teórico como el Interaccionismo simbólico da el significado que las y los docentes han de adjudicarle a sus diferentes vivencias, se valoran los significados sociales atribuidos en cuanto a su interacción con los demás sujetos que componen su entorno.

Para Schütz acción es la resolución de los problemas cotidianos, sobre estos se identifican las prácticas exitosas entorno a las actividades más banales hasta las más significativas que convierten en eminencias a quienes se superponen a retos y desafíos que surgen en el ámbito laboral.

Con base a los planteamientos de Schütz en sus términos, se puede referir que los docentes contratados sobre ley de salarios pueden ponerse en el lugar de otros a partir de reconocer a este como su semejante. Comparten el mundo de la realidad cotidiana, pero nunca es posible empatizar completamente, las experiencias son diferentes a cada individuo y en la investigación se sostiene que la existencia de diferencias contractuales ha de representar un mayor impedimento para darle sentido a diferentes vivencias y que sólo con un esfuerzo investigativo será posible.

Lo sujetos asumen que otros también desarrollan sus vivencias, en el caso de los docentes con menor seguridad laboral, puede fácilmente identificarse cómo otros docentes pueden superponerse a determinados desafíos que se presenten en su ámbito cotidiano y compararla con sus condiciones e interpretarla como una situación desfavorable para ellos, produciendo La investigación ha de realizar hallazgos importantes que permitan entender los factores que condicionan dicha situación de desigualdad entre el sector docente.

Como parte de las premisas del interaccionismo simbólico en Schütz, puede entenderse que las experiencias anteriores son traídas al ahora durante el desenvolvimiento en el ámbito laboral. Los docentes interinos se han desenvuelto condicionados por factores económicos y políticos que han implicado vivencias que se presupone han de generar hallazgos con validez empírica y dotados de significados atribuidos por estos durante y posterior al desarrollo de las diferentes actividades de su vida cotidiana y ámbito laboral en particular.

La idea es una interpretación de lo observacional, las y los docentes interinos al observar la manera en que sus semejantes y docentes con seguridad laboral desempeñan sus actividades cotidianamente han construido opiniones, percepciones, valoraciones e inclusive aspiraciones referidas a su situación, la investigación busca desentrañar en ese complejo amalgama de significados atribuidos en torno a variables determinadas.

Pese a que la investigación no se enfoca en vislumbrar las estructuras sociales como determinantes de la realidad del docente interino, debe mencionarse que el interinato en sí representa relaciones sociales asimétricas y jerárquicas de las cuales se busca entender los factores económicos y políticos (o mejor dicho de poder) que condicionan la representación del individuo en las relaciones interpersonales, bajo esta premisa el trabajo asalariado sirve para

ordenar las jerarquizaciones de las actividades cotidianas y ha de permitir que los ámbitos de interacción entre interinos y docentes permanentes estén llenos de inequidades para cumplir las pautas y normas de acción a la que deben adecuarse como docentes, como personas y como seres políticos.

Los productos del trabajo como el salario representan según la investigación productos que el individuo aspira a obtener y que ante esto está predispuesto a interactuar y sobreponerse a las diferentes vivencias, tal y como sugiere Schütz (1974) respecto a la interacción del individuo son “acciones conscientes, ya que antes de llevarlas a la práctica, el individuo las planea, pues tiene en la mente una imagen de lo que va a hacer y de lo que espera obtener” (p. 24). Sumado a esto podemos mencionar factores que en la actualidad representan condiciones que el talento humano procura que le sean otorgados como el crecimiento profesional, desarrollo de carrera, etc.

Así se podría continuar mencionando factores económicos y políticos en torno a la docencia interina de los cuales ha de escudriñarse las vivencias y más que todo los significados atribuidos por los docentes interinos, sin embargo, para esta tarea poco o nada puede auxiliarse de la teoría social del interaccionismo simbólico, dado que entre sus aportes no puede hallarse una teoría del poder, ni teoría del valor/trabajo o una semejante.

Para el interaccionismo simbólico, estudiar los factores económicos y políticos en torno al trabajo, al empleo, a la inseguridad laboral representa un esfuerzo incompatible con la lógica interna de su teoría. Ya Carabaña y Lamo de Espinosa (1978) han mencionado que el trabajo no pudo ser considerado como elemento constitutivo de la sociedad en el interaccionismo simbólico, esto por estudiar unidades de análisis privadas (la mercancía, los medios de producción) y no públicas o de creación social como los significados, el mensaje, la comunicación, el sentido común, etc. Pese a haber motivo para que las teorías del valor/trabajo incluyeran una teoría de la comunicación y el

interaccionismo simbólico incluyese una teoría del valor/trabajo. (La teoría social del interaccionismo simbólico.p. 186).

1.1.2. Sociología del trabajo

Existe desde la sociología un amplio arsenal de teorías mediante las cuales puede realizarse un acercamiento a los factores económicos y políticos que condicionan la docencia interina. Como se ha mencionado antes, la cotidianidad representa el ámbito que moldea todos los aspectos de una sociedad, incluido el laboral. Las teorías sociales en torno al trabajo, básicas para cualquier problemática, como la presente, la inseguridad laboral propiamente, ha de abordarse con la lógica de estas teorías, sin embargo, llama la atención la aseveración que Macionis y Plummer (2013) en su libro Sociología. Pearson, hacen cuando sostienen que “El trabajo parece ser una condición previa para la vida social” (p. 433). Esto tras abordar las transformaciones que la economía y los modelos económicos han sufrido en los siglos anteriores permite establecer que el estudio ha de escudriñar en las interrelaciones actuales tomando en cuenta la naturaleza cambiante del trabajo en el mundo tras las teorías del valor/trabajo clásicas y modernas.

Dicha naturaleza cambiante del trabajo no ha pasado desapercibida por los estudiosos y estudiosas de la sociología, ya que bajo diversas nomenclaturas como “reestructuración productiva”, “modificación del mercado de trabajo”, “evolución del empleo”, “transformación de la organización del trabajo”, “evolución de las relaciones laborales”, etc. Han abordado el fenómeno en el que se puede ubicar la docencia interina, nos referimos a la flexibilidad laboral.

Los estudios sociológicos han realizado muchas y muy diversas críticas respecto al trabajo flexible. Para algunos sociólogos critican esta noción ya que afirman que:

El concepto de flexibilidad del trabajo oculta la derrota que ha sufrido la clase trabajadora desde fines de los setenta, con su consiguiente inseguridad en el empleo y el salario, la intensificación de las jornadas y el debilitamiento de instituciones reguladoras y sindicatos. Este cambio en la relación de fuerzas habría descargado sobre los trabajadores el peso de la salida a la crisis capitalista (De la Garza Toledo, Tratado latinoamericano de sociología del trabajo, 2000, p. 159).

Autores reconocen que la flexibilidad laboral posee dualidad entre aspectos negativos y positivos, se sostiene que:

La flexibilidad puede entenderse de dos maneras: Como un mecanismo de optimización de los recursos empresariales (humano, tecnológico, económico), en función de una nueva manera de concebir el hecho social trabajo; respetando su dimensión humana; Como un mecanismo de eliminación de las conquistas, normas protectoras y garantías laborales de los trabajadores (...) implica la abolición de una serie de garantías brindadas tradicionalmente a los trabajadores frente a un empleador que goza de mayor poder en la relación contractual; lo que a su vez va a generar el debilitamiento de un derecho que ha perseguido introducir elementos de coordinación en una relación de subordinación. (Escalante, Parada López y Reyes Cerritos, 2009, incidencia de la flexibilidad laboral en los derechos fundamentales de los trabajadores salvadoreños p. 117-118).

También se critica que la flexibilidad laboral no obedece a un proyecto organizacional, está sujeta a las contingencias y sobre todo a la arbitrariedad en el mando de los pequeños patrones o de los trabajadores; y que debería llamarse desregulación de la oferta y demanda de empleo ya que en este fenómeno se practican en la reestructuración de las empresas y se adaptan a los diferentes contextos institucionales y organizacionales. (De la Garza Toledo, Tratado latinoamericano de sociología del trabajo 2000, p. 160).

Desde la sociología también se afirma de forma lapidaria que fenómenos como la flexibilidad laboral y los problemas intrínsecos a estos sí y solo sí han sido causados por la irracionalidad de los modelos neoliberales en cuanto al desarrollo humano se refiere. Tal y como lo refiere Cristancho en su artículo El concepto de trabajo: perspectiva histórica:

A finales del siglo XX aparece la corriente económica del neoliberalismo que retoma los preceptos clásicos de la economía, en la que se autorregulan los mercados limitando el accionar del Estado a la simple regulación de estos. La flexibilización laboral se relacionó con una nueva relación de los factores trabajo y capital, dejando en este nuevo contexto el factor trabajo y en particular los salarios a las fuerzas del mercado, considerando el trabajo como un mercado que se ajusta por sí solo sin necesidad de ningún tipo de intervención estatal. (Cristancho Giraldo, 2022).

De acuerdo con Vargas (2001), las nuevas políticas (neoliberales) demandan, por una parte, la disminución del papel del Estado y la rebaja del gasto público y por otra, engrandece la función del Estado e incrementan la economía. No obstante, dada las circunstancias, el posicionamiento laboral demanda un alto grado de educación, por ello una condición laboral inestable, como la del docente interino, no contribuye a enaltecer y posicionar su condición laboral y humana.

Por su parte, Pollert en su manifiesto La empresa flexible: ¿realidad u obsesión? (1989) se anticipaba y durante la etapa temprana del neoliberalismo en América Latina dijo que “la flexibilidad esconde un proyecto político de reducción de poder de los trabajadores y sus organizaciones frente a los patrones”.

La existencia de un problema tiene que ver a que la regulación del mercado por si mismo, acarrea múltiples inconsistencias con la realidad

concreta de las personas de un contexto determinado, esta contradicción se ve claramente reflejada en Escalante, Parada López y Reyes Cerritos en su tesis incidencia flexibilidad laboral en los derechos fundamentales de los trabajadores salvadoreños (2009) cuando señalan que:

El orden Jurídico de El Salvador, partiendo de la idea Kelseniana que dicho orden está estructurado de la manera siguiente, la Ley Primaria que se ubica en su cúspide es la Constitución de la República, en el Segundo Nivel se ubican los Tratados Internacionales y las Leyes Secundarias, y en el siguiente están los Reglamentos y Decretos Ejecutivos, y en el siguiente nivel se ubican la Jurisprudencia y la Doctrina, y en el último la Costumbre. Tal como está estructurado el derecho, se esperaría que El Estado, cumpla con su rol de garante de los intereses de sus Ciudadanos en un sistema político que tenga una adecuada Proyección Social (p. 167).

Contario a esta adecuada proyección social y teniendo en cuenta el pasivo rol del Estado observan que:

La realidad difiere en mucha medida de las aspiraciones jurídicas, plasmadas en los distintos cuerpos legales por distintas causas, creando un ambiente propicio para que el mercado laboral, se rija por las propias leyes del mercado, lo que refleja un divorcio entre el ser y el deber ser, entre la Ley y las relaciones Laborales, dichas causas pueden originarse en el proceso de formación de la Ley, ya que los legisladores desconocen muchos aspectos de la realidad o porque su interés responde a cierto grupo o sector específico. No obstante, la cantidad de trabajadores continúa creciendo impulsados por la necesidad, la cual es un agente importante en la geografía de la realidad social. (p. 167).

La docencia interina bajo lo anterior encaja dentro del concepto de flexibilidad laboral propuesto por Birgin en su artículo “La docencia como trabajo: la

construcción de nuevas pautas de inclusión y exclusión” (1995 y 1999), donde afirma que:

Los movimientos que ocurren en relación a la situación laboral de los docentes están regulados por las dinámicas generales del mercado de trabajo, en el cuál, la incertidumbre atraviesa tanto las condiciones de contratación como las demandas del puesto de trabajo y la inclusión en el estatuto docente de categorías tales como docente “suplente”, “interino” y “titular” da cuenta de un proceso de flexibilización laboral a partir de lo que Birgin denomina una segmentación vertical del trabajo docente. Se dice también que la docencia tiene modalidades de contratación y ascenso que denotan la precarización que la caracteriza. (Birgin, 1999, 1995, como se citó en Rambur, 2015, pp. 25-27)

Debe mencionarse que entre las dos modalidades de docencia tienen lugar múltiples escenarios de inequidades.

Los docentes reconocen que las estructuras de poder se asocian justamente a esa condición, siendo los propietarios quienes dan ingreso o no a la comunidad académica, o bien, quienes postulan los valores y la intención que constituyen los ejes de articulación de la comunidad. Por su parte, la condición de interinazgo limita la posibilidad de tener sentimiento de pertenencia. (Birgin, 1999, 1995, como se citó en Rambur, 2015, p. 27)

Según estudios cualitativos en torno a la docencia interina, entre las consecuencias desfavorables para los docentes interinos se encuentran algunas asociadas al desarrollo profesional, tal y como mencionan Francis Salazar y Marín Sánchez (2010) en su artículo titulado hacia la construcción del saber pedagógico en las

Comunidades académicas: un estudio desde la opinión de docentes universitarios como otro de los efectos negativos generados por la condición desfavorable de interinazgo se tiene que no es posible desarrollar la actividad

académica en todas sus dimensiones, el hecho de no poder hacer investigación, generalmente por la condición de interinazgo, es una de las constantes indicaciones por parte de los docentes participantes del estudio. En el ámbito universitario dicha actividad es relevante por su valor fundamental para el ingreso en la comunidad científica y académica. (p. 14).

Otro factor político que puede condicionar la inseguridad laboral en los docentes interinos es el relacionado a la autoridad al interior de la comunidad estudiantil, Sánchez Urán y Rappoport (2022) lo señalan en su artículo “El primer año como docente de Educación Secundaria en España” :

Además de los aspectos personales, ciertas condiciones contextuales pueden exacerbar las preocupaciones y dificultades experimentadas por los docentes noveles. La docencia por períodos cortos, mediante sustituciones, como práctica habitual en el comienzo de la carrera docente, incrementa de manera significativa las dificultades que experimenta el profesorado novel, especialmente si el curso ya está iniciado. Esto afecta tanto a las instituciones públicas como privadas y se relaciona principalmente con la dificultad de construir autoridad entre los estudiantes que saben lo acotado de su presencia y con el desinterés del resto de profesores y directivos para brindar alguna ayuda. (p. 112).

Según lo antes mencionado, es posible que no exista construcción de un sentido de pertenencia de parte del docente interino, los estudios sugieren que entre factores políticos que se ven condicionados están la nula o poca participación en asuntos que respectan a toda la comunidad educativa, no pueden dar voz y voto en tomas de decisiones, por la necesidad de ingresos económicos complementarios se ven en la necesidad de abstenerse de eventos extracurriculares, etc.

1.1.2.1. Flexibilidad laboral

Según Hoyos en su artículo denominado Flexibilización del Derecho Laboral (1987), la flexibilización laboral consiste en la posibilidad de la empresa de contar con mecanismos jurídicos que le permitan ajustar su producción, empleo y condiciones de trabajo ante las fluctuaciones rápidas y continuas del sistema económico (demanda efectiva y diversificación de la misma, tasa de cambio, intereses bancarios, competencia internacional), las innovaciones tecnológicas y otros factores que demandan ajustes con celeridad.

Partiendo de lo anterior, dentro de la coyuntura nacional, queda una alerta latente de que este concepto no solo se está aplicando a lo empresarial, sino que también en el sector público, sin ser el campo de la docencia la excepción, pese a no tratarse de escenarios de producción, pero si en la idea de capital humano de trabajo, teniendo el trabajo docente interino una marcada compatibilidad con los tipos de flexibilidad laboral que mencionan Escalante, Parada López y Reyes Cerritos (2009) en su estudio, según ellos entre los tipos de flexibilidad laboral se tienen:

- a. Flexibilidad numérica: posibilidad que tiene el empleador de contratar sin ninguna limitación a los trabajadores y trabajadoras, que desee por el tiempo que le sean necesarios, para poder obtener el volumen de trabajo y cumplir con las necesidades de producción.
- b. Flexibilidad en el mercado laboral: Forma de reducir otros derechos laborales, que son considerados por los empleadores caros, como son: las vacaciones, descansos, aguinaldos, reconocimiento de antigüedad, derechos de pensión, etc.
- c. Flexibilidad en la duración de trabajo: Posibilidad del empleador de poder adaptar las jornadas de trabajo a los períodos de altas y bajas.
- d. Flexibilidad organizacional o funcional: Posibilidad de utilizar a los trabajadores donde sea necesario, y cuando se requiera, sin

limitaciones, permitiendo trasladar a los trabajadores a diferentes puestos y departamentos, cambiar a la clasificación del puesto para cada trabajador, etc.

e. Flexibilidad unilateral: posibilidad del empleador de tomar decisiones unilateralmente sin tomar en cuenta la participación de los sindicatos. (en caso de existir). (pp. 110-111).

Aunque las características descritas arriba por los autores son aplicables al escenario productivo/industrial, la docencia interina posee la mayoría de dichas condiciones en la forma en que se desarrolla al interior de una comunidad educativa. Cabe hacer una conceptualización de dichas nociones para generar un elemento esclarecedor de cara al abordaje de la temática en la investigación y su relación con el enfoque de Derechos Humanos aunado al papel pasivo del Estado en el marco del neoliberalismo. Escalante, Parada López y Reyes Cerritos (2009) definen la flexibilidad laboral tomando en cuenta todos los elementos mencionados y detallan que:

Para el empresario la flexibilidad es una estrategia empresarial que tiene como propósito adaptar la fuerza laboral a las condiciones del mercado, lo cual implica ir en contra del trabajo colectivo y de las conquistas laborales que por derecho corresponde a los trabajadores. Esta estrategia se está introduciendo en las empresas latinoamericanas, para tal efecto, se han reformado las normas legales que rigen las relaciones laborales, abriendo importantes espacios para formalizar contratos atípicos, modificación de honorarios y otros elementos, que potencian la gestión moderna de recursos humanos. (pp. 112-114).

Otros autores como Echeverría y López en su artículo titulado Flexibilidad laboral: ¿fin del trabajo permanente?, lo definen como “un fenómeno que toca al conjunto de la vida del trabajador, sus espacios individuales y colectivos, con efectos marcados sobre el bienestar, la salud, la

calidad de vida y del trabajo, así como el uso del tiempo no trabajado” (, 2004, p. 5).

Si se atiende la literatura disponible en torno a la flexibilidad laboral y sus diferentes expresiones en la región latinoamericana, se denota una legitimización de este fenómeno a partir de leyes orgánicas o reglamentos internos de las instituciones pertinentes (en las educativas, por ejemplo) y de leyes primarias de alcance nacional e internacional. Ante ello es pertinente realizar un acercamiento que revele las bases sobre la cual se desarrolla el interinato.

1.3. ORDENAMIENTO JURÍDICO NORMATIVO EN TORNO A LA DOCENCIA INTERINA EN EL SALVADOR

Existe todo un abordaje de parte de diversos autores de la flexibilidad desde la perspectiva de derechos laborales (económicos). Como se ha referido, la flexibilidad laboral se ha extendido no solo al sector privado de una sociedad, sino dando alerta que su vinculación y aplicación se está dando en el sector público respaldado por políticas gubernamentales, que generan una dicotomía en relación a su deber ser, ya que el estado en sí, a través de sus políticas de gobierno deber ser el ente regulador y responsable de garantizar los derechos laborales de toda la sociedad.

Bajo lo anterior, se ha realizado un cuadro representativo en relación al deber ser del Estado, donde se presenta el ordenamiento jurídico relacionado a los derechos laborales y donde se reconoce la garantía de los mismos, así mismo se vincula la posibilidad que dentro mismo permite la flexibilidad laboral.

Tabla No. 1 Ordenamiento Jurídico en relación a los derechos laborales en El Salvador

CUERPO LEGAL	ALUSIÓN A ASPECTOS QUE INVOLUCRA LA FLEXIBILIDAD ABORAL	ARTÍCULO DE REFERENCIA
<p>Constitución de la República de El Salvador</p>	<p>Establece como obligación del Estado asegurar a los habitantes de la República, el goce de la libertad, la salud, la cultura, el bienestar económico y la justicia social.</p> <p>Expresa que el Estado debe garantizar la estabilidad laboral de los trabajadores y que el Estado empleará todos los recursos que estén a su alcance para proporcionar ocupación al trabajador, manual o intelectual, y para asegurar a él y a su familia las condiciones económicas de una existencia digna.</p>	<p>Art. 1 Art. 37</p> <p>Art. 38.</p> <p>Art. 52</p>
<p>Carta Internacional Americana de Garantías Sociales o Declaración de los Derechos Sociales del Trabajador.</p>	<p>Atañe que El trabajo es una función social, goza de la protección especial del Estado y no debe considerarse como artículo de comercio.</p> <p>Menciona la importancia de la estabilidad laboral relativa como garantía</p>	<p>Art. 1</p> <p>Art. 19.</p>
<p>Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. (ONU, 1966)</p>	<p>Hace alusión a que en los escenarios laborales debe existir Igualdad de Oportunidades y de Ascenso Laboral.</p> <p>Se reconoce el derecho a trabajar que comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y tomarán medidas adecuadas para garantizar este derecho.</p>	<p>Art. 7</p> <p>Art. 6</p>
<p>Código de Trabajo de El Salvador</p>	<p>Hace alusiones al trabajo extra, lo cual como se ha visto puede dimensionarse desde la realidad del interinato en la docencia, el código establece que el trabajo extra es pactado libremente entre las partes, nunca es obligatorio; y que el trabajo extra no es permanente, ni sistemático, ocurre cuando aparecen circunstancias imprevistas, especiales o necesarias.</p> <p>Se estipula que los contratos, aunque sean temporales se asumen indefinidos si la actividad de la empresa es permanente.</p> <p>Regula lo que los patrones pueden decidir en torno a metas de producción, principal componente de la generación de interinato y su desempeño en actividades extraordinarias.</p>	<p>Art. 169</p> <p>Art. 23</p> <p>Art. 314-315</p>

Ley de la carrera docente de El Salvador	Se reconoce la antigüedad del docente y se entiende por tiempo de servicio activo todo aquel que el educador en calidad de tal hubiere laborado con nombramiento en una institución del Estado, oficial autónoma o municipal, inclusive el tiempo que duren las suspensiones de labores sin responsabilidad del educador.	Art. 13
		Art. 18
	Se establecen los procedimientos y las personas y entidades involucradas para que profesionales opten al cargo de docente en una institución educativa nacional.	Art. 21.
	Se categorizan a los educadores de acuerdo al tiempo de servicio en una institución Se mencionan los parámetros a tomar en cuenta para ascender en los niveles de docencia.	Art. 23
	Se establecen los derechos y obligaciones de los educadores.	Art. 30-31.
	Se establecen los reconocimientos económicos: Incremento salarial, indemnización Se establece el procedimiento de nombramiento de los docentes interinos Se plasman los procedimientos y parámetros para el despido de un docente.	Art. 33,34,35 y 36. Art. 40 Art. 61

Fuente: Elaboración propia con base al marco jurídicos salvadoreños.

de alusiones donde se pretende por una lado garantizar los derechos laborales de los trabajadores, pero por otro, permite e involucran posturas flexibles de vulneraciones laborales en relación a esos mismos derechos, como es el caso concreto de la contratación laboral de forma interina, permitida dentro del Ministerio de Educación, dando paso a una serie de vulneraciones de derechos laborales a los docentes que han sido contratados de esa manera.

1.2. FUNDAMENTACIÓN METODOLÓGICA

Para acercarnos a la situación de inseguridad laboral de los docentes interinos de San Salvador, debe tomarse en cuenta procesos sistémicos de carácter académico/científico, en la investigación se ha considerado al paradigma de la investigación cualitativa como carril que llevo hacia el cumplimiento de los objetivos del trabajo. Para ello se detalló lo establecido por

el autor Ruiz Olabuénaga (2013) abordándose premisas que se consideraron la base metodológica del estudio.

1.2.1. Investigación cualitativa

Se sostiene que, para estudiar la situación de los docentes interinos, es necesario comprender sus vivencias en la vida cotidiana, comprender representa una posibilidad dentro de la metodología cualitativa de investigación.

Según Ruiz Olabuénaga (2013) “La investigación cualitativa equivale a un intento de comprensión global. Por muy limitado o reducido que sea el contenido del tema que aborda, éste es entendido siempre en su totalidad, nunca como un fenómeno aislado, disecado o fragmentado” (p. 55).

Bajo este enfoque se tiene que al investigar la docencia interina cualitativamente se ha de llegar a diferentes comprensiones de la vida cotidiana y llevar a cabo un acercamiento a la realidad de los contextos en las comunidades educativas.

La cualitativa es un tipo e investigación que según Ruiz Olabuénaga (2013) “obliga a una visión holística y global del fenómeno a estudiar” (p. 55), que “impulsa a no perder contacto con la realidad inmediata” (p. 55) y que “equivale al de una abstracción progresiva, de lo concreto a lo abstracto, de lo particular a lo general, de lo condicionado a circunstancias a lo incondicional absoluto” (p. 56).

En este estudio se implementó la lógica de investigación propuesta por el método inductivo hipotético, denominado también método cualitativo. Teniendo como base los componentes microsociales (las experiencias y los significados que los actores le dan a estas), esto permitió el abordaje del problema para tener una visión interpretativa y comprensiva de lo que implica la inseguridad laboral dentro del sector docente contratado bajo la modalidad

interina, dotando a la investigación de una perspectiva integradora, brindando la posibilidad de complejizar y aumentar la riqueza en el análisis e interpretación del problema.

El método cualitativo permite la construcción de perspectivas teóricas a partir de los significados y experiencias de los informantes, cuyos resultados nos permitió comprender el problema desde su condición laboral y entorno cotidiano de los casos estudiados. Por lo tanto, la investigación se orientó bajo el enfoque teórico que propone el interaccionismo simbólico de Alfred Schütz, como se ha mencionado anteriormente. Con dicho enfoque teórico se logró comprender la problemática a través de la comprensión de las subjetividades que envuelve la situación de inseguridad laboral, es decir, a partir del significado que los docentes interinos le dan desde su cotidianidad y experiencia a dicho problema.

A través de las premisas particulares de docentes en condición de interinato, se han de obtener conclusiones generales del contexto en el que se desarrollan sus vivencias cotidianas, procurando obtener información más general en lo que respecta a la inseguridad laboral.

1.2.1.1. Muestra

Uno de los aspectos más importantes por anticipar de cara a la realización de la investigación es lo que respecta al diseño muestral del estudio, el cual adquiere peculiaridades intrínsecas a la investigación cualitativa seleccionada en el presente trabajo.

El trabajo no busca la representatividad de los resultados, sino con rigurosidad metodológica se profundizó en las experiencias de los sujetos de estudio en torno a la docencia interina. Se prescinde de una muestra y se seleccionan las fuentes de información con base a los sostenido por Ruiz Olabuénaga cuando afirma que:

Los análisis cualitativos, por lo general, estudian un individuo o una situación, unos pocos individuos o unas reducidas situaciones. Mientras que el estudio cuantitativo pretende generalizar algún aspecto, aunque sea éste marginal, el cualitativo pretende más bien profundizar en ese mismo aspecto, aunque lo que acaece en este caso concreto no sea fácilmente generalizable a otros casos similares. Su orientación es hacia la sabiduría vertical no la horizontal, y su obsesión es la validez interna más que la validez externa o fiabilidad ecológica. La tarea de seleccionar muestras representativas pasa, por consiguiente, a ocupar un segundo lugar en la metodología cualitativa y, si bien es cierto que no desaparece del todo, es un trabajo de menor importancia en la mayoría de las ocasiones. (Ruiz Olabuénaga, 2013, p. 63)

Es así como se anticipó a realizar un tipo de muestreo determinado por el investigador, con el afán de elegir estratégicamente a los casos de docentes interinos que formaron parte del estudio como fuentes de información. Al respecto se sostiene que es el muestreo opinático el idóneo y ofrece situaciones convenientes, ya que en este según Ruiz Olabuénaga:

El investigador selecciona los informantes que han de componer la muestra siguiendo un criterio estratégico personal: los más fáciles (para ahorrar tiempo, dinero,), los que voluntaria o fortuitamente le salen al encuentro (son los únicos que puede lograr para una entrevista,...), los que por su conocimiento de la situación o del problema a investigar se le antojan ser los más idóneos y representativos de la población a estudiar, o entran en contacto con el investigador a través de sujetos entrevistados previamente (Muestreo de bola de nieve). (Ruiz Olabuénaga, 2013, p. 64)

Para la investigación se han retomado 3 casos de sujetos que han tendido vinculación directa con el problema, siendo docentes contratos bajo la

modalidad interina, como parámetro inicial sin ninguna rigurosidad y quedando flexible a la incorporación o el descarte de cualquier elemento.

El Muestreo Intencional (opinático y teórico) no obedece a unas reglas fijas, ni especifica de antemano el número de unidades a seleccionar. Por la flexibilidad de este tipo de muestreo, se pudo modificar a lo largo de la investigación el número de casos de manera que se seleccionó unidades de muestreo no previstas inicialmente para mejorar la calidad y riqueza de la información, así mismo se depuró casos que no aportaban a la investigación.

1.2.1.2. Técnica de recolección

En razón de sustentar la investigación, el método cualitativo propone técnicas de recolección de información, con el objeto fundamental de comprender en profundidad los fenómenos sociales, culturales y humanos desde una perspectiva subjetiva. Siendo diseñadas las técnicas cualitativas para capturar la riqueza y la complejidad de la experiencia humana. Siendo el caso concreto para la investigación, las experiencias de los docentes interinos y como estos perciben su situación. Para ello se determinó el uso de la entrevista enfocada, por considerarse la más apropiada, en razón de la complejidad del problema de investigación.

1.2.1.2.1. *Entrevista enfocada*

Con el objeto de llevar un orden lógico de la entrevista enfocada, se hizo uso del instrumento para la recolección de datos, denominado: guión de entrevista (ver anexo No.1) para estructurar los puntos necesarios a preguntar al informante, para dar así una fluidez ordenada de misma. Empezando con las ideas generales y sencillas, para luego pasar de manera gradual a temas más específicos que requieran más reflexión.

Según González Mendoza (2013) en su artículo titulado Acerca la investigación sociológica y la entrevista cualitativa, define la entrevista enfocada de la siguiente manera:

La entrevista enfocada o centrada responde a una combinación. En este tipo de entrevista se pretende unificar la profundidad y libertad de los encuentros no estructurados y la direccionalidad propias de las entrevistas estructuradas. Esta modalidad se recomienda cuando el informante posee información y experiencia en eventos que interesan al investigador, de tal forma que este conoce directa o indirectamente elementos, esquemas y procesos por los cuales atravesó el informante, así la entrevista se estructura y se desenvuelve de manera sistemática. Tal modalidad de entrevista permite una posición directiva señalando límites e intereses en áreas de investigación, asimismo la interlocución entre entrevistado y entrevistador es significativa y el papel del segundo es vital para motivar e impulsar respuestas flexibles y libres que incluso pueden ampliarse o debatirse. (p. 91).

Por su parte, Ruiz Olabuenaga en su libro Metodología de la investigación cualitativa, (2013) dice que:

La entrevista crea un marco artificial y artificioso de recogida de datos en el que, fruto de la convivencia, se crea una relación intensa entre investigador que entrevista y actor social entrevistado. En la entrevista, el investigador busca encontrar lo que es importante y significativo en la mente de los informantes, sus significados, perspectivas e interpretaciones, el modo en que ellos ven, clasifican y experimentan su propio mundo. (p. 166).

1.2.1.3. Razonamiento inductivo

Una vez obtenida la información bajo los lineamientos mencionados, se realizó un razonamiento inductivo, partiendo de las percepciones particulares de los docentes interinos, generalizando los resultados al sistema educativo público en San Salvador. Respecto a este razonamiento se determinó que:

El investigador tiene que establecer conclusiones generales basándose en hechos recopilados mediante la observación directa. Bacon aconsejaba observar a la naturaleza directamente, desechar los prejuicios e ideas preconcebidas que él denominada ídolos. Según Bacon, para obtener conocimiento es imprescindible observar la naturaleza, reunir datos particulares y hacer generalizaciones a partir de ellos. Una nueva manera de encontrar la verdad es ir a buscar los hechos en vez de basarse en la autoridad (experto) o en la mera especulación; con el tiempo esa actitud habría de convertirse en el principio fundamental de todas las ciencias. Según Bacon las observaciones se hacían sobre fenómenos particulares de una clase, y luego a partir de ellos se hacían inferencias acerca de la clase entera. Este procedimiento se denomina razonamiento inductivo y viene a ser lo contrario del que se utiliza en el método deductivo. (Bacon, s. f., como se citó en Dávila Newman, 2006)

1.2.1.4. Construcción de categorías

Como otra acción posterior a la obtención de la información, se estableció una categorización, en razón de ordenar y sistematizar la información recolectada de las entrevistas realizadas, identificando y construyéndolas con base en las alusiones que los entrevistados hicieron ante diferentes planteamientos hallados en el instrumento de recolección de información. Ruiz

Olabuénaga (Metodología de la investigación cualitativa 2013) reconoce la tenencia de los siguientes tipos de categorías en un estudio cualitativo:

- a. Comunes: Son las utilizadas en la jerga de la convivencia común por la generalidad de las personas, por ejemplo, la edad, el sexo, el nivel de educación, el estrato socioeconómico, el lugar de origen, y tantas otras.
- b. Especiales: Son las utilizadas como jerga propia por los determinados grupos sociales en sus respectivos campos propios. Los médicos utilizan las suyas, lo mismo que los ingenieros, los economistas, los agricultores, etc.
- c. Teóricas: Son las que brotan del análisis sistemático de los datos de forma que responden a la vez que ayudan a elaborar marcos teóricos.
(p. 69)

1.2.1.5. Validación de la información

Se reconoce que, en esta investigación, si se pretende lograr un nivel aceptable de validez, por lo que fue necesario realizar acciones encaminadas a ello. A juicio de Ruiz Olabuenaga (Metodología de la investigación cualitativa ,2013):

El grado de validez equivale al grado de «refinamiento del debate» o «nivel de coherencia» al que se refieren, tanto de Weber como A. Schütz, al explicar el método de construcción de sus tipos ideales. A su vez, la determinación del grado de coherencia no se puede determinar a priori ni

utilizando otros criterios que no sean el «contraste» con otros ejemplos o la «contrastación» con otros expertos, es decir, refinando el debate sobre la coherencia misma. (p. 79)

1.2.1.5.1. Triangulación

Dentro de la metodología cualitativa existe un marcado interés por garantizar la fiabilidad de los resultados, la triangulación de estos resulta una opción muy recomendada entre los autores en torno a lo cualitativo. Ruiz Olabuenaga (Metodología de la investigación cualitativa ,2013):la define como un “Recurso a una variedad de fuentes de datos, de investigadores, de perspectivas (teorías) y de métodos, contrastando unos con otros para confirmar datos e interpretaciones”. (p. 109)

El autor además dice que “La Triangulación es básicamente un mecanismo de control de calidad” (p. 109). Y le brinda una especial consideración a las investigaciones en las que se triangula la información ya que según él “Las investigaciones trianguladas de este modo suelen ser denominadas investigaciones pluralistas debido a la pluralidad de enfoques y de perspectivas que se aplican a ellas”. (p.110)

La triangulación es definida de la siguiente manera:

La triangulación es, pues, una estrategia metodológica más que un método o una técnica concretos. Sus objetivos son el enriquecimiento (por medio de la apertura a las vías de información y a los modos de la interpretación) y el control de calidad (por medio del contraste entre informaciones o interpretaciones coincidentes lo mismo que discordantes). (Smith, 1985, p. 34)

Con base a lo anterior, se estableció el proceso de triangulación dentro de la investigación, en primera instancia desde la interpretación de las diversas

fuentes bibliográficas, que se enfocan en planteamiento y argumentaciones teóricas de autores con experiencia relacionadas a la problemática, en segundo instancia, los significados y experiencias recolectadas durante la investigación de las y los docentes interinos, entorno a su condición laboral, por último se generó un contraste entre lo primero y lo segundo, más el criterio del investigador, en razón del conocimiento adquirido durante la misma investigación

CAPITULO II. CONTEXTO DE LA SITUACIÓN DE INSEGURIDAD LABORAL DE LAS Y LOS DOCENTES INTERINOS DEL SECTOR EDUCATIVO PÚBLICO DE EL SALVADOR

En este capítulo se hace una descripción de la situación actual de las condiciones laborales de los docentes del sector público de El Salvador, haciendo un énfasis más profundo de los y las docentes contratados bajo la modalidad interina, haciendo una breve reseña a lo largo del último siglo, donde se puede observar como ha mutado la relación laboral y salarial de este sector

a lo largo del tiempo. Además, se relaciona la postura Institucional entorno a la problemática, y como es su actuar en relación su deber ser. Por último, se presenta la selección y construcción de categorías rectoras, que guiaron el desarrollo de la investigación.

2.1 CONTEXTO SOCIAL Y POLÍTICO DE LA SITUACIÓN LABORAL DE LAS Y LOS DOCENTES DEL SECTOR EDUCATIVO PÚBLICO DE EL SALVADOR

A lo largo del último siglo, la docencia en El Salvador a ha experimentado marcadas transformaciones que obedecen a contextos con cierres y aperturas de oportunidades de desarrollo para el magisterio. Entre los acontecimientos que permiten establecer un preámbulo para profundizar sobre la situación de los docentes, es preciso mencionar el cierre de la Escuela Normal Alberto Masferrer en 1980 y la creación de la Ley de la Carrera Docente en 1997. Dichos acontecimientos responden a contextos de contraste político y de cambios fundamentales que impactaron al sector docente.

Tomando como base esos cambios, el sector docente se ha venido organizando y ha sido protagonista de diferentes movimientos sociales con el objeto fundamental de hacer oír su voz y dar a conocer su sentir respecto de sus diferentes vulneraciones laborales y salariales, siendo el sector docente, aún en época de democracia (posguerra), un actor relevante impulsor de movimientos sociales en oposición a políticas neoliberales, que vulneran los derechos laborales no solo del sector docente, sino que también del resto de la sociedad.

Ante esto, es precio hacer referencia, que, si bien es cierto que como sector docente han buscado consolidar una unificación gremial, los diferentes intereses, beneficios obtenidos y posturas ideológicas de los miembros que integran ese sector laboral, han fragmentado su organización y dividido su

postura, con respecto a su accionar y su tipo de pretensiones. Situación que ha sido característico de los últimos años, donde se vislumbra gremios docentes en defensa de las políticas o reformas propuestas y ejecutadas por órganos ejecutivos, como también docentes en contra de dichas iniciativas como puede verse en Prensa Latina (2024).

Según Candray Menjívar (2019) en el país existe un alto índice de desempleo docente, entre las razones que el autor propone como explicación causal menciona la alta oferta formativa para la docencia en universidades privadas y la situación actual del marco legal en torno al magisterio, el cual permite al Ministerio de educación ciencia y tecnología (MINEDUCYT) abrir o no concursos de nuevas plazas, sin que la demanda de docentes en el sector público obligue a este, considerando que el año escolar 2023 comenzó con 1.28 millones de estudiantes, según datos del MINEDUCYT, apenas 0.7 % más que en 2022.

Según el MINEDUCYT existen más de 3000 plazas de docentes interinos, que buscan contratación por ley de salario siendo una situación que inmiscuye en proyectos de innovación de parte del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) en América Latina y el Caribe, que ha dado origen a una retórica gubernamental de solucionar la situación. Esto a través del proyecto regional de Fortalecimiento de las Capacidades de Gestión para la Gobernabilidad (SIGOB). Proyecto el cual se enfoca en el fortalecimiento de las capacidades de gestión en instituciones públicas para mejorar la efectividad, transparencia, acción estratégica, interacción, y cumplimiento del Estado de Derecho. En concreto, el objetivo del PNUD-SIGOB es “desarrollar metodologías y herramientas para el soporte de la acción política gubernamental de la alta dirección del gobierno, contribuyendo de esta manera a mantener o generar las condiciones de gobernabilidad democrática” (PNUD, 2021, p. 3)

La apertura de concurso de nuevas plazas, en especial para docencia interina, se da a través del sistema de Solicitudes en Línea (SIGOB-SOL) de parte del PNUD. Las personas postulantes lo hacen a través de esta misma plataforma. Así mismo, el director del Centro Educativo, en conjunto con el Organismo de administración Escolar (OAE), hacen uso de la plataforma para acceder a la información de los postulantes, revisar y seleccionar al docente interino.

Para lograr cambios significativos en el sentido de la búsqueda de la estabilidad laboral, el 28 de enero del año 2021, los docentes interinos apoyados por diferentes sindicatos, se concentraron frente a las oficinas centrales del MINED, presión que contribuyó a lograr un compromiso de formulación de un plan para incorporar a los docentes interinos y mejorara sus condiciones, a pesar que hubo ese compromiso no se obtuvieron acciones en esa dirección, en medio de tensiones con los sindicatos de docentes, por decisiones como la emisión de nuevos lineamientos para la contratación de maestros interinos, lo que ocasionó el despido de los profesores que habían ocupado esa plazas hasta 2021. La situación dejó a cientos de estudiantes sin recibir clases en el primer día del año escolar de 2022. Debido a eso con base a presión sindical removieron de su cargo a la ex ministra Carla Hanania.

A su vez, el gobierno salvadoreño, a través de un decreto legislativo se dispone a intervenir de forma positiva, ya que el 30 de marzo del 2023, la Asamblea Legislativa aprobó disposiciones transitorias que facultan al Ministerio de Educación para nombrar a partir del 1 de enero de 2024, con plaza por Ley de Salarios, a los docentes interinos que hayan sido nombrados como tales hasta el 31 de diciembre de 2023. (Magaña, 2023). Llegado diciembre 2023, La Asamblea Legislativa aprobó disposiciones transitorias para incorporar a docentes a ley de salarios a partir del 1 de enero 2025. (Guzmán, 2023).

Los decretos anteriormente mencionados acotan que hay excepciones, según diferentes condiciones, las cuales son muy amplias. Por su parte, los sindicatos (la mayoría de estos), presentan posturas en contra de tales iniciativas. Según estos:

Esa decisión viola el derecho de muchos docentes a optar por un traslado, viola el derecho de aquellos docentes que tienen años de haber egresado de las universidades, de no lograr su plaza por ley de salario, usurpa las funciones de los miembros del Tribunal Calificador quienes tienen la facultad de seleccionar docentes basados en el artículo 28 de la Ley de la Carrera Docente (LCD). (Daniel Rodríguez, como se citó en Mondragón, 2023).

A raíz de dichas disposiciones transitorias, sindicatos alertan sobre posibles impulsadores el clientelismo y la corrupción de parte del gobierno salvadoreño. Sobre esto se dijo que:

Esta asamblea y este ministerio son una especie de máquina de empleos para sus allegados y para los allegados del partido oficial. Le están quitando las facultades a los CDE para seleccionar a los interinos que correspondan en cada una de las escuelas. (Carlos Olano, como se citó en Mondragón, 2023).

Con respecto a la situación salarial del sector docente, el mismo cuerpo legal posee disposiciones que ayudan a conocerla. En el 2019, acorde a lo establecido por el Art. 33 de la Ley de la Carrera docente, por decreto legislativo se aprobó el incremento a los salarios docentes, en montos de \$100.00USD para docentes y \$60.00USD para empleados técnicos y administrativos.

El Art, 35 establece que: El salario base será diferenciado atendiendo al nivel docente y categoría a que pertenezca el educador. A cada ascenso de categoría le corresponderá un aumento porcentual así: 10% cuando ascienda

de la sexta categoría a la quinta categoría; 8% cuando ascienda de la quinta a la cuarta y de la cuarta a la tercera categoría; 6% cuando ascienda de la tercera a la segunda y de la segunda a la primera categoría (Asamblea Legislativa de El Salvador, 1996).

Cada ascenso se da cada 5 años, pero inicialmente es el docente interesado el que debe solicitar y realizar la tramitación en la departamental, lo cual conlleva a presentar una serie de constancias de experiencia laboral y requisitos para poder ser validado el número de años acumulados en la praxis docente, esto se empieza a contabilizar a partir del año de obtención del escalafón. También es preciso mencionar que para obtener el nivel uno, es necesario contar con un título de licenciado, y someterse a una prueba de nivel que emite el tribunal de la carrera docente para los profesores que aspiran a ascender del nivel 2 a 1. El cual se realiza 1 vez cada año siendo la calificación mínima 7.0 en la prueba, para obtenerlo.

Tabla No.2: Salario docente con nivel I en el sector público, valores en USD.

Salario	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Base	519,89	571,88	571,88	623,87	623,87	655,07	655,07	705,07	755,07
Quince años	667,04	707,06	707,06	800,45	800,45	840,49	840,49	890,49	940,49
Treinta años	794,45	842,12	842,12	953,34	953,34	1,001,84	1,001,84	1051,84	1101,84

Fuente: Candray Menjívar (2019)

Tabla No. 3: Salario docente con nivel II en el sector público, valores en

Salario	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Base	472,63	519,89	519,89	519,89	519,89	595,52	595,52	645,52	695,52
Quince años	606,40	642,78	642,78	642,78	642,78	764,08	764,08	814,08	864,08
Treinta años	722,23	765,56	765,56	765,56	765,56	910,03	910,03	960,03	1010,03

dólares estadounidense.

Fuente: Candray Menjívar (2019)

En lo referido a salario, es preciso aclarar que es salario neto, sin aplicación de descuentos, ya con los mismo es menor el salario percibido, en la actualidad, el sector docente en general está siendo afectado por el contexto inflacionario global post-pandemia (como la población en general). Sin embargo, la Ley de la Carrera Docente obliga al Estado salvadoreño a revisar el salario docente, ley incumplida por el actual gobierno y que tiene perfilado a sindicatos del sector docente salvadoreño. Por su parte, los docentes interinos opinan que el salario actual no les permite cubrir sus necesidades o acceder a bienes y servicios necesarios. Estando limitados económicamente mencionando además que no gozan del aumento escalafonario; sí que este beneficio se da hasta que lograsen pasar a ley de salario, tampoco tendrán derecho a recibir un salario retroactivo. Comentan que: “La verdad no, actualmente con la vida está todo caro y con el salario por más que sea buen salario, pero toda la responsabilidad que uno tiene de repente no las cubre.” (Entrevista a Blanca).

La situación actual en torno al salario se puede apreciar en la siguiente cronología de eventos presentada en la tabla 3:

Tabla No. 3: Cronología de sucesos relevantes
entorno al salario del sector docente

FECHA	SUCESOS RELAVANTES
SEPTIEMBRE 03- 2023	El Sindicato de Maestros y Maestras de la Educación Pública de El Salvador cerró la departamental de San Salvador del Ministerio de Educación esto a modo de presión por la falta de pago de salario de docentes, y resolución a problemas del sector docente.

<p>SEPTIEMBRE 29 - 2023</p>	<p>El ministro de Hacienda, Jerson Posada, entregó el anteproyecto de presupuesto a la Asamblea Legislativa, anunció que no iban a permitir aumentos salariales el próximo año.</p>
<p>OCTUBRE 05- 2023</p>	<p>El ministro Pineda se desligó el 5 de octubre de la revisión salarial. "No tengo nada que decir. El Ministerio de Hacienda ya sentó postura; entonces, yo no tengo nada que decir porque ese no es un tema del Ministerio de Educación, es un tema de país", dijo un funcionario a un periódico.</p>
<p>OCTUBRE 28- 2023</p>	<p>El magisterio solicitó que la nivelación salarial se incluyera en el presupuesto del 2024.</p>
<p>NOVIEMBRE 21- 2023</p>	<p>La Unidad Magisterial Salvadoreña entregó una solicitud de audiencia con el ministro interino de Educación, José Mauricio Pineda, para gestionar el ajuste salarial</p>
<p>ENERO 24 – 2024</p>	<p>Los sindicatos del magisterio se reunieron con el Ministerio de Educación, pero aseguraron que no hubo una "propuesta concreta" en torno a la revisión salarial que vienen exigiendo desde 2022.</p>
<p>ENERO 26 – 2024</p>	<p>Centenares de docentes aglutinados en diferentes organizaciones de educadores del país marcharon este viernes sobre las calles de San Salvador con el objetivo de exigir a la cartera de Estado la revisión del aumento salarial, según la Ley de la Carrera Docente.</p>
<p>ENERO 31 – 2024</p>	<p>Direcciones departamentales de educación solicitan a las escuelas listados de asistencia de docentes y sindicatos señalan que esta es una práctica característica del actual gobierno que busca perseguir la organización sindical y castigarle mediante descuentos y otras sanciones.</p>

Fuente: (Mondragón, 2023), (OUDH, 2023), (Martínez, 2023), (Cea, 2024) y (Quehl, 2024).

En El Salvador, en los últimos 4 años se ha conjugado un escenario donde existe un deterioro del Estado de Derecho y se han perpetrado violaciones a derechos humanos fundamentales. Esto según informes e investigaciones de ONU (2023), Amnistía Internacional (2023), Estrategia y Negocios (2023) y El País (2023), entre muchos otros. Dicha condición ha

generado que las garantías en cuanto al derecho sindical sea otra que se ha deteriorado para el magisterio.

En este contexto nacional, se percibe una persecución política hacia las y los docentes que ejercen sus derechos sindicales. Donde es del diario vivir amenazas gubernamentales como se halla en (Sandoval, 2023), despidos masivos injustificados a miembros de sindicatos como puede verse en TeleSur (2023) y Quehl (2023b) y hasta detenciones arbitrarias que sin cometer delitos son secuestrados por autoridades y posteriormente liberados, como exponen Lemus (2023) y Beltrán Luna (2023). Atropellos ante los cuales, si los sindicatos velan por los derechos del sector docente, el país no atraviesa su mejor momento para defender tales garantías.

Como un evento crucial de la situación sindical docente se dio la exigencia de la destitución de la ministra de educación debido a los ataques hacia el sector docente y al irrespeto de la Ley de la Carrera Docente. Destitución la cual se dio eventualmente. (Reyes, 2021)

Por su parte los docentes interinos afirman que los sindicatos están viciados por intereses externos al gremio, que existe complicidad entre intereses de terceros y las demandas de los sindicatos, lo que denota una falta de respaldo del accionar de estas organizaciones. El sector docente opina que “El problema es que de los miembros de los sindicatos poseen acercamiento o vinculación con el gobierno, conviviendo o asimilando el sistema propuesto por ellos, siendo parte a veces del mismo gobierno, entonces ahí si un sindicato está a favor del gobierno por ejemplo en ningún momento va a velar sobre el derecho de las o los maestros y esas cosas se han dado acá (...) se supone que una organización debe de estar bajo de una situación de que va a velar por el derecho del compañero maestro” (entrevista a Gonzalo).

Otra de las expresiones que permiten contextualizar al magisterio salvadoreño es su empoderamiento político o institucional. A finales del 2023, la

Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) publicó un informe de una investigación en la cual se encontró que, en El Salvador, el trabajo de la profesión docente no se valoriza socialmente. A juicio de los sindicatos de docentes, esta percepción de los profesores se explica por factores que van desde lo salarial hasta las condiciones en las que ejercen su trabajo. (Cea, 2023b).

Con lo anterior, se puede tener un breve, pero acertado, panorama de la situación actual de las y los docentes no solo los contratados bajo la modalidad interina, sino de todo el gremio docente en El Salvador, de cómo son vulnerados sus derechos laborales, así como también su situación salarial, frente al panorama coyuntural del encarecimiento de la vida.

2.2 ANÁLISIS DE PLANTEAMIENTOS TEÓRICOS SOBRE LA INSEGURIDAD LABORAL A DOCENTES INTERINOS DEL SECTOR EDUCATIVO PÚBLICO DE EL SALVADOR

Con base a las implicaciones que en observaciones iniciales se ha mencionado en lo que conlleva el interinato en docencia, estas guardan considerables similitudes con los aspectos propios de la problemática que pensadores sociales y de otras ramas del conocimiento ubican entre el modelo económico neoliberal.

Entre muchos de los aspectos que caracterizan a dicho modelo se puede encontrar la nueva tendencia de flexibilidad laboral, descrita como una situación suscitada por la demanda fluctuante de trabajo en procesos productivos y en la prestación de servicios. Donde se analizan diversas situaciones en las cuales sobresale la demanda de empleo, asimilando a la persona humana como recurso o mercancía, que por la necesidad de un salario acceden y posibilitan a los empleadores a ubicarlos a realizar actividades de corta duración, expresándose la mayoría de veces en contratos que pueden durar un año, meses, inclusive días.

Los estudios sociológicos han realizado diversas críticas respecto al trabajo flexible. Para algunos sociólogos critican esta noción afirmando que:

El concepto de flexibilidad del trabajo oculta la derrota que ha sufrido la clase trabajadora desde fines de los setenta, con su consiguiente inseguridad en el empleo y el salario, la intensificación de las jornadas y el debilitamiento de instituciones reguladoras y sindicatos. Este cambio en la relación de fuerzas habría descargado sobre los trabajadores el peso de la salida a la crisis capitalista (De la Garza Toledo, 2000, p. 159).

Autores reconocen que la flexibilidad laboral posee dualidad entre aspectos negativos y positivos, se sostiene que:

La flexibilidad puede entenderse de dos maneras: -Como un mecanismo de optimización de los recursos empresariales (humano, tecnológico, económico), en función de una nueva manera de concebir el hecho social trabajo; respetando su dimensión humana; Como un mecanismo de eliminación de las conquistas, normas protectoras y garantías laborales de los trabajadores (...) implica la abolición de una serie de garantías brindadas tradicionalmente a los trabajadores frente a un empleador que goza de mayor poder en la relación contractual; lo que a su vez va a generar el debilitamiento de un derecho que ha perseguido introducir elementos de coordinación en una relación de subordinación. (Escalante, Parada López y Reyes Cerritos, 2009, p. 117).

Bajo este argumento se vislumbra una contradicción al existir flexibilidad laboral en el sector educativo; no es que se tengan a docentes en situación de inseguridad laboral por que la demanda de recurso humano fluctúe, sino, esta llega a niveles en los que se ven vulnerados principios básicos como las horas laborales semanales, como puede verse se tiene que: "nosotros estamos 7/24 me llevo trabajo a mi casa las planificaciones, lo de manualidades, trabajo, lo elaboro en la tarde, noche o incluso fin de semana

tengo que estar apoyando a los padres de familia, cosa que ya en otras instituciones de otro sector o de otra rama no la hacen por ejemplo” (Entrevista a Ana).

No existe una lógica entre considerar a los docentes contratados bajo ley de salario, como el recurso humano capaz de liderar y cubrir la demanda permanente en educación y considerar a los interinos como cobertores de la demanda fluctuantes, ya que, se observa que los docentes de plaza fija, en un gran número están contratados por ley de salarios, lo cual permite en algunos casos, que personas de la tercera edad sigan laborando en edades posterior a la recomendada para jubilarse, ostentando un empleo que ya debería ser de otro titular, abriendo incógnitas como ¿Son las personas adultos mayores idóneas para cubrir la demanda en educación y dejarle a los y las interinas lo que ellos no alcancen a cubrir?, en algunos casos saturándolos de trabajo y responsabilidades que no les competen, pero que asimilan por la necesidad de un salario, para responder a sus responsabilidades económicas.

La docencia interina, es percibida por partes de los aspirantes, como una posibilidad de obtener una plaza por ley de salario, “pero teniendo claro que por la demanda de esa plaza y la poca oferta que hay, solo queda en un rayo de esperanza que algún día será posible” (entrevista a Blanca). ya que aseguran que: “hay muchas personas esperando una Plaza, y demasiadas que ya deberían ser jubiladas y siguen trabajando por diferentes razones, pero eso es lo primero que debería de verse, esas personas que ya deberían salir y jubilarse ya deberían hacerse a un lado para que otros puedan entrar.” (Blanca).

El sector docente reconoce que la demanda en educación no oscila como sugieren los postulados de la flexibilidad laboral y sabe perfectamente que el interinato es una clara contradicción según las condiciones del sistema educativo. Comentan que se puede resolver las inequidades que experimentan los docentes interinos si el Estado se encarga de: “Proveer más plazas a todos

los que les hacen falta, porque eso de estar de interinos yo pienso que mejor de una sola vez meterlos a ley de salario. Para qué van estar esperando para la ley de carrera, que van a publicar las plazas, que las publiquen de una vez, para qué estar esperando que llegue julio, que llegue noviembre para publicarlas, eso pienso yo, si hay interinos hay espacio y hay montón de gente que está afuera sin obtener la plaza yo pienso que es mejor eso” (Blanca). Desde la argumentación de la flexibilidad laboral, se desprende la posibilidad de la inseguridad laboral, condición que implica marcadas afectaciones al pleno desarrollo y dignificación de la actividad laboral.

La Organización Internacional del Trabajo define a la inseguridad laboral como “la sensación subjetiva de amenaza que tienen los empleados con respecto a la posibilidad de continuar ocupando sus puestos de trabajo y la inseguridad objetiva de los empleados con contratos de empleo precarios”

Mancini (2006) sugiere que en las sociedades actuales la búsqueda de certezas como respuesta a las inseguridades producidas por fenómenos sociales (pobreza), políticos (dictaduras) o económicos (desempleo) ha implicado la creación de instituciones -la democracia, la sociedad del trabajo- como proyectos capaces de “anticiparse” al futuro, de asegurar la integración simbólica de la sociedad y en definitiva de conjurar los miedos colectivos. La sociedad industrial ha sido el paradigma de esta estructura rutinaria reductora de incertidumbre. Cuando este paradigma comienza a erosionarse – empírica y cognitivamente- el resultado no es sólo la precariedad o la mala calidad del empleo sino también una percepción permanente de aleatoriedad e inseguridad que pone en evidencia la construcción de nuevos modelos de certezas sociales.

2.3. PERTINENCIA DE LAS INSTITUCIONES SOBRE INSEGURIDAD LABORAL A DOCENTES INTERINOS DEL SECTOR EDUCATIVO PÚBLICO DE EL SALVADOR

Es necesario para interpretar y comprender la situación actual de las y los docentes interino, tener claro el papel que juegan las Instituciones gubernamentales respecto a la inseguridad laboral y salarial que acecha a este gremio de docentes, desde el enfoque del deber ser, cuya razón de ser es garantizar los derechos de los trabajadores, como el sector docente y en concreto el caso de las y los docentes interinos. Para eso se hace una referencia, de las Instituciones con más vinculación a la problemática, partiendo de sus funciones y deberes, respecto a su actuar.

2.3.1. Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología

Diversas responsabilidades del Estado en materia de educación, según la estructura del sistema educativo, recaen en el MINEDUCYT, esto implica que la situación del sector docente y del interinato puede ser gestionada desde la institucionalidad en esta cartera de Estado.

El MINEDUCYT debe procurar que la situación de la empleabilidad, el salario, el derecho sindical y el empoderamiento sean tales que contribuyan positivamente al desarrollo del magisterio salvadoreño, generando condiciones que garanticen el pleno goce de derechos económicos y políticos de las y los docentes.

Por el contrario, los lineamientos del Ministerio son cambiantes y el sector docente incluso se muestra confundido. Según expresan: “No sé los lineamientos que tiene el ministerio porque hace muchos años atrás, según los comentarios que le estaban dando mayor énfasis a las que se habían graduado hace muchos años y que estaban dándole prioridad a esa población, hoy es según a base de calificación, desconozco realmente en sí que metodología lleva el ministerio (para asignar plazas docentes)” (entrevista a Ana).

Existen también entre el organigrama del MINEDUCYT, las Juntas de la Carrera Docente, entre las cuales su pertinencia para con la situación del sector docente pueden verse en el Art. 66 de la Ley de la Carrera Docente, la cual detalla lo siguiente:

“A fin de especificar la competencia de los mencionados entes, conviene relacionar el contenido del artículo 66 de la LCD —atribuciones de la Junta de la Carrera Docente—, el cual establece:

«Corresponde a las Juntas de la Carrera Docente:

1) Conocer en primera instancia de las acciones, excepciones y recursos que se ejerciten en los procedimientos para la imposición de sanciones, en los casos establecidos en la ley y de las reclamaciones que se hicieren en contra del Consejo Directivo Escolar y el Ministerio de Educación por faltas o violación de derechos de los educadores;

2) Conocer los recursos que se interpusieren de las resoluciones emitidas por el Tribunal Calificador,

3) Conocer de los casos de inhabilitación y rehabilitación de los educadores para el ejercicio de la carrera docente contemplados en la presente Ley;

4) Propiciar la conciliación en los casos previstos en esta Ley; y,

5) Los demás casos que determine la presente Ley».

Establecido lo anterior, resulta evidente que las Juntas de la Carrera Docente constituyen organismos de control, juzgamiento y sanción administrativa; ello, en función del *control interno* o *auto control* de la Administración Pública y el ejercicio de la denominada *potestad de supremacía especial* (control desarrollado frente a determinado grupo de sujetos, quienes poseen un especial vínculo o relación con la Administración Pública).”

2.3.2 Ministerio de trabajo

Según la misión de este, es ser una Institución rectora en la implementación de políticas públicas que fomentan el empleo decente, promueve el diálogo social, la defensa de los derechos laborales y la seguridad social, contando para ello con personal competente y comprometido en ofrecer servicios ágiles y de calidad para la ciudadanía. (MTPS, 2024).

Respecto a lo anterior, es preciso contemplar si como cartera de Estado ha contribuido a la defensa de los derechos laborales, respecto a la situación del sector docente, y en el caso específico del trabajo interino, ya que se percibe la invisibilización de parte de esta entidad, ya que a pesar que su deber ser es en concreto velar por los derechos laborales, no realiza ninguna acción respecto a la vulneración de derechos del sector docentes, sino al contrario dilata los procesos y fenece en muchos caso, sin acción reivindicatoria a favor de los docentes.

Es preciso mencionar que las condiciones laborales de las y los docentes interinos, en varios casos, violentan sus derechos laborales, ya que laboran en condiciones de sobrecarga laboral, abusos de poder de parte de los directores o docentes ya con plaza fija, así como también de una desigualdad salarial y retardo en el pago: *“nos pagan tres meses después de haber sido contratados. Nos contrataron como en febrero y nos pagan hasta como en abril, todo este tiempo hay que esperar, nos reembolsan todo de un solo, pero hay que esperar todo ese tiempo” (Blanca).*

2.3.3. Gobierno de la República

Esta Institución tiene como objetivo principal ejercer el Mandato Constitucional de velar por el respeto y garantías de establecidas en la constitución de la República, debe supervisar la actuación de la Administración

Pública frente a las personas mediante acciones de protección, promoción y educación, contribuyendo con el Estado de Derecho y conformación de la Cultura de Paz. Se sostiene que en la carta magna salvadoreña se cuenta con las disposiciones que obligan al gobierno a hacer uso de los ministerios pertinentes para evitar que en instituciones del Estado (como lo son las escuelas) se restrinja el acceso a estas garantías.

El sector docente interino percibe que puede aspirarse a la estabilidad laboral desde el marco del Estado de Derecho, según estos puede garantizarse el trabajo docente “con la ley, cumpliendo la currícula y que no se violenten nuestros derechos” (Ana). Es decir que a pesar que el estado salvadoreño está obligado, por ley, no cumple su obligación, en relación a su deber ser.

2.4. SELECCIÓN Y CONSTRUCCIÓN DE CATEGORÍAS

En el desarrollo de la investigación se ha generado una construcción categorial a través de la lectura comprensiva de documentos, literatura relacionada a la problemática y el conocimiento adquirido desde la perspectiva de los informantes, dentro de su cotidianidad, donde han exteriorizado su sentir y sus experiencias. Partiendo de lo anterior las categorías surgidas dentro de la investigación, permitirán conocer e interpretar la inseguridad laboral de los docentes contratados bajo la modalidad interina son: la inseguridad laboral, flexibilidad laboral, empoderamiento institucional, vulneración de derechos económicos y la inseguridad salarial.

2.4.1. Inseguridad laboral

En la investigación se considera una de las categorías principales y de interés primordial en el estudio, la inseguridad laboral. Proponiendo entender a la inseguridad, desde dos dimensiones, la primera desde la experiencia de los

docentes contratados de forma interina, es decir, desde la subjetividad de los informantes, la cual engloba aquellas percepciones de amenazas latentes que pone en duda la continuidad de la situación laboral del docente. Y la segunda dimensión arraigada a la objetividad, desde un planteamiento teórico; entendiendo a la «inseguridad laboral», de acuerdo a Greenhalgh y Rosenblatt (1984), como «la incapacidad percibida para mantener la continuidad laboral ante una situación de amenaza del trabajo» (p. 438). Partiendo de esta definición, se puede establecer que la docencia interina es una modalidad de contratación laboral no permanente, en el que dicho acuerdo laboral puede o no renovarse al finalizar cada año escolar. En relación a lo anterior, a esta incertidumbre de mantener la contratación laboral es lo que en esta investigación se denomina «inseguridad laboral».

Desde la dimisión subjetiva de la inseguridad laboral, se hace una apreciación de la situación actual de la y el docente interino. Por ejemplo, el miedo a dejar de ejercer y ver obstaculizada su carrera profesional, ya que, con el tiempo de labor, un docente de plaza fija, le aumentan de categoría, al mismo tiempo le dan un aumento porcentual de su salario; mientras que a un docente interino recibe el salario de la primera categoría sin importar cuanto tiempo ha estado ejerciendo la docencia.

2.4.2. Flexibilidad laboral

Esta categoría se incorpora a la investigación, porque a través de ella se pretende comprender desde su significado y origen, lo que implica la forma de contratación interina, siendo este tipo de contratación propias del sistema capitalista y de nociones neoliberales, alertando que estas medidas no solo se dan en el sector privado de una sociedad, sino que también, en el aparataje estatal.

El concepto de flexibilidad del trabajo, es preciso destacar que oculta la derrota que ha sufrido la clase trabajadora desde fines de la década de los setenta, quedando vulnerados por su consiguiente seguridad en el empleo y el salario, aumentando la intensificación de las jornadas y el debilitamiento de instituciones reguladoras y sindicatos. (De la Garza Toledo, 2000, p. 159). La flexibilidad laboral puede entenderse de dos maneras: -Como un mecanismo de optimización de los recursos empresariales (humano, tecnológico, económico); Como un mecanismo de eliminación de las conquistas, como normas protectoras y garantías laborales de los trabajadores. (Escalante, Parada López y Reyes Cerritos, 2009, p. 117-118).

Con lo anterior se puede decir que los objetivos que persiguen las acciones de flexibilidad laboral en el ámbito económico/comercial, pueden tener influencia en el ordenamiento jurídico, académico y práctico que ha dado lugar a una alta presencia de docentes interinos en las instituciones públicas de El Salvador.

2.4.3. Empoderamiento institucional

Otra categoría importante para la comprensión de la problemática, dentro de la propuesta investigativa es el empoderamiento institucional, considerando que los docentes en situación de interinato, durante sus años de desempeñarse en determinada institución educativa han podido dotarse de experiencia profesional manifiesta. Pero si es preciso mencionar que por medio de esa oportunidad de empleo han podido desde el interinato fortalecer sus capacidades, aumentar la confianza en sí mismo como profesional, concretar su visión profesional, sus ideales profesionales además de ser un actor protagonista en su comunidad estudiantil.

Mediante esta categoría podrá entenderse diversas percepciones de los docentes desde su situación de interinato, percibiendo el empoderamiento

institucional, como la valorización de su aporte a la comunidad estudiantil la confianza generada en padres y madres de familia, incluso su involucramiento en la toma de decisiones de interés colectivo al interior de la institución en la que labora.

2.4.4. Vulneración de derechos económicos

Todo desempeño laboral por sentido común involucra retribuciones a las personas encargadas de concretarlo; las retribuciones como el salario, sobresueldos, bonos, etc. Tienden a verse como garantías laborales cuando existen disposiciones legales que hacen de estas retribuciones una condición obligatoria de parte de la entidad encargada de emplear recursos humanos. Sin embargo, se ha observado que, en la situación de docentes interinos, aspectos considerados como obligatorios para los docentes bajo ley de salarios, no son extensivos a las y los interinos. Con ayuda de esta categoría se ha de buscar la comprensión de las situaciones contextuales que experimentan las y los interinos que sea atribuido un significado que denote que se ha vulnerado un derecho o se ha limitado el pleno disfrute de una de las retribuciones que amerita su desempeño.

La categoría permite también comprender la situación actual del interinato desde la capacidad económica de los docentes para generar las condiciones de desarrollo económico personal/profesional y que son necesarias para acceder a recursos, bienes y servicios que impliquen para estos el bienestar como precedente de un desempeño profesional ideal. Docentes afirman que el salario no hace justicia a las exigencias del cargo de docente interino. Aseguran que “todo el tiempo que se da, creo que queda mucho a deber (el salario).” (Ana).

2.4.5. Inseguridad salarial

Las y los docentes en interinato, al referirse a su situación recurren a marcos interpretativos que hacen especial énfasis en la inseguridad salarial. La mayor parte de las alusiones conlleva a afectaciones de la plena gestión laboral y personal generadas por la falta, retraso o no correspondencia del salario con el desempeño en la comunidad educativa.

En detrimento del contrato o documento de legal validez interna y el régimen de periodicidad de paga del servicio prestado por el educador, sea este interino o fijo, se alude a lapsos que generan condiciones desfavorables para un rendimiento regular de parte de estos.

Que hay niveles de docentes que se determinan según los años de ejercer según pudo verse anteriormente. A esto pueden añadirse otras subjetividades como el estrés durante el desempeño profesional de los docentes o las percepciones de estos en cuanto a su situación actual, sus aspiraciones profesionales desde su situación de interinato, etc.

CAPÍTULO III. SIGNIFICADOS E INTERPRETACIONES DE LAS CONDICIONES LABORALES DESDE LAS EXPERIENCIAS DE DOCENTES INTERINOS DEL SECTOR EDUCATIVO PÚBLICO DEL MUNICIPIO DE SAN SALVADOR

En el tercer capítulo, corresponde realizar el análisis de la información recolectada, partiendo de los significados y experiencia del sujeto objeto de estudio, es decir de las y los docentes interinos contratados en el sector público de educación, para comprender e interpretar desde sus vivencias cotidianas su condición laboral y salarial. Esto desde la lógica cualitativa, donde se analiza los escenarios y entornos en los que se desarrollan, con base a las narraciones que estos hicieron luego que se aplicó el instrumento de recolección de información, estableciendo las similitudes y diferencias en la atribución de significados de su experiencia como docente y por último llevar a cabo una interpretación con base a lo establecido por corpus teóricos relativos a la docencia interina y la comprensión propia de la información proporcionada por las fuentes.

3.1. ESCENARIOS Y ENTORNO LABORAL DE DOCENTES CONTRATADOS BAJO LA MODALIDAD INTERINA EN EL SECTOR PÚBLICO DE EL SALVADOR.

Los docentes interinos contratados en el sector educativo público de El Salvador, con respecto al cumplimiento de su labor, está atado a diferentes escenarios y entornos laborales, que rigen su cotidianidad, siendo influenciados por varios factores que están determinados por el sistema educativo, políticas gubernamentales, jefaturas inmediatas y el comportamiento de los demás compañeros de trabajo. En ese sentido se hace mención de los aspectos relevantes que influyen ese entorno laboral y modula los diferentes

escenarios donde se desarrollan profesionalmente dentro de su cotidianidad los docentes interinos. Entre estos se mencionan:

La inestabilidad laboral, es un factor que se deriva de las políticas internas de contratación del Ministerio de Educación, regida por ley de la carrera docente y de las políticas gubernamentales que precede actualmente, siendo un factor importante que influye en una constante inseguridad laboral, debido a su forma de contratación, que suelen ser de carácter temporal, estando sujetos a la posibilidad o no de ser recontratados, para otro nuevo periodo. Esta situación genera una incertidumbre en los docentes interinos, dejando a un lado una proyección de seguridad financiera, inhibiendo de posibilidades de adquirir algún tipo productos financieros a largo plazo, necesario para poder comprar un automóvil o incluso una vivienda, por la falta de certeza, si tendrán la oportunidad de ser recontratados y poder responder a ese tipo de responsabilidades.

Otro factor relevante en el entorno laboral, es la carga de trabajo que ellos poseen, en muchos de los casos los docentes interinos en razón de su tipo de contratación, son sobrecargados laboralmente por sus jefaturas inmediatas y compañeros de trabajo, ya que estos en ocasiones les hacen realizar actividades extracurriculares, como por ejemplo elaborar y llenar los reportes trimestrales que se entregan al Ministerio de Educación, siendo esta una actividad de carácter personal, que deberían realizar cada maestro, pero en ocasiones se les delega. Otra actividad que comúnmente se les encomienda es elaborar el periódico mural, y en ocasiones hasta realizar actividades de limpieza, así como como lo expresa el maestro Gonzalo;

“a los docentes interinos los agarran de patos, por ser nuevos o simplemente por no ser docentes con plaza fija... hay ocasiones que hasta limpieza los ponían hacer, y ellos por miedo a no perder su trabajo o creyendo que, por eso, se les podría abrir puertas para ser recontratados lo hacían.”

Con lo anterior se puede decir; que a pesar que los docentes interinos realizan todas las responsabilidades y actividades de un docente con plaza fija, en muchos casos los sobrecargan sus propios compañeros de trabajo, a pesar de lo anterior y teniendo claro la sobrecarga laboral que estos docentes padecen, es preciso mencionar que, en relación al salario, los docentes interinos son los que menos remuneración económica reciben, por estar en la menor escala salarial, de acuerdo a la ley de la carrera docente, precediendo una marcada desigualdad salarial, siendo este otro factor que rige los escenarios cotidianos de los docentes interinos.

De lo anterior hay que resaltar que la docencia en si es más un hecho de vocación que de beneficio económico, no es una profesión con la que se puede llegar a ser rico, ni tener grandes comodidades personales, pero si en palabras del maestro Gonzalo; ***“es una profesión que llena de alegría y satisfacción, pero no llena las necesidades de uno como persona...”***.

Como otro factor relevante en el entorno laboral, de los docentes interinos esta la adaptación constante, en el sentido que ellos en su labor constantemente deben de adaptarse a los entornos preestablecidos en los centros escolares en los que ellos se incorporan, así como los planes de estudio y las políticas institucionales, ya que estos son asignados a diferentes escuelas o niveles educativos en función de las necesidades de la Institución que puso en concurso dicha vacante. Abonado a esto también tienen que adaptarse a la forma de trabajo de las jefaturas inmediatas y sus compañeros de trabajo.

Aparte de estos factores, se tiene que mencionar el apoyo limitado que estos docentes poseen por parte de sus compañeros, aunque si se puede dar un cierto apoyo por parte de los colegas de trabajo, las y los docentes interinos a menudo carecen de ese apoyo y asesoría inicial idónea de los docentes permanentes, para realizar correctamente su labor, en ocasiones esta falta de

asesoría idónea también es instrumentalizada por los docentes permanentes, que abusan de ese desconocimiento de la forma de trabajo para agregar actividades que no les competirían a los docentes interinos, pero por el mismo desconocimientos son sobre cargados laboralmente, tal cual como lo expresa en uno de los casos en estudio la señorita Lety;

“a uno de nuevo siempre lo quieren ver con cara de tonto, buscándolo como meterle más trabajo del que nos compete, a ellos se les olvida que a uno de maestra le sobra el dinero, pero le falta la plata..”

Como docentes interinos, a parte de los escenarios, entornos y limitaciones que implica ser docente en El Salvador, su situación posee una agravante en relación a su condición de contratación, solo ese hecho intensifica su situación, como ya se ha mencionado, modulando sus entornos y escenarios, generando en ellos un sentir de frustración e incertidumbre que se traduce en una inseguridad laboral y salarial, producto no solo de las reglas de contratación propuestas por el Ministerio de Educación, sino que también por su gremio profesional, que demuestra en ocasiones falta de empatía para estas personas, que lejos de eso , abusan de su posición permanente para saturarlos, humillarlos y hasta verlos de menos, solo por el hecho de ser docentes contratados para un periodo determinado.

3.2. NARRACIONES DE CASOS Y EXPERIENCIAS DE DOCENTES INTERINOS

En este apartado se presenta los diferentes casos de los informantes claves, que han aportado y sustentado la investigación, con sus significados y experiencias, dentro de su cotidianidad, en relación a la problemática de los factores económico- políticos que condicionan la Inseguridad laboral, del sistema educativo público del municipio de San Salvador. Enfatizando en concreto en su forma de percibir la problemática y como han venido adaptándose

a su realidad. En ese sentido se presentan tres casos desarrollados a continuación.

Caso No.1 expresión de significado para la persona: “SON POCAS LAS OPORTUNIDADES”

Nombre:	Blanca
Edad:	41 años
Sexo:	Femenino
Tiempo de ejercer la docencia:	20 años
Institución donde desempeña la docencia:	Colegio militar -Escuela República Dominicana
Nivel educativo de enseñanza:	1º grado a 2º año de bachillerato
Tiempo de estar laborando en la Institución:	1 año
Salario que devenga:	\$719.00
Jornada de trabajo:	Matutino
Numero de secciones con las que trabaja	Primer grado
Número de estudiantes con los que trabaja:	33

Maestra Blanca, es una profesora con más de 20 años de ejercer la docencia en el país, ha tenido la oportunidad de trabajar en el sector privado y público de educación, experimentando diversos escenarios y condiciones laborales que han marcado su trayectoria de vida. Siendo una mujer luchadora y jefa de hogar, comenta que su situación laboral no ha sido fácil, que desde joven busco abrirse paso laboralmente y quiso incorporarse rápidamente a la acción profesional, pero no fue algo que se dio de la noche a la mañana, ya que tuvo que abrirse paso y ser paciente a esperar que se abrieran puertas, metiendo solitud de trabajo tanto como en lo público y lo privado, siendo su sueño trabajar en lo público por la estabilidad laboral que este proponía, pero reconocía que al igual que ella, habían muchos aspirantes que tenían esos mismos sueños, y siendo realista reconocía que había pocas oportunidades.

De tantos intentos, consiguió una oportunidad laboral en el Colegio Militar, siendo su primera oportunidad clara de trabajo formal, ella no tuvo duda de

aceptarla y demostrar que era capaz para esa labor, desde ahí comenzó sus vivencias y crecimiento profesional, impartiendo formación académica de 1° año de bachillerato. Tiempo después aplico para ejercer de forma interina en el sector público, buscando mejorar su situación financiera, resultando favorecida después de un largo proceso y una larga espera, consiguió la oportunidad de un interinato en una escuela rural, pero que por la necesidad y las ganas de superación acepto. Siendo ahí su inicio de cómo comenzó su experiencia docente.

a) Inseguridad laboral

La maestra Blanca, expresa que la situación laboral en el país no es fácil, considerando que la oferta laboral es escasa versus la demanda que existe de empleo, cada año surgen nuevos profesionales con necesidad de incorporarse al mundo laboral, siendo incapaz de absorber a la gran mayoría, haciendo que las aspiraciones de un empleo digno se cada vez menor, y cada oportunidad que haya, por muy leve que sea, es de aprovechar aun cuando eso implique adaptarse a situaciones que vulneren sus derechos laborales.

En ese sentido manifiesta viendo la necesidad de empleo que ella tenía, le toco meter currículos y aplicar a varias instituciones educativas, para ver si en una de esas tenía suerte y lograr obtener un empleo que le ayudara a sufragar sus necesidades económicas. Su primer empleo fue en una institución privada, logrando establecer ahí, pero en la búsqueda de mejores oportunidad y crecimiento económico, siguió aplicando, logrando obtener una plaza bajo la contratación interina, expresa que ella se sintió feliz por haber quedado, pero en brevedad se le espumo, ya que, a diferencia de la institución privada, el ambiente laboral y la carga de trabajo era mayor, sintiéndose saturada y sobre cargada, no solo por el trabajo en sí, sino que también por sus mismo compañeros.

Comenta la maestra Blanca, que, a pesar de las múltiples sobre cargas laborales y abusos de sus compañeros de trabajo, en sus inicios, logró ganarse el respeto de ellos, conforme paso el año escolar entablo un acercamiento a nivel de compañerismo y eso, según ella, le abrió las puertas para que fuera propuesta para ser recontratada no uno sino más de tres periodos consecutivos, siempre en la modalidad de interinato. Siendo tajante en expresar que cada vez que estaba por terminar el año escolar, a ella inmediatamente se le activaba una sensación de incertidumbre e incapacidad, al solo poder esperar que su trabajo haya logrado satisfacer a sus compañeros de trabajo, a su jefatura inmediata y al CDE, para que pudieran proponerla como opción de recontratación.

“como docentes interinos nos vulneran nuestros derechos, pero nadie dice nada”.

La maestra Blanca también señala que en la actualidad se ha innovado en el proceso de contratación se han visto beneficiados varios docentes contratos de forma interina, ya que en la actual gestión del MINEDUCYT, ha generado mayores oportunidades de insertarse a profesionales de la docencia.

“han estado saliendo varias plazas de hecho en estos tiempos han salido más que nunca porque antes la gente hacía lo que hacen en esta escuela que guardaban las plazas para las gentes que eran sus familiares”

b) Flexibilidad laboral

Considerando el interinato como una forma permitida, por la existencia tangible de una flexibilidad laboral que se está dando a nivel de la institucionalidad gubernamental, cabe mencionar que cuando expresa la maestra Blanca, que la inseguridad laboral que se da dentro de la contratación interina, es un hecho permitido por el mismo Ministerio de Educación, siendo regulado en la ley de la carrera docente, aunque expresa que la demanda de maestros que hay en el país, es mayor a la oferta de empleo, y que eso puede ser como una estrategia que permite ofrecer empleo a cierta cantidad de maestros aunque de forma temporal, destacando que eso les permite (a las Instituciones), tener mejores

beneficios y menores responsabilidades laborales, frente a los docentes contratados. tal cual lo expresa la maestra Blanca:

“como docentes interinos, nos vulneran nuestros derechos laborales, pero por necesidad, estamos aguantando”

c) Empoderamiento Institucional

Expresa la maestra Blanca, que un docente que ha sido contratado bajo la modalidad interina, carece de un empoderamiento real de la institución donde se incorpora, porque al inicio es una etapa de adaptación y sobrevivencia, no hay una seguridad, ni un sentido de pertenencia, por lo que para su criterio no se puede hablar de empoderamiento institucional.

Blanca considera que los docentes interinos carecen de empoderamiento institucional para influir en la toma de decisiones al interior de la escuela debido a la falta de relevo generacional entre el sector docente

“es lo primero que debería de verse, esas personas que ya deberían salir y jubilarse ya deberían hacerse a un lado para que otros puedan entrar”.

Afirmando Blanca que existen caso de docentes interinos con un significativo empoderamiento en la escuela, al punto de tener garantizada su continuidad y no sufrir de ningún tipo de inseguridad laboral, pese a ser interina.

“hay una que esta hace años porque tiene un parentesco familiar con alguien de ahí de la escuela entonces ese interinato no lo publican lo siguen dejando, ven la forma de ellos de contratar a la misma y a la misma persona, el director, en este caso tiene la autoridad y bajo todo el poder contratar (docentes interinos). Hasta ahorita si porque no tienen bien controlado eso (El MINED)”.

d) Vulneración de derechos económicos

Comenta Doña Blanca, que un docente interino no posee una seguridad salarial real, que, si bien es cierto que tiene un salario por su labor, pero solo es mientras dure su periodo de contratación, y después de eso sino lo recontractan queda cortada su expectativa económica, aunque las obligaciones de carácter

económico esas jamás se detienen, por lo que considera que hay una vulneración de derechos económicos, por parte del estado hacia los docentes contratados bajo esta modalidad. Expresándolo ella;

“uno como docente interino no tiene una plena seguridad salarial, porque no sabe si lo recontrataran o ya no, esto produce una incertidumbre salarial cada vez que se acerca el fin del periodo...”

e) Inseguridad salarial

Doña Blanca, manifiesta tajantemente que no existe seguridad salarial, sino una verdadera vulneración de derechos laborales y económicos, permitidos por la misma forma de gobernar y administrar, no solo por este gobierno sino por este y por los demás que han estado en el poder.

“aquí a nadie les importamos como gremio, aun los mismos sindicatos se venden al mejor postor, solo nosotros con nosotros mismo”

La maestra Blanca como aspecto que denota, menciona que la inseguridad salarial se da, además, en el contexto inflacionario y de crecimiento en los precios de productos de uso cotidiano genera que, a los docentes interinos, con salario bajo según diversos enfoques, pero con igual o mayores actividades asignadas, genera condiciones tales que el salario no sea suficiente al considerar los costes de la dinámica de su vida y de su desempeño laboral.

“La verdad actualmente con la vida está todo caro y con el salario por más que puede ser buen salario, pero toda la responsabilidad que uno tiene de repente no las cubre”.

Blanca también menciona que la situación adquiere una complejidad recurrente al inicio del año lectivo, con trabas administrativas que implican el retraso de los salarios, lo que implica para docentes interinos tener que disponer de

ahorros o de otros ingresos para costear gastos imprescindibles para poder acudir diariamente al centro educativo.

“nos pagan tres meses después de haber sido contratados, nos contrataron como en febrero y nos pagan hasta como en abril todo este tiempo hay que esperar nos reembolsa todo de un solo, pero hay que esperar todo ese tiempo”.

Advierte también que existen ingresos extra en modalidad de bonos de facto, no respaldados por ninguna ley, ni agregado a la ley de salarios, lo cual, pese a representar un alivio a las necesidades de los docentes, debe situarse también en el margen del salario asegurado en base al cual se les retribuye su desempeño. Nos dice:

“el gobierno ha puesto \$200.00 dólares que no están contemplados en el salario eso está como bono que en algún momento lo pudieran quitar”.

Caso No.2 expresión de significado para la persona: “EMPATIA ES LO QUE FALTA”

Nombre:	Ana
Edad:	55
Sexo:	Femenino
Tiempo de ejercer la docencia:	24 años
Institución donde desempeña la docencia:	-
Nivel educativo de enseñanza:	Parvularia
Tiempo de estar laborando en la Institución:	24 años
Salario que devenga:	-
Jornada de trabajo:	Matutino
Numero de secciones con las que trabaja	1
Número de estudiantes con los que trabaja:	18

Maestra Ana, es una mujer de 55 años de edad, madre soltera, docente de profesión, con más de 24 años de ejercer en el rubro de la educación, quien expresa que desde sus inicios tuvo momentos difíciles e inolvidables, que

forjaron su carácter y metas a querer cumplir. Desde pequeña cuenta que tuvo situaciones difíciles, teniendo que asumir roles que para su edad no eran propios de una niña, pero de no cumplirlos sucumbía a la desesperación. Teniendo una infancia difícil sin un padre que fuera su apoyo, pero con una madre luchadora que le dio esperanza y ánimos que todo iba a mejorar, lograron juntas que ella se preparara, sacando su bachillerato, y rápidamente como opción rápida de tener una fuente de ingreso, pensó en sacar un profesorado, por ser una carrera corta y según ella en ese monto con factibilidad para conseguir un empleo. Pasando escases y cansancio absoluto (por las diferentes actividades que realizó para financiar sus estudios), logró graduarse y poder obtener el grado académico de profesora. un logro que solo le dio una corta felicidad porque en su pensar creía que con tener el grado de profesora le iba a ser fácil conseguir un trabajo, cosa que no resulto tal cual ella pensó.

Después de un largo y agotador periodo de tiempo, de tanto insistir en escuelas y colegios para aplicar una plaza, consiguió al fin una en el sector privado, no como ella quería, pero al fin era una plaza que le daría la oportunidad de poder percibir un ingreso económico, y poder ayudar a su madre. Comenta que por situaciones de la vida ella quedo embarazada, cosa que complico su situación laboral, y por ser contratada para un año, no la volvieron a recontratar por su condición de embarazo. Quedando así otra vez desempleada, con más gastos por venir.

En un golpe de suerte comenta ella que de una de las solicitudes anteriores que había metido en el en una escuela inscrita y autorizada por el Ministerio de educación, le hablaron para suplir una plaza de un docente que había fallecido, contratándola de forma interina, siendo la oportunidad anhelada, no dudó en aceptarla y comenzar su lucha para optar a una plaza fija.

a) Inseguridad laboral

La maestra Ana identifica que la inseguridad laboral que ella vive se debe a no estar en la condición jurídico/administrativa idónea, expresa que el gobierno tendría que ser el encargado de gestionar el recurso humano necesario y establecer las plazas requeridas como debe de ser, no de formar interina. Siendo ellos los que establecen el tipo de plaza y salario.

“uno aspira tener plaza con el gobierno porque se cree que ahí lograría una estabilidad laboral real”

Como profesora, Ana reconoce la crisis de empleabilidad que es frecuente en el gremio docente, expresa que en etapas iniciales como profesional de la educación se le presentaron situaciones desfavorables que fueron todo un desafío y de los cuales se sobrepuso perseverando. Siendo un proceso difícil, pero con esperanza que se podrá lograr. Además, expresa que la inseguridad laboral se siente incluso en acontecimientos donde las autoridades de la escuela tratan de ejercer jerarquías o llamar la atención al personal docente, señalando que es la razón porque los docentes interinos están “uno dos años, luego al siguiente año ha llegado otra y así sucesivamente.

b) Flexibilidad laboral

El tema de la inseguridad laboral es de suma importancia para entender la situación de las y los maestros contratados bajo la modalidad interina, expresa la maestra Ana, que la inseguridad que se padece en las plazas interinas, es culpa del mismo sistema educativo, porque permiten ese tipo de contratación, sin pensar en el daño psicológico y emocional que les ocasiona a los que por necesidad aplican a esas plazas.

“... el estado por medio del Ministerio de Educación, debería ser mas consiente, y ver que los que necesitamos son plazas fijas, no temporales”

c) Empoderamiento institucional

Comenta la maestra Ana, respecto al empoderamiento institucional, que como docente interino no hay un pleno empoderamiento, eso se da más con los

docentes con plaza fija, ya que ellos si tienen la posibilidad de sugerir, de participar y tomar decisiones relevantes para la institución en la que ejercen la docencia. Aun las jefaturas inmediatas hacen más caso a ellos que a los interinos.

“...como interinos no se tiene voz...”

d) Vulneración de derechos económicos y inseguridad salarial

Menciona la maestra Blanca, que ser interino es sinónimo de vulneraciones de derechos laborales, que se acepta esa forma de contratación por necesidad, sufriendo numerosos atropellos, entre ellos la inseguridad salarial, y no poder adquirir servicios financieros como préstamos para un carro o vivienda, por no tener claro si serán contratados nuevamente y si seguirá percibiendo un salario nuevamente.

“es duro no poder adquirir un préstamo, porque no se sabe si el otro año se podrá pagar...”

Caso No.3 expresión de significado para la persona: “LA VIDA ES UNA CONSTANTE LUCHA”

Nombre:	Gonzalo Sánchez
Edad:	65 años
Sexo:	Masculino
Tiempo de ejercer la docencia:	41 años
Institución donde desempeña la docencia:	Instituto de Texacuango
Nivel educativo de enseñanza:	Educación media
Tiempo de estar laborando en la Institución:	41 años
Salario que devenga:	
Jornada de trabajo:	Matutino
Numero de secciones con las que trabaja	3
Número de estudiantes con los que trabaja:	100

El profesor Gonzalo, ha trabajado más de 41 años en la docencia comenzando desde los 24 años a impartir clases en el sector educativo público del país, 2 periodos de interinato, así mismo comenta que ha tenido la oportunidad de

trabajar también en el sector privado, y en ambos ha impartido clases, pero además ha sustentado el cargo de director de diferentes instituciones donde el laboró, en esa misma idea ha sido espectador y protagonista de diferentes casos de docentes contratado de forma interina, tenido experiencias y vivencias personales desde el proceso de contratación hasta compañeros de trabajo que han estado en ese tipo de modalidad de contratación.

Dentro de sus narraciones expresa que la docencia, está lejos de ser una actividad que subsana las necesidades económicas a nivel personal, que es más una actividad que implica vocación antes de beneficios económicos, “no es una profesión con la que se puede hacer rico”, pero, si llena de alegría y satisfacción poder compartir conocimiento, formando educativamente a la juventud que en un futuro podrían dirigir la sociedad. Comenta el profesor Gonzalo que el trabajo docente es una activada que no es correlativa en el esfuerzo y salario devengado, según él se hace más de lo que se paga.

a) Inseguridad laboral

Con respecto a la inseguridad laboral, el profesor Gonzalo reconoce que es un hecho que se da en todo el sector de la sociedad, y que no es la excepción el sector docente. Lograr y mantenerse una plaza como docente no es fácil, y mucho para alcanzar ese objetivo han tenido que recurrir a la modalidad de interinato, a pesar que algunos llevan hasta trece años de esa forma de contratación, y cada año están en una constante incertidumbre, de que si los recontractaran o no. Son pocos los docentes que en la actualidad han tenido suerte para aplicar a una plaza por ley de salario, algunos por esfuerzo propio y otros por influencia que puedan tener con contactos dentro de las instituciones.

Los docentes interinos según el maestro Gonzalo, son los que más sufren una constante inseguridad laboral, porque son contratados de forma temporal, para un periodo determinado, y esos los hace vulnerables, estando su cargo sujeto

en ocasiones a la voluntad de las jefaturas inmediatas de la institución, teniendo que presentar una conducta sumisa y predispuesta para no ser reportado.

“si el director no agarra mal actitud con él y el director no lo reporta por una mala conducta, por ejemplo (el profesor interino) puede continuar automáticamente (...) si el director lo reporta por alguna razón, algún problema automáticamente lo puede quitar sea quien sea, no tiene estabilidad laboral”

b) Flexibilidad laboral

El profesor Gonzalo sugiere que, la inseguridad laboral puede desprenderse de un contexto institucional en el que autoridades puedan establecer predisposición a terminar un contrato o a prolongarlo más allá de méritos realizados por el personal en interinato o más allá de la aplicación de normativas o atención a los requerimientos legales para continuar en su puesto.

Considera Gonzalo que las responsabilidades de un docente interino son permanentes, pero la plaza es interina, contratos anuales o remuneración hora/clase, lo cual es completamente contrario a la realidad, ya que en términos de actividades son docentes a tiempo completo, no se valora el trabajo docente, comenta que:

“A todas las exigencias que nosotros no solo terminamos en la escuela, llevamos trabajo para la casa el fin de semana a veces ir a trabajar enfermo y tantas cosas que la gente no puede ver solo uno”.

c) Empoderamiento institucional

Profesor Gonzalo sostiene que incluso al docente interino se le asigna un mayor volumen de responsabilidad en el ejercicio de su labor profesional para con la institución educativa, no siendo equivalente respecto al trabajo del maestro que están por plaza fija.

“muchas veces si se carga el docente y se le exige toda la planeación como este acaba de venir tiene que cumplir, entonces los de antiguo ingreso se van acomodando”

Gonzalo también expone la no correspondencia entre la demanda de recurso humano y la existencia (y permanencia) de docentes en situación de interinato,

ya que estos llegan a cargar con responsabilidades mayores, siempre en pro de la institución en la que laboran. Por lo que percibe que no el empoderamiento institucional por parte de los docentes interinos, es mínimo o en ocasiones nulo.

d) Vulneración de derechos económicos

El profesor Gonzalo reconoce la obligatoriedad del Estado de solucionar las condiciones desfavorables de los docentes interinos, entre los problemas que identifica está el hecho que, en ocasiones, un centro escolar expone la necesidad de darle plaza fija a un docente, pero a veces son ellos con dirección central adjudican a otra persona la plaza, sin conocer si han hecho o no bien su labor.

“si la plaza es oficial los del ministerio no lo pueden eliminar, tienen que reubicar al docente”

Profesor Gonzalo también hace referencia a los sindicatos y la manera en que estos actúan no permite ejercitar el derecho a organizarse, anticipa que los sindicatos suelen ser cómplices de carteras del Estado, dejando a un lado las verdaderas necesidades de los trabajadores.

“El problema es que muchos sindicatos se apegan al sistema, son parte a veces del gobierno, entonces ahí si un sindicato está a favor del gobierno por ejemplo en ningún momento va a velar sobre el derecho del maestro y esas cosas se han dado acá”

e) Inseguridad salarial

Gonzalo identifica al escalafón y lo establecido en la Ley de la Carrera Docente (LCD) como una garantía para el gremio, sin embargo, entiende que es en esta parte donde los docentes interinos caen en escenarios de inseguridad salarial, ya que para estos no aplican las disposiciones que sí cubren al docente de plaza fija o por ley de salarios, teniendo en la ley teniendo en la figura de la docencia interina un vacío en este aspecto, según él al docente interino:

“no se le paga de acuerdo a su nivel académico entra bajo una modalidad de interinato de salario con un el mínimo que puede tener el docente y la parte del escalafón no se le

toma en cuenta si no hasta que el encuentra sino hasta que una plaza oficial donde se le toma en cuenta el tiempo y ubicarlo en el escalafón que le corresponde en ese sentido podríamos decir porque la ley ha fallado”

Gonzalo también visualiza la existencia de una pugna entre los intereses estatales en torno a la disminución del gasto público y a las necesidades del sector interino en la docencia, ya que estas representan una condición que a las finanzas públicas puede llegar a favorecerle, como sugiere:

“si el profesor gana 1,200 dólares mensuales porque ya trae en la categoría clase A, puede estar ganando 1,200 dólares y le va a pagar 460 a un profesor interino (cuando un docente se retira)”.

3.3. COMPARACIÓN Y DIFERENCIAS DE LOS SIGNIFICADOS DE LOS INFORMANTES CLAVES

En este apartado se presenta la matriz de similitudes y diferencias que se han dado entre la información proporcionada por los informantes clave con respecto a las categorías de investigación: Inseguridad laboral, flexibilidad laboral, empoderamiento institucional, vulneración de derechos económicos e inseguridad salarial. Todo con el objeto de comprender e interpretar los significados que giran en torno a las condiciones laborales que viven los docentes en situación de interinato.

La metodología empleada para esta investigación es de carácter inductivo cualitativo, con la que es posible buscar un acercamiento con la realidad y conocer desde la perspectiva del que la padecen la inseguridad laboral, siendo para esta investigación, los docentes interinos contratados en el sector público de El Salvador, buscando identificar su condición desde la institución educativa donde se desenvuelven cotidianamente.

También para la investigación se ha utilizado como herramienta de análisis de información el software WEFT QDA y la herramienta MS Excel, del paquete informático Microsoft Office 2022, las cuales permitieron generar una

organización y clasificación de la información, con el objetivo fundamental de hacer más eficiente el análisis de la información obtenida durante la investigación.

Bajo el análisis de la información, se presenta una matriz por cada categoría de análisis, tomando como base los significados y experiencias de los informantes clave, recolectados de acuerdo a las fuentes de información del estudio.

**Tabla No.4 Similitudes y diferencias en la categoría
Inseguridad laboral**

CATEGORÍA		SIMILITUDES	DIFERENCIAS
INSEGURIDAD LABORAL	ENTE RESPONSABLE DE LA INSEGURIDAD LABORAL.	<p>Caso 1-3</p> <p>En dos de los tres casos coinciden que el ente responsable para que se dé la inseguridad laboral dentro de la contratación interina, son las mismas instituciones gubernamentales, mediante la implementación de propuestas del gobierno.</p>	<p>Caso 2</p> <p>Interpreta a la inseguridad laboral, desde el desempleo, sin embargo, considera que los docentes interinos ya pasaron esa etapa con el hecho de desempeñarse como docentes en una institución pública educativa. Sin importar que sea de manera temporal.</p>
	EL AMBIENTE LABORAL Y SOBRE CARGA LABORAL.	<p>Caso 1,2 y 3</p> <p>En todos los casos existe una postura clara, que el ambiente laboral esta incidido por el compartimiento, actitudes, así como también los valores de los demás compañeros de trabajo y jefaturas inmediatas.</p> <p>Teniendo una relevancia pronunciada las decisiones y actitudes de las jefaturas inmediatas. Ellos pueden proponer si los docentes interinos pueden continuar o no, aprovechándose de eso en ocasiones para sobrecargarlos laboralmente</p>	
	PROCESO DE SELECCIÓN Y OFERTA DE PLAZAS INTERINAS	<p>Caso 1 y 2</p> <p>Coinciden en que el proceso de oferta de plazas y selección de docentes interinos es un esfuerzo ineficaz, que puede ser sustituido por la adjudicación de una plaza fija.</p>	
	EXISTENCIA DE SEGURIDAD LABORAL	<p>Caso 1 y 3</p> <p>Establecen que no existe una plena seguridad laboral en las plazas interinas.</p>	<p>Caso 1</p> <p>Considera que existe plena seguridad laboral con base a su larga e ininterrumpida trayectoria al interior de la comunidad estudiantil donde</p>

Fuente: Elaboración propia con base a los casos de estudio.

**Tabla No.5 Similitudes y diferencias en la categoría
Flexibilidad laboral**

CATEGORÍA		SIMILITUDES	DIFERENCIAS
FLEXIBILIDAD LABORAL	RESPONSABILIDAD DE LA SITUACIÓN DE INSEGURIDAD LABORAL.	<p>Caso 1,2 y 3 Coinciden en una postura tajante que el Ministerio de Educación puede y debe anular las plazas interinas, pasándolas a plazas fijas.</p> <p>Consideran que ellos permiten como institución gubernamental permiten ese tipo de contratación, en razón que para ellos les trae mayores beneficios y menores responsabilidades laboral.</p>	
	LEY DE LA CARRERA DOCENTE	<p>Caso 1 y 2 A pesar de las múltiples vulneraciones de derechos laborales, no mencionan ningún antecedente de expresión de demandas o descontento a nivel interno en los centros educativos o a nivel externo en entidades gubernamentales.</p> <p>Casos 1 y 3 Expresan que la Ley de la Carrera Docente un instrumento de empoderamiento para el sector docente pero que es vulnerable a la manipulación.</p>	<p>Caso 3 Menciona que ha tenido conocimiento que compañeros han interpuesto denuncias a nivel del Ministerio de trabajo, por sobrecargo laboral y vulneración salarial, pero hacen caso omiso</p>
	SINDICATOS	<p>Caso 1 y 3 La figura sindical para estos dos casos, no es visible, ni antagónica por su omisión y silencio, respecto a la reivindicación de derechos laborales para el sector docente.</p> <p>Consideran que se venden al mejor postor y eso producen que se flexibilicen con las propuestas gubernamentales, asimilándolas y adáptanos a la línea de trabajo que el gobierno central quiere.</p>	<p>Caso 2 Considera que los sindicatos hacen lo suyo, pero que la coyuntura laboral y la baja oferta de empleo es lo que mantiene la situación caótica.</p>

Fuente: Elaboración propia con base a los casos de estudio.

Tabla No.6: Similitudes y diferencias en la categoría de empoderamiento institucional

CATEGORÍA		SIMILITUDES	DIFERENCIAS
EMPODERAMIENTO INSTITUCIONAL	EMPODERAMIENTO	<p>Caso 1, 2 y 3</p> <p>Los docentes coinciden también en que los méritos, capacidad, profesionalismos y voluntad cooperativa no incide en la toma de decisiones relevantes para la institución y que eso incide para no exista un pleno empoderamiento institucional por parte de los docentes interinos.</p>	<p>Caso 1</p> <p>Además, sostiene que existen formas de empoderamiento institucional que van desde la amistad, el tiempo de trayectoria en la institución e incluso lazos familiares de personal directivo.</p>
	CARGA LABORAL	<p>Casos 1, 2 y 3</p> <p>Poseen una postura uniforme en asignar al director o directora del centro escolar como principal figura que adquiere rol de patrono, adjudicándose en varias ocasiones atribuciones que están lejos de lo permitido por la ley, solicitando (exigiendo) a los docentes interinos realizar actividades extracurriculares, que saturan, y sobrecargan su labor cotidiana.</p> <p>Además, conciben que hay una igual o mayor carga laboral dentro de la institucional por parte de los docentes interinos, frente a los docentes contratado bajo plaza fija, a pesar que el salario es inferior, siendo el menor de la escala salarial.</p>	
	TOMA DE DECISIONES	<p>Casos 2 y 3</p> <p>La incidencia de los docentes en la toma de decisiones a nivel institucional en mínima o nula. Casi siempre son las jefaturas o docentes con plaza fija que poseen esa atribución, excluyendo de esos procesos de toma decisión o sugerencias a los docentes interinos.</p>	<p>Caso 1</p> <p>Poder sugerir dentro de la institución es algo que se puede lograr con esfuerzo y trabajo duro.</p>

Fuente: Elaboración propia con base a los casos de estudio.

**Tabla No.7 Similitudes y diferencias en la categoría
vulneración de derechos económicos**

	CATEGORÍA	SIMILITUDES	DIFERENCIAS
VULNERACIÓN DE DERECHOS ECONÓMICOS	SALARIO	<p>Caso 1, 2 y 3</p> <p>En todos los casos se presentó una coincidencia marcada al considerar que la condición de interinato en sí, involucra una latente vulneración de derechos laborales, que se traducen en una incertidumbre económica, que a su vez incide en el desarrollo personal de los y las docentes que son centrados bajo esa modalidad.</p> <p>Casos 1 y 3</p> <p>Poseen una coincidencia al referir que la situación salarial de los y los docentes interinos obedece a la proyección y necesidad de ahorro que hay en finanzas públicas, esto debido a que un docente interino devenga un salario equivalente a la tercera parte del salario de un docente con plaza fija, que este en la última escala del escalafón de acuerdo a su trayectoria. Esto de acuerdo a la ley de carrera docente.</p> <p>El estado en si busca siempre suplir las necesidades educativas, con la menor inversión posible, donde obtenga menos por mas, es decir menos salario, menos obligaciones laborales, acosta de la necesidad que hay de empleo en el país.</p> <p>Expresan que a menara de apaciguar inconformidad del sector docente los quieren calmar con un bono de \$200.00 siendo transitorio no obligatorio.</p>	<p>Caso 1</p> <p>Considera que el escalafón y la Ley de salarios como garantes de la retribución económica, sin embargo, expresan que debe mejorarse en muchos aspectos ante las necesidades contextuales.</p>

Fuente: Elaboración propia con base a los casos de estudio.

Con base a las diferencias y similitudes, encontradas en los aportes de los informantes se ha elaborado el diagrama No. 1, donde se presentan cuáles fueron sus coincidencias en sus planteamientos cotidianos y sus discrepancias reflejadas durante las entrevistas, en ese sentido las similitudes se establecen en color celeste oscuro y las diferencias en azul oscuro.

Figura 1: Presentación de similitudes y diferencias



Fuente: Elaboración propia con base a los casos de estudio.

3.4. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LA PROBLEMÁTICA LAS CONDICIONES LABORALES DESDE LAS EXPERIENCIAS DE DOCENTES INTERINOS DEL SECTOR EDUCATIVO PÚBLICO DEL MUNICIPIO DE SAN SALVADOR

Al analizar la problemática de la condición laboral de los docentes contratos bajo la modalidad interina en el sistema público de educación, se percibe que existe una latente vulneración de los derechos laborales, en consideración que las y los docentes interinos, carecen de una estabilidad laboral real, provocando en ellos una incertidumbre producto de su inseguridad laboral, que a la vez se traduce en una inseguridad salarial, por no tener la certeza si seguirán laborando otro año más.

Con base a lo expresado por el sector docente dentro de las entrevistas, siendo el sustento fundamental de la investigación, se pudo identificar aspectos fundamentales para poder interpretar y comprender la realidad cotidiana que atraviesan los docentes en situación de interinato. identificando que la contratación de docentes interinos, es una forma de contratación que a pesar de estar regulada y goza de legalidad, por medio de la ley de la carrera docente, carece de legitimidad por no corresponder a la función del deber ser del estado, al no salvaguardar los derechos fundamentales, como lo es el trabajo, siendo reconocido aun por la misma constitución de la república, en la primera sección, citando a los derechos individuales, en el Art. 2.- Toda persona tiene derecho a la vida, a la integridad física y moral, a la libertad, a la seguridad, al trabajo, a la propiedad y posesión, y a ser protegida en la conservación y defensa.

Con lo anterior se puede evidenciar, que a pesar que el trabajo siendo un derecho del sujeto social, y una obligación por parte del estado garantizarlo, es el mismo estado que lo vulnera, haciendo caso omiso a su deber ser. Estando

sujeta la realidad de la docencia interina, a situaciones que vulneran los derechos laborales e individuales.

Siendo preciso mencionar que este apego del reconocimiento de los derechos y esta manipulación de las disposiciones legales fue concebido desde el neoliberalismo instaurado en el país en la década de los noventa, permeando las disposiciones que abordan los escenarios educativos públicos, permitiendo que la conquistas ganadas en las movilizaciones sociales para demandas laborales como el número de horas laborales semanales, el pago de horas extras, el descanso semanal (domingo), entre otras menores, sean vulneradas por la dinámica gubernamental, no solo en el sector educativo sino en todos, y siendo estas vulneraciones legitimadas por cuerpos legales que gozan de legalidad pero que carecen de legitimidad social.

Reconocido que ha habido mejoras en las condiciones laborales de los docentes interinos, pero son pocas en relación a sus necesidades, estando aún en deuda con este sector, siendo las “medidas” decretadas por el gobierno central, una propuesta que para ellos es integral para las necesidades que tienen lugar en la docencia interina, está lejos de ser la solución.

Dentro de la investigación además se identifica que la inseguridad laboral en la docencia interina se ve suscitada no solo por el desinterés gubernamental, sino que también desde las relaciones laborales con el personal constituido dentro de la institución donde fungen sus labores, siendo los demás compañeros de trabajo y las jefaturas inmediatas, la cuales resulta en ocasiones figuras emblemáticas, que lejos de tener empatía, respecto a labor de un docente interino, en ocasiones aprovechándose de su estado de contratación fija o de su poder dentro de la Institución abusan de ellos, sobrecargándolos laboralmente, poniéndolos hacer actividades extracurriculares, que de no hacer, los amenazan con que se les considera para próximas recontrataciones. También se identifica que las y los docentes contratados bajo la modalidad interina, no

gozan de un pleno empoderamiento institucional, y reconocen que más allá de los méritos o logros durante el desempeño de su labor, es mínimo o nulo, siendo un factor determinante en esto, la calidad de relación que se establezca con las jefaturas inmediatas durante el año lectivo lo que los puede llegar a visibiliza o no dentro de la institución educativa.

Siendo la docencia interina un ejemplo de muchos tipos de vulneraciones laborales, que se están en la institucionalidad del estado, bajo un contexto de permeabilidad de los efectos neoliberalistas en el sector público, tenido a la flexibilidad laboral como instrumento que poco a poco se está infiltrando su uso en la institucionalidad gubernamental, dejando el esquema imperativo que solo se daba o era un concepto aplicado a lo privado, donde el estado jugaba el papel de regulador de lo propuesto y aplicado por la tendencia neoliberal, pero ahora en esta coyuntura siendo el mismo estado el que aplica y usa estos instrumentos neoliberales, ¿Quién regulara al estado y a su forma de gobierno?, siendo una incógnita que suscita al ver el panorama desde una perspectiva crítica y preocupada de la situación que hoy en día se está dando en la sociedad salvadoreña.

Puntualizando e identificando a la flexibilidad laboral, como una medida suscitada desde la lógica neoliberal, la contratación interina una de sus expresiones más pronunciadas, que ha generado condiciones desfavorables, por un lado, siendo la inseguridad laboral y salarial una de las fundamentales para las y los docentes contratados bajo esa modalidad y el por el otro lado desde una postura favorable, que se da para quien contrata, es decir, para el estado en sí, ya que este tipo de contratación limita los derechos del empleado y a la vez permite restringir las obligaciones laborales como un salario justo, en igualdad de condiciones.

CAPÍTULO IV. ANÁLISIS DE RESULTADOS SOBRE LOS FACTORES ECONÓMICO- POLÍTICOS QUE EXPONEN A SITUACIÓN DE INSEGURIDAD LABORAL A DOCENTES, DESDE LAS EXPERIENCIAS DE DOCENTES INTERINOS DEL SISTEMA EDUCATIVO PÚBLICO DEL MUNICIPIO DE SAN SALVADOR, EN EL AÑO 2023

En los siguientes apartados se darán a conocer los hallazgos que se identificaron en el proceso de investigación, estos se plantean de acuerdo a las categorías de análisis fundamentadas con base la experiencia de los informantes claves, bajo la sistematización de los casos y la recolección de información secundaria, como lo es la bibliográfica. Además, se presenta una valoración sociológica sobre la situación de inseguridad laboral que subyace de la contratación interina, y como esta afecta en el desarrollo profesional, emocional y personal de los docentes contratados bajo esa modalidad.

También se hace referencia a las conclusiones y recomendaciones que mediante la investigación han surgido, en relación a la problemática de estudio.

4.1. HALLAZGOS DE LA INVESTIGACION

Dentro de la investigación se han identificado factores relevantes relacionados a la condición de contratación interina de docentes, en el sector público de educación, factores que son los causantes de producir una inseguridad laboral y salarial latente en las y los docentes interinos, siendo estos expuesto a continuación, presentándolos desde las categorías de análisis propuestas en la investigación.

En este sentido se identificaron hallazgos en relación a la inseguridad laboral, flexibilidad laboral, empoderamiento institucional, vulneración de derechos económicos e inseguridad salarial.

4.1.1. Inseguridad laboral

Sobre esta categoría subyacen diferentes hallazgos, en torno al trabajo docente interino, partiendo fundamentalmente de la idea, que ser un docente en el país es una labor más de vocación que de beneficio económico, el trabajo que implica ser docente no se puede encerrar en la jornada laboral que desempeña dentro de la institución educativa donde se desenvuelve, aunque si se desarrolla en ese tiempo la actividad principal que es educar, pero para eso se tuvo que planificar la clases, además de diseñar las pruebas de evaluación de las unidades de enseñanza, y la evaluación en sí de las mismas. Es decir que el trabajo docente no es simplemente una actividad que se desarrolla en el salón de clases, sino que corresponde a un trabajo extracurricular, siendo necesario dedicarle tiempo fuera de esa jornada laboral, para poder responder a las exigencias de esa labor.

Concretamente dentro de los hallazgos relacionados a la inseguridad laboral de las y los docentes interinos contratados en el sector público de El Salvador, se ha identificado 5 efectos que sufren los docentes ocasionados por este tipo de contratación, detallados a continuación:

A) Falta de estabilidad laboral: Los docentes interinos enfrentan una falta de estabilidad en relación a sus empleos, debido a la naturaleza temporal de sus contratos, por estar establecida una fecha de inicio y una fecha final de su labor docente, lo que conlleva a una sensación de inseguridad y estrés laboral constante, atado a una impotencia de no poder hacer nada más que esperar si su trabajo convenció a las

jefaturas inmediatas, para que la o lo puedan proponer para otro periodo.

- B) Precariedad económica: Los docentes interinos pueden experimentar dificultades económicas debido a la falta de garantías laborales y a la posibilidad de estar desempleados entre contratos, por la no recontractación por la institución. Además, la misma incertidumbre de no saber si serán recontractados, los cohibe de no aplicar a productos financieros, como los préstamos. Afectando negativamente su calidad de vida y bienestar financiero.
- C) Impacto en la calidad educativa: La inseguridad laboral que tienen las y los docentes interinos puede afectar la calidad de la enseñanza, ya que los docentes interinos pueden sentirse menos comprometidos o motivados en sus roles debido a la incertidumbre sobre su futuro laboral.
- D) Dificultades para la planificación a largo plazo: La falta de estabilidad laboral dificulta la capacidad de los docentes interinos de una planificación a largo plazo, tanto en términos de desarrollo profesional como personal. Siendo su limitante fundamental la incertidumbre e impotencia de no saber si serán recontractados para otro periodo o si algún día podrán obtener un empleo bajo ley de salario.
- E) Estrés y ansiedad: siendo la inseguridad laboral una de las causas que pueden originar estrés y ansiedad entre los docentes interinos, ya que constantemente tienen que enfrentar la posibilidad de perder su empleo o no ser contratados para el siguiente período escolar. Según el Dr. Juan Carlos Sierra, en su artículo titulado Ansiedad, angustia y estrés: tres conceptos a diferenciar, menciona que si el estrés y la ansiedad se hace crónico pueden contribuir al desarrollo de una variedad de problemas de salud física y mental. Entre las que se puede mencionar; enfermedades cardiovasculares, trastornos

gastrointestinales, trastornos del sueño, problemas de salud mental entre otros

A pesar de estos efectos ocasionados por la inseguridad laboral, los docentes interinos se avocan a este tipo de contratación por la necesidad de empleo, para poder recibir un salario que les permita responder a sus obligaciones familiares y necesidades personales, identificando que la adaptabilidad de los docentes a esta situaciones, se da en correspondencia a la poca oferta laboral que existe en el país, frente la abrupta demanda de empleo, que constantemente crece por los nuevos docentes recién graduados, que se incorpora a esa demanda con la poca esperanza de obtener un empleado digno.

4.1.2. Flexibilidad laboral

Los hallazgos que giran entorno de la categoría fundamental de la flexibilidad laboral son diversos, identificando con mayor relevancia la relación intrínseca que posee con respecto a la inseguridad laboral que subyace del trabajo interino, quedando en evidencia cuales son las prioridades reales dentro del Ministerio de Educación, y la forma de gobierno que existe en el país, considerando que este tipo de medidas se daban solo en lo privado, siendo el mercado que se auto regulaba y adaptaba a las necesidades de los propietarios de los medios de producción, dejando a un lado las necesidades de los obreros o empleados, sin importa la vulneración de los derechos laborales, solo priorizando la eficiencia del mercado y la reducción de costos. Esto en media de lo posible es comprensible en el sentido que dentro del mercado lo que se busca es reproducir las riquezas, pero no es concebible desde la lógica del deber ser del estado, siendo el ente encargado de salvaguardar los derechos, no de vulnerarlos.

La incorporación de la contratación interina dentro de la institucionalidad del estado, deja en dicho su deber ser, dejando latente la incorporación de ideales neoliberales dentro del mismo estado, a través de una implementación evidente de una flexibilidad laboral dentro de la institucionalidad, disfrazándose de innovación y beneficios laborales para los empleados, cuando en realidad no es más que una postura de austeridad y reducción de obligaciones laborales.

La implementación de estas medidas neoliberales trae consigo consecuencias para no solo para los docentes interinos, sino para todos los empleados que estén bajo esa forma de contratación, siendo las más relevantes detalladas a continuación.

- A) Precarización del empleo: La flexibilidad laboral en el contexto del trabajo interino puede conducir a una mayor precarización del empleo. Siendo los empleados interinos, a menudo contratados por períodos determinados y sin beneficios laborales completos, como por ejemplo la igualdad salarial, lo que ocasiona una mayor inseguridad económica y laboral.

- B) Desigualdad y vulnerabilidad laboral: La flexibilidad laboral en el trabajo interino puede agravar las desigualdades sociales y económicas que se tiene solo por el hecho de ser empleado. Reconociendo que los docentes se avocan a este tipo de contratación, por necesidad de percibir un salario, misma necesidad que los hacen asimilar y adaptarse a vulneraciones de derechos laborales latentes, sin poder objetar, ni negociar condiciones laborales justas.

- C) Deterioro de las condiciones laborales: con la implementación de medidas neoliberal, mediante la flexibilidad laboral se puede llegar a

una erosión de las condiciones laborales. Esto les permite tener abierta la posibilidad a las jefaturas inmediatas de aprovechar la situación de los docentes interinos para imponer condiciones menos favorables, como lo es la sobrecarga laboral y saturarlos sin que ellos no puedan opinar o decir nada.

En resumen, los hallazgos revelan una conexión fundamental entre la flexibilidad laboral y la inseguridad laboral experimentada por los docentes interinos. Esta relación destaca las prioridades económicas sobre los derechos laborales, evidenciando una influencia neoliberal dentro de la política estatal. Siendo la contratación interina, una práctica ahora institucionalizada, reflejando la adopción de ideales neoliberales que priorizan la eficiencia sobre el bienestar de los trabajadores. Esta implementación tiene consecuencias significativas, incluida la precarización del empleo, la exacerbación de desigualdades sociales y económicas, y el deterioro de las condiciones laborales. Los docentes interinos, se encuentran en una posición de vulnerabilidad, incapaces de negociar condiciones laborales justas y sujetos a la explotación por parte de sus empleadores.

4.1.3. Empoderamiento institucional

Entorno al empoderamiento institucional se encontraron hallazgos que evidencia que los docentes interinos poseen un limitado empoderamiento de la institución donde laboran, en razón de la naturaleza de su contratación temporal y precariedad de su empleo. Sin embargo, no todos son limitados, siendo algunos favorecidos por las jefaturas inmediatas, situación que les permite en ocasiones seguir siendo recontractados para otros periodos, a tal grado que pueden ser beneficiados hasta con una plaza fija, este contexto se da según los informantes por interés personales de parte de los directores de las

instituciones, cuando en ocasiones les interesa favorecer a una persona específica, siendo amistades, familiares o parejas de los mismos directores. Pero en la mayoría de caso no tienen ese acercamiento con las jefaturas inmediatas, lo que cambia por completo el contexto laboral, debilitando un verdadero empoderamiento institucional.

Siendo algunas de las principales evidencias la falta de un verdadero empoderamiento institucional; la poca o nula participación en la toma de decisiones importantes para la institución, el sobre cargo laboral por parte de las jefaturas inmediatas o colegas con plaza fija, entre otros.

4.1.4. Vulneración de derechos económicos

Con base a las experiencias y vivencias de los informantes, se pudo identificar que la vulneración de derechos económicos es una situación subyacente de la forma de contratación interina, afectando negativamente la seguridad financiera, el crecimiento y bienestar económico de los docentes contratados bajo esa modalidad, siendo los salarios inequitativos al esfuerzo que día con día realizan, presentando una tajante desigualdad salarial, por el simple hecho que a un docente interino no le toma en consideración el tiempo que ha desempeñado como maestro, ni tampoco la especialización profesional que ellos poseen, sin importar si tiene el grado académico de profesorado o licenciado, reconociendo nada más la modalidad interina por la cual fue contratado, poniéndolos en la primera escala salarial de los salarios docentes, siendo esta las más baja.

4.1.5 Inseguridad salarial

Siendo la inseguridad salarial una consecuencia de la forma de contratación interina, debido a la existente falta de estabilidad laboral, lo que genera una

variabilidad de ingresos a los docentes interinos, al no tener una certeza clara si serán recentrados o solo para un periodo específico. Teniendo estos factores un impacto significativo en el bienestar financiero y emocional de los docentes interinos.

4.2. CONSIDERACION SOCIOLOGICA SOBRE LA SITUACIÓN DE INSEGURIDAD LABORAL DE LAS Y LOS DOCENTES INTERINOS DEL SISTEMA EDUCATIVO PÚBLICO, DEL MUNICIPIO DE SAN SALVADOR, EN EL AÑO 2023.

Teniendo claro el problema de investigación sobre la situación de inseguridad laboral de las y los docentes interinos del sistema educativo público, podemos hacer una reflexión crítica sobre el mismo, haciendo una valoración sociológica del trabajo interino, donde se percibe una compleja subsistencia entre la necesidad de trabajar de los docentes y la incorporación de medidas neoliberales, siendo una de ellas la flexibilidad laboral por parte de las instituciones gubernamentales. Desde una perspectiva sociológica, el trabajo interino se inserta en un contexto más amplio de transformaciones en el mercado laboral y en las relaciones de poder dentro de las instituciones.

Desde la sociología, se abre una postura crítica, haciendo referencia a la naturaleza del trabajo y a su característica de cambio adaptativo, que se transforma por la realidad social, donde exclusivamente se ha adaptado a los intereses de los empleadores, no de los empleados, denotándola de diversas maneras en razón de una justificación que permita asimilar a los empleados sus nuevas formas de trabajar, bajo una fórmula de menos por mas, es decir menos seguridad laboral, menos derechos laborales, menor seguridad salarial, menor objeciones laborales; por más exigencia productiva. Esto a través de denotaciones “modernas” como “reestructuración productiva”, “modificación del

mercado de trabajo”, “evolución del empleo”, “transformación de la organización del trabajo”, “evolución de las relaciones laborales”, entre otros, esto da las pautas iniciales de una flexibilización de los derechos laborales adquiridos por la clase trabajadora, que hoy en día cada vez están perdiendo lo que, con lucha, sufrimiento y sacrificio, lograron.

La flexibilización del trabajo puede conducir a una precarización del empleo, con salarios bajos, falta de beneficios y una falta de oportunidades de desarrollo profesional., experimentando una desigualdad salarial significativa perpetuando la división entre trabajadores temporales y permanentes. Siendo el trabajo interino una expresión de esto, se ha convertido en una práctica común en muchos sectores, incluida la educación, debido a la necesidad percibida de adaptarse a fluctuaciones en la demanda laboral y a cambios en la financiación pública. Desde esta perspectiva, la flexibilidad laboral se considera una herramienta para maximizar la eficiencia y la rentabilidad de las instituciones, permitiendo una rápida adaptación a las necesidades cambiantes.

Tenido claro que la flexibilidad laboral, es un indicio preciso de una incorporación de fundamentos ideológicos de carácter neoliberal, que poco a poco se ha extendido en la sociedad contemporánea y se ha camuflado con tendencias laborales modernas con aparentes beneficios para los trabajadores, bajo los postulados de adaptabilidad, invisibilizando sus verdaderos efectos, teniendo su mayor pronunciamiento la vulneración de los derechos de laborales de las y los trabajadores.

Como lo cita Macionis y Plummer (2013) en su libro Sociología, “El trabajo parece ser una condición previa para la vida social” (p. 433). Es decir, el trabajo es necesario, y de vital importancia para una sociedad, pero este, está sufriendo transformaciones derivados de la implementación de modelos

económicos como los ideales neoliberales, en las sociedades, encontrando una justificación en la naturaleza cambiante del trabajo que se está dando en todo el mundo tras las teorías del valor/trabajo desde una visión clásicas y modernas. Autores como De la Garza Toledo consideran que la flexibilidad del trabajo oculta la derrota que ha sufrido la clase trabajadora desde fines de los setenta, con su consiguiente inseguridad en el empleo y el salario, la intensificación de las jornadas y el debilitamiento de instituciones reguladoras y sindicatos.

Es alarmante y preocupante la situación que hoy en día se está dando no solo en El Salvador, sino en el resto del mundo, en relación al trabajo y su flexibilización, siendo el trabajo interino una de sus formas de expresión, que trae consigo oculta una abolición de garantías laborales, siendo el empleador el que goza de mayor poder en la relación contractual; y sabiendo que el empleado está dispuesto a aceptar en razón de su necesidad de percibir ingresos que le permitan responder a sus necesidades económicas. Lo anterior responde a que la demanda de empleo es mayor a la oferta que hay, es decir; la base laboral no es capaz de absorber a todos los que buscan un empleo, por consiguiente, oportunidad que haya, oportunidad que aplican, sin importar las garantías laborales que se violenten, en razón de obtener una forma de ingreso económico.

Es preciso resaltar que es la necesidad del pueblo, la excusa del empleador, y la base para que estos puedan manipular la voluntad del empleado a su antojo, aquí no existe buenas, ni malas personas, sino intereses a solventar.

CONCLUSIONES

- a) La contratación interina implica para los docentes, una indiscutible inseguridad laboral que se traduce en una inestabilidad laboral real, que esta inherente a la contratación interina, por su forma temporal, lo que genera una sensación de precariedad dentro de su labor y un estrés constante entre los docentes contratados bajo esa modalidad.
- b) La inseguridad laboral es un producto de la incorporación de ideales neoliberales dentro de la institucionalidad gubernamental, siendo una de ella la flexibilidad laboral y una de sus expresiones la contratación interina. La implementación de estos ideales puede conducir a una mayor precarización del empleo y a la erosión de las condiciones laborales. Quedando en evidencia que existe una priorización de las necesidades económicas de los empleadores sobre los derechos laborales de los empleados.
- c) Los docentes interinos tienen un limitado empoderamiento dentro de las instituciones educativas donde laboran, debido a la naturaleza temporal y precaria de su empleo. Aunque algunos pueden ser favorecidos, pero no es en todos los casos, y la mayoría carece de participación real en la toma de decisiones importantes y enfrenta un sobre cargo laboral por parte de colegas con plaza fija.
- d) La contratación interina es un referente de vulneraciones de derechos laborales y económicos, que contribuye a forjar una inseguridad salarial y laboral, afectando negativamente el bienestar financiero y emocional de los docentes interinos.

- e) La investigación revela que la contratación interina de docentes en el sector público de educación en El Salvador está asociada con una serie de desafíos que van desde la inseguridad laboral hasta la vulneración de derechos económicos y hasta instrumentalización política. Estos hallazgos resaltan la necesidad de abordar estas problemáticas para garantizar condiciones laborales justas y una educación de calidad para todos.

- f) La figura de plaza interina, tiene su referente legal en la búsqueda de sustituir a un trabajador que por diversa índole o causa: enfermedad, hospitalización, maternidad, viaje, capacitación, misión, etc., deja por un periodo determinado su cargo o función en una institución; y que por lo cual dicha función administrativa de contratación emerge; pero que en la actualidad este objetivo se ha desviado del propósito fundamental hacia uno más de carácter permanente viciado que se establece como la normalidad en las nuevas formas y políticas de contratación institucional en el MINIDUCYT.

- g) La contratación interina funciona como mecanismos de instrumentalización política para favorecer a ciertos sectores, funcionarios, personas y estrategias de manejo y control del poder en las instituciones gubernamentales.

- h) Las instituciones de Gobiernos no están cumpliendo con su deber ser, estas deberían ser las primeras en garantizar y respetar los derechos laborales de los trabajadores o servidores públicos, y a su vez dar ejemplo de cumplimiento de las normativas de ética y transparencia en la función administrativa pública tal como lo estipula la ley y sus diferentes reglamentos.

RECOMENDACIONES

Para mejorar las condiciones laborales de los trabajadores interinos en el sector público de educación, en El Salvador, se presentan recomendaciones surgidas de acuerdo a la investigación, donde se propone implementar una serie de acciones enfocadas en aumentar la estabilidad laboral, garantizar derechos económicos y promover un ambiente de trabajo equitativo y justo. Detalladas a continuación:

a) Estabilidad laboral:

Formular contratos más largos que permitan en un tiempo definido, poder aplicar a una plaza fija, mediante la creación de programas claros y transparentes para la transición de contratos interinos a plazas permanentes, basados en evaluaciones constantes de desempeño, capacidad académica y tiempo de servicio profesional, esto en relación a las necesidades institucionales de capital humano.

b) Derechos económicos

En esta modalidad de contratación se tendría que asegurar que los salarios de los docentes interinos sean equitativos y equivalentes a su experiencia y nivel de especialización, para eliminar así la disparidad salarial entre docentes interinos y permanentes. Ya que el trabajo realizado es el mismo y en ocasiones sobrecargan más a los interinos que a los permanentes. Porque es justo y necesario una igualdad salarial.

c) Apoyo institucional y empoderamiento:

Generar normas de desenvolvimiento laboral estandarizado por el Ministerio de Educación, donde se estipule las funciones, deberes y derechos de cada

servidor docente, para que desempeño de su labor dentro de la institución sea de acuerdo a lo necesitado y establecido. Para evitar así el sobrecargo laboral de los empleados contratados bajo la modalidad interina.

En este mismo sentido, se recomienda la creación de cursos de capacitación e implementación de programas de apoyo y recursos para los docentes interinos, con el objeto de adaptarlos en sus funciones y mejorar su desempeño laboral dentro de la institución donde laboran. Además de crear espacio que fomente el bienestar mental y físico de los docentes, para poder manejar el estrés y la ansiedad que conlleva esa labor. Para evitar la estigmatización y segmentación en los entornos laborales entre los docentes.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Amnistía Internacional. (2023). El Salvador: Políticas, prácticas y legislación arbitraria y abusiva transgreden los derechos humanos y amenazan el espacio cívico. Recuperado de <https://www.amnesty.org/es/latest/news/2023/12/el-salvador-policies-practices-legislation-violate-human-rights/>
- Carabaña Morales. J, Lamo de Espinosa. E. (1978). La teoría social del interaccionismo simbólico. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*. 1. 159-204. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/metricas/documentos/ARTREV/666889>
- Cea, M. (2024, 24 de enero). "No hubo ninguna propuesta de ajuste salarial": docentes mantienen marcha del viernes pese a reunión con el Ministerio de Educación. La Prensa Gráfica. Recuperado de <https://www.laprensagrafica.com/elsalvador/No-hubo-ninguna-propuesta-de-ajuste-salarial-docentes-mantienen-marcha-del-viernes-pese-a-reunion-con-el-Ministerio-de-Educacion-20240124-0094.html>
- Cea, M. (2023b, 04 de diciembre). Salarios y condiciones en las escuelas: por estas razones los docentes se sienten poco valorados, según sindicatos. La Prensa Gráfica. Recuperado de <https://www.laprensagrafica.com/elsalvador/Salarios-y-condiciones-en-las-escuelas-por-estas-razones-los-docentes-se-sienten-poco-valorados-segun-sindicatos-20231204-0054.html>
- Cristancho Giraldo, L, A. (2022). El concepto de trabajo: perspectiva histórica. *Secuencia*, (112), e1827. Epub 07 de marzo de 2022. <https://doi.org/10.18234/secuencia.v0i112.1827>
- De la Garza Toledo, E. (2000). *Tratado latinoamericano de sociología del trabajo*. [Versión de Adobe Acrobat Reader]. FCE/FLACSO. Recuperado de <https://biblio.flacsoandes.edu.ec/libros/digital/51932.pdf>

- Dávila Newman, G. (2006). El razonamiento inductivo y deductivo dentro del proceso investigativo en ciencias experimentales y sociales. *Laurus*, 12, 180-205. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=76109911>
- ESCALANTE, M. E., PARADA LOPEZ, E. A. y REYES CERRITOS, A. A. (2009). *Incidencia de la flexibilidad laboral en los derechos fundamentales de los trabajadores salvadoreños* [Tesis de grado]. San Salvador: Universidad de El Salvador. Disponible en: <https://ri.ues.edu.sv/id/eprint/3843/1/INCIDENCIA%20DE%20LA%20FLEXIBILIDAD%20LABORAL%20EN%20LOS%20DERECHOS%20FUNDAMENTALES%20DE%20LOS%20TRABAJADORES%20SALVADORE%C3%91OS.pdf>
- El país. (2023, 09 de octubre). El régimen de excepción de Bukele como instrumento para aplastar las disidencias. Recuperado de <https://elpais.com/internacional/2023-10-10/el-regimen-de-excepcion-de-bukele-como-instrumento-para-aplastar-las-disidencias.html>
- Francis Salazar, S., Y Marín Sánchez, P. (2010). Hacia la construcción del saber pedagógico en las comunidades académicas: un estudio desde la opinión de docentes universitarios. *Revista Electrónica "Actualidades Investigativas en Educación"*, 10(2), 1-29.
- González Mendoza, L. H. (2013). Acerca de la investigación sociológica y la entrevista cualitativa. *Revista Electrónica Praxis Investigativa ReDIE*. 5(8). Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6552334.pdf>
- González Mendoza, L. H. (2013). Acerca de la investigación sociológica y la entrevista cualitativa. *Revista Electrónica Praxis Investigativa ReDIE*. 5(8). Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6552334.pdf>
- Guzmán, J. (2023, 22 de diciembre). Docentes interinos pasarán a Ley de Salarios a partir del 1 de enero de 2025: ¿quiénes no aplicarán?. *Diario El Mundo*. Recuperado de <https://diario.elmundo.sv/politica/docentes-interinos-pasaran-a-ley-de-salarios-a-partir-del-1-de-enero-de-2025-quienes-no-aplicaran>
- Hoyos, A. (1987). La Flexibilización del Derecho Laboral. *Revista Derecho Laboral*, 147.

Lemus, E. (2023, 03 de mayo). Un profesor padeció las torturas sistemáticas en las cárceles durante el régimen. El Faro. Recuperado de https://elfaro.net/es/202305/el_salvador/26826/un-profesor-padecio-las-torturas-sistematicas-en-las-carceles-durante-el-regimen

Macionis, John J., Plummer, Ken. (2013). *Sociología*. Pearson.

Magaña, Y. (2023, 31 de marzo). Decreto daría plazas permanentes a docentes internos a partir de 2024. Diario El Mundo. Recuperado de <https://diario.elmundo.sv/politica/decreto-daria-plazas-permanentes-a-docentes-internos-a-partir-de-2024>

Martínez, V. (2023, 21 de noviembre). Docentes piden audiencia con el ministro de Educación para gestionar ajuste salarial en 2024. La Prensa Gráfica. Recuperado de <https://www.laprensagrafica.com/elsalvador/Docentes-piden-audiencia-con-el-ministro-de-Educacion-para-gestionar-ajuste-salarial-en-2024-20231121-0055.html>

Mancini, F. (2006). Subjetividad e incertidumbre: Experiencias de la inseguridad laboral en México. AMET 2006. Recuperado de <https://filosofia.uaq.mx/docs/measc/conv2020/Mancini.pdf>

Mendoza Orantes, R. (2023). *Recopilación de leyes civiles*. 52 ed. Editorial Jurídica Salvadoreña.

Mendoza Orantes, R. (2023). *Código de trabajo*. 13 ed. Editorial Jurídica Salvadoreña.

Mondragón, L. (2023, 23 de diciembre). Sindicatos condenan el incorporar a interinos. La Prensa Gráfica. Recuperado de <https://www.laprensagrafica.com/elsalvador/Sindicatos-condenan-el-incorporar-a-interinos-20231222-0071.html>

Observatorio Universitario de Derechos Humanos (OUDH-UCA). (2023). Sindicato de maestros cerró departamental de San Salvador. Recuperado de <https://oudh.uca.edu.sv/cms/medios-de-prensa/fichas/14986>

ONU Noticias. (2023, 28 de marzo). El Salvador debe respetar los derechos humanos incluso durante el estado de excepción. Recuperado de <https://news.un.org/es/story/2023/03/1519742>

Organización Internacional del trabajo [OIT]. (s. f.). Trayectorias laborales de los jóvenes en Argentina: ¿dificultades en el mercado de trabajo o carrera laboral ascendente?. Recuperado de <https://www.oitcinterfor.org/taxonomy/term/3391>

Pollert. (1989). *"L' enterprise flexible: Réalité o u obsesion?"*, Sociologie du Travail, 1.

- Prensa Latina. (2024, 26 de enero). Docentes marcharán en demanda de mejoras en El Salvador. Prensa Latina. Recuperado de <https://www.prensa-latina.cu/2024/01/26/docentes-marcharan-en-demanda-de-mejoras-en-el-salvador>
- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). (2021). PNUD-SIGOB INNOVACIÓN EN GESTIÓN PARA CENTROS DE GOBIERNO EN INSTITUCIONES CLAVE DEL ESTADO. Recuperado de https://info.undp.org/docs/pdc/Documents/R46/2021_APR_Proyecto%20Regional%20PNUD-SIGOB.pdf
- Quehl, D. (2023b, 30 de marzo). Sindicatos denuncian a director departamental de Educación de San Salvador. Diario el Mundo. Recuperado de Rambur, M. (2015). *Ser docente hoy: Una aproximación a las razones que fundamentan la elección*. Trabajo final de grado. Universidad Nacional de La Plata. Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación. En Memoria Académica. Disponible en: <http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/tesis/te.1164/te.1164.pdf>
- Quehl, D. (2024, 26 de enero). Maestros marcharon para exigir aumento salarial al Ministerio de Educación. Diario El Mundo. Recuperado de <https://diario.elmundo.sv/nacionales/maestros-marcharon-para-exigir-aumento-salarial-al-ministerio-de-educacion>
- Revista Estrategia y Negocios. (2023). El Estado de Derecho se deteriora en Centroamérica, Nicaragua y El Salvador entre los peor evaluados. Recuperado de <https://www.revistaeyn.com/centroamericaymundo/el-estado-de-derecho-se-deteriora-en-centroamerica-nicaragua-y-el-salvador-entre-los-peor-evaluados-HC16366405>
- Reyes, O. (2021, 31 de octubre). Movimiento de Docentes pide renuncia de ministra. La Prensa Gráfica. Recuperado de <https://www.laprensagrafica.com/elsalvador/Movimiento-de-Docentes--pide-renuncia-de-ministra-20211030-0048.html>
- Ruiz Olabuenaga, J. I. (2013). Metodología de la investigación cualitativa. 5.^a ed. Bilbao: Universidad de Deusto.
- Sandoval, W. (2024, 26 de enero). Sindicatos denuncian que el MINED ha solicitado información de los docentes que participaron en la marcha de este viernes. La Prensa Gráfica. Recuperado de <https://www.laprensagrafica.com/elsalvador/Sindicatos-denuncian-que-el-MINED-ha-solicitado-informacion-de-los-docentes-que-participaron-en-la-marcha-de-este-viernes-20240126-0034.html>

Sierra, Juan Carlos; Ortega, Virgilio; Zubeidat, Ihab Ansiedad, angustia y estrés: tres conceptos a diferenciar Revista Mal-estar E Subjetividade, vol. 3, núm. 1, março, 2003, pp. 10 - 59 Universidade de Fortaleza Fortaleza, Brasil

Schütz, Alfred (1972), *Fenomenología del mundo social*, Buenos Aires, Paidós. (1974), Estudios sobre teoría social , Buenos Aires, Amorrortu.

Smith, R., A. (1985). *Handbook of Social Science Methods*, Praeger: New York.

<https://diario.elmundo.sv/nacionales/sindicatos-denuncian-a-director-departamental-de-educacion-de-san-salvador>

TeleSur. (2023, 13 de enero). Denuncian despidos injustificados de maestros en El Salvador. Recuperado de <https://www.telesurtv.net/news/el-salvador-bases-magisteriales-despidos-maestros-educacion--20230113-0015.html>

Vargas Arias, Claudio. (2001). *El Profesor Interino en la Universidad de Costa Rica: Historia, doctrina, normativa, jurisprudencia y análisis cuantitativo del problema*. San José, C.R.: Editorial de la Universidad de Costa Rica.

ANEXOS

Anexo 1: GUÍA DE ENTREVISTA A MAESTROS (AS) DE CENTROS EDUCATIVOS PUBLICOS

(Este guion de preguntas se aplicará a un o una docente interino y a un o una docente contratado bajo ley de salario).

A. DATOS GENERALES DEL ENTREVISTADO/A

Nombre:	
Edad:	
Sexo:	
Tiempo de ejercer la docencia:	
Institución donde desempeña la docencia:	
Nivel educativo de enseñanza:	
Tiempo de estar laborando en la Institución:	
Salario que devenga:	
Jornada de trabajo:	
Numero de secciones con las que trabaja	
Número de estudiantes con los que trabaja:	

B. PERSPECTIVA PERSONAL DE LA DOCENCIA EN EL SALVADOR

1. ¿Me podría mencionar que consideraría usted, como una estabilidad laboral plena?
2. Actualmente ¿Cuál es su opinión sobre la estabilidad laboral que se está dando en el sector educativo público en El Salvador? ¿Cubre sus expectativas?
3. Para usted, como docente ¿Los salarios del sector educativo público, responde a la labor realizada?
4. ¿En algún momento, usted ha sentido inseguridad laboral dentro de la institución donde usted labora?

5. Desde su opinión, ¿cuál sector ofrece mejores beneficios a los docentes, lo privado o lo público? La misma pregunta, pero refiriéndonos a estabilidad. ¿Por qué?
6. Dentro de la Institución donde labora, actualmente ¿hay docentes interinos? ¿conoce los periodos que cubren? ¿Cuáles son las principales dificultades que enfrentan al desarrollar sus labores?
7. Si su respuesta ha sido afirmativa en la pregunta 6
A su criterio, considera que en algún momento los docentes interinos, puedan llegar aplicar a un empleo estable dentro de la institución donde usted labora. ¿Por qué?
8. ¿Considera que el Gobierno central, mediante el Ministerio de Educación, ha logrado dar la sensación de seguridad laboral a los docentes? ¿Por qué?
9. Me podría mencionar desde su opinión que debería hacer el Ministerio de Educación para mejorar la estabilidad laboral del personal docente.
10. ¿Cree que es necesario que el Ministerio de Educación tenga incidencia en la propuesta de mejora de la situación laboral y salarial del personal docente? ¿Por qué?
11. Desde su opinión, ¿Los sindicatos organizados para defender y perseguir los derechos de los docentes, están haciendo su trabajo en relación a la búsqueda de estabilidad laboral para los docentes contratado bajo la modalidad interina?
12. Desde su perspectiva ¿qué se necesita o se debe hacer para dar seguridad laboral a los docentes contratados bajo la modalidad interina?