

Capítulo V

Discusión y Conclusiones

5.1 Resultados principales

De acuerdo al objetivo general y específico de esta investigación: realizar una detección de necesidades de desarrollo personal de los docentes, se obtienen resultados sobre su condición en cuanto a la satisfacción de dichas necesidades.

La necesidad es una condición básica para la existencia del ser humano; y aunque muchas veces se cree que al satisfacer las necesidades no se logra nada porque aparecen nuevas, es un error, ya que las necesidades no satisfechas nunca dejan de estar presentes y son fuente de preocupación o frustración e impiden que el individuo logre un equilibrio.

De las necesidades detectadas se puede concluir que cualitativamente son similares en la mayoría de los docentes, ya que no hubo dificultad para adaptarlas a cada una de las categorías o subcategorías de la matriz y no hubo ninguna unidad de significado obtenida a través de las entrevistas que quedara fuera de las categorías.

Dentro de las premisas de este trabajo de investigación se encuentra una que explica que al tener un desarrollo personal elevado no solamente se beneficia a la persona, sino a todo su entorno laboral. Como menciona la literatura, un buen desarrollo personal se logra al tener un autoconcepto y una autoestima elevados, ya que de esa forma se está mejor preparado para enfrentar los obstáculos y resistir las frustraciones y habrá una mayor oportunidad de generar activos en el trabajo y entablar relaciones exitosas.

En el caso de los docentes, se puede observar que no todos cuentan con una autoestima elevada. A muchos de ellos inclusive se les dificulta reconocer sus cualidades y dicen tener más defectos que cualidades. Esto muestra un bajo autoconcepto; una aceptación un tanto negativa de su identidad. Este bajo autoconcepto genera frustraciones,

problemas con la enseñanza, mayores obstáculos y hasta dificultad para entablar relaciones.

Se puede detectar que existe un mayor conocimiento y valoración por parte de los docentes de primaria en relación a los de telesecundaria; al igual que la categoría de reconocimiento, los docentes de primaria, al estar trabajando con niños, se les facilita más reconocer sus cualidades y ver el fruto de su trabajo en el aprendizaje de los niños, además estos son más expresivos para reconocer el trabajo del docente.

Lo anterior muestra que los docentes entrevistados no están logrando al 100% su desarrollo personal y algunos inclusive no están lográndolo ni mínimamente. Esta baja autoestima y este autoconcepto tan pobre no viene solamente del interior de cada docente y de las vivencias y experiencias que han tenido, sino de un concepto erróneo que tiene la sociedad del trabajo docente; éste no está siendo reconocido como se debiera, ni por parte de los directivos, ni por parte de las autoridades educativas, padres de familia, alumnos, la comunidad en general. Se cree que el docente es una persona floja, una persona que hace mal las cosas y esto repercute enormemente en la imagen que tiene el docente de sí mismo. Por el contrario, la literatura muestra que el docente ha sido siempre objeto de sobrexigencias que se generan por diversas razones como los cambios del sistema educativo, las demandas de perfeccionamiento, la depreciación del salario, entre otras (RLIDE, 2003). Esta contradicción entre las sobrexigencias y la poca valoración a su trabajo es lo que genera tantas afecciones en la salud del docente, las tensiones y el estrés.

Se comprobó a través de la detección lo mencionado en la literatura acerca del malestar docente que hay en nuestros días. Los docentes, como se ha venido señalando son el grupo que más ha perdido en términos de salario y reconocimiento en la sociedad nacional y posición en estructura social (RLIDE, 2003). Las entrevistas revelaron que los docentes no están conformes con el sueldo que reciben; pero no solamente es el salario lo que les molesta, sino el que no se les reconozca su trabajo, no se sienten valorados como personas, no hay ningún reconocimiento moral que les indique que están haciendo bien las cosas. Sólo pueden ver un reconocimiento a su trabajo con el aprendizaje de algún alumno

o mediante sus exalumnos profesionistas, de ahí en fuera no hay nadie más, ni directivos, supervisores, SEP, que se preocupen por hacerles saber que hicieron bien las cosas. Estos se preocupan simplemente por ver si se cumplió o no se cumplió un programa, en el tiempo determinado.

Soria (2004) menciona que no hay un balance entre la remuneración y las exigencias y esto es justamente de lo que se quejan los docentes. Afirman que el sistema les paga por cubrir un programa y trabajar cierto número de horas, pero su trabajo es mucho más que cubrir un programa, ya que están trabajando con seres humanos, los cuales hay que estar escuchando durante todo el día y apoyando; hay veces que se convierten en psicólogos. Este malestar se debe a que les pagan por trabajar cierto número de horas al día, pero muchas veces trabajan más de esas 6 horas; sin contar que por las tardes tienen que planear clases y realizar algunas actividades relacionadas con la escuela. Esto genera además del descontento, un bajo rendimiento, ya que al considerar que su sueldo no es el adecuado no les interesa dar el 100% en su trabajo; hasta se llega a escuchar una frase entre los docentes que dice “Hacen como que me medio pagan, hago como que medio trabajo”. Esta frase muestra el conformismo en el que están inmersos algunos docentes debido al malestar que les genera el bajo sueldo que reciben, conformismo que afecta directamente al alumno.

En primaria, hay un mayor descontento en relación a telesecundaria con el sueldo y con el poco respeto a sus derechos. Esto se debe a que son de primaria los docentes que asisten a los cursos de carrera magisterial y como no pueden ascender de nivel se desmotivan, además tienen un menor sueldo que en las telesecundarias y un mayor control en su trabajo, a pesar de que las telesecundarias tengan que ajustarse a la programación de la televisión, en primaria tienen mucho trabajo extra.

A pesar de esta situación, como ya se dijo, el sueldo no es el tema que más preocupa al docente. De las necesidades abordadas en la investigación, la remuneración es medianamente satisfecha, aunque los docentes no se sienten justamente remunerados esto no les afecta tanto como la desvalorización a su trabajo, el no respeto a sus derechos, el

poco tiempo libre y las afecciones a su salud; los docentes están cansados con su trabajo, desmotivados, pero siguen ahí, unos por pasión, algunos otros por sustento económico o para dejarle la plaza a algún familiar.

La mayoría de los docentes aseguran que sus derechos no son respetados ya que tienen obligaciones no marcadas, tiempos muy limitados para cubrir sus actividades y algunos han sido víctimas de la corrupción. A pesar de que han luchado y mostrado su inconformidad ante estas situaciones, no se ha hecho nada para solucionarlas, por el contrario, la carga burocrática es cada vez mayor y les imponen muchas actividades que no están marcadas dentro del calendario escolar, esta situación molesta a los docentes, no sólo porque tengan más obligaciones que derechos, sino porque ni siquiera les da tiempo de cubrir los programas. Esto está fuertemente relacionado con el tema de las sobrexigencias; como ya se dijo, más que la cuestión salarial lo que molesta al docente es lo mucho que se le exige y el poco equilibrio que hay entre las exigencias y el reconocimiento; esto es similar al tema de los derechos y las obligaciones. Parece mentira pero al docente se le exige que cubra el programa aunque no tenga tiempo, que se rijan bajo ciertos reglamentos que se encarguen de todo el papeleo burocrático, que sigan una línea de trabajo bajo metodologías que no siempre son de su agrado; pero a la hora de poner actividades extras que no están dentro de un calendario, nadie puede salvarse de ellas.

No hay un equilibrio entre sus derechos y obligaciones y esto tiene en descontento a los docentes. Se debería por tanto, respetar sus años de antigüedad, facilitar los trámites para el cobro de la jubilación o cuando se cumplen ciertos años trabajando como docente, dejar de poner actividades de un momento a otro, que no están marcadas en el calendario para las cuales el docente ya no tiene tiempo..

Otro factor que influye en el bajo desarrollo personal de los docentes es su identidad externa. La identidad externa se refiere a aquellos factores del contexto social (comunidad) de la escuela que ayudan a generar valores que el docente aplica en su actividad. El contexto social está influyendo en los docentes de manera negativa en la formación de valores, esto se debe a que los padres de familia no se preocupan tanto hoy en día en

sembrar dichos valores y el contexto del niño esta rodeado de vicios, vandalismo, escasez de valores, por tanto le generan al docente una gran dificultad en el salón de clases.

Los valores deben cimentarse desde casa y el docente en la escuela se encarga de fomentarlos. El problema es que actualmente hay una fuerte pérdida de valores, los padres no hacen mucho por cimentarlos y tampoco se preocupan por apoyar al docente en cuestiones relacionadas con sus hijos. El docente está exento por tanto del apoyo de los padres, el cual es esencial para el aprendizaje de los alumnos; muchos docentes afirman que los padres utilizan la escuela como guardería porque no tienen donde dejar al alumno y no se preocupan por ver siquiera si su hijo esta aprendiendo y si hizo o no la tarea. Esta situación conlleva a más problemas para el docente, mayores presiones ya que además muchos de los niños pertenecen a familias disfuncionales, esta disfuncionalidad es transmitida en el aula y repercute en el desempeño de los alumnos; se convierten en problemas con los que el docente tiene que lidiar.

Muchos docentes afirman que su trabajo ha llegado a afectar su salud, este llevar y traer de emociones y el gran involucramiento con los problemas personales de los niños les causa mucho estrés. Algunos otros se enferman también debido a las presiones, los exámenes y las exigencias que genera su trabajo. La salud del docente repercute en el rendimiento en su labor.

La docencia es una profesión que no estimula la discusión en equipo y obliga a enfrentar individualmente las situaciones que cada uno presenta; por tanto es indispensable que los docentes aprendan a ser autónomos. La autonomía es una de las necesidades mejor satisfechas por parte de los docentes entrevistados; a pesar de esto, todavía encontramos algunos maestros con muy poca iniciativa y carácter para lograr su crecimiento y tomar decisiones. Esto se debe a las limitaciones que tienen por parte de la escuela o del mismo sistema; como ya se dijo, se les exige seguir una línea de trabajo que no siempre les parece, hay muchas restricciones y normas que ocasionan la poca libertad en la enseñanza.

Esta línea de trabajo que son obligados a seguir, deberían verla los docentes como una zona de oportunidad en lugar de un obstáculo, ya que aunque hay muchas cuestiones que pueden ser modificadas para elevar el desarrollo personal del docente, ésta no es una de ellas ya que es tan grande el sistema educativo mexicano, son millones de escuelas públicas que existen en nuestro país, que si no existiera una línea de trabajo que seguir, las escuelas serían un caos. Cuando se dice “verla como una zona de oportunidad” se refiere a que los docentes aprendan a adaptar esa metodología impuesta como más les conviene en el aula; la utilizan como base para la impartición de clases, pero la puedan adaptar de acuerdo a la necesidades de su grupo. Esto lo han logrado algunos docentes que cuentan con una mayor autonomía, que se preparan, se capacitan y mencionan que a pesar de las restricciones y exigencias determinan dentro del aula y pueden tomar sus propias decisiones, estos docentes son en su mayoría de nivel primaria.

Existen muchas carencias sociales; pero éstas no deben afectar nuestro desarrollo individual. Una de estas carencias sociales que encontramos en la escuela es la falta de un área para que el docente logre su esparcimiento dentro del plantel. Se puede observar que en ninguna de las escuelas muestra existe un salón de maestros donde puedan reunirse los mismos y no tienen ratos de ocio durante la jornada laboral ni siquiera a la hora de recreo ya que muchas en ese ratito aprovechan para realizar las juntas o tienen que estar atendiendo a los alumnos.

Un rato de ocio, ayuda a despreocuparse y a recrearse. Los docentes no están dándose ese espacio dentro de su jornada laboral, todo gira en torno al niño y a sus necesidades y se olvidan muchas veces que ellos son también seres humanos.

La pasión es un requisito en cualquier trabajo que se realice. Esta comprobado que una persona apasionada por lo que hace se desempeña mucho mejor. Los docentes entrevistados son en su mayoría personas muy comprometidas con su trabajo; muestran una gran pasión por su trabajo y se puede observar que está es una de las necesidades mejor satisfechas; a pesar de que muchos afirman no ser maestros por vocación, han llegado a

encontrar ese amor y apasionamiento al ver el fruto de las semillas que siembran en cada niño. Por tanto es una necesidad mejor satisfecha en primaria que en telesecundarias.

Es indispensable mencionar la categoría de pasión ya que fue uno de los requisitos para el muestreo de dicha investigación “Docentes comprometidos con su trabajo”, esto se hizo intencionalmente para demostrar las insatisfacciones y problemas de un docente apasionado, ya que de lo contrario se podría prestar a suposiciones al mencionar que seguramente no se cubre tal o cual necesidad porque no tienen pasión. Por tanto todas las carencias e impedimentos del docente para lograr su desarrollo personal no están relacionados con un bajo compromiso o apasionamiento.

En la literatura se habló de los cursos y programas de formación docente; de manera general y posteriormente un poco más específico de nuestro país y nuestro estado; esto mostró que los programas de formación son muy generales y tradicionales ya que están saturados de conocimiento. Por otra parte se dijo también que los cursos no atienden las preocupaciones individuales de los docentes y son creados por gente que no va a recibir la formación.

Al hablar sobre los enfoques de la formación docente, se sugiere un mayor énfasis en la formación crítica, ya que ayuda a los docentes a volver autoreflexivos y no sólo a acumular conocimiento.

Al realizar la investigación de campo, se puede observar que las opiniones de los docentes son muy similares a lo que se tenía en la literatura. Los docentes tienen una mala impresión de los cursos que ofrece la Secretaría y prefieren lograr su crecimiento de manera personal; muchos otros ni siquiera han logrado su crecimiento por razones familiares y económicas, para muchos el hacerlo de manera personal, es un costo extra que no pueden absorber. En cuanto a los cursos, los docentes afirman que éstos no los estimulan ya que las personas que los imparten no están capacitadas y el material es siempre el mismo, por tanto no hay nada que los impulse o los motive y prefieren buscar otras opciones por fuera.

Algunos docentes afirman que hay muchos obstáculos en carrera magisterial que les impiden lograr su crecimiento y el ascender en nivel de carrera magisterial que debería ser una motivación, se convierte en una limitante ya que algunos docentes al ver que se esfuerzan tanto y no ascienden, prefieren dejar de asistir a los cursos. Es indispensable hablar sobre estos cursos, ya que como se mencionó a manera de introducción, la mayoría de los docentes de las escuelas públicas tienen acceso únicamente a éstos, ya que son de manera gratuita y no pueden absorber otro tipo de gastos. Por tanto, si se quiere elevar el desarrollo personal de los docentes, para que éste se sienta más motivado, seguro y se desempeñe mejor en su trabajo, el enfoque que sigan estos cursos es trascendente.

Como se afirma en la literatura, el desarrollo personal es la única forma de generar grandes transformaciones sociales, ya que para hacer esos grandes cambios, es esencial estar bien primeramente consigo mismo; por tanto, si se quieren lograr grandes cambios en la educación y nuestro país, se debe comenzar porque cada persona logre su desarrollo personal. Los docentes deben satisfacer sus necesidades primordiales y deben trabajar en un ambiente agradable, donde se respeten sus derechos, donde puedan ser escuchados y principalmente donde se les reconozca y valore su trabajo.

5.2 Limitaciones del estudio

- 1** La investigación funge solamente como una detección de necesidades de desarrollo personal de los docentes. No busca ser un proyecto para lograr la satisfacción de las mismas.
- 2** Ninguna investigación encontrada en el actual registro de investigadores del Estado de Puebla enfocada en la detección de necesidades de desarrollo personal del docente.
- 3** En el estudio se realizan entrevistas para la recolección de información, no se hacen observaciones porque habría sido necesario para la detección de algunas necesidades realizar estas observaciones fuera del aula esto interferiría en la vida personal del docente.

- 4 La elección de los docentes no fue una muestra aleatoria sino intencionada con ciertas características que debían cubrir, por tanto la muestra elegida son 10 docentes.
- 5 Se eligen escuelas públicas de la ciudad de Puebla para que el universo se reduzca, ya que de hacerlo en zonas rurales se encontrarían otras carencias que afectarían este estudio.
- 6 La investigación se retrasó por la dificultad de conseguir a los docentes ya que como se sabe, es necesario tener permiso de la Secretaría para entrar a las escuelas; a pesar de que se contaba con el permiso, muchos docentes se negaron a ser entrevistados
- 7 El modelo de Alisson Rossett fue el utilizado para la detección ya que este es de tipo inductivo, parte de las necesidades sentidas o expresadas por las personas. Además busca encontrar el estado actual y estado deseado así como las causas y soluciones de los problemas; es un modelo muy completo y adecuado para esta investigación. Aunque se consultaron otros modelos como el de Kaufman y Witkin, este era el único que se adaptaba correctamente a la detección
- 8 Existe muy poca información sobre el desarrollo personal de los docentes.
- 9 Se elige la matriz de necesidades y satisfactores de Max Neff, porque esta relaciona los aspectos biológicos, económicos, psicológicos, culturales y políticos; y todos son esencial para lograr el desarrollo personal.
- 10 La falta de confianza de algunos docentes, limitó sus respuestas.

5.3 Sugerencias

- 1 Mayor libertad para impartición de clases, que el docente deba seguir un programa, pero que tenga la capacidad de adaptarlo de acuerdo a las necesidades de su grupo.
- 2 Exigir una mayor participación por parte de los padres de familia en las cuestiones escolares, llamarlos a juntas y pedir su apoyo en todo lo que respecta al alumno. Mostrarles de qué manera pueden inculcar los valores dentro de casa y el gran daño que causan al alumno por no hacerlo.

- 3** Convocar a los padres a algún curso o taller para tener una buena comunicación con sus hijos y orientarlos en lo que sea necesario.
- 4** Cursos de carrera magisterial que no estén solamente enfocados en cuestiones académicas sino en cuestiones de tipo motivacional. Darle un giro a los cursos que oferta la SEP, que busquen ahora motivar al docente en toda su actividad.
- 5** Talleres enfocados en elevar la autoestima y el autoconcepto que tienen los docentes (de nada servirán todas las propuestas si no se empieza por mejorar el concepto que tienen los docentes de si mismos).
- 6** Reducir los trámites por parte de la Secretaría en especial los relacionados con el dinero que reciben los docentes al cumplir 10, 20, 30 años o al jubilarse; ya que muchas veces son tantos papeles y trabas que ni siquiera logran cobrar ese dinero.
- 7** Generar el esparcimiento docente dentro del plantel, al menos durante la hora del recreo; evitar las juntas académicas a esta hora.
- 8** Talleres por parte de la SEP enfocados en atender el estrés y las preocupaciones que afectan a los docentes.
- 9** Ponerle una mayor atención al respeto de los derechos del docente.
- 10** Con los cursos y talleres sugeridos anteriormente los docentes sentirán un mayor reconocimiento a su labor al darse cuenta que la Secretaría se esta preocupando por ellos y atendiendo realmente sus necesidades; esto repercutirá en su desempeño en el aula.