

Capítulo IV

Resultados

Como ya se menciona en la metodología, para la obtención de resultados se utilizaron 3 textos de apoyo: El de Pierre Paillé (1996), Maykut & Morehouse (1994) y Beth Harry (2003), además se hizo el análisis de cada una de las categorías, por tanto los resultados se presentan de esa misma manera.

4.1 Resultados por categorías axiológicas

4.1.1 Subsistencia

Comenzando con una necesidad básica del ser humano; la subsistencia puede ser definida como “el conjunto de medios necesarios para el sustento de la vida humana; existir con todas las condiciones propias de su ser o de su naturaleza” (CREDSA, 1990 p.4066). La subsistencia fue la primera necesidad abordada en la matriz de Max Neff; algunas de las necesidades según categorías existenciales incluidas dentro de esta necesidad son: la salud física y mental, el equilibrio, la alimentación, el trabajo, entre otros.

El reactivo que surgió para la necesidad de subsistencia fue:

- 1 ¿La relación entre su salud física y mental, de qué manera se ve afectada o beneficiada por el entorno social en el que se desarrolla?

Las respuestas obtenidas a partir de este reactivo fueron muy similares unas de otras. Surgió una necesidad emergente que tuvo como título “Salud” otra “Equilibrio” y una más llamada “Familia”. Todas las respuestas de los docentes entraron a estas tres categorías y se crearon las reglas de inclusión para cada una.

Salud: Factores de la docencia que benefician o perjudican su salud.

Familia: Relación de la docencia con sus ámbitos familiares

Equilibrio: Balance entre lo positivo y lo negativo que les deja la docencia.

Se puede interpretar a partir de las unidades de significado de cada una de las entrevistas realizadas que los docentes no están satisfaciendo su necesidad de subsistencia; solamente 3 de 10 afirmaron que su salud no se ve afectada por su trabajo, en cambio los otros 7 demuestran que su trabajo les causa tensión, estrés y su salud se ve perjudicada.

Algunos de ellos les causa tensión porque se involucran sentimentalmente con los problemas de los alumnos, como mencionaba un docente *“Se ve afectada mi salud negativamente cuando hay mucho estrés, mucho trabajo, cuando hay problemas de mis propios alumnos, va más allá del plano profesional y se traslada al plano humano”* (Entrevista 1, línea 175). Otro ejemplo de estas afecciones es el de una maestra que afirma que *“Cuando te comprometes sí inviertes salud porque te involucras sentimentalmente con los alumnos, y la docencia si llega alterar tu salud, te enojas y te disgustas”* (Entrevista 9, línea 176).

En otros casos la salud sí se ve afectada por los exámenes, las presiones y exigencias: *“Por el estrés si se ve afectada mi salud, muchos maestros se han jubilado pero ya para atenderse las enfermedades”* (Entrevista 7, línea 174). Esto muestra las grandes presiones que tienen día con día ya que muchos docentes que se han jubilado lo han hecho por necesidades de salud, para tratarse las enfermedades que tienen, muchas de ellas relacionadas con el estrés.

El medio social es otro factor que influye en sus problemas de salud; algunos maestros afirman que eran mucho más felices en las comunidades porque se olvidaban de muchas cosas y la gente es muy amable. Otros hablan del medio social en el que se encuentra la escuela y cómo les afecta: *“Si afecta un poco a mi salud porque en el medio social en el que nos desenvolvemos es difícil, tenemos mucha gente del mercado, convivir con los padres que han venido a reclamar por cuestiones que no, sí afecta un poco mi salud”* (Entrevista 3, línea 176).

Podemos detectar que son diversas las razones de afección, pero en el 70% de los docentes su trabajo repercute en su salud de manera negativa. El otro 30% que afirma gozar de buena salud y no tener problemas de este tipo lo atribuye a diversas razones como los son: las capacitaciones constantes y el poco tiempo que llevan dedicándose a la docencia: “Yo creo que no me afecta a mi salud el trabajo, yo no siento que me perjudica porque si no me capacitan yo investigo, yo busco” (Entrevista 6, línea 338); “No me estresa, todavía tengo esa juventud, nada me cae mal, todavía acepto todo, no veo nada en mi contra, todo lo veo bien (Entrevista 8, línea 162).

4.1.2 Protección

La protección incluye todos los factores relacionados con el cuidado, el sistema de seguro, el ahorro, entre otros.

La pregunta realizada en la categoría de protección fue: ¿La remuneración económica que recibe tiene algún efecto en su desempeño?. Las respuestas parecían muy obvias al principio, con un simple “no” se concluía que el pago no estaba relacionado con su trabajo. Fue al ahondar más en las preguntas acerca de qué tan justamente remunerados se sienten cuando las respuestas cambiaron bastante y se puede afirmar que la necesidad de protección tampoco esta del todo satisfecha.

La protección se dividió en dos temas emergentes, aunque los dos están dentro de la categoría de remuneración, el primero de ellos habla de qué tanto efecto tiene la remuneración en su desempeño y el segundo de que tan justamente remunerados se sienten. En cuanto al efecto en su desempeño el 70% de los docentes afirmó que no tiene efecto y el otro 30% se puede interpretar de acuerdo a sus respuestas que sí tiene cierta influencia. En cuanto al salario justo el 30% se siente justamente remunerado, en cambio el otro 70% considera que no recibe un salario justo.

Se detecta un descontento de los docentes con el sueldo que reciben. Como es de saberse estos maestros tienen la oportunidad de ascender en carrera magisterial, lo que les

hará recibir un poco más de sueldo, pero muchos de ellos afirman que por más que se esfuerzan y estudian no logran ascender. Por ejemplo un docente comentaba “Justamente remunerada no, pero yo me he esforzado, pero bueno, como todo hay normas, hay reglas y pues ponen siempre trabas en el camino” (Entrevista 5, línea 176).

Para algunos, la carrera magisterial representa una motivación cuando ascienden de nivel, un ejemplo de esto es: “Cuando ascendí a A sí me motivó, de recibir un poco más de sueldo, sí me motiva que yo me desempeñe mejor” (Entrevista 2, línea 156), en cambio, para algunos otros el ponerle tantas ganas y no poder ascender al siguiente nivel de carrera ha hecho que se desmotiven tanto que ni siquiera asisten ya a los cursos ni presentan los exámenes.

Algunos otros maestros a pesar de afirmar que el sueldo no tiene efecto en su desempeño éste no les parece justo porque trabajan más que otros y ganan menos. “Deja mucho que desear, uno hace mucho y los que ganan más, a veces hace menos y no es equilibrado (Entrevista 4, línea 197); “yo soy de los que ganan menos en esta escuela y de los que trabajan más” (Entrevista 1, línea 168), en estos dos casos se puede notar no solamente la inconformidad del sueldo sino las comparaciones constantes con otros docentes. Muchos de los docentes a lo largo de las entrevistas se quejan de que la docencia es una profesión que desgraciadamente se basa en comparaciones, pero ellos también se comparan con los otros docentes por esa inconformidad.

Por último dentro de la categoría de protección, se encontraron docentes que estaban inconformes, pero no por compararse con los que trabajaban menos y ganaban más, sino porque no se sienten valorados, al no recibir un sueldo digno. Un ejemplo de esto lo da un docente “*Para la SEP nuestro año de trabajo vale mil pesos por 30 años te dan 30,000; ¿eso es como valoran nuestro trabajo?*” (Entrevista 6, línea 295); otro más “*Todo es mental, no es posible que si nosotros estamos trabajando, estamos dando esto no haya un sueldo digno*” (Entrevista 10, línea 317).

Además afirman que muchas veces la Secretaría basa todo de acuerdo a un programa, pero la docencia trae consigo problemas y situaciones mucho más grandes que ir

a cubrir un simple programa, es un trabajo de tiempo completo en el que hay que escuchar a los alumnos y a los padres; *“Justamente remunerada ahí si no, porque son tantas cosas que tenemos que hacer aquí, que no nada más es venir a enseñar dicho programa, sino es escuchar todo mundo y trabajar en ámbitos que no es precisamente un programa”* (Entrevista 8, línea 148).

Se puede concluir de la categoría de protección, que hay un gran descontento por parte de los docentes en cuando al salario que reciben. Como es de saberse es raro el trabajador que este contento con su sueldo, a todos les gustaría ganar un poco más, pero en este caso los docentes muestran pruebas de que su trabajo no esta remunerado como se debiera. Trabajan más de lo que están recibiendo como sueldo, se les paga por hora y por cubrir un programa, cuando como ellos mismos dicen, en la escuela hay mucho más que hacer que cubrir un cierto programa y trabajan mucho más horas que las que se les están pagando ya que durante las tardes preparan sus clases y muchas veces utilizan los tiempos libres para juntas y otras actividades escolares.

Su necesidad de protección no está satisfecha, un trabajador que no recibe un sueldo justo al trabajo que realiza no está cubriendo dicha necesidad.

4.1.3 Afecto

La pregunta generada para la categoría de afecto fue: ¿Cómo se da Ud cuenta de que hay un reconocimiento a su labor docente?. Con esta pregunta se quería que el docente respondiera si es que había un reconocimiento a su labor, y de ser así, se buscaba saber cómo era este reconocimiento y quién lo generaba.

Dentro de esta categoría surgieron dos subcategorías; la de reconocimiento y la de tolerancia. Las reglas de inclusión para estas dos subcategorías fueron:

Reconocimiento: De qué forma y qué personas reconocen su labor docente.

Tolerancia: Adaptarse a sus alumnos y al entorno docente.

Es triste ver el poco reconocimiento que tienen los docentes a su labor. Algunos de ellos están tan desilusionados que ya ni siquiera encuentran ese reconocimiento; muchos otros mencionan que se ha desgastado tanto la imagen del maestro que su trabajo no es valorado.

Es difícil reconocer un trabajo como la docencia porque no se nota fácilmente, no es como un arquitecto que construye una casa y puedas reconocer su trabajo cuando la casa este lista; en la docencia se trata de la educación de varios niños y lo que siembres con esos niños se va a cosechar hasta después de un tiempo, es muy difícil notarlo, como menciona un docente *“Este trabajo no se ve, muchas veces no se dan cuenta de lo que vale, es a largo plazo no es a corto el reconocimiento”* (Entrevista 4, línea 171).

Algunos docentes encuentran ese reconocimiento en los alumnos y les motiva a seguir adelante. Se puede inferir que 4 de 10 docentes tienen cubierta la necesidad de afecto, ya que a partir de las respuestas, a pesar de que ninguno mencionó el reconocimiento por parte de las autoridades y uno solamente por parte del director, estos docentes se sienten satisfechos con un buen saludo de los alumnos, por verlos aprender o por algún comentario positivo de los padres de familia.

Algunos ejemplos de los docentes anteriormente mencionados son: *“Un abrazo, un apapacho de mis alumnos es más que si me dieran un papel”* (Entrevista 4, línea 166); *“Ver el avance que uno va teniendo con los niños, esa es la mejor satisfacción que uno recibe”* (Entrevista 7, línea 145).

Muchos docentes se sienten reconocidos al ver a sus exalumnos triunfar, es por eso que se dice que la docencia es una profesión reconocida a largo plazo, lo triste es que muchos docentes no llegan a ver los frutos de esta semilla; es triste, porque para ellos, esos frutos generan una enorme satisfacción: *“La satisfacción, el ver alumnos de años que ya son profesionistas, con eso nos damos por bien pagados”* (Entrevista 5, línea 160).

Desgraciadamente, para la mayoría de los docentes entrevistados no hay reconocimiento, ni siquiera por parte del alumno, o muchas veces ese reconocimiento se da mediante comentarios o comparaciones, pero rara vez de manera directa es más el reconocimiento que se crean los mismos docentes de ver a sus alumnos aprender o de tener la satisfacción de un profesional ya licenciado que los reconocimientos que realmente hay; y mucho menos por parte de sus superiores.

4.1.4 Entendimiento

Dentro de la categoría de entendimiento la matriz de Max Neff muestra todas las necesidades relacionadas con la literatura, el método, políticas educacionales, analizar, investigar, entre otras.

En esta categoría se les preguntó a los docentes acerca de cómo satisfacían su necesidad de crecimiento. Las respuestas aunque fueron variadas, todas arrojaron información sobre los cursos a los que asisten los docentes de manera personal y los de carrera magisterial e información también sobre las políticas educacionales y su opinión sobre las mismas.

Surgieron por tanto 2 subcategorías; la de crecimiento y la de políticas educacionales; que llevaron la siguiente regla de inclusión cada una:

Crecimiento: Cómo se desenvuelven y qué hacen para lograr el crecimiento personal y profesional.

Políticas Educativas: Planes, programas y decisiones preestablecidos por la SEP.

En la categoría de entendimiento son muy pocos los docentes que realmente tienen satisfecha la necesidad de crecimiento algunos por razones familiares, otros por cuestiones económicas, otros por obstáculos de carrera magisterial y algunos más porque consideran que los cursos no son relevantes ya que no los da gente capacitada.

Son 4 los docentes entrevistados que cubren hasta cierto punto su necesidad de crecimiento pero aún ellos no muestran una buena impresión de los cursos; la mayoría tienen una impresión un tanto negativa de los cursos que ofrece la Secretaría de Educación Pública. Aún los docentes que consideran que los cursos los han ayudado a crecer, están a disgusto con los profesores que los imparten ya que no están lo suficientemente capacitados. *“Es dependiendo del maestro, porque hemos tenido cursos con maestros muy preparados pero hay otros, que ni ellos saben, entonces hacen mal la clase, rutinaria y no nos motiva, entonces ahí está el defecto”*(Entrevista 8, línea 122). Otros docentes afirman que estos cursos no los estimulan, por ejemplo: *“De los cursos de la SEP, hay algunos que han sido muy buenos, me han dejado mucho, pero hay otros que los hacen de tal forma que si uno no es autodidacta los va a desechar, no hay el suficiente estímulo”* (Entrevista 9, línea 133).

Hay muchos otros docentes que no se apoyan de los cursos de la Secretaría, que lo hacen de manera personal; leyendo, investigando, compartiendo y preparándose como se pueda. Algunos de estos docentes sí tienen su necesidad satisfecha ya que pertenecen a los 4 mencionados anteriormente pero otros no. Por ejemplo: *“De manera individual logro el crecimiento, porque uno se da cuenta que eso a la larga le hace falta”* (Entrevista 4, línea 144). A este docente le interesa más prepararse de manera personal, porque lo considera mucho más específico para sus necesidades y afirma también que si como docente no te preparas te quedas estancado. Otro ejemplo de docentes que no se apoyan tanto de los cursos de la Secretaría es: *“Nosotros siempre hemos buscado los cursos de forma personal a veces de las editoriales que tenemos relación vienen y nos dan cursos”* (Entrevista 10, línea 250). Este docente afirma que su crecimiento lo ha logrado a un 50% ya que al tener tantos niños de educación especial en la escuela hay cosas que todavía desconoce.

Hay algunos otros docentes, y en este caso se está hablando de más de la mitad de los entrevistados, que no están satisfaciendo su necesidad de crecimiento por algunas razones mencionadas anteriormente; estos docentes se sienten estancados o muchas veces limitados con su crecimiento. *“Por mi parte, he limitado esa parte porque es un costo extra que a mí se me dificulta mucho”* (Entrevista 2, línea 120). *“No me apoya mucho de los*

cursos de la SEP y de manera personal pues casi no he tomado cursos de manera voluntaria” (Entrevista 3, línea 139). Este último docente menciona también que aunque para recibir mayor remuneración hay que prepararse, el ya se estancó en ese aspecto; considera que la carrera magisterial los trae correteando y ni tiempo “lo de carrera magisterial nos trae correteando” (Entrevista 3, línea 131). Otro docente tiene una impresión un tanto negativa de carrera magisterial y ésta en lugar de ser una motivante y una ayuda a su crecimiento se convierte en un impedimento: “La satisfacción del crecimiento personal está limitada desde las autoridades educativas a través de una serie de obstáculos de carrera magisterial, y una serie de requisitos difícilmente salvables” (Entrevista 1, línea 134)

Esta impresión que tiene para algunos docentes carrera magisterial, también la tienen los programas de la Secretaría. Algunos de los maestros no están conformes con los programas que se les imponen y mucho menos de tener que seguirlos al pie de la letra. Una maestra nos comenta su impresión acerca de los mismos: *“Los programas que tenemos cada vez han ido empobreciendo más, los conocimientos son muy raquíticos, no sé cuál es la finalidad porque son muy pobres” (Entrevista 5, línea 47). Por su parte, existen otros docentes que a pesar de estar inconforme con muchas cuestiones, ha encontrado la manera de adecuarlos a sus necesidades: “Protestamos porque el programa no nos gusta, protestamos por muchas cosas, que ya están como institucionales, pero tenemos que desecharlas, tenemos que modificar y adaptar” (Entrevista 6, línea 75).*

4.1.5 Participación

La categoría de participación nos habla de los derechos y las obligaciones de los docentes. El reactivo para esta categoría fue: *¿De qué manera se respetan sus derechos en sus ámbitos de participación docente por parte de las autoridades magisteriales?*

Las subcategorías que emergieron de este reactivo fueron la de derechos y obligaciones y las reglas de inclusión para cada una de las categorías fue:

Derechos: De qué manera se cumplen o no sus derechos como docentes

Obligaciones: Factores que deben cumplir los docentes por exigencia de la Secretaría o de la misma institución.

Tres de los diez docentes entrevistados consideran que sí se respetan sus derechos, al menos en la escuela en la que trabajan actualmente, los otros 7 consideran que sus derechos no son respetados. Las premisas que dan los 7 docentes para argumentar que sus derechos no son respetados, varían desde obligaciones no marcadas, tiempos cortos, hasta corrupción y salarios.

El respeto a los derechos laborales es esencial en cualquier tipo de organización; algunos docentes entrevistados afirman que han tenido que romper las reglas para que sus derechos sean respetados. Es el caso de un docente que no podía adquirir una plaza en la ciudad, por más que metía solicitudes de cambio, pasaban los años y no conseguía nada, hasta que encontró a una persona que la ayudó, y nos comenta: “*¿Dónde están los años de antigüedad que tanto nos dicen?; no están, no los respetan, hay otras personas que no tienen ni 5 años de servicio y ya llegan a la ciudad, así es que todo está muy corrompido, no se respetan*” (Entrevista 7, línea 115). Es triste ver cómo hasta los mismos docentes, a falta de opciones se vuelven partícipes de esta corrupción y sólo así logran que se “respeten” sus derechos.

Algunos otros docentes no han tenido que romper las reglas pero afirman que éstas ya están rotas: “*La verdad es muy difícil de ver el respeto de los derechos pues siempre ha habido corrupción, en el ámbito magisterial*” (Entrevista 10, línea 181). Por esta corrupción sus derechos no son respetados y afirma que aunque muchos docentes dan toda su entrega al magisterio éste no progresa en cuestión de salarios.

La mayoría de las opiniones en cuanto a los derechos y obligaciones de estos docentes son negativas ya que afirman tener muchas más obligaciones que derechos y el tiempo no es suficiente para cubrir todo lo que se les pide. Es el caso de tres docentes que

muestran su argumento: *“Más que dispuestos, estamos puestos a llevar una línea de trabajo con metodologías ya prediseñadas desde un escritorio con reglamentos que debemos de acatar; a que nosotros podamos tener mucha libertad en el ámbito autoridades educativas”* (Entrevista 1, línea 125). *“No nos respetan en cuanto a tiempos, quieren que estemos cubriendo cosas que no se pueden cubrir en determinado tiempo; ahí sí nos obligan o no nos dan libertad”* (Entrevista 8, línea 105) y por último *“Más arriba no existe respeto desde el momento que nos mandan trabajo extra y tenemos que modificar nuestra curricula para poder cumplir con lo que nos mandan; eso es una falta de respeto porque nos mandan trabajos que yo no estoy segura si están calendarizados por ellos”* (Entrevista 9, línea 109). Los docentes se sienten presionados en cuanto al cumplimiento del programa, no se respetan sus derechos porque les imponen cuestiones y esto les quita libertad, además ni siquiera cuentan con el tiempo suficiente para cubrirlas.

Los docentes han mostrado su inconformidad ante estas situaciones y la SEP se comprometió a reducir la carga burocrática, pero ellos afirman que por el contrario esta carga se ha elevado al doble.

De los 3 docentes que dicen sí respetarse sus derechos, aún ellos afirman que han vivido experiencias en las no han sido respetados; muchos otros ven ese respeto a sus derechos como el que no se inmiscuyan con su trabajo de grupo. Por tanto la categoría de participación no queda satisfecha, los docentes no están conformes con sus derechos y sus obligaciones, no los toman en cuenta en ese aspecto, les piden una cantidad de papeles que salen sobrando, les dan trabajo extra, no se respetan sus años de antigüedad, los obligan a seguir líneas de trabajo con las cuales no están conformes y lo peor de todo es que por más que han presentado sus inconformidades las cosas no han cambiado.

4.1.6 Ocio

El ocio entendido como entretenernos en ocupaciones que nos descansan es algo bueno y no es pereza como muchos lo creen. El tener ratos de descanso o tiempo libre durante las jornadas laborales no implica dormir, sino por el contrario recrearse, despreocuparse un

rato o hasta tranquilizarse. Es una necesidad esencial para los docentes; ya se ha hablado sobre la gran labor que tienen en sus manos y un rato de ocio les ayudaría a mejorar su trabajo.

Dentro de esta categoría surgió la subcategoría de esparcimiento, en la cual la regla de inclusión fue:

Esparcimiento: Áreas o maneras de lograr el esparcimiento dentro del plantel

El reactivo en esta categoría tenía como objetivo detectar de qué manera los docentes podían tomarse un rato libre y si existía un área en sí para que pudieran hacerlo. Desgraciadamente las respuestas muestran que la categoría de ocio es sin duda una de las menos satisfechas por los docentes. Tienen tanto trabajo que realizar en tan poco tiempo y áreas tan reducidas que no hay ni espacio ni momento para llevarse a cabo. Esto podría ser el motivo del mal humor y el estrés al que están inmersos los docentes, del cual ya se habló en la categoría de Subsistencia.

De los 10 docentes entrevistados solo 1 de ellos afirmó que satisface su necesidad de esparcimiento ya que aunque no existe un área como tal, el hecho de convivir con otros docentes le ayuda a satisfacer dicha necesidad.

El otro 90% no cubre esta necesidad, así de llano y de simple, no al menos dentro del plantel. Muchos docentes encuentran ese esparcimiento fuera del plantel como por ejemplo: *“Bueno pues cumplimos con nuestro horario, nos vamos a comer a algún lado”* (Entrevista 5, línea 115); *“En el plantel muy poco, porque tocan a las 8 de la mañana y vamos corriendo al salón y trato de salir lo más indispensable”* (Entrevista 6, línea 223); *“El mío, no, no se puede, en un momento dado tiene que ser extraescolar, porque adentro no, no hay tal”* (Entrevista 9, línea 98). Dentro de las 6 horas que pasan aproximadamente en el plantel, no tienen ni un rato de esparcimiento o distracción, muchos ni siquiera a la hora del recreo, ya que los tiempos son tan saturados que ese ratito lo ocupan para las juntas

académicas. Además no existe un área como tal para cubrir dicha necesidad; hay muchas deficiencias en las escuelas y los espacios están muy reducidos.

En el caso de las telesecundarias es aún más difícil imaginarse estos ratos de ocio, como mencionaba un maestro de telesecundaria: *“Es difícil encontrar el esparcimiento en la modalidad telesecundaria, es muy saturado en los tiempos, tenemos que atender muchas actividades y resulta difícil”* (Entrevista 1, línea 102). Resulta muy difícil en este caso, porque tienen que estar sujetos a la programación y no pueden descuidar los tiempos.

También se puede observar a lo largo de las entrevistas que a los docentes no les gusta dejar desatendido su salón, salen para lo indispensable (alguna llamada de la directora), pero no les gusta salir a tomar un café o cuestiones similares. La mayoría de ellos ni siquiera se toman los permisos a los que tienen derecho, no les gusta estar descuidando a los niños.

Es interesante observar que son muy maestros muy comprometidos con su trabajo. Muchas veces parece que confunden este compromiso con sus ratos de ocio y algunos hasta se sienten satisfechos de no tomarse los permisos y dicen comentarios como: *“La escuela no está tan grande como para dejarlos trabajando y salir a tomar el cafesito, no somos así”*(Entrevista 6, línea 232). Es excelente que sean maestros tan comprometidos y cumplidos, pero no deberían de confundir estos ratos de ocio con algo negativo. Como se explicó anteriormente un rato de ocio no tiene nada que ver con pereza, al contrario, si tuvieran un mayor esparcimiento dentro del plantel donde se pudieran hablar de cuestiones personales y no de cuestiones en relación a la docencia como se viene haciendo a lo largo del día -incluso a la hora del recreo-, los maestros podrían desempeñarse mejor en su labor y gozar de mejor salud y humor.

4.1.7 Creación

Dentro de la categoría de creación surgió una sola subcategoría; la de pasión. Esto se debe a que el reactivo para dicha categoría fue: ¿Podemos decir que la docencia es una profesión que apasiona?

Con pasión nos referimos a la energía interna que los lleva a tener un mejor desempeño en su trabajo y a darse cuenta de la enorme función que tienen como docentes.

De las 9 necesidades que aborda la matriz utilizadas en este trabajo de investigación, la de creación es la más satisfecha por parte de los docentes, pero aún así no alcanza el 100% ya que se puede detectar que 8 de los 10 entrevistados están apasionados con su trabajo de una u otra manera, pero 2 de ellos ni siquiera tienen muy claro el concepto de pasión.

De los dos docentes que parecen no estar apasionados con su trabajo uno de ellos habla de la pasión pero no propia y como algo que influye en tu desempeño pero no que sea decisivo: *“No va a ser el mismo desempeño en un maestro que tiene pasión, que en un docente que nada más es maestro porque no le quedó de otra o sea que sí influye la pasión, pero no es decisiva”* (Entrevista 3, línea 80). El otro no tiene muy claro el concepto de pasión, considera que la pasión es involucrarse demasiado: *“Sí puede llegar a apasionarte si te involucras demasiado”* (Entrevista 2, línea 79).

La pasión no se trata simplemente de involucramiento o de desempeño, sino de todos los factores que hacen al docente gozar de su profesión, entregarse, apasionarte y dar lo mejor. Las respuestas de los 8 docentes restantes muestran que tienen pasión, algunos más que otros y desgraciadamente muchos utilizan la comparación como parámetro para medir su pasión. Como se mencionaba anteriormente los docentes se quejan de ser comparados, pero ellos mismos son los que comienzan la comparación con respuestas como las siguientes: *“Hay muchos compañeros que les da lo mismo que el alumno aprenda”* (Entrevista 5, línea 91); *“Yo me apasiono porque me interesa, y sí llegan a haber*

compañeros que dicen: no, ya vámonos, ya estoy cansada, ahorita ya no” (Entrevista 6, línea 186); *“En lo personal a mí sí me interesa, los problemas inclusive se los lleva uno a casa, pero a otros no, saliendo de la escuela, y tan felices y campantes como siempre y a vivir la vida*” (Entrevista 5, línea 103). Es importante destacar que no es necesario utilizar el método de la comparación para mostrar la pasión que se tiene, se verá más adelante con ejemplos de otros docentes apasionados.

Algunos docentes, comenzaron sin vocación, son maestros por accidente o porque no tuvieron otra opción, pero muestran que esto no influye para no tener pasión, ya que la dicha que les dejaba su trabajo hicieron que este se convirtiera en una verdadera pasión. Esta pasión los ha llevado no solo a sentirse felices con su trabajo, sino a innovar dentro del aula, tener disposición y cosechar buenos resultados. Las premisas de los docentes que mencionan estar apasionados con su trabajo a pesar de que la vocación no estuvo desde un principio son: *“La pasión depende del individuo que la ejerce, a mí en lo personal sí me apasiona mi trabajo, lo disfruto mucho, a pesar de que soy maestro por accidente”* (Entrevista 1, línea 79); *“Ya con el tiempo, pues ya nos fuimos dando cuenta y fuimos teniendo satisfacciones de nuestro trabajo y ya después nos empezó a gustar”* (Entrevista 7, línea 83); *“Sí me apasiona, al principio de la carrera como no convive uno con los muchachos, yo creo que no, pero ya estando adentro todas las cosas, todas las pláticas, todos los problemas que tienen, eso ayuda y va uno amando mucho esta carrera”* (Entrevista 8, línea 89).

Para profundizar más en esta categoría se les preguntó a los docentes si creían que generaba un problema el que algunos no vieran a la docencia como una pasión. La mayoría de las respuestas muestran que sí es un problema ya que no es el mismo desempeño de un maestro que tiene pasión a uno que no lo tiene, además la pasión los hace estar buscando nuevas formas de hacer las cosas y capacitándose. Algunos otros mencionan que si todos los docentes tuvieran pasión la educación no estaría como está.

Por último es importante destacar el comentario de un docente que está preocupado por la situación actual que se vive en las escuelas y relaciona este problema con el

compromiso de cada uno de los docentes: *“Hay una falta de conciencia de la importancia de la labor que tenemos como docentes, que no es un trabajo más, estamos incidiendo en la formación del carácter de personas estamos incidiendo en su desarrollo social y eso es muy importante”* (Entrevista 1, línea 91). Como ya se sabe, muchos docentes ven su trabajo como una “chamba más”, el problema es que dentro de las escuelas no se está trabajando con máquinas y no se están creando productos que puedan ser desechados si salen mal; se está trabajando con seres humanos, con su formación y su desarrollo, así que lo que se haga o se deje de hacer, va a repercutir enormemente en el futuro de estos niños.

4.1.8 Identidad

En la categoría de identidad se abordaron dos aspectos: La identidad en cuanto a la parte interna del docente y la identidad en cuanto a sus factores externos. Surgieron dos preguntas para esta categoría; la relacionada con el aspecto interno del docente habla sobre sus cualidades y buscó detectar que tanto autoconocimiento y autoestima tenían. La relacionada con el aspecto externo, se enfocó en su contexto social, de qué manera este contexto los ha ayudado o perjudicado a la formación de valores que aplican en su actividad docente.

Por el grado de complejidad de esta categoría emergieron dos subcategorías:

Conocerse: Tener una conciencia de lo que son, de sus cualidades y en que les gustaría mejorar.

Valores: Cómo ha influido el contexto social en la formación de sus valores

.

En cuanto a la parte de sus cualidades se detectó que no todos los docentes tienen un autoconocimiento o cuentan con un alto grado de autoestima, ya que a muchos de ellos se les dificulta revelar sus cualidades, incluso preferían que éstas se les preguntaran a terceras personas.

En esta categoría no se trataba de detectar qué docentes tenían más cualidades y no se evaluó de acuerdo al número de cualidades que afirmaban tener, sino de acuerdo a su facilidad para mencionarlas; a su grado de autovaloración.

Entre los docentes que se les dificultaba mencionar sus cualidades se encontraron respuestas como las siguientes: “*No pues cualidades no, yo creo que son más defectos que cualidades*” (Entrevista 3, línea 42); “*Cualidades no tengo, bueno no lo había considerado*” (Entrevista 5, línea 56); “*Para las cualidades, en ese sentido, yo creo que deberían preguntárselo a otras personas que nos vean*” (Entrevista 6, línea 79)

¿Por qué preguntárselo a otras personas si las cualidades están dentro de cada uno? ¿por qué no reconocer lo capaces que somos y valorarnos como personas?. Si un docente no puede valorarse y no puede comprender lo capaz que es y las cualidades que tiene para poder desempeñar día a día la ardua labor que está en sus manos, será muy difícil entonces que pueda comprender y valorar a sus alumnos. El autoconocimiento se da cuando la persona adquiere noción de su yo y de sus propias cualidades y características; es aprender a querernos y a conocernos. Por su parte la autovaloración es lo mismo que la autoestima es decir, la propia percepción de nosotros mismos. Por tanto, una persona que no pueda reconocer sus cualidades tiene un autoconocimiento y una autoestima muy bajos y será difícil transmitir una imagen positiva a los demás.

De los docentes que sí pueden detectar y reconocer sus cualidades se puede observar que las más comunes son: La puntualidad, la responsabilidad, la tolerancia, el respeto y la honestidad.

Las cualidades que les gustaría adoptar para tener un mejor desempeño en su trabajo son: la paciencia, dinamismo y organizarse mejor en sus tiempos; esta última más en las telesecundarias ya que sus horarios están muy medidos por los tiempos de transmisión y no les da tiempo de abarcar todo.

En cuanto a la subcategoría relacionada con el aspecto externo, es decir en relación al contexto social, se puede detectar que este ha influido de manera negativa a la formación valores. De los 10 docentes entrevistados, solo 2 afirman que ha influido de manera positiva, en uno de ellos gracias al apoyo de los padres: *“No he podido convivir con la sociedad, pero me ha ayudado bastante el apoyo de los padres y el contexto si es favorable, me ha favorecido la convivencia con los papás, me han apoyado a mi con las decisiones que he tomado”* (Entrevista 8, línea 61).

Los otros 8 docentes afirman que este entorno ha influido de manera negativa en la formación de valores, por distintas razones como la desintegración familiar, el vandalismo, familias disfuncionales, pérdida de valores, entre otros.

La desintegración familiar es uno de los factores que más ha afectado a la formación de valores dentro del aula. Los docentes afirman que todo lo que pasa en casa va a repercutir en el aula y en el desempeño mismo de los alumnos. *“Se está viendo muchas familias desintegradas y eso está perjudicando a los alumnos, vienen con baja autoestima y baja mucho su nivel. El contexto afecta más de manera negativa porque uno de los factores que nos quejamos es la desintegración familiar”* (Entrevista 4, línea 58). Como se puede observar, esta desintegración familiar afecta también en el autoestima de los alumnos, esto hace que bajen su nivel de aprendizaje, por tanto viene a repercutir al 100% en el aula. Muchos padres no se imaginan que los problemas familiares se relacionan de tal manera con el estudio de sus hijos, es por eso que los docentes se quejan de la falta de apoyo de los padres, de que éstos no se preocupan por cimentar valores: *“Se han proliferado cosas negativas por no cimentar bien esos valores; valores que vienen de casa, aquí nada mas se les da un poquito más”* (Entrevista 5, línea 76). Este docente se refiere a la falta de conciencia por parte de los padres de familia para fomentar estos valores; los docentes ayudan a cimentar los valores de cierta forma, pero si no vienen de casa, es decir, si en casa el niño esta acostumbrado a vivir sin valores, es imposible lograrlo solamente en la escuela.

Hay una fuerte pérdida de valores que aunque se da desde casa, se ve muy afectada por el entorno en el que viven los muchachos; un entorno lleno de vandalismo y vicios. Los

maestros muchas veces llegan a convertirse en psicólogos, debido a que los padres utilizan la escuela como una guardería y ni siquiera tienen tiempo de hablar con sus hijos. Es un desgaste emocional muy fuerte para el docente, estar pendiente de los problemas familiares y sociales de sus alumnos, ya que sin el apoyo familiar los beneficios no fructifican.

A los maestros en este contexto social se les dificulta por tanto lograr un aprendizaje con los alumnos. Son niños con tantos problemas de casa que como mencionaba un docente: *“les preocupa más la problemática que viven en casa, que realmente aprender”* (Entrevista 9, línea 81).

Algunos docentes mencionan que este problema de la pérdida de valores se da no solamente por la desintegración familiar, sino por el libertinaje que se vive en nuestros días. Dos docentes hablan sobre esto: *“El contexto ha influido más de manera negativa, en mis tiempos nos traían más cortos los papás; ahora se confunde la libertad con el libertinaje”* (Entrevista 3, línea 71). *“La pérdida de valores es a raíz de que vino lo de que el niño tiene que hacer lo que él quiera, que debe ser sociable y autónomo, los papás entonces ya no los ayudan y ya no los obligan, por tanto los niños pierden tanto en aprendizaje como en conducta”* (Entrevista 10, línea 119).

El contexto social está afectando a los docentes de manera negativa; aunque las razones son variadas todas repercuten en el desempeño del alumno, y dificultan la generación de aprendizajes por parte del maestro.

4.1.9 Libertad

Dentro de la categoría de libertad surgió una subcategoría que llevó por nombre autonomía. La regla de inclusión para dicha categoría fue:

Autonomía: La forma en que se logra el crecimiento, preparándose de manera personal e independiente.

Las respuestas revelaron que la mayoría de los docentes son autónomos en su trabajo, ya que pueden argumentar y tomar decisiones al menos dentro del aula. Aún así tienen muchas trabas y restricciones debido a las normas y esto dificulta su autonomía.

De los docentes entrevistados, 3 de ellos no son autónomos en su trabajo, y algunos ni siquiera tienen claro el concepto de autonomía. Un docente confunde el concepto de autonomía con el de trabajo en equipo y cree que si se convierte en una persona autónoma va a limitar su capacidad para trabajar con otras personas: *“Autónomo no me considero porque siempre se necesita de los demás para hacer mejor el trabajo. No creo que sea una necesidad porque siempre se debe de trabajar en equipo”* (Entrevista 7, línea 31)

Algunos otros docentes se les dificulta ser autónomos porque tienen muy poca libertad en su trabajo, ya que están atados a la modalidad telesecundaria: *“No tengo tanta libertad porque como es telesecundaria tengo que llevar la programación y eso de alguna manera me ata a seguir una línea, no soy tan autónoma, porque a lo mejor yo pudiera hacerlo de otra manera y sin embargo tengo que seguir los lineamientos”* (Entrevista 2, línea 21); *“Autónoma no tanto, con respecto a la docencia porque hay normas que seguir y en un momento dado nos restringen un poquito todo ese tipo de cosas que tenemos que hacer”* (Entrevista 6, línea 28). Se puede inferir que estos docentes tienen una autonomía a medias ya que las normas y programas los limitan a hacer lo que realmente quieren; algunos de estos docentes han trabajado en medios rurales y mencionan que en éstos tienen mucha mayor libertad sobre la enseñanza.

Los otros 7 docentes son autónomos, aunque mencionan que hay una fuerte limitación por parte del sistema para lograr esta autonomía: *“Me siento autónoma porque intento de algún modo prepararme, buscar elementos para que lo que yo haga con el grupo, lo haga lo mejor posible, lo que interviene del exterior, nos nulifica muchas cosas que están en el plan, pero en la realidad deja mucho que desear”* (Entrevista 9, línea 39). Gracias a su preparación continua, este docente ha logrado generar esta autonomía; como se

puede detectar, no es fácil de conseguir, ya que hay muchos obstáculos del sistema que les impiden libertad de enseñanza.

A pesar de esto, los docentes logran su autonomía, al menos dentro del salón de clases: *“En el sistema sí nos limitan demasiado, sin embargo con el apoyo de la directora, dentro de las 4 paredes de mi salón, la que organiza, la que decide y la que tiene que ver con que los alumnos aprendan soy yo”* (Entrevista 6, línea 46); *“Simplemente nos apegamos a un reglamento y sobre ese reglamento nosotros podemos hacer lo que queremos dentro del aula, nos dan esa libertad, nuestra directora es la que siempre nos ha impulsado a que nosotros tomemos la determinación dentro del aula”* (Entrevista 10, línea 35).

Las dos entrevistas anteriores muestran que los docentes han logrado esta autonomía gracias al apoyo de la dirección; ya que a pesar de los reglamentos y la limitación de los programas, la directora les da el apoyo para tomar decisiones y argumentar dentro del aula. Además estos docentes han logrado la autonomía gracias a su entusiasmo y su capacitación; son docentes que están en constante preparación acudiendo a cursos y buscando día a día la mejor manera de enseñar. Una persona que se prepara, que sabe y que se preocupa por aprender podrá satisfacer su necesidad de autonomía de mejor manera que una persona que se limita y conforma a lo que le exigen o le ofertan.

Se les preguntó a los docentes si consideraban que la autonomía es una necesidad básica del ser humano para su realización y algunas de las respuestas obtenidas fueron: *“Sí es una necesidad básica del ser para que se desarrolle plenamente en cualquier actividad ya sea laboral o personal”* (Entrevista 3, línea 38); *“Es una necesidad total, actualmente se esta manejando que el alumno mismo sea autónomo para que pueda ejercer su propio potencial”* (Entrevista 8, línea 45). Para que el alumno mismo sea autónomo es necesario primero que el docente aprenda a manejar dicha autonomía y que el sistema educativo brinde mayor libertad para la impartición de clases; ya que como mencionaban algunos docentes, les piden tanto papeleo que muchas veces no sirve para nada, es puro rollo y ellos

nada más cumplen por cumplir y asignan calificaciones por asignarlas cuando ni tiempo les da de cubrir el programa; esto afecta tanto al alumno como al docente.

4.1.10 Comparación Telesecundaria VS Educación Primaria.

Se realizó una comparación de la satisfacción de necesidades de los docentes de Telesecundaria con los docentes de Primaria. La tabla que se obtuvo es la siguiente:

Tabla 1. Frecuencias y porcentajes de necesidades satisfechas por docentes de telesecundaria y primaria participantes.

No. de docentes: 6			No. de docentes: 4		
Telesecundaria	Frec	Porc	Primaria	Frec	Porc
Autonomía	4	66%	Autonomía	3	75%
Conocerse	3	50%	Conocerse	4	100%
Apoyo de Contexto social para lograr aprendizaje	1	16%	Apoyo de Contexto social para lograr aprendizaje	1	25%
Pasión	4	66%	Pasión	4	100%
Esparcimiento	1	16%	Esparcimiento	0	0%
Respeto a sus derechos laborales	3	50%	Respeto a sus derechos laborales	0	0%
Crecimiento personal y profesional	1	16%	Crecimiento personal y profesional	3	75%
Reconocimiento externo de su trabajo	2	33%	Reconocimiento externo de su trabajo	2	50%
Remuneración justa	2	33%	Remuneración justa	1	25%
Salud	1	16%	Salud	2	50%
TOTAL	22	36%	TOTAL	20	50%

A partir de esta tabla se puede concluir que en general hay una mayor satisfacción de las necesidades en los docentes de Primaria; aunque enfocándonos en cada categoría en particular no todas las necesidades están más satisfechas en los docentes de primaria, algunas lo están en los docentes de telesecundaria.

Hablando de la autonomía, ésta se da más en los docentes de primaria, quizás porque tienen mayor libertad al no estar atados a la programación de la televisión por tanto tienen una mayor autonomía para determinar dentro del aula.

En cuanto a la identidad –interna- hay una facilidad en los docentes de primaria para reconocer sus cualidades, consideran que tienen un don para tratar a los niños, que están pendiente del avance de sus alumnos y son responsables; al contrario de los de telesecundaria, la mitad de los entrevistados no puede reconocer sus cualidades y dicen tener mas cualidades que defectos. En cuanto a la identidad externa esta se da casi de igual manera en primaria que en telesecundaria ya que solo un docente de cada sector se siente apoyado con el contexto social, todos los demás opinan que este los afecta en lugar de beneficiarlos y les limita la formación de los valores.

La categoría de creación es la más satisfecha por parte de los docentes, esto muestra que los entrevistados son personas muy apasionadas con su trabajo. De los 10 docentes, los 4 de primaria y 4 de los 6 de telesecundaria presentan pasión en su trabajo. Esto se debe a que en telesecundaria algunos docentes no reconocen bien el concepto de pasión y algunos otros hablan de la pasión pero no como si formara parte de su propia persona. En cambio los docentes de primaria aunque muchos muestran que comenzaron su trabajo sin vocación, ahora aman su trabajo, están entusiasmados de hacer algo por los niños y eso los mantiene apasionados y entusiasmados.

El esparcimiento es la necesidad menos satisfecha de todas; un rato de ocio dentro del plantel, un tiempo libre y recreación parece imposible de lograr debido a todas las cosas que se tienen que hacer y el poco tiempo que hay para realizarlas. De los 10 docentes solamente 1 que pertenece a telesecundaria logra ese esparcimiento y esto se debe a que dicho docente ve el esparcimiento como convivir con otros docentes sin importarle el que no existe un área para maestros en su plantel.

La tabla 1 muestra que los derechos de los docentes no son respetados y mucho menos en primaria que en telesecundaria. Los 4 docentes de primaria afirman que sus derechos no se respetan, esto se debe a que la Secretaría y el Sindicato ni siquiera los escuchan y tienen muchas obligaciones que no están incluidas en el reglamento y que no les da tiempo de cubrir. Por su parte en telesecundaria la mitad de los docentes afirman que se

respetan sus derechos al menos en el plantel; esto se debe a que los directores de estas escuelas no se inmiscuyen tanto con su trabajo de grupo, pero aún así estos 3 docentes afirman que han tenido experiencias en otras escuelas en las que sus derechos no han sido respetados.

En cuanto al crecimiento, se puede notar que el 75% de los docentes de primaria logran cubrir esta necesidad, por el contrario de los de telesecundaria que solamente el 16% lo cubren. Esto se debe probablemente a que los docentes de primaria asisten más que los docentes de telesecundaria a los cursos que ofrece la Secretaría; a pesar de esto, los docentes tienen una impresión negativa de los cursos, al mencionar que éstos no los estimulan y que la gente que los da no está capacitada. Aun así hay un mayor crecimiento y preparación de los docentes de primaria ya que la mayoría de los docentes de telesecundaria han descuidado su crecimiento por razones familiares o económicas principalmente.

En la categoría de afecto se encuentra que el 50% de los docentes de primaria sienten que existe un reconocimiento a su desempeño, en cambio en telesecundaria solo el 33%. Esto se debe a que el reconocimiento para estos docentes está dado principalmente por los alumnos, rara vez por los padres y casi nunca o nunca por los superiores, por tanto los maestros de primaria se motivan y se sienten reconocidos por su trabajo al ver el avance de los alumnos o cuando el mismo niño hace bien las cosas; por tanto es mucho más fácil que un niño reconozca el trabajo a que lo haga un adolescente, por eso vemos que en telesecundarias este reconocimiento no se da. Los maestros no sienten que se valora su trabajo.

En la categoría de protección es otra en la que los maestros sienten que no valoran su trabajo. En dicha categoría surgió la subcategoría de remuneración y se obtuvo que por el contrario de la mayoría de las categorías en esta hay una mayor satisfacción en los docentes de telesecundaria. Esto se debe a que estos dos docentes de la primaria tienen limitantes económicas y como el sueldo es bajo, les afecta a su desempeño familiar; además como ya se vio, en las primarias los docentes se preocupan mucho por asistir a los cursos y

ascender en nivel de carrera magisterial; por tanto al no lograr ascender y recibir un mayor sueldo se desmotivan y esto afecta su desempeño en el aula algunas veces.

En la pregunta de si se sienten o no justamente remunerados se tiene que el 33% de telesecundarias y el 25% de primarias se sienten justamente remunerados. Los dos porcentajes bajos, pero a pesar de esto, están más conformes con su sueldo en las telesecundarias; los maestros de primaria se quejan mucho de que se les paga por cubrir un programa y las labores a realizar son mucho más que cubrir un programa. No están conformes con el sueldo, en primaria más que en telesecundaria se quejan de que su trabajo no está valorado porque la docencia no es una profesión justamente remunerada.

Por último la categoría de subsistencia, se puede detectar que en ambos rubros los docentes sufren de problemas de salud por su trabajo aunque se da mucho más en telesecundarias que en primarias. Los docentes mencionan tener problemas de salud debido a su trabajo porque se involucran mucho con los problemas de los alumnos y les causa estrés, puede que se dé más en telesecundarias por la edad de los alumnos, es una época mucho más complicada que la primaria y los alumnos se refugian muchas veces en los maestros para ser aconsejados y escuchados. Además es mayor el cansancio con los alumnos de secundaria, es más difícil controlarlos y trae consigo mayores afecciones.