

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS
CENTRO DE INVESTIGACIONES EN PSICOLOGÍA – CIEPs-
“MAYRA GUTIERREZ”

**“FACTORES PSICOSOCIALES QUE INCIDEN EN LA APLICACIÓN DEL
CURRÍCULO NACIONAL BASE (CNB)”**

MÓNICA IVONNE ALVARADO RODRÍGUEZ
MARTHA YADIRA MONTERROSO JUAREZ



GUATEMALA, OCTUBRE DE 2011

**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS
CENTRO DE INVESTIGACIONES EN PSICOLOGÍA – CIEPs-
“MAYRA GUTIERREZ”**

**“FACTORES PSICOSOCIALES QUE INCIDEN EN LA APLICACIÓN DEL
CURRÍCULUM NACIONAL BASE (CNB)”**

**INFORME FINAL DE INVESTIGACIÓN PRESENTADO AL HONORABLE
CONSEJO DIRECTIVO
DE LA ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS**

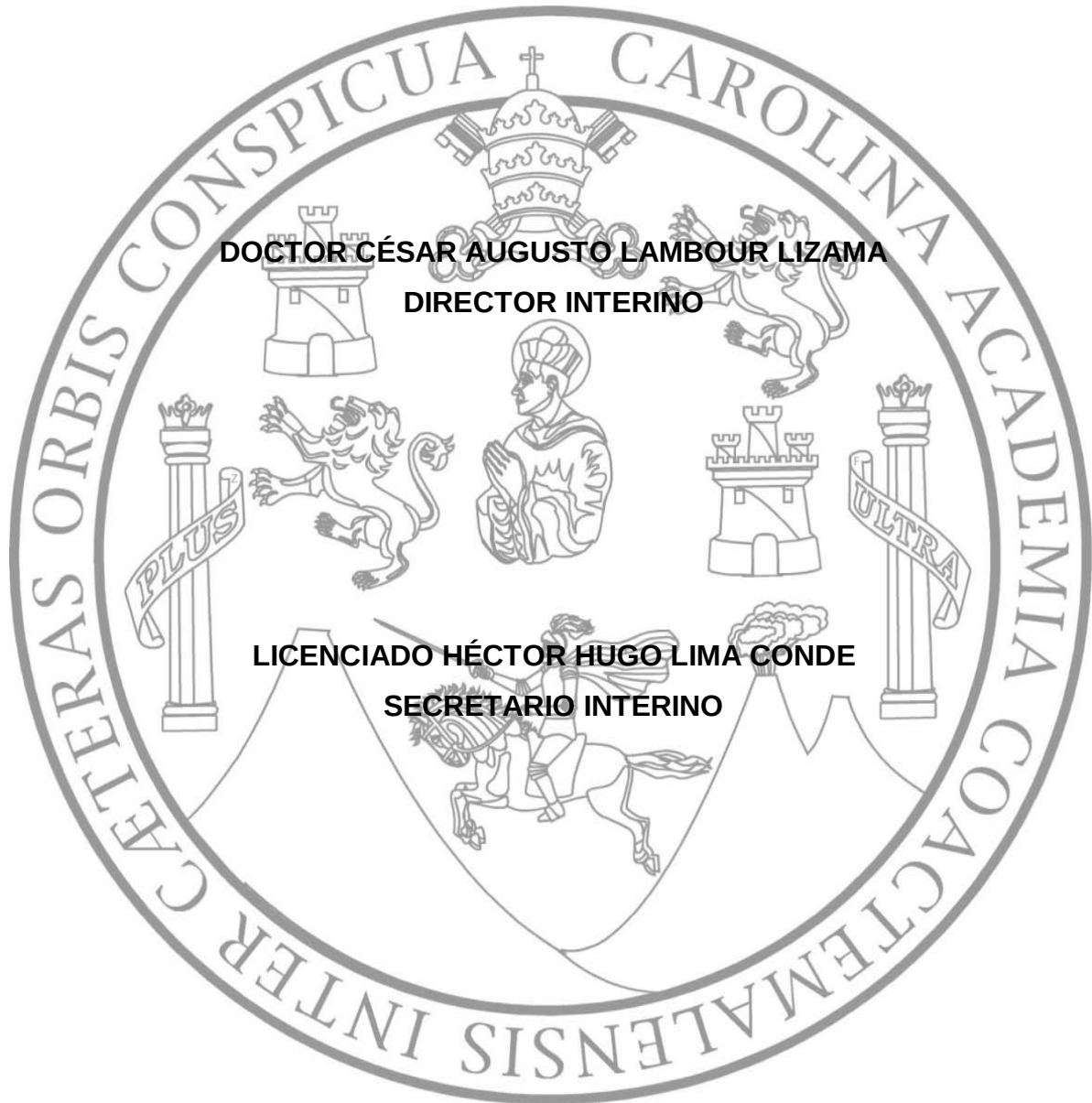
**POR
MÓNICA IVONNE ALVARADO RODRÍGUEZ
MARTHA YADIRA MONTERROSO JUAREZ**

**PREVIO A OPTAR EL TÍTULO DE
PSICÓLOGAS**

**EN EL GRADO ACADÉMICO DE
LICENCIADAS**

GUATEMALA, OCTUBRE DE 2011

CONSEJO DIRECTIVO
ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA



DOCTOR CÉSAR AUGUSTO LAMBOUR LIZAMA
DIRECTOR INTERINO

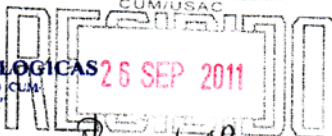
LICENCIADO HÉCTOR HUGO LIMA CONDE
SECRETARIO INTERINO

JAIRO JOSUÉ VALLECIOS PALMA
REPRESENTANTE ESTUDIANTIL
ANTE EL CONSEJO DIRECTIVO



ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS
CENTRO UNIVERSITARIO METROPOLITANO (CUM)
9ª Avenida 9-45, zona 11 Edificio "A"
Tel. 24187530 Telefax 24187543
e-mail: usc@psic@usac.edu.gt

Escuela de Ciencias Psicológicas
Recepción e Información
CUM/USAC



FIRMA:

HORA:

Registro:

CIEPs 328-2011
REG: 162-2009
REG: 162-2009

INFORME FINAL

Guatemala, 23 de Septiembre 2011

SEÑORES
CONSEJO DIRECTIVO
ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS
CENTRO UNIVERSITARIO METROPOLITANO

Me dirijo a ustedes para informarles que la Licenciada Suhelen Patricia Jiménez ha procedido a la revisión y aprobación del INFORME FINAL DE INVESTIGACIÓN titulado:

“FACTORES PSICOSOCIALES QUE INCIDEN EN LA APLICACIÓN DEL CURRÍCULUM NACIONAL BASE (CNB).”

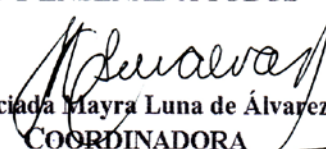
ESTUDIANTE:
Mónica Ivonne Alvarado Rodríguez
Martha Yadira Monterroso Juarez

CARNÉ No:
94-15415
2005-17598

CARRERA: Licenciatura en Psicología

El cual fue aprobado por la Coordinación de este Centro el día 31 de Agosto 2011 y se recibieron documentos originales completos el día 22 de Septiembre 2011, por lo que se solicita continuar con los trámites correspondientes para obtener **ORDEN DE IMPRESIÓN**

“ID Y ENSEÑAD A TODOS”


Licenciada Mayra Luna de Álvarez.
COORDINADORA

Centro de Investigaciones en Psicología-CIEPs. “Mayra Gutiérrez”



c.c archivo
Arelis



ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS

CENTRO UNIVERSITARIO METROPOLITANO - CUM

9ª Avenida 9-45, zona 11 Edificio "A"

Tel. 24187530 Telefax 24187543

e-mail: uscepsic@usac.edu.gt

CIEPS 327-2011

REG: 162-2009

REG 162-2009

Guatemala, 23 de Septiembre 2011

Licenciada Mayra Luna de Alvarez. Coordinadora

Centro de Investigaciones en Psicología

-CIEPs.- "Mayra Gutiérrez"

Escuela de Ciencias Psicológicas

Licenciada de Alvarez::

De manera atenta me dirijo a usted para informarle que he procedido a la revisión del **INFORME FINAL DE INVESTIGACIÓN**, titulado:

"FACTORES PSICOSOCIALES QUE INCIDEN EN LA APLICACIÓN DEL CURRÍCULUM NACIONAL BASE (CNB)"

ESTUDIANTE:

Mónica Ivonne Alvarado Rodríguez

Martha Yadira Monterroso Juarez

CARNE

94-15415

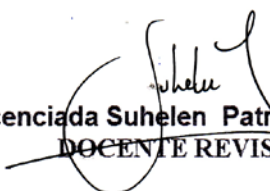
2005-17598

CARRERA: Licenciatura en Psicología

Por considerar que el trabajo cumple con los requisitos establecidos por el Centro de Investigaciones en Psicología, emito **DICTAMEN FAVORABLE** el día 25 de agosto de 2011 por lo que solicito continuar con los trámites respectivos.

Atentamente,

"ID Y ENSEÑAD A TODOS"


Licenciada Suhelen Patricia Jiménez
DOCENTE REVISORA



Arelis./archivo

Guatemala, julio de 2011

Licenciada
Mayra Luna de Álvarez
Coordinadora Centro de Investigaciones en
Psicología -CIEPs-"Mayra Gutiérrez"
Escuela de Ciencias Psicológicas,
CUM

Estimada Licenciada Álvarez:

Por este medio me permito informarle que he tenido bajo mi cargo la asesoría del contenido del Informe Final de Investigación titulado: "Factores Psicosociales que inciden en la aplicación del Currículum Nacional Base (CNB)" realizado por las estudiantes MÓNICA IVONNE ALVARADO RODRÍGUEZ, CARNÉ 94-15415 Y MARTHA YADIRA MONTERROSO JUAREZ, CARNÉ 2005-17598.

El trabajo fue realizado a partir del 15 de Mayo de 2010 hasta el 21 de Julio de 2011.

Esta investigación cumple con los requisitos establecidos por el CIEPs por lo que emito DICTAMEN FAVORABLE y solicito se proceda a la revisión y aprobación correspondiente.

Sin otro particular, me suscribo,


Licenciada María Isabel González
Psicóloga
Colegiado No. 6,972
Asesor de Contenido



Escuela Oficial Urbana Mixta No. 84

"REPUBLICA DE TURQUIA JORNADA MATUTINA"

7a. Avenida final y 14 Calle Colonia San Francisco Zona 6 de Mixco
Tel.: 2432-2240 Guatemala, C. A.

Guatemala, 31 de marzo de 2011.

Licenciada
Mayra Luna de Álvarez
Coordinadora Centro de Investigación en Psicología
-CIEPs- "Mayra Gutiérrez"
Escuela de Ciencias Psicológicas
CUM

Licenciada de Álvarez:

Deseándole éxito al frente de sus labores, por este medio le informo que las estudiantes: Mónica Ivonne Alvarado Rodríguez, Carné 94-15415 y Martha Yadira Monterroso Juárez, Carné 2005-17598 realizaron en esta Institución 1 Sesión Informativa, 14 Sesiones de Observación, 14 Entrevistas a Maestros y Maestras, 2 Grupos Focales como parte del trabajo de Investigación titulado: "FACTORES PSICOSOCIALES QUE INCIDEN EN LA APLICACIÓN DEL CURRÍCULO NACIONAL BASE (CNB)" en el periodo comprendido del 02 de Agosto de 2,010 al 31 de Marzo de 2,011, en horario de 8:00 a 12:00 horas.

Las estudiantes en mención cumplieron con lo estipulado en su Proyecto de Investigación, por lo que agradecemos la participación en beneficio de nuestra Institución.

Sin otro particular, me suscribo,


Sonia Pineda
Directora de la E.O.U.M. "República de Turquía"
Jornada Matutina
Tel. 24322240



PADRINOS DE GRADUACIÓN

POR MÓNICA IVONNE ALVARADO RODRÍGUEZ

MARÍA ISABEL GONZÁLEZ MAZATE
LICENCIADA EN PSICOLOGÍA
COLEGIADA 6,972

POR MARTHA YADIRA MONTERROSO JUAREZ

MARINA DE VILLAGRÁN
LICENCIADA EN PSICOLOGÍA
COLEGIADA 647

AGRADECIMIENTOS

A DIOS

Por ser guía y fortaleza en nuestra vida.

A NUESTRAS FAMILIAS

Por su amor y apoyo incondicional en todo momento.

AMIGOS Y AMIGAS

Por su amistad sincera y compañerismo a lo largo de los años universitarios.

A LA ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS DE LA USAC

Por ser quien nos formó académica y profesionalmente.

A LICENCIADAS: MARÍA ISABEL GONZÁLEZ Y SUHELEN JÍMENEZ

Por su orientación y apoyo incondicional en la realización de esta investigación.

A LA ESCUELA REPÚBLICA DE TURQUÍA

A todo el personal por participación y apoyo en la realización de esta investigación.

INDICE

Resumen.....	1
Prólogo.....	2
CAPÍTULO 1	
1. Planteamiento del Problema y Marco Teórico	4
1.1 Planteamiento del problema.....	4
1.2 Marco Teórico.....	5
1.2.1 La Reforma Educativa y El CNB.....	5
1.2.2 Factores Psicosociales.....	11
1.2.3 Motivación.....	16
1.2.3.1 Afiliación.....	17
1.2.3.2 Reconocimiento.....	18
1.2.3.3 Autoestima.....	18
1.2.3.4 Realización.....	19
1.2.3.5 Iniciativa.....	20
1.2.3.6 Logro.....	21
1.2.3.7 Poder.....	21
1.2.3.8 Seguridad.....	22
1.3 Delimitación.....	23
CAPÍTULO 2	
2. Técnicas e Instrumentos.....	24
CAPÍTULO 3	
3. Presentación, Análisis e Interpretación de Resultados.....	26
3.1 Presentación.....	26
3.1.1 Características del lugar.....	26
3.1.2 Características de la población.....	27

3.2	Análisis e Interpretación de Resultados.....	28
3.2.1	Motivación.....	31
3.2.1.1	Afiliación.....	32
3.2.1.2	Reconocimiento.....	33
3.2.1.3	Autoestima.....	35
3.2.1.4	Realización.....	39
3.2.1.5	Iniciativa.....	44
3.2.1.6	Logro.....	45
3.2.1.7	Poder.....	50
3.2.1.8	Seguridad.....	52

CAPÍTULO 4

4.1	Conclusiones y Recomendaciones.....	58
4.1.1	Conclusiones.....	58
4.1.2	Recomendaciones.....	60
4.2	Bibliografía.....	62
4.3	Anexos.....	65
4.3.1	Diagrama Afiliación.....	65
4.3.2	Diagrama Reconocimiento.....	66
4.3.3	Diagrama Autoestima.	67
4.3.4	Diagrama Realización.....	68
4.3.5	Diagrama Iniciativa.....	69
4.3.6	Diagrama Logro.....	70
4.3.7	Diagrama Poder.....	71
4.3.8	Diagrama Seguridad.....	72

“FACTORES PSICOSOCIALES QUE INCIDEN EN LA APLICACIÓN DEL CURRÍCULUM NACIONAL BASE (CNB)”.

Autoras:

M. Yadira Monterroso Juárez

Mónica I. Alvarado Rodríguez

RESUMEN

La investigación se realizó con el propósito de identificar los factores psicosociales que intervienen en la aplicación curricular del CNB en el aula del nivel primario urbano del sector público. El proyecto se llevó a cabo en la Escuela Oficial Urbana Mixta No. 84 República de Turquía Jornada Matutina con Maestras(os) que laboran en dicha institución en el periodo que comprende de agosto del año 2010 hasta marzo 2011. Con el propósito de identificar las dificultades que presentan los educadores en el proceso de enseñanza-aprendizaje, poder contribuir a la mejora del sistema educativo Guatemalteco aportando datos para el esclarecimiento de la realidad psicosocial de la labor docente en Guatemala.

La metodología que se aplicó es el Diseño Fenomenológico. Para el análisis de la información se utilizó el Diseño de Teoría Fundamentada. Las técnicas e instrumentos que se utilizaron en la investigación son: observación espontánea, observación dirigida, entrevista semiestructurada, entrevista abierta, grupos focales; aplicadas en contexto natural de la educación formal. La investigación arrojó datos muy interesantes como: que los factores que dificultan la aplicación curricular del CNB son de tipo psicológico, biológico y social, sin embargo, esta investigación se centró en los aspectos psicológicos de la motivación docente. Los factores psicológicos que se descubrieron importantes en esta investigación son los siguientes: motivación, afiliación, reconocimiento social, autoestima, realización, iniciativa, logro, poder y seguridad.

PRÓLOGO

"Lo poco que he aprendido carece de valor, comparado con lo que ignoro y no desespéro en aprender."

René Descartes

Realizamos ésta investigación con el objetivo de identificar los factores psicosociales que intervienen en la aplicación curricular del CNB en el aula del nivel primario urbano del sector público. El proyecto se llevo a cabo en la Escuela Oficial Urbana Mixta No. 84 República de Turquía Jornada Matutina con Maestras(os) que laboran en dicha institución en el periodo que comprende agosto del año 2010 hasta marzo 2011. Con la intención de identificar las dificultades que presentan en su labor docente los educadores/as.

En la actualidad al hablar del incremento de la violencia, el analfabetismo, pobreza y el déficit económico se piensa que son derivados de la falta de educación o una educación deficiente que no cubre las necesidades integrales del individuo para su formación e integración a la sociedad; motivo por el cual en esta investigación se pretendió dar un aporte para visualizar las dificultades psicosociales que determinan e interfieren en la práctica docente en el nivel primario de la educación guatemalteca, a su vez se identificaron algunos factores intervinientes que dificultan el logro de una calidad educativa en el país. Al haber identificado las dificultades que presentan las y los educadores en el proceso de enseñanza-aprendizaje, tuvimos la intención de contribuir a la mejora del sistema educativo guatemalteco aportando datos científicos para el esclarecimiento de la realidad psicosocial de la labor docente en Guatemala.

En la práctica psicopedagógica se evidencia que muchos de los problemas que presentan los niños en el aprendizaje son derivados de la metodología de enseñanza que los maestros/as aplican en el salón de clases. Las metodologías de enseñanza que el MINEDUC propone a los maestros y maestras para su aplicación en las aulas se especifican en el Currículum

Nacional Base (CNB), que toma base científica de los avances de la neurociencia, la que ha demostrado que el niño y la niña nacen con una enorme capacidad de asimilar la experiencia social humana. El problema surge de la no aplicación del CNB en la mayoría de establecimientos educativos, con este estudio damos a conocer algunas de las dificultades de orden psicosocial que presentan los educadores en la aplicación del CNB para que tanto el MINEDUC como los formadores/as de las nuevas generaciones de educadores tomen en cuenta estos aspectos y se hagan las adecuaciones pertinentes a la capacitación de las y los docentes graduados para formarlos debidamente en la aplicación del CNB.

Logrando con ello colocar nuestro ladrillo para la mejora educativa del país, que beneficiará a largo plazo, a todos los involucrados en el proceso educativo (maestros, niños, padres y madres de familia), por medio de la concientización de la existencia de los factores que intervienen en el proceso de enseñanza-aprendizaje, generando estrategias de solución a las dificultades existentes.

Entre los logros obtenidos en la investigación figuran: descripción de las dificultades y resistencias que surgen ante la propuesta de integración del CNB en el proceso Enseñanza-Aprendizaje; identificación de los factores psicosociales que influyen en la cultura pedagógica en el área de la educación primaria urbana; visualización de algunos aspectos motivacionales que influyen en la labor de los y las docentes. Uno de los hallazgos más importantes que se encontró en el proceso de investigación fue que la motivación docente juega un papel elemental en el proceso de enseñanza-aprendizaje y por consiguiente influye en los resultados de la calidad educativa. Los y las docentes no están suficientemente motivados para lograr la profesionalización y mejoramiento de su labor porque están inmersos en situaciones que no les permiten visualizar cambios positivos en su espacio laboral y personal.

CAPÍTULO 1

1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA Y MARCO TEÓRICO

1.1 Planteamiento del problema

FACTORES PSICOSOCIALES QUE INCIDEN EN LA APLICACIÓN DEL CURRÍCULUM NACIONAL BASE (CNB)

Esta investigación surge como resultado del análisis de la problemática observada en el abordaje de casos y en la práctica psicopedagógica. Muchos de los niños y niñas que son referidos a terapia psicopedagógica presentan una serie de problemas relacionados con las formas de enseñanza que los educadores aplican en el proceso enseñanza-aprendizaje. De igual forma, se evidencian problemas a nivel neurológico, conductual y emocional. En el pasado, no se tenía un parámetro que orientara la labor docente en la educación guatemalteca, por lo que surgieron dificultades, por ejemplo: una enseñanza basada en contenidos, autoritaria, directiva, memorística, etc., repercute en la motivación, el desarrollo de procesos del pensamiento y relaciones intra e interpersonales del estudiante.

El educador juega un papel importante en la vida del niño porque, después de la familia, es quien enseña cómo adquirir los conocimientos que le darán herramientas psicológicas, físicas y sociales que le permitirán ser un ente activo e integrado en la unidad social en la cual existe. La metodología que propone el CNB, la cual tiene como base la neurociencia y la capacitación para la integración del niño en la sociedad, es una propuesta valiosa necesaria para la mejora del Sistema Educativo a nivel formal. Por tal razón, se realizó este estudio, con el fin de descubrir cuáles son las factores psicosociales que impiden a los docentes la puesta en práctica de la propuesta del CNB.

1.2 Marco Teórico

1.2.1 La reforma educativa y el CNB

Históricamente se ha visto a la educación como un instrumento de cambio o de control social. Los países de América Latina, especialmente Guatemala, están en el subdesarrollo y con un Sistema Educativo Nacional que ha sido hasta hoy, inefectivo. Esto se convierte en un círculo vicioso, porque a menor oportunidad laboral, menos ingresos y menos acceso a la educación por los gastos que esta implica. Se observa un grave problema social ya que la educación no ha cumplido con sus fines y además requiere gastos económicos para el ciudadano.

Una reforma educativa implementada en la educación pública con eficiencia, es elemental para la transformación social que lleve al desarrollo sostenible de los pueblos guatemaltecos. “Hay un amplio y creciente consenso en América Latina y el Caribe acerca de la necesidad y urgencia de la reforma educativa. A lo largo y ancho de la región se están desarrollando reformas que están recibiendo su impulso de argumentos relacionados con el crecimiento económico, el aumento de la productividad, la competitividad global y las mejoras en la equidad social.”¹

La reforma educativa no es simplemente un cambio de papeles, implica un cambio en la formación de profesores, cambio de currículo y de ambientes educativos que favorezcan al niño para desarrollar todas las capacidades de las cuales ya viene investido por naturaleza. Ciertamente, no hay competencias pedagógicas sin los elementos psicológicos necesarios para su realización.

¹ Navarro, Juan Carlos; Taylor, Katherine; Bernasconi, Andrés; Tyler, Lewis. **Perspectivas Sobre La Reforma Educativa. América Central En El Contexto De Políticas De Educación En Las Américas** .USAID. San Salvador. 2000. Págs. 1,2,3.

Según Antonio Navío “entre las actitudes y comportamientos que se pretende deben poseer los maestros están:

- **Respecto a la propia persona:** motivación, iniciativa propia, confianza en sí mismo, distancia crítica frente al propio rendimiento.
- **Respecto al trabajo y la profesión:** virtudes laborales como: disponibilidad al rendimiento, capacidad de configuración, creatividad, trabajo concienzudo.
- **Respecto al entorno:** trato con los demás, disponibilidad a la cooperación, espíritu de equipo, responsabilidad con los compañeros, solidaridad, capacidad de integración, sinceridad, participación social.”²

En estudios de Virgilio Álvarez Aragón se ha evidenciado que, “A primera impresión parece que los profesores deberían compartir similitudes considerables en los rasgos de personalidad que se esperan de un docente, sin embargo, esto podría variar en el contexto guatemalteco, muchos docentes no eligieron la carrera de magisterio por vocación sino por muchas otras razones, en las cuales figuran: accesibilidad al establecimiento de estudios de magisterio, conveniencias de horarios, de prestaciones, recursos necesarios para los gastos de estudios, presión social especialmente de los padres, etc.”³ Esto dificulta que los maestros posean rasgos de personalidad comunes en la cultura guatemalteca.

La reforma educativa prevista en los Acuerdos de Paz, cuyo objetivo es infundir la historia, idioma y la cultura del pueblo guatemalteco en el currículo nacional de Guatemala, aún no ha sido implementada.

² Navío Gámez, Antonio. **Las Competencias Profesionales Del Formador. Una Visión Desde La Formación Continua**. 1ra. Edición, Barcelona España, 2005. Ediciones Octaedro, S.L. Págs. 65,70 – 73.

³ Álvarez Aragón, Virgilio. **A pesar de todo, optimistas. Adolescentes y la Formación de Maestros**. FLACSO. Guatemala, 2009. Pág. 161

El Ministerio de Educación de Guatemala ha hecho algunos intentos para la implementación de la propuesta de reforma educativa o CNB elaborada por expertos en educación, sindicatos de docentes y algunos grupos de la sociedad civil, pero, los esfuerzos no han sido suficientes o no ha existido una voluntad real de implementar las reformas en todo el sistema educativo nacional.

“Los planes de Reforma Educativa, que operan desde una posición de política débil, han sido incapaces de convencer a los sucesivos gobiernos para aplicar estas medidas”.⁴

El CNB contiene los lineamientos educativos y constituye un elemento importante del proceso de transformación curricular que se contempla en el diseño de Reforma Educativa. Las acciones que se han realizado para llevar a la práctica el CNB, han tenido como punto de partida las etapas de desarrollo integral y la riqueza cultural del país. Indica lo que las niñas y niños han de aprender para su crecimiento personal y consecuentemente para el mejoramiento de sus comunidades. Una de las principales características de este currículum es la flexibilidad, lo que facilita su contextualización tanto en el ámbito rural como urbano, para que responda con efectividad a las necesidades e intereses de la población infantil de todos los rincones del país.

La reforma educativa es un proceso que busca un futuro mejor para la sociedad, tomando en cuenta los factores que intervienen en la construcción del bien común y el mejoramiento de la calidad de vida del individuo por medio del fortalecimiento de los Derechos Humanos. Como toda reforma, tiene repercusiones en la organización y administración de los centros educativos, impulsando cambios en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

⁴ O'Sullivan, Michael. **Reforma Educativa y Prácticas Democráticas en Guatemala: Lecciones Aprendidas De La Las Comunidades En El Exilio**. Canadá. Revista Interamericana de Educación para la Democracia. Vol. 1, No. 2 2008 Versión digital: www.ried-ijed.org

La transformación curricular es un proceso muy importante en la reforma educativa que busca mejorar la calidad de la educación en el país, porque “promueve la participación y el compromiso de los sectores involucrados en la mejora de los procesos de enseñanza-aprendizaje. Por medio de un paradigma curricular que fortalece el sentido participativo y el ejercicio de la ciudadanía creando cambios profundos en los procesos de enseñanza y de aprendizaje”.⁵ Dicha transformación está organizada por niveles, ciclos y grados; atiende las demandas del contexto y busca solucionar problemas que por años han afectado la educación en Guatemala.

El CNB es la propuesta educativa del Estado, para la transformación curricular, promueve el desarrollo integral humano y es una herramienta pedagógica utilizada en la labor docente, la cual está organizada en competencias, ejes y áreas que buscan lograr un aprendizaje significativo en los y las estudiantes.

Cada área consta de competencias, indicadores de logro y contenidos (declarativos, procedimentales y actitudinales), utilizados para una medición y evaluación más objetiva del aprendizaje, tomando en consideración los estándares educativos nacionales. Cada competencia está contextualizada de acuerdo a las características, necesidades e intereses de los y las estudiantes.

“El CNB constituye el marco general de los procesos informativos y formativos que orienta el sistema educativo guatemalteco. Contribuye a la construcción del proyecto de una nación multiétnica, plurilingüe y multilingüe; este marco curricular es flexible y perfectible. Ofrece la posibilidad de que cada escuela, departamento o región haga una selección, redistribución y adaptación de los contenidos según su propio contexto socioeducativo y de acuerdo con las características y necesidades de cada una de las regiones sociolingüísticas del

⁵ Ministerio de Educación. Dirección de Calidad y Desarrollo Educativo- DICADE; Dirección General de Educación Bilingüe Intercultural- DIGEBI. **Currículum Nacional Base (CNB)**. Guatemala C.A. Enero 2005. Pág. 9

país. Esta flexibilidad refleja la imagen social, económica, cultural y lingüística de la región y de la Guatemala pluricultural”.⁶

Los estándares educativos son establecidos por medio de criterios claros, sencillos y medibles que deben ser considerados como las metas mínimas de aprendizaje que el estudiante debe alcanzar cuando cursa determinado grado de estudios. Facilitan la evaluación del desempeño de los estudiantes y evalúan a la vez, la calidad educativa recibida en el aula. Los estándares establecen criterios claros que permiten identificar problemáticas y mejorar el sistema educativo del país por medio de una Reforma Educativa.

El CNB está basado en un nuevo paradigma creado para fortalecer el aprendizaje enfocándose en *aprender a aprender, aprender a hacer y aprender a ser*, utiliza una metodología participativa que favorece el desarrollo de procesos de pensamiento, la inteligencia y formación integral del ser humano, por medio de la construcción del conocimiento y el ejercicio de la ciudadanía.

Desarrolla su conocimiento a través de la interacción entre individuo-contexto-aprendizaje, resalta la importancia que juega la comunidad educativa en la generación de aprendizajes significativos considerando el entorno, recursos, organización, integración, normas, etc., por medio de competencias cada una con su respectivo contenido e indicador de logro, que, buscan desarrollar personas capaces de afrontar y dar soluciones a las problemáticas presentes en la vida cotidiana y fomentan algunos valores como: la empatía, tolerancia, lealtad, autocontrol, solidaridad, cooperación, libertad e igualdad.

⁶ Ministerio de Educación. Dirección de Calidad y Desarrollo Educativo- DICADE; Dirección General de Educación Bilingüe Intercultural- DIGEBI. **Currículum Nacional Base (CNB)**. Guatemala C.A. Enero 2005. Pág. 20-21

“Los ejes propuestos fueron los siguientes:

- Crecimiento personal: se trabajan actitudes positivas, autoestima, destrezas de inteligencia emocional, destrezas morales y destrezas de logro personal.
- Convivencia pacífica: habilidades sociales, trabajo en equipo, relaciones interpersonales, comunicación, resolución de conflictos, violencia y delincuencia.
- Integración familiar: se examina la familia funcional, relaciones familiares, las adicciones y su prevención.
- Superación Académica: promueve actitudes y valores relacionados con estrategias de estudio.
- Derechos humanos: cubre temas sobre los derechos y deberes individuales, la educación ambiental, solidaridad y cooperación, equidad de género, justicia y libertad”⁷.

Básicamente los cambios que propone el CNB en la metodología utilizada actualmente son: ser una metodología participativa y no directiva. Ser flexible y no rígida. Estar centrada en el aprendizaje y no en la enseñanza. Estar centrada en el logro de competencias y no en contenidos. Esto promueve un aprendizaje significativo y cooperativo en lugar de uno memorístico. Fortalece la identidad y autoestima en lugar de anularla, genera una evaluación formativa y enfocada en el desarrollo de habilidades y destrezas de aprendizaje en lugar de una medición de conocimientos, se enfoca en el ser humano en donde la práctica de valores favorece la convivencia armónica y la paz en lugar de la deshumanización del hecho educativo.

⁷ Zepeda López, Raúl; Toj, María del Rosario; Montufar, Edgar Florencio. **Ciudadanía Y Cultura De Paz En La Reforma Educativa**. UNESCO. Guatemala, abril de 2005. Pág. 11-12

La calidad de la educación depende, en gran parte, de la calidad de las relaciones personales a través de las cuales se produce. Cuando las relaciones con profesores y compañeros son adecuadas, representan una importante fuente de apoyo y motivación para el aprendizaje. Cuando son inadecuadas, se convierten en una fuente de estrés e inhiben la actividad necesaria para aprender y para enseñar. Todos los procesos de enseñanza están determinados por el nivel de motivación que posea el docente.

*“Querer es poder, afirma un dicho popular. Es lo que se suele decir con insistencia a los alumnos, a los que dudan en emprender una tarea importante. Sería posible cambiar la manera de enseñar si se deseara verdaderamente. Esta opinión se halla profundamente arraigada en nuestras mentalidades; los innovadores de todo género, pero también los ministerios, no dejan de recurrir a la buena voluntad de los profesores cuando proponen una reforma. Después, cuando hacen balance y comprueban que la reforma no se ha hecho, invocan el conservadurismo de los enseñantes o, mejor aún, su resistencia al cambio.”*⁸

1.2.2 Factores Psicosociales

Entre los factores psicosociales que influyen en la educación están la pobreza, la violencia y la historia del país. El movimiento magisterial evidencia los grandes desafíos de las organizaciones de maestros. “Las reformas educativas son el resultado de acciones internas y externas de la realidad de un país. A fin de los años 1980 y en los inicios de 1990, en América Latina ya se venían dando las Reformas Educativas como estrategias para el desarrollo de los países que habían sido golpeados por los conflictos armados y Guatemala no

⁸ Villa, Aurelio (Coordinador). **Perspectivas Y Problemas De La Función Docente**. Ediciones Narcea. España, 2005
Pág. 211, 212,213

fue la excepción”.⁹ Razón por la cual la educación en Guatemala ha sido altamente influenciada por la problemática política, social e histórica del país.

En la Constitución Política de la República de Guatemala se crea la sección cuarta que corresponde a educación, siendo los Artículos del número 71 al 81, los que promulgan los derechos de la educación, en los cuales se garantiza la libertad de enseñanza y criterio docente, siendo obligación del Estado proporcionar y facilitar la educación a sus habitantes. Los fines que la constitución persigue son: el desarrollo integral de la persona humana, el conocimiento de la realidad, cultura nacional y universal.

En enero de 1991, el Congreso de la República aprobó la Ley Nacional de Educación: Decreto núm. 1291, fue redactada por los dirigentes magisteriales sin ninguna modificación por parte del Congreso. Después de los Acuerdos de Paz, en abril de 1997, se crea la Comisión Paritaria para la Reforma Educativa (COPRADE).

“Las Organizaciones magisteriales que colaboraron con la Reforma Educativa fueron: la Asociación Magisterial de Quetzaltenango, la Asociación Magisterial de Sacatepéquez y Sindicato de Trabajadores de la Educación de Guatemala.”¹⁰ El Ministerio de Educación (MINEDUC) puso en marcha el Currículum Nacional Base (CNB) de preprimaria y primaria, como medio para el fortalecimiento del aprendizaje en contextos y situaciones en las que la población estudiantil se desarrolla.

En la marcha hacia esos ideales se propuso el modelo educativo del CNB el cual ha tenido dificultades en su aplicación en la educación formal. El Artículo núm. 23 de la Ley de Educación Nacional, indica que “los establecimientos

⁹ Álvarez Aragón, Virgilio. **Sindicatos Docentes y Reformas Educativas en América Latina Guatemala**. SOPLA. Konrad Adenauer. Brasil. 2009. Pág.21.

¹⁰ *Ibíd.* Pág. 48.

educativos de la iniciativa privada, deben ofrecer servicios educativos de conformidad con los reglamentos y disposiciones aprobadas por el Ministerio de Educación, quien a la vez se responsabiliza a supervisar su correcta aplicación y cumplimiento.”¹¹ Mientras que el Artículo núm. 24 inciso b, de esta ley no hace obligatoria la aplicación del CNB en la iniciativa privada.

La educación pública y privada, ha sido influenciada por la violencia y las prácticas de enseñanza han estado plagadas de violaciones a los Derechos Humanos de los niños y las niñas. Históricamente las acciones violentas y autoritarias han sido aceptadas, naturalizadas y permitidas en el proceso de enseñanza- aprendizaje.

Por esa razón el uso del poder ejercido por los docentes en las aulas hacia los niños creó un sistema de aprendizaje basado en el maltrato físico y psicológico que ha hecho estragos en las nuevas generaciones. En la actualidad en las escuelas públicas ha sido necesaria la presencia de unidades de seguridad ciudadana, debido a jóvenes rebeldes, no adaptados a la sociedad, que han desertado o nunca han asistido a la escuela, para dedicarse al vandalismo y al crimen callejero.

Estas acciones, recientemente implementadas para *proteger* a los niños que asisten a la educación formal, son construidas históricamente y condicionadas por una sociedad que no ha emprendido acciones concretas para solucionar los problemas de fondo de la niñez y de la adolescencia en Guatemala. El presupuesto que se dirige a la educación es determinado más allá de las autoridades educativas, bajo una lógica que privilegia condiciones macroeconómicas y hasta la promoción explícita del sector privado.

¹¹ Congreso De La República De Guatemala. **Ley De Educación Nacional**. Guatemala, C.A. 2010. Pág. 54.

Según Virgilio Álvarez, "...la educación, más que un derecho, ha sido entendida como un servicio que puede ser prestado por el Estado para aquellos grupos que no pueden o no tienen como pagar la opción privada...". El autor concluye que "...la situación tiene orígenes en la escasa asignación presupuestaria que históricamente se ha asignado a la educación, incluso después de las negociaciones de los Acuerdos de Paz...".¹²

Para entender los factores psicosociales que inciden en la aplicación del CNB es importante abordar el fenómeno desde dos enfoques que plantea la psicología social. Uno de ellos, desde la perspectiva del sujeto y la subjetividad que lo constituye como punto de referencia y análisis. El segundo, el contexto social que surge como resultado de fenómenos (costumbres, hábitos típicos y creencias...), centrado en el análisis de aquellos fenómenos que surgen con la asociación e interacción entre los individuos y cómo estos tienen una existencia independiente, pero que determinan las acciones colectivas.

Según el diccionario de la Real Academia Española, la subjetividad es una referencia de nuestro modo de pensar o sentir. Es una perspectiva que el individuo tiene de sí mismo y del mundo que le rodea. El abordaje de la subjetividad se realiza a partir del conocimiento de representaciones sociales, identificando los aspectos subjetivos que relacionan lo singular (individual) y lo simbólico en el seno de una cultura (colectivo), a donde atañen las prácticas y saberes. Se denota la relevancia que juegan los soportes subjetivos en la aplicación o no aplicación del CNB en el aula, que dan como resultado un orden complejo de interrelaciones entre factores ambientales, sociales y por supuesto los psicológicos propios de la subjetividad del docente.

¹² Sverdlick Ingrid; Croso Camilla. **El Derecho A La Educación Vulnerado. La Privatización De La Educación En Centroamérica** - 1a ed. - Buenos Aires: Fundación Laboratorio de Políticas Públicas, 2010. Pág. 11-23.

¹⁴ DiCaprio, Nicholas S. **Teorías De La Personalidad**. México D.F. McGraw-Hill. 1989. Pág.364

En Guatemala, las características culturales y sociales de las poblaciones, marcan múltiples y diferentes formas de entender un mismo problema. La conducta de los individuos está bastante determinada por los valores dominantes en su cultura. Las normas sociales como valores compartidos y dominantes en una cultura se internalizan en cogniciones, afectividad y de tendencia de acción. Estos valores internalizados, orientarán la conducta a través de los estilos de relaciones interpersonales. La conducta será función, de la cultura y de los procesos psicológicos que ambas activan en la persona. Los valores que predominan en un determinado espacio social se reflejan a través de conductas, creencias y actitudes. La cultura es, entonces, un conjunto de conocimientos y normas sociales compartidas, con una historia común que estructura las conductas colectivas.

El cambio social es el resultado de la acción comunitaria que pretende un mejoramiento en las condiciones de vida de los sujetos, objeto de cualquier intervención. En este caso son los docentes, por su capacidad para transformar la realidad, a través de la propia transformación. El sentido del cambio social está mediado por agentes que se ejercitan en el saber que se quiere o necesita cambiar, cómo representa su realidad, qué opciones cree tener, etc. Ciertamente la transformación del sujeto (hombre o mujer), permite la transformación de la realidad según Ignacio Martín Baró, pero este cambio debería ser permanente, con capacidad de autorefuero y autovalidación, a través de la constatación de los propios logros.

El cambio social tiene como objetivo generar una alteración significativa y permanente de los patrones de conducta y relaciones sociales. De allí la importancia de las variables psicológicas en el pensamiento del colectivo, en cuanto a las limitaciones que ofician obstáculos y que impiden el desarrollo de una actitud que promueva soluciones para las problemáticas existentes. Además, es necesario descubrir o reconocer los componentes del imaginario

social, constituido por mensajes y creencias que se inscriben en un espacio comunitario que van alimentando un inconsciente colectivo. Con respecto a la incidencia de factores psicosociales en la aplicación del CNB, en este estudio se abordan, los relacionados a los imaginarios subjetivos de la motivación docente.

1.2.3 Motivación

La motivación es una fuerza que explica algunas conductas, siendo el concepto de motivación un complejo proceso que incluye componentes subjetivos como las necesidades y los niveles de activación, deseos, aspiraciones, expectativas, incentivos, satisfacción, etc., que juegan un poderoso papel en la conducta humana. Hay que destacar que las motivaciones no son aspectos estáticos, sino que se presentan cambiantes, fluctuantes e inestables y que influyen en una serie de factores tanto intrínsecos como extrínsecos a tomar en cuenta, como por ejemplo: la afiliación, reconocimiento social, autoestima, realización, iniciativa, logro, poder y seguridad. Desde el enfoque de las motivaciones se plantea que cada motivo se puede exteriorizar por una variedad de formas de expresión.

Maslow plantea que las necesidades inferiores son prioritarias; “un hombre hambriento no se preocupa por impresionar a sus amigos con su valor y habilidades, sino, más bien, con asegurarse lo suficiente para comer”.¹³ Solamente cuando la persona logra satisfacer las necesidades básicas, se introducen gradualmente en su conocimiento las necesidades superiores, y con eso la motivación para poder satisfacerlas; a medida que la tendencia positiva toma más importancia, se experimenta un grado mayor de salud psicológica y un movimiento hacia la plena humanización.

Por su parte, Frederick Herzberg propone una teoría de la motivación en el trabajo “el individuo se caracteriza por dos tipos de necesidades que afectan

de manera diversa el comportamiento humano: los factores higiénicos o factores extrínsecos¹⁴ y los factores motivacionales o factores intrínsecos¹⁵. También destaca que los factores responsables de la satisfacción profesional de las personas están desligados y son distintos de los factores de la insatisfacción. Lo opuesto de la satisfacción profesional no sería la insatisfacción sino ninguna satisfacción.”¹⁶

1.2.3.1 Afiliación

Es una necesidad que surge en el ser humano y le permite obtener el apoyo y la aprobación social, para el desarrollo de una identidad y sentimiento de pertenencia. Son necesarias las relaciones interpersonales, lo que a su vez conlleva a la comparación y evaluación e influye en la elaboración de un autoconcepto que será determinante en la autoestima y la dinámica de las relaciones interpersonales.

Desde otro punto de vista, el psicólogo William McDougall describió “la necesidad de afiliación en términos de instintos como único medio de explicar las conductas, que se transmiten invariablemente de generación en generación y son propias de cada especie”¹⁷. La necesidad del ser humano de crear y mantener vínculos sociales hace evidentes las diferencias individuales y culturales que en algún momento pueden influir en la perspectiva de nosotros mismos y de quienes nos rodean.

¹⁴ **Factores higiénicos o factores extrínsecos. Condiciones físicas del trabajo:** Iluminación y temperatura adecuadas, entorno físico seguro. Seguridad: Privilegios de antigüedad, procedimientos sobre quejas, reglas de trabajo justas, políticas y procedimientos de la organización. Factores sociales: Oportunidades para relacionarse con los demás compañeros. Status: Títulos de los puestos, oficinas propias, privilegios.

¹⁵ **Factores motivacionales o factores intrínsecos,** estos factores están bajo el control del individuo (persona) ya que se relaciona con lo que él hace y desempeña. Los factores materiales involucran sentimientos relacionados con el crecimiento individual, el reconocimiento profesional y las necesidades de autorrealización que desempeña en su trabajo. Las tareas y cargos son diseñados para atender a los principios de eficiencia y de economía, suspendiendo oportunidades de creatividad de las personas. Esto hace perder el significado psicológico del individuo, el desinterés provoca la desmotivación ya que la empresa sólo ofrece un lugar decente para trabajar.

¹⁶ Keith Davis. **Human Behavior of Work.** New York. McGraw Hill. 1979.
Version Online: <http://sigma.poligran.edu.co/HERZBERG2.html>

¹⁷ McDougall, William. **Introducción A La Psicología: Estudio De La Conducta.** Buenos Aires. Paidós. 1961. Pág. 112

McClelland define afiliación como: “Deseo de tener relaciones interpersonales amistosas y cercanas, formar parte de un grupo, etc., les gusta ser habitualmente populares, el contacto con los demás, no se sienten cómodos con el trabajo individual y le agrada trabajar en grupo y ayudar a otra gente.”¹⁸

Históricamente se creía que la afiliación era parte del instinto de supervivencia, en la actualidad el ser humano posee al menos una mínima cantidad de relaciones interpersonales positivas significativas, recientemente se dice que las personas buscan compañía o aislamiento según el grado de beneficio que obtengan de los otros.

1.2.3.2 Reconocimiento

El reconocimiento social representa la percepción de estima y valoración de los demás hacia uno mismo. Aunque generalmente se niegue, para el individuo es de suma importancia la valoración y apreciación que los demás tienen sobre él. En algún momento la necesidad de reconocimiento es el motor que impulsa, por ello es fuente de motivación y satisfacción.

El reconocimiento social de la labor docente, cambiaría esquemas contruidos a lo largo de la historia; los docentes en la actualidad son vistos como los encargados de cumplir las funciones que en algún momento los padres no realizan, siendo el medio de unión entre padres e hijos, encargados de transmitir conocimientos. La falta de reconocimiento social hacia el sector magisterial da lugar a múltiples factores que privan al docente de sentirse pleno en su labor.

1.2.3.3 Autoestima

La autoestima es denominada como el “valoración que hacemos de nosotros mismos sobre la base de las sensaciones y experiencias que hemos

¹⁸ McClelland, David C. **Estudio De La Motivación Humana**. Editorial Narcea. Madrid. 1990. Pág.384.

incorporado a lo largo de la vida”¹⁹, amor propio o auto apreciación que tenga una persona de sí misma, es meramente emocional y no debe confundirse con el egocentrismo. Al poseer una buena autoestima, el docente es consciente de sus virtudes y defectos (autoconcepto), así como lo que piensan los demás de él (heteroconcepto) y de lo que sienten los demás hacia él (heteroestima), lo que implica respeto hacia sí mismo y hacia los otros/as; esto beneficia las relaciones interpersonales que pueda tener en su ámbito laboral.

La persona que tiene una autoestima alta se valora, está satisfecha con sus acciones, tiene confianza en sí misma, conoce sus puntos fuertes y débiles e intenta mejorar. Por el contrario cuando la persona posee una baja autoestima, se siente insatisfecha consigo misma, lo que inevitablemente afectará su integración social, aunque obtenga buenos resultados laborales, no será significativo para ella. Según Renny Yagosesky “La autoestima es la capacidad de conocerse, aceptarse y valorarse, que nos permite vivir una vida más equilibrada, alegre, armónica y productiva”.²⁰ Por cual, lo que se piensa de sí mismo/a, puede influir en el desempeño de la labor docente.

1.2.3.4 Realización

El sentimiento de realización es un proceso mediante el cual se consigue ser todo lo que se es posible ser, crecer y desarrollar su potencial al máximo. Siendo necesario para ello conocer nuestra identidad, la esencia de nuestra naturaleza y vivir en plenitud. La realización consiste en conectar la inteligencia, afectividad y energía que el ser humano demanda a lo largo de su desarrollo, potencial que va siendo activado conforme a su crecimiento. La necesidad de realización vital para obtener un profundo bienestar y crecer espiritualmente, implica un equilibrio entre cuerpo, mente y espíritu.

¹⁹ Marcuello García, Ángel Antonio. **Autoestima y Autosuperación: Técnicas para su mejora.** Versión digital: <http://www.psicologia-online.com/autoayuda/autoestima/autosuperacion.shtml>

²⁰ Yagosesky, Renny. **La Autoestima Clave de la Buena Vida. Mayo de 2010.** Artículo Online: http://www.laexcelencia.com/aspx/public_articles_show3.aspx?i=427

Maslow encontró que “todas las personas, sin excepción, parecían tener una misión o vocación, algo fuera de sí mismas por lo cual vivir. Esto siempre fue la vocación o el trabajo, el trabajo no solamente por trabajar, sino, porque satisfacía requerimientos de crecimiento”²¹ los cuales llevarán al individuo a la autorrealización.

La autorrealización es un proceso de crecimiento personal que abarca toda la vida, mediante la satisfacción progresiva de las necesidades. Para motivar una persona, es preciso satisfacer su necesidad preponderante cualquiera que esta sea. “El resultado de la autorrealización es la personalidad armonizada, la cual evidencia el empleo de todas las capacidades intelectuales y conciencia personal.”²²

1.2.3.5 Iniciativa

La iniciativa es la acción de dar comienzo a algo, hablar u obrar por voluntad propia, adelantándose a cualquier motivación externa o ajena a uno mismo. Se dice que la iniciativa es el punto de partida de la habilidad creativa. “La creatividad es la capacidad de crear, de producir cosas nuevas y valiosas, es la capacidad de un cerebro para llegar a conclusiones nuevas y resolver problemas en una forma original. La actividad creativa debe ser intencionada y apuntar a un objetivo. La creatividad es el principio básico para el mejoramiento de la inteligencia personal y del progreso de la sociedad y es también, una de las estrategias fundamentales de la evolución natural. Es un proceso que se desarrolla en el tiempo y que se caracteriza por la originalidad, por la adaptabilidad y por sus posibilidades de realización concreta.”²³ La iniciativa es importante en la labor docente ya que al iniciar nuevos proyectos, los

²¹ DiCaprio, Nicholas S. **Teorías De La Personalidad**. McGraw-Hill. México D.F. 1989 Pág. 363.

²² Brennan, James F. **Historia y Sistemas de la Psicología**. Prentice Hall. México, 1999. Pág.302

²³ Psicología Positiva. **Creatividad**. Revista Electrónica. <http://psicologia-positiva.com/creatividad.html>

educadores enseñan a los niños y niñas como resolver los problemas emergentes utilizando su creatividad.

1.2.3.6 Logro

Para McClelland logro es: “el impulso de sobresalir, de tener éxito. Lleva a los individuos a imponerse a ellos mismos metas elevadas que alcanzar. Estas personas tienen una gran necesidad de desarrollar actividades, pero muy poca de afiliarse con otras personas. Las personas movidas por este motivo tienen deseo de la excelencia, apuestan por el trabajo bien realizado, aceptan responsabilidades y necesitan *retroalimentación* constante sobre su actuación.”²⁴

La necesidad de logro lleva a muchas personas por varios caminos, por ejemplo; alguien quiere conseguir un trabajo; otra persona quiere un estatus superior de estudios; otras personas solo quieren conseguir el aprecio y la admiración de su grupo social. Los docentes necesitan expresar su sentimiento de logro superando situaciones difíciles que se presenten: controlar, organizar, vencer obstáculos, manipular, rivalizar, competir, ejercitar talentos y facultades etc., es decir, ejecutando acciones que resulten satisfactorias.

1.2.3.7 Poder

La palabra *poder* se entiende como la capacidad para hacer algo. Existe una relación entre el logro y el poder, si una persona se siente empoderada es más fácil que logre sus objetivos y también que desarrolle la capacidad de solucionar dificultades que se le presenten en su labor diaria.

McClelland define el poder como: “Necesidad de influir y controlar a otras personas y/o grupos, y obtener reconocimiento por parte de ellas. A las personas motivadas por este factor les agrada que las consideren importantes y

²⁴ McClelland, David C. **Estudio De La Motivación Humana**. Editorial Narcea. Madrid. 1990. Pág. 271.

desean adquirir progresivamente prestigio y status.”²⁵ Habitualmente luchan por que predominen sus ideas, suelen tener sentido de competencia y liderazgo.

1.2.3.8 Seguridad

La necesidad de sentirse seguro es una de las más primitivas, en ella se experimentan una serie de emociones y sentimientos en relación al ambiente en el cual se desarrolla. Según la cita de García Santillán “Vroom, afirmó que las personas estarán motivadas a hacer cosas para alcanzar una meta, sólo si creen en el valor de esa meta y si tienen la seguridad de que lo que harán contribuirá a lograrla”.²⁶ Un educador que no se siente seguro en su ambiente laboral (escuela), por la inseguridad, no desarrollará eficientemente su labor docente.

²⁵ McClelland, David C. **Estudio De La Motivación Humana**. Editorial Narcea. Madrid. 1990. Pág. 349.

²⁶ García Santillán, Arturo y Uscanga Guevara Ma. Teresa. “**Desarrollo y comportamiento de la motivación en el trabajo**”.2008. Edición electrónica. Texto completo en www.eumed.net/

1.3. Delimitación

El estudio se realizó con maestros y maestras de la Escuela Oficial Urbana Mixta No. 84 República de Turquía jornada matutina de la zona 6 de Mixco, durante el período de agosto de 2010 a marzo de 2011. El problema, objeto de estudio de esta investigación, ha interesado a las investigadoras que han estado en contacto con la comunidad educativa durante cinco años de práctica psicológica, tanto en el área urbana como rural.

Las investigadoras formaron parte de un equipo multidisciplinario integrado por las licenciadas en psicología: María Isabel González, Suhelen Jiménez. Por la directora Sonia Pineda y por los maestros y maestras que laboran en la escuela en donde fue realizado el trabajo de campo.

Durante varios meses se tuvo la oportunidad de trabajar con un maestro y once maestras comprendidos entre los 25 y 55 años de edad, de clase media baja, con título de Maestro de Educación Primaria Urbana. Atienden un grupo aproximado de 480 niños(as) de edades comprendidas entre los 6 y 14 años.

El principal objetivo de esta investigación fue identificar los factores psicosociales que inciden en la aplicación del CNB en el área urbana del nivel primario del sector público. Se buscó descubrir las dificultades y resistencias que surgen ante la propuesta del CNB en el proceso de enseñanza-aprendizaje. Se caracterizaron los aspectos motivacionales que intervienen en la labor docente.

CAPÍTULO 2

2. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS

Luego de establecer empatía con la población por medio de dos sesiones de información para solicitar su participación, se dio inicio a la presente investigación.

Las observaciones se dividieron en tres fases:

En la primera fase se realizó una sesión de observación en la cual se recolectó información sobre la institución, se utilizó un instrumento estructurado que sirvió de guía abordando aspectos como: datos generales de la institución, infraestructura, iluminación, acceso a servicios básicos, seguridad de las instalaciones, accesibilidad, etc.

En la segunda fase se realizaron doce sesiones de observación directa y doce sesiones de observación semi-dirigida. Se identificaron conductas generales de los docentes y educandos durante el proceso de enseñanza-aprendizaje. Se observaron factores como: metodología empleada, recursos y la motivación en el ejercicio de su profesión.

La tercera fase se dividió en dos: primero, se llevó a cabo una entrevista grupal con duración de 45 minutos aproximadamente con el grupo de docentes, con el fin de recabar información sobre el uso de la propuesta educativa del CNB se utilizó una guía compuesta de diez ítems.

Posteriormente, se realizaron doce sesiones de entrevistas individuales con duración de 30 minutos con cada docente. Se aplicó una guía semiestructurada con el objeto de identificar y analizar los factores motivacionales relacionados a la labor docente, por ejemplo; expectativas, nivel de vida, naturaleza de la labor docente, estatus, responsabilidad,

remuneraciones laborales, decisiones laborales, administración y políticas de la institución, crecimiento personal, progreso laboral, estima, logros, reconocimientos, condiciones de trabajo físicas y ambientales, equipamiento, seguridad, laboral, relaciones intra e interpersonales y comunicación.

Se realizaron dos sesiones de grupos focales, con duración de una hora cada uno. En la primera sesión se recabó información asociada a conocimientos, sentimientos, creencias y experiencias con respecto a la aplicación del CNB en el aula. En la segunda sesión se indagó sobre las actitudes y reacciones del grupo de educadores ante la problemática psicosocial de la educación y la Reforma Educativa.

CAPÍTULO 3

3. PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

3.1 Presentación

3.1.1 Características del lugar

No existe mucha información acerca de la historia y fundación de la escuela, debido a que, según refiere la Directora del plantel, en el pasado no se brindaba importancia al registro de la información que iba surgiendo a lo largo del tiempo.

El 9 de septiembre de 1983, el Ministerio de Educación a través de la Dirección de Educación Pre-primaria y Primaria Urbana invitó al acto de nominación de la Escuela Nacional Urbana Mixta No. 84 que llevaría el nombre de República de Turquía. Se hizo presente personal Docente y Administrativo de la escuela, la Ministra de Educación, el Director de Educación Pre-primaria y Primaria y el Cónsul General de Turquía. La actual Directora realizó los trámites de Certificación de Nomenclatura, debido a que la escuela no contaba con un número que pudiera especificar la dirección correspondiente a su ubicación.

La Escuela Oficial Urbana Mixta No. 84 República de Turquía fundada hace más de 25 años se encuentra ubicada en la 14 calle 6-65 colonia San Francisco zona 6 de Mixco, con un horario de funcionamiento de 7:00 am a 12:30 pm. Es una institución pública que presta servicios educativos a la comunidad. Cuenta con 12 salones amplios, iluminados y ventilados, de primero a sexto primaria, subdivididos en secciones A y B; con capacidad para 40 o 45 estudiantes por salón y un maestro encargado por sección. Además de contar con áreas verdes, recreativas y servicios sanitarios.

3.1.2 Características de la población

Docentes de la Escuela Oficial Urbana Mixta. No. 84 República De Turquía jornada matutina de la zona 6 de Mixco, durante el período de agosto de 2010 a marzo de 2011. Durante varios meses se tuvo la oportunidad de trabajar con once maestras y un maestro comprendidos entre los 25 y 55 años de edad, de clase media baja, con título de Maestro de Educación Primaria Urbana.

La pregunta que guió este trabajo iba dirigida hacia la comprensión de los factores psicosociales que influyen en la implementación de la reforma educativa a través de la propuesta del CNB que permite la evolución del sistema educativo nacional hacia la potencialización de las habilidades personales y sociales de las nuevas generaciones de ciudadanos/as guatemaltecos/as. Para llegar a dicha comprensión los resultados que se presentan reflejan los acontecimientos cotidianos en la vida del maestro/a del nivel primario urbano, sus pensamientos, sentimientos y actitudes frente a la propuesta del CNB y a la motivación que poseen cuando ejercen su labor docente.

La investigación centró su atención en los factores psicosociales que actúan o incrementan la incidencia y prevalencia de la no aplicación del CNB en el aula. El primer paso para identificar un factor de riesgo en la población objeto de estudio, fue determinar cuántos maestros y maestras utilizaban el CNB en el aula y conocer cuáles eran las causas del por qué no lo aplicaban. Se diseñó un cuestionario; entrevistas semiestructuradas; grupos focales, observaciones espontáneas y directas; técnicas que facilitaron la tarea de valorar y describir un perfil gráfico de cada factor evaluado y conocer cuáles son las causas de la no aplicación del CNB.

3.2 Análisis e interpretación de los resultados

De acuerdo con la Organización Internacional de Trabajo (OIT) y la Organización Mundial de la Salud (OMS), se deben considerar los riesgos psicosociales que se derivan de las condiciones de trabajo y los aspectos personales de los trabajadores, las expectativas, interpretaciones, valoraciones, motivaciones y preferencias etc., que a su vez son condicionadas por aspectos tanto individuales como culturales.

Los factores predominantes que explican un riesgo psicosocial sobre la salud mental y su incidencia en el trabajo docente son los siguientes:

- **Exigencia psicológica:** La costumbre de una enseñanza tradicional dificulta el proceso de aplicación del CNB. Los padres y madres de familia piden a los y las docentes que sus hijos e hijas llenen los cuadernos y no que vayan a jugar a la escuela. La enseñanza está centrada en la perfección de la escritura y en abarcar contenidos dosificados en el menor tiempo posible, más que en el proceso de enseñanza-aprendizaje; esto evidencia que existe resistencia a un cambio de paradigma por parte de educadores, padres y madres de familia, lo cual obstaculiza la búsqueda de información y desarrollo de metodologías innovadoras que permitan el desarrollo de los procesos educativos.
- **La exposición de los docentes a procesos de altas y bajas emociones o sentimientos en su ambiente como:** la violencia en el entorno social, la cual es provocada por múltiples factores estructurales que incide en un alto grado de estrés. Las relaciones interpersonales con los padres de familia al no sentirse apoyados(as) en el proceso de enseñanza-aprendizaje. El esfuerzo intelectual que realizan los docentes al estar expuestos a diversas situaciones y tener que adecuar la actividad

de enseñanza a las necesidades emergentes de sus alumnos y alumnas bajo la presión de resultados ante las autoridades ministeriales.

- **La exigencia y control sobre el cumplimiento de contenidos de trabajo:** se dificulta por la falta de apoyo instrumental que pueda auxiliar y ejemplificar de mejor manera los contenidos que se deben impartir. Cuando se necesita ayuda se acude a compañeros(as) de trabajo o a la directora o director, sin embargo, el apoyo es limitado porque no se dispone del tiempo y demás recursos necesarios para la asesoría.
- **La falta de recompensa o compensaciones que dignifique su labor:** la interacción entre esfuerzo elevado y un bajo nivel de recompensa (no existe un mínimo reconocimiento institucional, menos social) representa la situación de mayor riesgo para la salud mental y motivacional hacia el quehacer del docente.
- **La motivación docente:** es importante destacar que el control de status, la estima y el salario inciden en el sentimiento de seguridad, valía y motivación de una persona. Los constantes cambios, la inestabilidad laboral y la falta de promoción inciden en la falta de motivación hacia el trabajo. La estima incluye el respeto y reconocimiento. El apoyo adecuado y el trato justo son determinantes para que una persona se sienta motivado/a en su entorno laboral.

A continuación, se presenta el análisis de los factores estudiados en la población colaboradora en la investigación:

La población participante en la investigación estuvo conformada un docente de sexo masculino y once docentes de sexo femenino, de clase social media baja; comprendida entre las edades de 25 a 55 años de edad; los participantes en el estudio oscilan entre los 4 a 30 años de labor docente. De

acuerdo con sus ascensos cuatro docentes pertenecen al escalafón A, dos docentes al B, un docente al C y cinco docentes al escalafón F.²⁷ De acuerdo a su nivel educativo tres docentes cursan una carrera universitaria y uno posee estudios universitarios con cierre de pensum en carreras humanísticas.

En relación al objeto de estudio ¿Qué factores psicosociales inciden en la aplicación del CNB? Del total de los entrevistados se recopilaron los siguientes datos.

El CNB desarrolla procesos de pensamiento y facilita el aprendizaje opinó un docente. Dos docentes refieren que han intentado ponerlo en práctica en el aula pero han desistido aunque comprenden la forma de aplicación, no lo aplican porque los padres de los alumnos dicen que solo llegan a la escuela a jugar y no a estudiar.

Cinco dicen que lo aplican parcialmente en el aula; diez refieren que necesitan talleres motivacionales y de estrategias de enseñanza-aprendizaje; nueve educadores manifiestan que el CNB es funcional y que relaciona materias; mientras que once de ellos opinan que es difícil su aplicación.

Todos los educadores dicen conocer la propuesta, pero necesitan más capacitaciones e información de sus beneficios. No cuentan con materiales o recursos para su aplicación en el aula y es necesaria la concienciación sobre el cambio del paradigma educativo a docentes, padres y madres de familia.

²⁷ Según la Ley de Dignificación y Catalogación del Magisterio Nacional. Artículo 4o.

Se establecen seis clases de catalogación:

- Clase A con el sueldo básico.
- Clase B con un aumento del 25% sobre el sueldo básico.
- Clase C con un aumento del 50% sobre el sueldo básico.
- Clase D con un aumento del 75% sobre el sueldo básico.
- Clase E con un aumento del 100% sobre el sueldo básico.
- Clase F con un aumento del 125% sobre el sueldo básico.

El total de los docentes, durante la fase de observación, evidenciaron la no aplicación del CNB, utilizando solamente la metodología tradicional en el proceso de enseñanza-aprendizaje. Ante tal evidencia el enfoque de la investigación fue dado a los factores psicosociales que intervienen para dicho fenómeno se esté dando.

Se evidenció que los formadores tienen acceso a una publicación impresa del CNB que se encuentra en las librerías de la dirección de la escuela y que no la consultan periódicamente. También tienen acceso a capacitaciones de actualización sobre procesos educativos y, en su mayoría, los educadores no manifiestan interés en dichos cursos o talleres que se imparten de manera gratuita.

Luego de estas consideraciones iniciales, se hace necesario reflexionar sobre la finalidad de la fase de análisis. A continuación se detalla como se configuran las relaciones entre los factores que comprenden la motivación en la puesta en práctica del CNB en el aula, todo ello se expresa en esa realidad que viven los docentes cotidianamente.

A partir de esa base, se toma en cuenta la experiencia en el trabajo de campo. Algunas respuestas de los entrevistados/as, aparecerán como frases entrecomilladas y el lector podrá dirigirse a los anexos en donde se encuentran los diagramas que muestran la frecuencia de las respuestas de los y las docentes, las cuales permitieron establecer las siguientes categorías como factores psicosociales que inciden en la aplicación del CNB.

3.2.1 Motivación

Las motivaciones son la fase inicial de un proceso evolutivo-creativo que necesita la influencia de una serie de factores intrínsecos y extrínsecos, por ejemplo, oportunidades para crecimiento laboral, incentivos, satisfacción, reconocimientos, etc. Estos factores se han clasificado en las categorías de

afiliación, reconocimiento, autoestima, realización, iniciativa, logro, poder y seguridad, las cuales se desarrollan a continuación.

3.2.1.1 Afiliación

“Los maestros se llevan muy bien”. “Los padres de familia colaboran, cuando los padres solo vienen a exigir, habría que trabajar más”.

(Ver anexo 1)

Se evidencia la construcción subjetiva de integración y cohesión grupal, lo cual da significancia a un sentimiento muy fuerte de aceptación o sentido de pertenencia entre el grupo de docentes. Se menciona la importancia de las interrelaciones entre autoridades educativas locales, padres y madres de familia, a través de los resultados obtenidos se denota la necesidad latente de fortalecer los lazos de afiliación con las y los actores pertenecientes a la comunidad educativa. Seis docentes tiene sentido de pertenencia al grupo de trabajo, esto evidencia que hay mutualidad en la aceptación y colaboración en las actividades que se deben realizar en conjunto.

“Sí, estoy de acuerdo con todo”.

Por otra parte tres docentes no se sienten parte del grupo al percibir que no son aceptadas sus sugerencias ni son tomadas en cuenta para la resolución de conflictos o en planificaciones grupales, se limitan a obedecer los designios del grupo.

“Ahora ya no participo”.

Tres docentes creen que existen dificultades para ser aceptadas/os en el grupo. Aproximadamente la mitad de educadores/as considera que hay integración grupal; tres de ellos/as sienten confianza y apoyo en las autoridades institucionales y en los padres o madres de familia. Este divisionismo grupal es generado por las dificultades existentes en lograr una comunicación asertiva,

algunos/as ven que es el motivo por el cual se ratifica que la integración grupal influye positivamente en su labor.

La necesidad de la construcción de nuevas formas de enseñanza, solución de conflictos, planteamiento de objetivos en común entre los y las involucradas en el proceso de enseñanza – aprendizaje (los docentes, madres, padres y/o encargados de los niños/as y las autoridades institucionales) hace imprescindible la existencia de un trabajo en equipo, conciencia, etc., necesarios para favorecer la participación, abrir espacios de convivencia, fortalecer las relaciones grupales para propiciar un ambiente adecuado para el desempeño laboral del docente, que de no ser así se ve afectado.

3.2.1.2 Reconocimiento

“No he recibido reconocimientos por mi labor docente que motive, solamente los reconocimientos que los niños y niñas dan al decir: gracias señor”.

(Ver anexo 2)

El reconocimiento de parte de quienes nos rodean es una necesidad básica en el ser humano dentro de la cual se encuentra la pertenencia y el afecto. Por ello el reconocimiento social es un ingrediente importante para que la persona sienta que su vida y sus esfuerzos han sido relevantes no sólo para ella o él, sino también para otros que le rodean dentro de cualquier ámbito en el cual se desenvuelve.

La persona busca aprobación social y estima por parte de los demás, tanto por sus esfuerzos como por su valor personal. No se evidencia que su labor sea dignificada y valorizada socialmente, situación que desmotiva para vencer obstáculos cotidianamente, buscar capacitaciones o actualizaciones de procesos pedagógicos, es decir no hay incentivos sociales que impulsen el crecimiento personal y profesional.

“El único reconocimiento que recibo es no tener llamadas de atención porque significa que estoy haciendo bien mi trabajo”.

La frase anterior evidencia la opinión de las y los docentes ante la falta de reconocimientos a nivel institucional y/o social. Al no recibir reconocimientos por su labor la necesidad de éstos se desplaza en la aceptación y valoración de los y las otras personas, tratando de desempeñar el trabajo sin dificultades y procurando no tener llamadas de atención para suplantar la necesidad de reconocimientos.

“El mayor reconocimiento que he tenido es que me incluyan en los agradecimientos en las tarjetas de invitación a graduación de mis exalumnos”, “La gratitud de los padres”.

Los docentes toman como reconocimiento social los agradecimientos provenientes de sus alumnos, ex alumnos y/o padres de familia. Otros docentes por su parte refieren que reciben reconocimientos a cambio de sus esfuerzos personales al recibir diplomas por cursos y/o capacitaciones, también piensan que la celebración del día del maestro es una forma de reconocimiento institucional.

La mitad de los entrevistados/as opinan que no existe ningún tipo de reconocimiento institucional ni social que promueva la dignificación de la profesión docente y por consiguiente les haga sentirse orgullosas/os de estar desempeñando una tarea tan importante en el ámbito social y en el desarrollo del país. En la naturaleza de la labor docente se evidencia la relación entre vocación, estrés laboral, relaciones familiares y necesidad de cambio (motivación intrínseca) que dan como fruto una realidad no satisfactoria que lleva al docente a un estado de frustración constante y permanente.

3.2.1.3 Autoestima

Indudablemente la autoestima se construye sobre la base del reconocimiento que se obtiene, especialmente de las personas que nos rodean y nos resultan significativos. Es por ello que el reconocimiento es vital para la autoestima, es parte de la configuración de la identidad personal, así como de la necesidad de afecto la cual es transversal en el individuo.

La búsqueda de estima hace que trabajen y se esfuercen por obtener la aprobación y el reconocimiento que necesitan, razón por la cual les preocupa su reputación y lo que otros piensen de él o ella y de su desempeño laboral.

“Estoy muy feliz con mi profesión”

(Ver anexo 3)

La autoestima se refiere a la valoración personal del propio ser y hacer en el mundo. La autoestima o valoración positiva o negativa de uno mismo tiene elementos característicos, uno de ellos, el autoconcepto, tiene que ver con lo que se sabe de sí mismo y qué nivel de valoración se le da.

El nivel de autoestima del docente influye en las relaciones interpersonales, la resistencia al cambio, satisfacción, confianza en sus capacidades, aceptación, etc., componentes que pueden influir en su desempeño laboral.

“Calladita me veo más bonita”, “Sí, estoy de acuerdo con todo y no me gusta participar en la toma de decisiones”.

Estas frases denotan una posición pasiva ante los conflictos y la percepción de no tener necesidad de influir positivamente en su entorno. Históricamente el sector magisterial ha sido víctima de ataques y violación a sus derechos laborales. Por tal razón no hay suficiente motivación para luchar contra lo no satisfactorio y se opta por sumisión y silencio.

“Mucha responsabilidad en la labor que uno desempeña ya que somos maestras, madres, amigas, orientadoras”, “Tenemos mucha responsabilidad con los niños porque ahora los padres trabajan los dos”.

La diversidad de roles que le toca desempeñar a los y las maestras está influenciado por las dificultades que tienen los padres y madres para cumplir con sus responsabilidades sociales en la familia y en el proceso de desarrollo integral de sus hijos/as. Se evidencia la influencia de los demás actores sociales en el proceso y las dificultades que provocan las problemáticas estructurales del país en la vida personal y laboral de los y las docentes. Situación que genera la necesidad de suplir roles de maternidad/paternidad y otros, en respuesta a la crisis social que presentan los educandos.

“Anteriormente si habían grupos, una maestra se ha encargado de que todos estemos unidos”

Una maestra ejerce liderazgo que facilita el trabajo en grupo, sin embargo, los y las demás se limitan y no asumen una participación activa; esto denota que el autoconcepto personal está debilitado.

“Me gusta que todo esté bien hecho, busco que las maestras y los maestros se actualicen e informen, pero cuesta”.

En este único caso encontramos que la participante no solamente se preocupa por la profesionalización docente a manera personal sino que también busca oportunidades para las demás personas, sin embargo, ve sus esfuerzos frustrados por la apatía del grupo en buscar el desarrollo óptimo de todas sus capacidades profesionales.

“Soy muy estricta y busco siempre la perfección, que todo esté bien hecho”.

En esta ocasión, la participante dirige sus esfuerzos hacia la excelencia en el trabajo, sin embargo, en la observación muestra bloqueos en la confianza básica en las otras personas, situación que no le permite crecer en relación a su profesionalización en materia metodológica y personal. La búsqueda de la perfección en cosas mínimas como una letra mal escrita, dificulta la toma de conciencia de las dificultades existentes a nivel de relaciones interpersonales.

“Desde muy niña supe que quería ser maestra”.

Se muestra una relación directa de la motivación hacia las tareas de educación y la satisfacción personal por el trabajo que se realiza. El sentido subjetivo que se le atribuye al trabajo es complemento de una vida llena de satisfacción y responsabilidad existencial canalizada a través de las labores educativas.

Se evidenció que cuatro docentes sienten ego sintonía, es decir, les agrada lo que son y lo que hacen en el ámbito educativo. El resto del grupo de participantes tienen resistencia al cambio de paradigmas en cuanto a la labor docente y muy poco interés por aprender nuevos métodos de enseñanza.

La autoestima está basada en el autoconocimiento, autovaloración y autoaceptación. La valoración del concepto personal se refleja en el área profesional la cual tiene que ver con quién cree ser el docente en su rol de formador/a y cómo se autovalora y acepta a sí mismo cuando ejerce dicho rol en el área laboral.

En el aula el docente es líder/lideresa porque guían a un grupo estudiantil, el rol se extiende a las relaciones con familiares de los/las estudiantes. Es curioso que este rol no se evidencie frente a las autoridades educativas institucionales. El rol de líder y educador /as se cambia por el de empleado/a y

subordinado/a por estar sujeto a normas y leyes, generada por la mediación de las jerarquías institucionales, esto crea lucha de poder o sumisión total ante la autoridad.

El rol que desempeña el maestro/a frente a los niños y niñas es generalmente multifacético, según expresan los y las docentes: en el aula la maestra/o es también orientador/a, capacitador/a, amiga/o, enfermera/o, administrador/a, madre/padre. Entre todos los roles mencionados llama la atención la significación subjetiva de la maternidad y/o paternidad, los docentes perciben a sus alumnos y alumnas como una extensión de sus propios hijos e hijas. Esta situación coloca al autoconcepto profesional en relación con la significación de la responsabilidad que la maestra/o se atribuye a sí misma /o cuando está inmerso en el ámbito laboral.

Otra característica relacionada con la construcción subjetiva de la autoestima es: heteroconcepto, tomando como tal, la valoración que se le da al concepto que tienen otras personas de mí y de mi trabajo. Los y las docentes se sienten libres de opinar y expresar su pensar en cuanto a resolver conflictos dentro del aula o se trate de la organización de alguna actividad, pero cuando se trata de emitir un juicio de valor sobre conflictos existentes en el grupo de trabajo o por problemáticas sociales, se tiende a callar y reprimir opiniones por temor a represalias (*Cultura del silencio fomentada por violencia estructural y social*), y/o que se le juzgue como persona conflictiva, rebelde y/o difícil.

Se observa la relación del heteroconcepto con el desempeño laboral del docente en la búsqueda de la perfección, relaciones interpersonales que puedan dificultar sus ascensos o comprometan su plaza o contrato laboral. Lo que promueve conductas de sumisión ante la autoridad institucional y/o ante el grupo de compañeros para lograr la aceptación social.

La heteroestima está vinculada con el autoconcepto porque generalmente la misma valoración personal que el individuo se atribuye a sí mismo cree que es la de los demás.

El docente que tiene un autoconcepto negativo de sí mismo difícilmente tendrá una percepción positiva de la valoración que los demás dan sobre él o ella y siente que se juzgan de manera negativa sus acciones particulares en el entorno de trabajo. Esta dinámica se evidencia en frases como: “Calladita me veo más bonita” “Sí, estoy de acuerdo con todo” o “No me gusta participar”, etc.

En la figura 1 se ilustran los factores psicológicos que intervienen en la formación de la autoestima en el docente

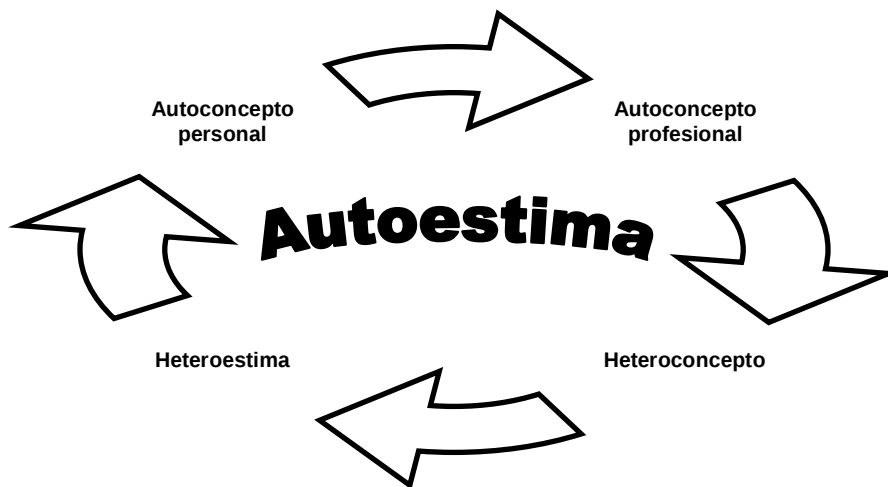


Figura 1. Dinámica psíquica de la autoestima.

3.2.1.4 Realización

La necesidad de realización se expresa en el desarrollo continuo de las capacidades y de sentirse creativo. Para desarrollar la tarea docente se necesita de condiciones adecuadas y recursos mínimos necesarios que son determinantes para la prevención de problemas como el estrés y la insatisfacción.

“Quiero ser director o supervisor.”

(Ver anexo 4)

Varios docentes muestran interés personal por un ascenso laboral a directivos de plantel educativo y otros/as lo desvían hacia una profesionalización a nivel universitario, ningún docente manifestó aspirar al alcance de las dos metas o intereses.

Otros docentes demuestran interés por ascender de salario a través del escalafón, para ello influyen las relaciones laborales, las calificaciones en la hoja de evaluación anual que se realiza para lograr un ascenso, rubros que deben cumplir satisfactoriamente, uno de estos es la participación individual en el trabajo de equipo. Se tiene conciencia de que los reconocimientos sociales y económicos tienen relación con el esfuerzo y la dedicación que se apliquen en el trabajo. En algunas ocasiones no se aspira ni a ascensos ni a profesionalización universitaria debido a la religiosidad “Así lo quiere Dios”. Esta situación desvía el interés por el crecimiento laboral o personal y su responsabilidad en la búsqueda de mejores condiciones laborales.

“No me interesa subir de puesto, por el momento estoy bien así”.

Algunas veces no se tienen objetivos de crecimiento porque se cree que ya se llegó al tope por tener un escalafón “F” que no permite más ascensos y en otras ocasiones por acomodamiento a la realidad actual en la cual sobreviven, lo que dificulta la visualización hacia otras realidades.

Referente a oportunidades de crecimiento laboral fueron muy pocas las maestras que dijeron abiertamente que no tenían oportunidades de crecimiento dentro de la institución a cargos de dirección o supervisión, el resto de docentes dijeron no tener interés en el asunto, siendo esta apatía manifestación de su

sensación de imposibilidades para el ascenso, en otros casos manifestaron que les gusta el trabajo con niños y niñas más que la labor administrativa.

Seis docentes expresaron que existe urgencia y presión en el trabajo por cumplir con los programas de estudio ya establecidos y no se les exige planificaciones ni organización de tareas dirigidas a los y las estudiantes. La misma cantidad de docentes expresó que cuenta con los recursos mínimos e indispensables para la realización de su labor y que el ambiente de trabajo es agradable.

La realización en la labor docente también está caracterizada por varios aspectos positivos que las/os llevan a sentirse seguros con su profesión y realizados “felices” con esta función que desempeñan en la sociedad, sin embargo, les toca suplir varios roles que están determinados por las necesidades emergentes de los alumnos y alumnas.

En ocasiones están tan ocupados/as que no tienen tiempo para recibir más capacitaciones, no manifiestan deseos de crecimiento, no hay búsqueda de realización porque se percibe que se tiene sobrecarga de trabajo, demostrando acomodamiento a la realidad actual, así como existencia de dificultades no resueltas en los procesos personales y/o laborales.

“Soy estudiante por las noches, en la Universidad de San Carlos estudio la Licenciatura en Pedagogía”.

En otros casos se evidencia la necesidad de estudiar diplomados relacionados con la niñez y adolescencia demostrando motivación intrínseca para el crecimiento y la autorrealización. En este caso, existe el emprendimiento de acciones específicas para la autosatisfacción y se manifiesta abiertamente el gozo por el trabajo con niños y niñas más que por las labores administrativas.

“He estudiado un Diplomado en Liderazgos, Derechos Humanos de los niños/as; eso me ayuda mucho, me gusta aprender, siempre estoy buscando como capacitarme más”.

La búsqueda de la autorrealización, lleva a emprender actividades que requieren de esfuerzos y la activación de destrezas personales que son descubiertas en este camino. Entre estas actividades se mencionan: estudiar por las noches en la universidad, sacrificio del tiempo libre en preparo de sus cursos universitarios y cambiar algunas actividades de convivencia social en pro del logro de sus objetivos.

Existe la autoconciencia y necesidad de crecimiento, sin embargo, algunos casos de docentes se evidencia la falta de propósitos o metas y la iniciativa en emprender nuevas acciones para su realización personal y laboral por percibir sobrecarga de trabajo.

“No me gusta recibir cursos, ni capacitaciones, es más trabajo para el docente y con los niños ya tengo suficiente”

El estímulo para el cambio es dado cuando se percibe cierta incomodidad o insatisfacción por el estado actual, en otras palabras se puede decir que el estado de equilibrio o satisfacción psicológica está impulsado por un estímulo estresor que provoca el desequilibrio, este estado conlleva la necesidad de emprender acciones que promuevan el retorno al equilibrio para regresar al estado inicial de satisfacción psíquica.

El ciclo está en constante movimiento, es dinámico y permite la motivación para promover el cambio que lleva al crecimiento y la autorrealización; esta dinámica psicológica lleva al ser humano a ser creador de su propia realidad e incidir en la realidad de la otredad.

En la figura 2 se ejemplifica el ciclo de la motivación hacia el cambio positivo

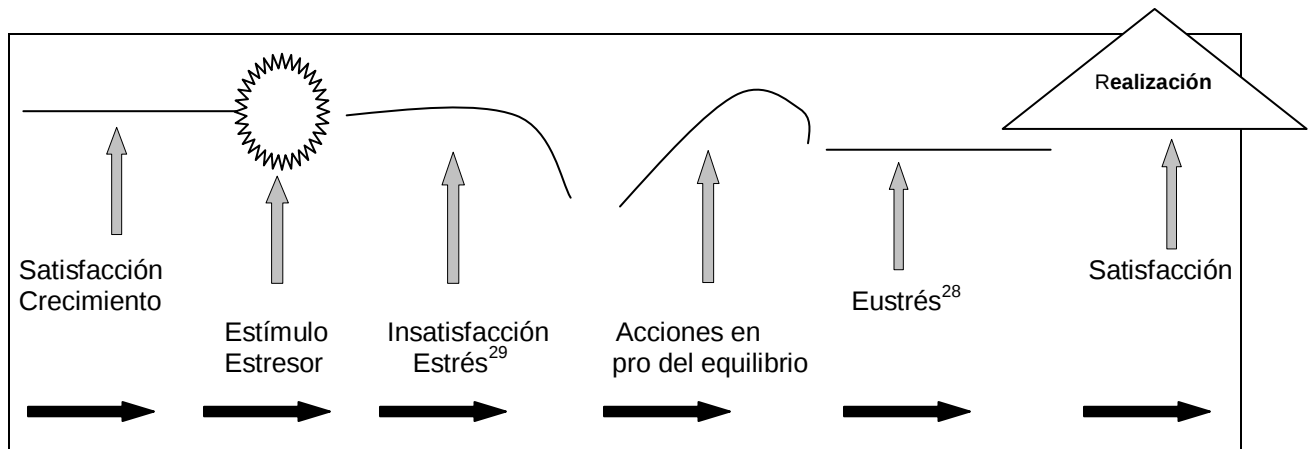


Figura 2. Cambio hacia la integración de la personalidad.

Si las acciones en pro del equilibrio no se emprenden rápidamente, esta situación lleva a la persona a un estado permanente de insatisfacción que se evidenciará en frustración crónica, violencia hacia sí mismo y/o hacia el entorno social.

En la figura 3 se ejemplifica el ciclo de la motivación hacia el cambio negativo

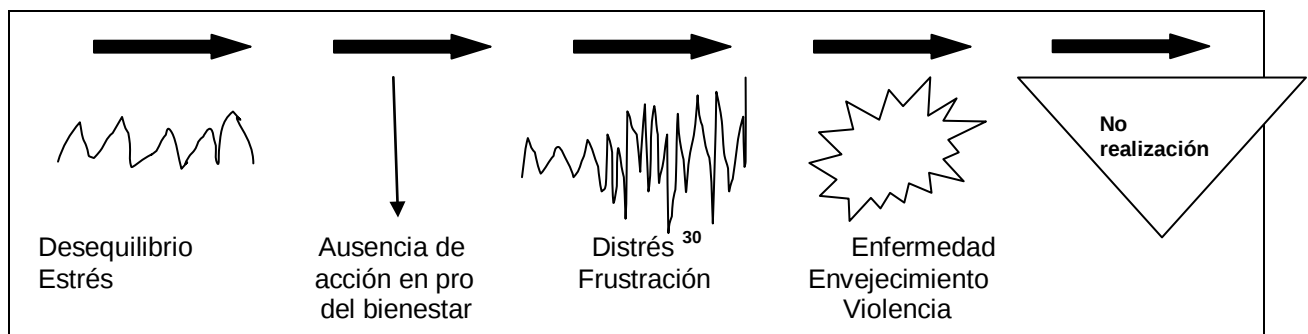


Figura 3. Cambio hacia la desintegración de la personalidad.

²⁸ **Eustrés:** Estado de tensión positivo que promueve un estado de conciencia en el cual el pensamiento, emoción y sensación parecen organizarse para proporcionar alegría, satisfacción y energía vital.

²⁹ **Estrés:** Estado de tensión Psíquica.

³⁰ **Distrés:** Estado de tensión negativo sus consecuencias: somatizaciones, envejecimiento prematuro, violencia hacia sí mismo y/o hacia el entorno.

3.2.1.5 Iniciativa

“La directora es la que busca lugares en donde nos den capacitaciones”

“Estoy interesada en recibir cursos y capacitaciones, pero a veces no hay”

(Ver anexo 5)

Con respecto al factor iniciativa, según se observa en los docentes podría entenderse como una fuerza interna que los motiva al crecimiento profesional que en ocasiones disminuye por sobrecarga de trabajo, actividades familiares y/o económicas extras que poseen fuera del ámbito laboral.

“No me gustaba observar que de pequeña existía mucha violencia, los maestros nos pegaban mucho y entonces decidí estudiar magisterio para borrar eso y cambiar el tipo de enseñanza”

La iniciativa se refiere a una idea y necesidad de cambio de una situación de tensión (estrés), la fase de transformación de la tensión al equilibrio está determinada por la voluntad que a su vez nace del empoderamiento personal que llevará a la creación de una realidad más satisfactoria para la persona.

La figura 4 pretende mostrar los factores que intervienen en un proceso psíquico de cambio de realidad:

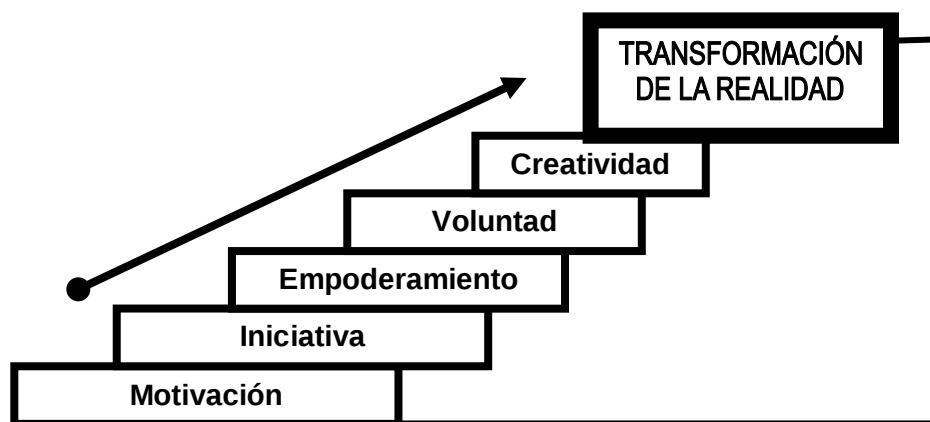


Figura 4. Factores que intervienen en un proceso psíquico de cambio de realidad.

“El estilo de vida que llevan los alumnos en la actualidad no ayuda a que uno pueda hacer lo que quisiera”.

Al contar con la iniciativa y el empoderamiento personal pueden las personas llegar a romper paradigmas y promover el cambio siendo necesaria la voluntad para transformar la realidad por medio la creatividad para resolver problemas que surjan dentro del ámbito educativo, ejemplo; la falta de orientación sobre utilización de recursos y la aplicación del CNB en el aula, bien podría manejarse como una oportunidad para la búsqueda de capacitaciones y actualizaciones de procesos pedagógicos, fortalecer relaciones laborales y vincular a los padres y madres de familia en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

3.2.1.6 Logro

*“Es mi tercer año de labor docente y ya tengo mi plaza,
estoy bien no me puedo quejar”*

(Ver anexo 6)

La necesidad de logro se entiende como el grado de aspiraciones y el intenso deseo de alcanzar metas. McClelland³¹ expresa que un alto grado de necesidad de logro conduce al desarrollo personal y social, y que lo contrario provoca bajos niveles de aspiración personal y colectiva.

No se puede afirmar que la necesidad de logro sea la única determinante en el avance personal así como en el avance de una sociedad, también se deben considerar otros factores como: clase social, relaciones económicas, oportunidades de acceso a los bienes y servicios de la sociedad, etc., ello condiciona de alguna manera el logro de las metas y las posibilidades que una persona tenga de aspirar a mejores objetivos.

³¹ David McClelland sostuvo que la necesidad de logro: Se refiere al esfuerzo por sobresalir, el logro en relación con un grupo de estándares, la lucha por el éxito.

“Me siento bien en mi lugar de trabajo”.

Este factor podría entenderse como: el agrado por la profesión docente es influenciado por el grado de control que se tengan sobre los acontecimientos que son normales en el contexto escolar, a esto se le llama satisfacción laboral.

Los fenómenos que causan insatisfacción y frustración laboral en la población participante del estudio son

1. Manejo inadecuado del estrés.
2. Falta de conocimientos o desorientación en la gestión de solución de conflictos.
3. Hacinamiento escolar
4. Carencia o insuficiencia de servicios básicos, materiales didácticos y alimentarios.
5. Dificultades administrativas e institucionales que perjudican los ascensos escalafonarios y la insatisfacción salarial que limita las oportunidades de crecimiento laboral.
6. Nivel de vida insatisfactorio por carencia de la satisfacción de necesidades básicas de sobrevivencia.
 - Fisiológicas: alimentación, descanso, recreación, etc.
 - Seguridad: física, laboral, recursos, moral, familiar, salud, social, etc.
 - Afiliación: amistad, afecto, intimidad sexual y fraternal, etc.
 - Reconocimiento: autoconocimiento, confianza, respeto, éxito laboral, etc.
7. Falta de dignificación social de la profesión del magisterio y apoyo de los otros/otras miembros de la comunidad educativa (padres y madres de familia, autoridades institucionales).
8. Violencia estructural y violencia intrafamiliar.
9. Desintegración familiar a causa de las migraciones.

Los resultados obtenidos en las entrevistas indican que la falta de opinión y participación de los docentes en la toma de decisiones crea un sentimiento de irrupción a sus derechos o control de parte de autoridades y/o compañeros/as de trabajo.

“Estoy muy satisfecha con los cursos que he recibido, pero, no hay oportunidades de crecimiento”.

Algunos/as docentes han tomado como logros personales la oportunidad de conseguir su plaza laboral, interés que puedan tener en cursos/capacitaciones para crecimiento profesional aun así, en algunos maestros/as persiste la idea que no hay oportunidades para crecimiento el profesional.

“Los sueldos no los pagan a tiempo, no alcanzan, la comida, la luz, el alquiler, todo está muy caro. Algunas pagamos más de luz que de alquiler de casa”.

La insatisfacción salarial de los docentes se evidencia por atraso en los pagos por errores en expedientes, cambio de plaza, asignación de contrato, insatisfacción de necesidades básicas por el alto costo de la canasta y servicios básicos, en dos casos se evidenció satisfacción salarial y cubrimiento de necesidades básicas en personas que no poseen obligaciones económicas familiares o que cuentan con estrategias para su organización salarial.

Los docentes tienen un sentimiento de satisfacción por el lugar de trabajo y relaciones interpersonales que establecen dentro del ámbito institucional. Se evidencia insatisfacción por condiciones como hacinamiento escolar, necesidad de material didáctico, necesidad de mantenimiento de infraestructura, mobiliario y servicios básicos.

“Mi mayor logro es cuando enseño a mis chiquitos a leer y escribir”, “Ver a mis ex alumnos ya como profesionales”.

La satisfacción personal en ocasiones es enfocada a su vocación, labor y trayectoria docente, los logros personales son el aprendizaje de sus alumnos, enseñanza de valores y objetivos realizados a través de la obtención de plazas y/o ascensos, metas y/o proyectos concluidos.

En unos docentes el sentido de competencia puede llegar a ser angustiante y fuente de estrés por lo cual es evadido, en otros docentes la competencia laboral es causa de formación profesional, sentimiento de equidad, aceptación e integración social, que en ocasiones es desplazado hacia sus estudiantes enfocándolo en el nivel de aprendizaje que deben obtener de acuerdo a otros grados y/o con los compañeros de clase.

En dos casos se evidencia satisfacción con el nivel de vida e intervienen los siguientes factores:

a. Físicos: escalafón “F”, sueldo aproximado de Q5, 000.00, no tener obligaciones familiares que intervengan en el gasto de sus recursos salariales.
Psicológicos: búsqueda constante de la perfección profesional y personal estando en constantes capacitaciones, diplomados, etc., y situación familiar estable y satisfactoria.

b. Físicos: Escalafón “A”, sueldo aproximado de Q2, 000.00, no tener obligaciones familiares que intervengan con sus recursos salariales.
Psicológicos: satisfacción con los logros obtenidos respecto a su crecimiento laboral sin metas u objetivos a corto, mediano o largo plazo.

La mayoría de maestros/as están inmersos en la dinámica de resolución y control de sus necesidades básicas, razón por la cual no se evidencia motivación intrínseca o extrínseca para lograr la autorrealización, lo cual corresponde al

nivel más alto de la pirámide de Maslow que en otras palabras es llegar al estado homeostático que daría sentimientos casi permanentes de felicidad.

Las maestras/os entrevistados a excepción de dos de ellas manifestaron tener una calidad de vida “no aceptable”, sus necesidades básicas no son cubiertas debido a que los salarios no son nivelados con el costo de la vida en un país como Guatemala. El ingreso económico no alcanza para suplir los gastos de alimentación, servicios básicos, educación y salud, estos problemas aunados con retrasos salariales, falta de oportunidades de crecimiento e incentivos laborales, dinámica familiar y nivel de autoestima repercuten en la motivación docente.

Como mecanismo de afrontamiento a la crisis económica que están viviendo los y las educadoras, se tienen ingresos económicos de otras fuentes (fuera del contexto educativo) como por ejemplo: ventas informales o ayudas recibidas de familiares, parejas o esposos, etc., ésta situación es generada por el encarecimiento de los servicios básicos y dificultades administrativas provenientes del sector institucional o Ministerio de Educación. Esta problemática genera estrés, angustia, ansiedad, etc., situaciones que están interviniendo en la calidad del trabajo educativo puesto que los docentes no logran tener calidad de vida aceptable.

En la insatisfacción salarial interfieren otros factores como: la deficiente organización administrativa que provoca atraso en los pagos por errores en expedientes en cambio de plaza o contrato, suspensiones del IGSS y otras cuestiones institucionales. Tampoco existe un sistema de monitoreo y evaluación docente permanente que les permita identificar las deficiencias en el proceso educativo. Esto influye en que los docentes no estén motivadas/os para mejorar laboralmente, ya que son factores determinantes en el desarrollo de una cultura

de profesionalización del docente. Los directores/as y supervisores solamente se ocupan de cuestiones administrativas y no de apoyo metodológico.

Los logros explican el proceso continuo de crecimiento personal, además de que confieren al yo una unidad que da por resultado los esfuerzos personales, el sentido de individualidad y el conocimiento de uno mismo.” Los objetivos de vida de algunos docentes giran alrededor de la satisfacción de necesidades básicas, esta dinámica psicológica lleva al agotamiento de sus competencias psicológicas físicas y sociales.

3.2.1.7 Poder

“No hay un buen estatus, porque la situación está bastante mala”

(Ver anexo 7)

Este factor está relacionado con una serie de elementos en donde la persona busca alcanzar un status social y/o económico elevado; obtener el máximo control sobre el ambiente y las situaciones existentes.

Las personas que poseen este tipo de factor y lo aplican de manera positiva incrementan las facultades de otras personas, la participación, apoyo y refuerzo positivo de los logros. Además, proporcionan energía y creatividad para hacer que un sistema funcione de manera exitosa refiere McClelland.

Los resultados en este factor podrían entenderse de la siguiente manera

“Con esta crisis económica que estamos viviendo, solo vivimos al día”.

Los docentes opinan que la situación actual, nivel de vida y dificultades económicas crean situaciones que pueden llevarlos a la necesidad de lucha por la sobrevivencia y a la poca o nula participación activa en el desarrollo educativo debido a la falta de empoderamiento o ausencia del mismo. Se evidencia en

acciones como: imposición de decisiones, carga laboral, poca participación en la toma de decisiones, inseguridad laboral, preocupación por el desempeño laboral.

“Una maestra se encarga de resolver conflictos y limar asperezas entre maestras”.

Otro factor influyente es la falta de estrategias adecuadas para la solución de conflictos que se observa en la facilidad para ser influenciados o que otros tomen las decisiones y resuelvan los conflictos por ellos, necesidad de apoyo y/o aceptación de los otros actores/as involucrados/as en el proceso de enseñanza-aprendizaje. Por otra parte, otros docentes piensan que sí cuentan con estrategias que les permiten informarse, integrarse y participar grupalmente para la búsqueda de soluciones.

Para que un docente se sienta “empoderado/a” se necesita que a lo largo de su vida haya experimentado satisfacción por el logro de acciones emprendidas y metas cumplidas, estas experiencias deben ser más numerosas o más significativas que las frustraciones por los fracasos obtenidos.

“Donde manda capitán, no manda marinero”.

No se observa empoderamiento personal en la mayoría de maestros/as cuando se encuentran solos/as, sí se evidencia cuando se trabaja en grupo. En cuanto al empoderamiento individual, frente a las autoridades educativas se observa a menor escala, pues la mayoría de docentes toma una actitud pasiva y sumisa frente a las proposiciones directivas de los dirigentes institucionales. El poder, la fuerza en el accionar, está determinada por la combinación de fuerzas individuales en la grupalidad docente.

3.2.1.8 Seguridad

En esta sección se encuentran inmersas tres dimensiones

1. La seguridad laboral
2. La seguridad social
3. La seguridad personal

“No me siento segura en mi puesto ya que la dirección decide si uno sigue o no laborando en la escuela”.

(Ver anexo 8)

Existe inseguridad puesto que el contrato laboral o la plaza están determinados por las autoridades educativas y problemáticas a nivel administrativo, incumplimiento de condiciones que tienen que ver con el desempeño o ascenso laboral y/o dificultades en la obtención de plazas o contratos.

La seguridad laboral está sujeta a aspectos físicos, administrativos y a la infraestructura del plantel educativo, leyes y convenios que protegen nombramientos en las plazas y/o contratos y la institución del Ministerio de Educación.

“Lamentablemente en Guatemala no podemos hablar,... ¿Qué hace uno? ...mejor se queda callada y hace lo que le corresponde hacer”.

La seguridad social está referida al entorno social y a la condición estructural donde los y las docentes viven y conviven. La sensación de inseguridad provocada por irrespeto a los derechos humanos, violencia social que en la actualidad está dejando su huella en la subjetividad individual y colectiva del educador y de la comunidad educativa en general.

“La violencia es el principal factor que afecta a los niños y niñas, especialmente la violencia intrafamiliar y la violencia callejera”

En este contexto los docentes tienen también el rol de psicólogos/as pues están con la necesidad e intención de ayudar a los/as infantes a sobrevivir y superar los traumas generados por la situación ambiental de la cotidianidad violenta en la cual están inmersos.

La seguridad personal es el estado mediático entre la seguridad laboral y la seguridad social. Se percibe la necesidad de romper la cultura del silencio y expresarse a nivel social, se es consciente de los peligros a la integridad física y psicológica que eso conlleva, represión social por la cual se opta una actitud de resignación pasiva y silenciosa.

“A mí no me gusta participar, yo no siento tener liderazgo”.

El sentimiento de impotencia, fragilidad o de ser vulnerable y expuesto ante la inseguridad social, es un factor de riesgo en el cual la respuesta del docente puede ser resultado de una situación personal o social cuyos efectos provoquen una conducta aislada, pasiva, pérdida de capacidad crítica, sometimiento a la autoridad y a las circunstancias adversas que se le presentan, que lo llevan a problemas de filiación y/o identidad profesional.

Los docentes más vulnerables tienen mayor incidencia de sufrimiento psíquico que se refleja en: “disonía” (no sentirse bien consigo mismo y con lo que hace), al no alcanzar los objetivos que se ha propuesto lo cual deteriora su relación con los estudiantes. Se genera un desgaste emocional “sentirse agotado”, que se refleja en la incapacidad de brindar afecto, de realizar su trabajo sin pasión, en sentimientos negativos en la relaciones de trabajo, desinterés intelectual, aislamiento social, etc.

“Desde niña tenía el deseo de ser maestra, eso fue lo que me motivo a seguir la profesión”.

El sentido subjetivo de “vocación” se manifiesta en los y las docentes con un impulso interno de buscar la satisfacción personal iniciado a temprana edad y que denota placer o felicidad referida a la dimensión social del trabajo. La seguridad personal del docente también está referida a la satisfacción de realizar sueños infantiles proyectados hacia la adultez.

Aunque él o la docente indique tener vocación para la docencia y el trabajo con niños y niñas, en algunos casos el estrés laboral nacido de las dificultades existentes en el ámbito, interviene en la motivación docente necesaria para equilibrar la energía psíquica que le llevará a una vida satisfactoria y al cumplimiento de los objetivos de la educación formal.



Figura 5. Interrelación entre vocación, estrés y necesidad de cambio.

La vocación hacia el magisterio en algunos y algunas maestras surgió a temprana edad, por medio de la conciencia social que se generó a través de la percepción de la necesidad de formar mejores personas y mejores sociedades no violentas, pacíficas; éstos objetivos están siendo interferidos por el estrés laboral y falta de reconocimientos que dignifiquen la profesión docente en el

ámbito institucional, familiar y social en el cual están inmersos los docentes. Las maestras que manifestaron la inclinación de ser maestra desde la temprana edad (7 a 12 años) se sienten muy cómodas en el aula y promueven la participación activa de los y las estudiantes y se preocupan por lograr resolver la problemática de los educandos, denotando en todo momento una visión humanística existencial de la función docente.

En resumen, se puede decir que la educación en Guatemala ha sido influenciada por diferentes factores, entre los cuales están los psicológicos, físicos y sociales. Los hechos históricos de violencia han dado como resultado modelos de una cultura de enseñanza tradicionalista basada en el autoritarismo, que se ha transmitido de generación en generación tanto en el ámbito educativo como familiar.

La reforma educativa se creó con el fin de propiciar espacios para el desarrollo integral de las personas y así proveer al país de individuos productivos, capaces de generar cambios dentro de su ámbito social. Sin embargo, la aplicación del CNB está limitada por factores psicosociales y la acción de los docentes en su ámbito laboral.

Los resultados derivados de la investigación demostraron la importancia de la motivación docente, en la cual intervienen factores externos e internos entre los cuales se mencionan los siguientes

Factores externos como: la falta de recursos materiales y espacios adecuados de trabajo, reconocimientos a nivel institucional y/o social que dignifiquen y valoricen su profesión, el pago a tiempo de salarios, incentivos, herramientas necesarias para la actualización y aplicación de nuevas metodologías de enseñanza, limitaciones en la libre expresión o movimientos magisteriales necesarios para proporcionar cambios en su realidad laboral.

Entre los factores internos el más preponderante fue la motivación docente, la cual se manifiesta a través de una serie de aspectos detallados con anterioridad como lo son: afiliación, reconocimiento social, autoestima, realización, iniciativa, logro, poder, seguridad.

La insatisfacción salarial por pagos impuntuales, dificultades económicas, insatisfacción de necesidades básicas, etc., ocasionan que todos los esfuerzos del docente estén enfocados en solucionar situaciones de su vida cotidiana que lo lleva al agotamiento de sus capacidades físicas e intelectuales que perjudican la evolución-creación de cambios favorables en el estilos de enseñanza. Lo que genera estrés y dificultades en la afiliación que llevan al docente a una realidad no satisfactoria en donde merma su participación, aceptación, integración, comunicación, etc.

Esto influye en la iniciativa, búsqueda de objetivos, metas, generación de cambios, que están siendo interferidos por el estrés, la sobrecarga de trabajo, al realizar actividades económicas extra fuera del ámbito laboral. Además la falta de reconocimientos que dignifiquen su labor para sentir que sus esfuerzos han sido relevantes y no tengan que desplazar la necesidad de estos hacia la aceptación y valoración de otras personas.

La autoestima se construye sobre la base de los reconocimientos, por tal razón es de suma importancia para la configuración de la identidad personal, necesaria para vencer obstáculos que se presentan en su labor cotidiana, el crecimiento personal y profesional, promover la iniciativa, la valoración personal positiva que influye en las relaciones interpersonales, la resistencia al cambio, la satisfacción personal y profesional, la confianza en sus capacidades, la aceptación de sí mismo, etc., factores predominantes en el desempeño laboral.

El desarrollo continuo de los docentes, necesita de condiciones adecuadas, recursos mínimos y oportunidades de crecimiento, para que se

sientan creativos y satisfechos, lo que implantaría un estímulo que los lleve a emprender su realización por medio de la activación de destrezas y esfuerzos personales, incitándolos a alcanzar logros, metas, objetivos de vida, en la búsqueda del bien personal y social. Para que un docente se sienta empoderado es necesario que a lo largo de su vida haya experimentado satisfacción por el logro de objetivos o metas trazadas. El poder individual y grupal crea un ambiente de seguridad personal y social que favorece las relaciones de afiliación, la identidad personal y profesional, satisfacción, etc., factores determinantes en el desempeño laboral.

Es importante tomar en consideración los factores intervinientes sin olvidar el contexto en el que se desenvuelven los docentes. Es posible que la situación actual en que viven (descrita anteriormente), los lleva a la poca o nula participación en el desarrollo profesional, a no ser creadores de su propia realidad e incidir en la realidad educativa, porque están inmersos en un círculo vicioso en el cual han aprehendido un sentimiento de victimización del cual no están conscientes e incide en un comportamiento de “no hacer nada nuevo” que se refleja en la práctica pedagógica.

El rol ideal que el docente debe cumplir en la creación de una nueva sociedad está íntimamente unido al cambio de las prácticas culturales tradicionalmente autoritarias. Este objetivo solamente se puede lograr si el docente cuestiona, evalúa su propia práctica pedagógica y construye en equipo (todos/as los/as docentes), proyectos educativos que los lleven al desarrollo integral de sus capacidades (dominio temático, flexibilidad, proactividad, creatividad, responsabilidad, etc.) y al logro de objetivos en común.

Pensamos que es más factible iniciar un cambio desde la individualidad del docente, para que desde su espacio genere una transformación que pueda proveer cambios favorables en la educación guatemalteca.

CAPÍTULO 4

4.1 CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1.1 Conclusiones

1. La falta de motivación en el trabajo docente se deriva de la insuficiencia económica que impide cubrir las necesidades básicas, los retrasos salariales. La falta de oportunidades de crecimiento e incentivos laborales genera en los docentes estrés, angustia y ansiedad; situación que interviene en la calidad del trabajo educativo que realiza.
2. La no aplicación del CNB en su totalidad responde a la falta de motivación, orientación permanente y sistemática por parte de las autoridades del Ministerio de Educación quién es el ente responsable de velar por su aplicación y cumplimiento. Para que dicho proceso se cumpla, es importante que todos los involucrados en el proceso de enseñanza-aprendizaje reciban capacitación de forma pertinente y permanente para que dicha transformación curricular se interiorice y lleve a la práctica docente.
3. La no aplicación del CNB en el aula se ve influenciada por el factor de motivación el cual se evidencia en la falta de: afiliación, reconocimiento, autoestima, realización, iniciativa, logro, poder y seguridad.
4. La investigación revela que el desarrollo profesional del docente, se encuentra relacionado con el bajo nivel económico y de autoestima, lo que se evidencia en el uso de metodologías tradicionales, desmotivación, falta de recursos, pago de salarios y actualización profesional.
5. El CNB desde su elaboración e implementación, iniciadas en el año 1996 hasta la fecha, no se ha puesto en práctica en su totalidad.

6. La falta de dignificación de la labor docente a nivel social provee una sensación de no valía y sentimientos de frustración que repercuten en la calidad de la enseñanza.
7. Se detectó que otro de los factores que inciden en la aplicación del CNB es la resistencia al cambio de una enseñanza tradicional, autoritaria, directiva, etc. a una participativa, flexible, integral, etc., que atenta contra un trabajo de calidad, de equipo, de solidaridad laboral y el logro de objetivos/metast.
8. La dificultad en las relaciones interpersonales, que presentan algunos docentes, está relacionada con la falta de estrategias asertivas y de solución de conflictos necesarias en la convivencia del ámbito laboral, las cuales se expresan en sentimientos, acciones y trato con las demás personas.
9. Un factor externo como la inseguridad social que se vive día a día, provoca en la subjetividad del docente: miedo, impotencia, angustia, rencor, sumisión, etc. Agravado con el abandono de las autoridades de gobierno y educativas aunados a la incertidumbre del porvenir. Esto produce un sentimiento de desamparo que da como resultado graves inseguridades en la conformación de la personalidad en el sujeto.
10. El autoconcepto positivo eleva la autoestima, la que devuelve la seguridad en las capacidades que promueven un cambio favorable. Para recuperar la motivación en la labor docente, es necesario recuperar la confianza y el amor por la tarea de educar, pero esto conlleva un sincero compromiso afectivo.

4.1.2 Recomendaciones

1. Al Ministerio de Educación: dar cumplimiento al derecho fundamental del trabajo, el pago del salario correspondiente por la actividad desempeñada. La posibilidad de obtener un ingreso le permite al docente satisfacer las necesidades propias y de familia; en caso contrario, se ve afectado el bienestar personal y la calidad de su trabajo profesional, lo que a su vez incide en el desarrollo de la sociedad guatemalteca.
2. Iniciar campañas de dignificación al sector magisterial de manera continua para promover la motivación de los y las maestras; mejorar la comunicación, organización y capacitación para garantizar la eficacia del sistema educativo del país.
3. Brindar capacitación, monitoreo y seguimiento permanente al personal docente sobre la aplicación del CNB en el aula y evaluar su impacto a nivel nacional. De ello depende la transformación educativa y paradigmática.
4. Sensibilizar, a través de talleres educativos, a todos los involucrados en el proceso de enseñanza-aprendizaje (padres, madres, maestros/as) para mejorar su participación e integración en pro del bienestar de los niños/as.
5. A la Universidad de San Carlos de Guatemala: implementar programas en los cuales los estudiantes se involucren activamente en la profesionalización docente y sean agentes de cambio social.
6. A la Escuela de Ciencias Psicológicas: facilitar los procesos que permitan la presencia de un psicólogo o psicóloga que oriente a los involucrados en el proceso de enseñanza-aprendizaje para mejorar la comunicación, participación e integración.

7. A la Escuela República de Turquía: mejorar la convivencia entre los docentes a través de actividades de integración, fomentar comunicación asertiva y participación en la toma de decisiones, así se evitarán sentimientos de imposición, en actividades planteadas y organizadas por los directivos.
8. Involucrar a las familias de los educandos porque las primeras experiencias de aprendizaje inician en el hogar, asegurando así, el éxito escolar. Un esfuerzo conjunto entre maestros, alumnos y padres de familia favorece la comunicación y el desarrollo integral de los niños y niñas.
9. Al sector magisterial: conocer lo que comprende el CNB para mejorar la calidad educativa, aplicándolo en el aula y así, ser entes activos en la evolución de la sociedad, responder a la igualdad de oportunidades, transformar la práctica de su labor y romper paradigmas tradicionales en el ejercicio de su profesión.
10. A los ciudadanos/as guatemaltecos/as: participar activamente de la transformación de la sociedad, dignificando al sector magisterial, promoviendo la aplicación total y efectiva de la propuesta del CNB en las aulas de todo el país.

4.2 Bibliografía

- Álvarez Aragón, Virgilio. A PESAR DE TODO, OPTIMISTAS. ADOLESCENTES Y LA FORMACIÓN DE MAESTROS. Editorial de Ciencias Sociales. FLACSO. Guatemala, 2009. Págs. 198.
- Álvarez Aragón, Virgilio. SINDICATOS DOCENTES Y REFORMAS EDUCATIVAS EN AMÉRICA LATINA. Guatemala. SOPLA. Brasil. S.A. Págs. 48.
- Brennan, James F. HISTORIA Y SISTEMAS DE LA PSICOLOGÍA. Prentice Hall. México, 1999. Págs. 376.
- C. Robert Bolles. TEORÍA DE LA MOTIVACIÓN INVESTIGACIÓN EXPERIMENTAL Y EVALUACIÓN. Editorial Trillas, México, 1974. Págs.570.
- Congreso De La República De Guatemala. LEY DE DIGNIFICACIÓN Y CATALOGACIÓN DEL MAGISTERIO NACIONAL. Guatemala. 1996. Págs. 22.
- Congreso de la República de Guatemala. LEY DE EDUCACIÓN NACIONAL. Decreto Legislativo No. 12-91. Guatemala, C.A. 2010. Págs. 54.
- CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA. Asamblea Nacional Constituyente. Librería Jurídica 2010. Págs. 137.
- DiCaprio, Nicholas S. TEORÍAS DE LA PERSONALIDAD. México D.F. 1989. Mcgraw-Hill. Págs. 558.
- Maslow, A. LA PERSONALIDAD CREATIVA. Kairós. Buenos Aires, 1983. Págs. 187.
- McClelland, David C. ESTUDIO DE LA MOTIVACIÓN HUMANA. Editorial Narcea. Madrid. 1990. Págs. 679.
- McDougall, William. INTRODUCCIÓN A LA PSICOLOGÍA: ESTUDIO DE LA CONDUCTA. Buenos Aires. Editorial Paidós. 1961. Págs. 300
- Ministerio de Educación. Dirección de Calidad y Desarrollo Educativo- DICADE; Dirección General de Educación Bilingüe Intercultural- DIGEBI. CURRÍCULUM NACIONAL BASE. (CNB). Guatemala C.A. Enero 2005. Páginas Primer Ciclo 90, Páginas Segundo Ciclo 137.

- Navarro, Juan Carlos; Taylor, Katherine; Bernasconi, Andrés; Tyler, Lewis. PERSPECTIVAS SOBRE LA REFORMA EDUCATIVA. USAID. Banco Interamericano de Desarrollo. Instituto Harvard para el desarrollo integral. San Salvador, 2000. Págs.123.
- Navío Gámez, Antonio. LAS COMPETENCIAS PROFESIONALES DEL FORMADOR. Una visión desde la formación continua. Primera. Edición, Barcelona. Ediciones Octaedro, S.L. España, 2005. Págs. 145.
- Rodríguez Gómez, Gregorio; Gil Flores, Javier; García Jiménez, Eduardo. METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION CUALITATIVA. Segunda. Edición. Ediciones ALJIBE, S.L. España, 1999. Págs. 378.
- Roger Lamb, Rom Harré DICCIONARIO DE PSICOLOGÍA EVOLUTIVA Y DE LA EDUCACIÓN Editorial: Paidós. España. Págs. 320.
- Sverdlick, Ingrid; Croso Camilla. EL DERECHO A LA EDUCACIÓN VULNERADO. LA PRIVATIZACIÓN DE LA EDUCACIÓN EN CENTROAMÉRICA - 1a ed. - Buenos Aires: Fundación Laboratorio de Políticas Públicas, 2010. Págs. 160.
- Villa, Aurelio y otros. PERSPECTIVAS Y PROBLEMAS DE LA FUNCIÓN DOCENTE.II Congreso Mundial Vasco. Ediciones Narcea. España, 2005. Págs. 157.
- Zepeda López, Raul; Toj, María del Rosario; Montufar, Edgar Florencio. CIUDADANÍA Y CULTURA DE PAZ EN LA REFORMA EDUCATIVA. UNESCO. Guatemala, abril de 2005. Págs.137.

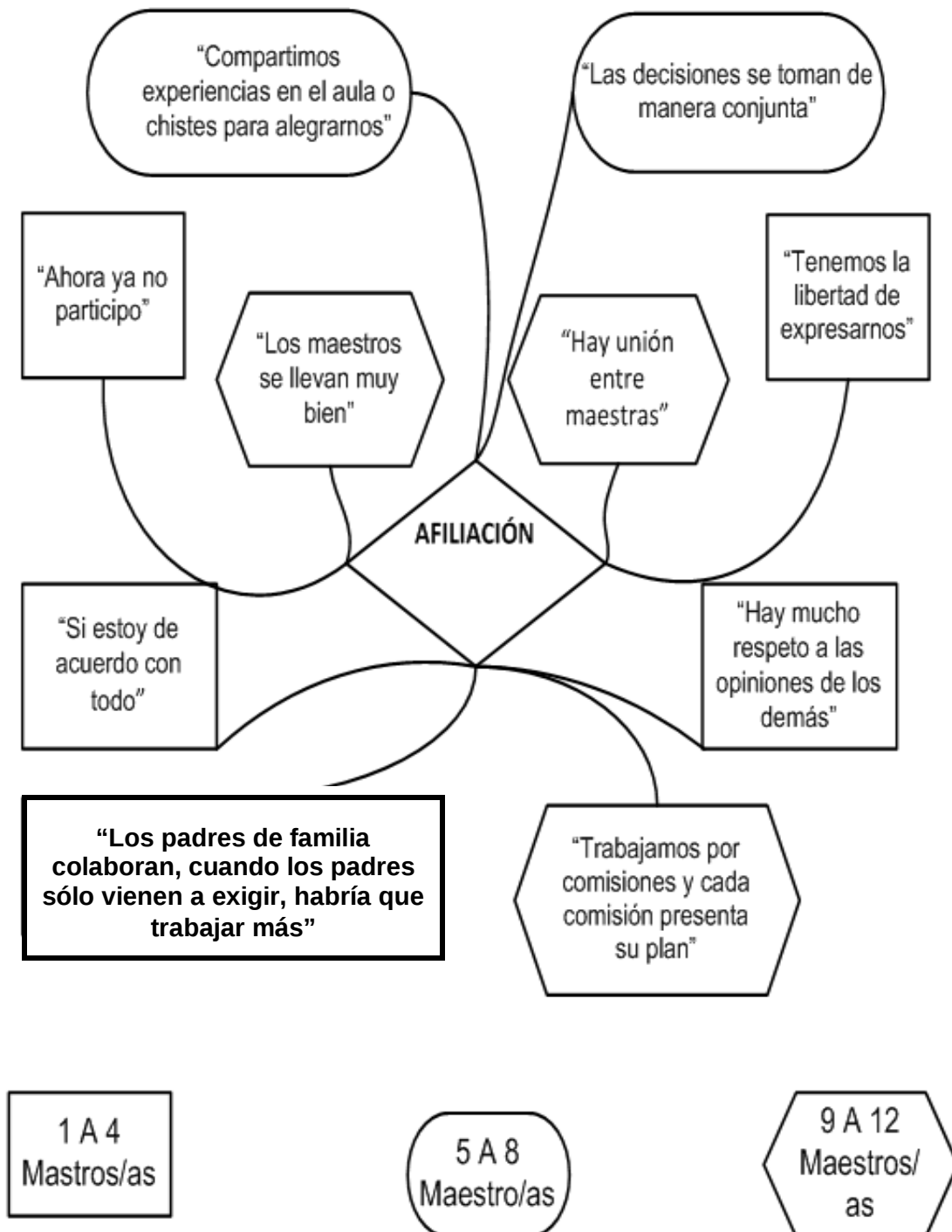
E-grafía

- Fuentes S., Carlos Enrique. LEGISLACIÓN EDUCATIVA VIGENTE EN EL MARCO DE LA REFORMA EDUCATIVA, NECESIDAD DE RESPALDARLA, MODIFICARLA O SUSTITUIRLA. Flacso. Guatemala 2005. http://www.oei.es/docentes/articulos/legislacion_educativa_reforma_educativa_guatemala_fuentes.pdf
- García Santillán, Arturo y Uscanga Guevara Ma. Teresa.DESARROLLO Y COMPORTAMIENTO DE LA MOTIVACIÓN EN EL TRABAJO.2008. www.eumed.net/ Universidad de Málaga.

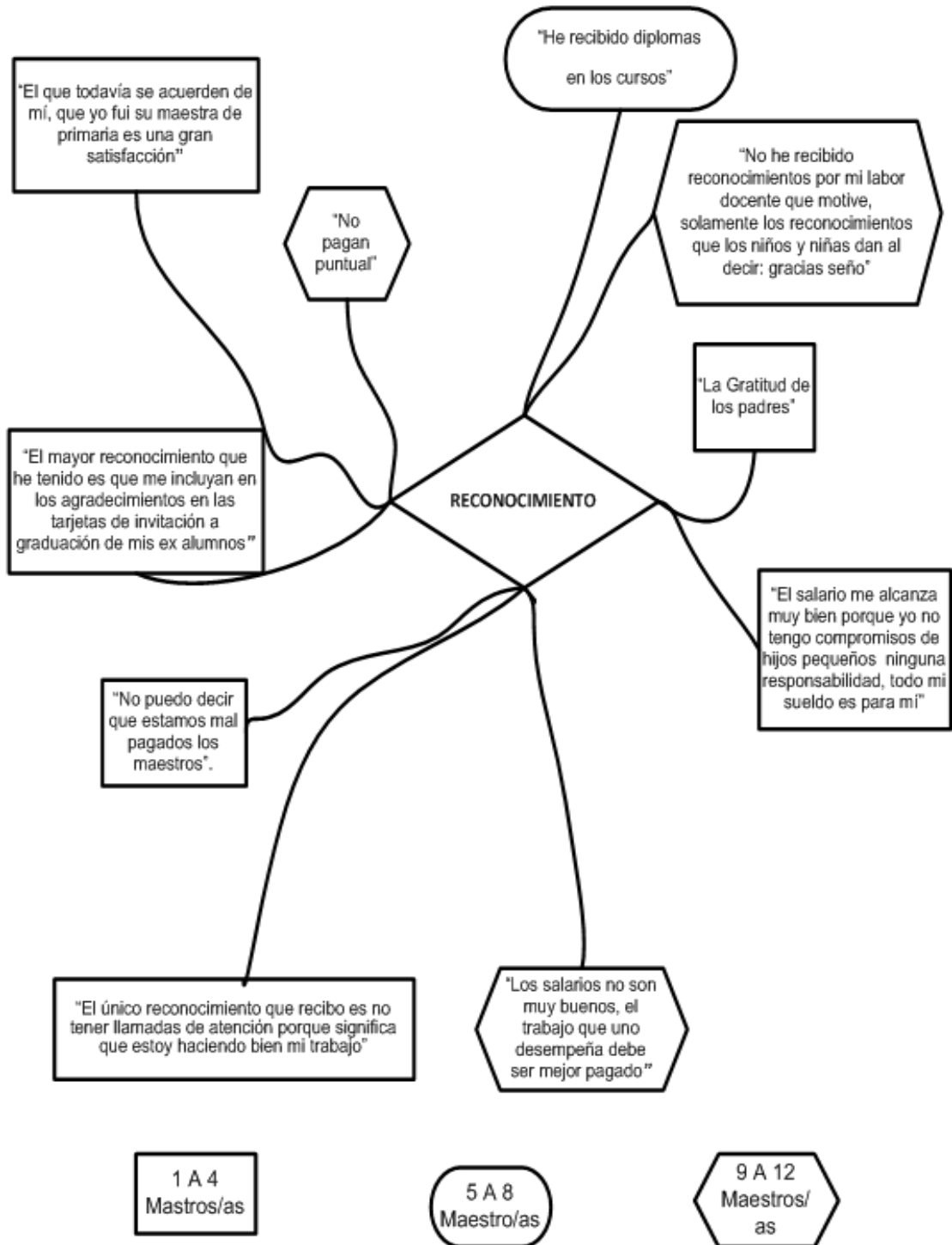
- Huerta M. Josué. ORIGEN DE LOS GRUPOS FOCALES. www.academic.uprm.edu
- Keith Davis. HUMAN BEHAVIOR OF WORK: HUMAN RELATIONS AND ORGANIZATIONAL BEHAVIOR. New York. 1979. McGraw Hill. <http://sigma.poligran.edu.co/politecnico/apoyo/administracion/admon1/pags/juego%20carrera%20de%20observacion/HERZBERG2.html>
- Marcuello García, Ángel Antonio. AUTOESTIMA Y AUTOSUPERACIÓN: TÉCNICAS PARA SU MEJORA. www.psicologia-online.com/autoayuda/autoestima/autosuperacion.shtml
- Murillo, Javier. MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN. Teoría Fundamentada. Universidad Autónoma de Madrid. [www.uam.es/.../jmurillo/Met.../Teoría-Fundamentada_\(trabajo\).pdf](http://www.uam.es/.../jmurillo/Met.../Teoría-Fundamentada_(trabajo).pdf). Páginas 5.
- O'Sullivan, Michael. REFORMA EDUCATIVA Y PRÁCTICAS DEMOCRÁTICAS EN GUATEMALA: LECCIONES APRENDIDAS DE LAS COMUNIDADES EN EL EXILIO. Canadá, Revista Interamericana de Educación para la Democracia. Vol. 1, 2008 www.ried-ijed.org.
- Psicología Positiva. CREATIVIDAD. Revista Electrónica. <http://psicologia-positiva.com/creatividad.html>
- Real Academia Española. DICCIONARIO. <http://www.rae.es/rae.html>
- Yagosesky, Renny. LA AUTOESTIMA CLAVE DE LA BUENA VIDA. 2010. www.laexcelencia.com/aspx/public_articles_show3.aspx?i=427

4.3 Anexos

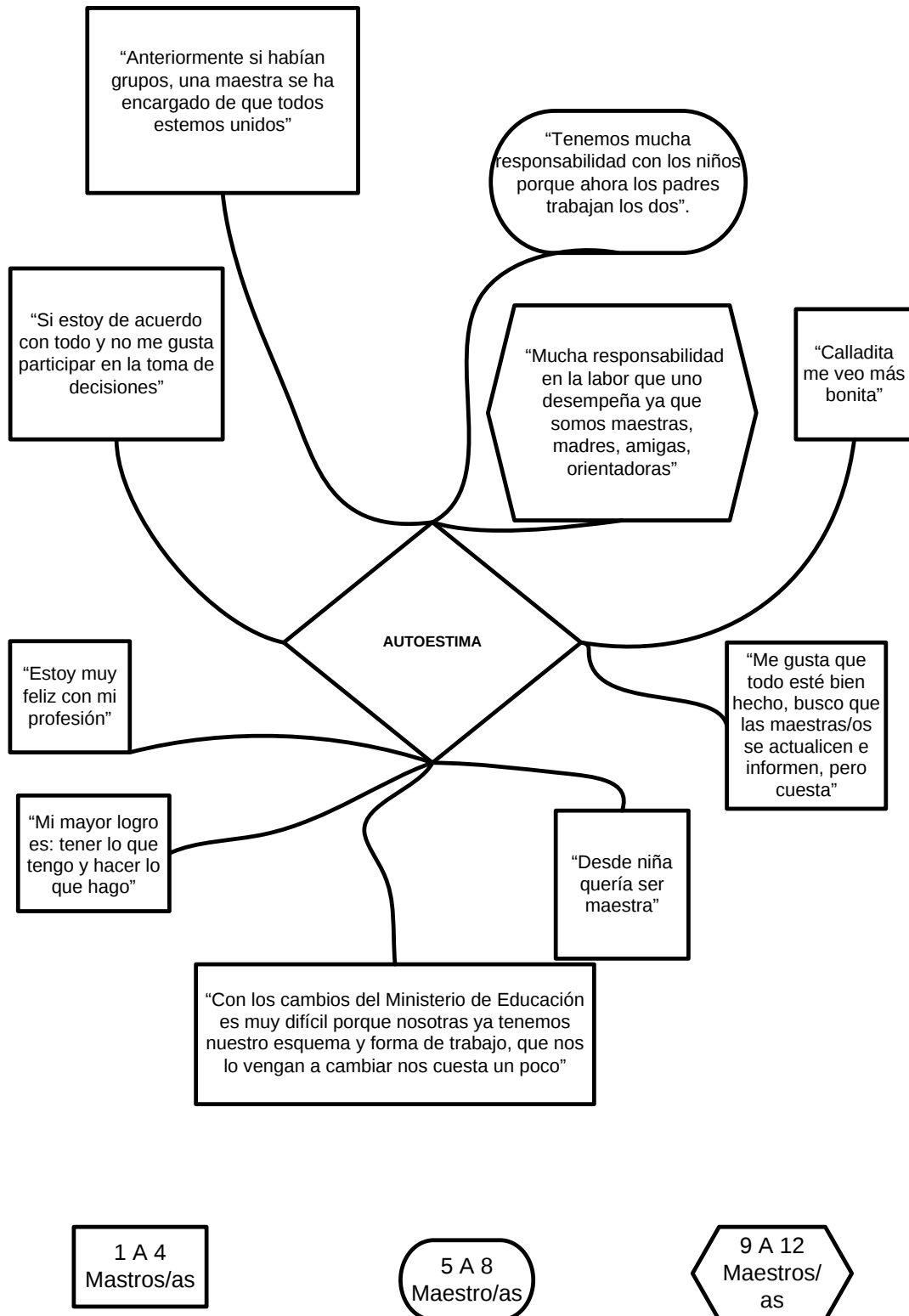
1 Anexo



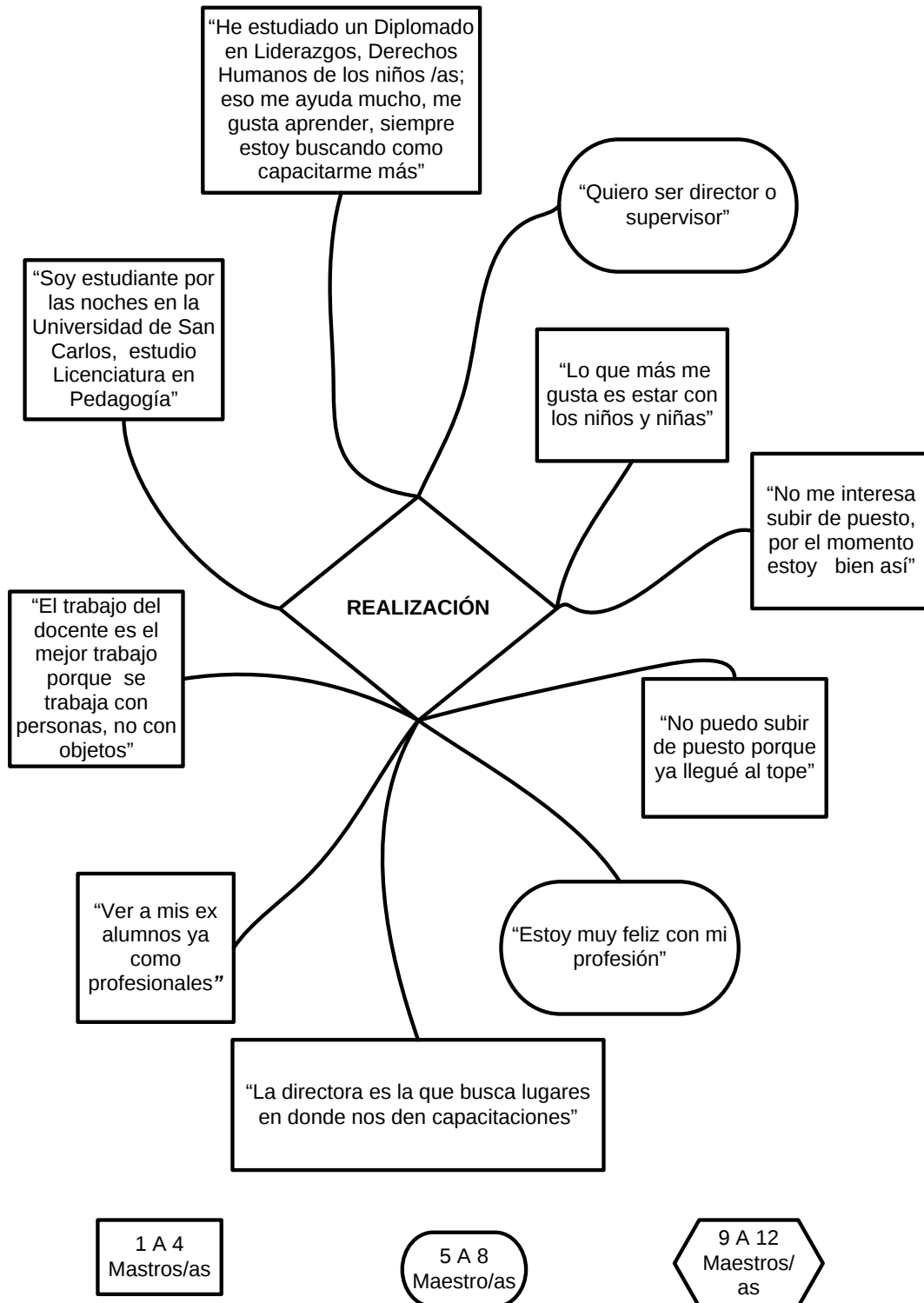
2 Anexo



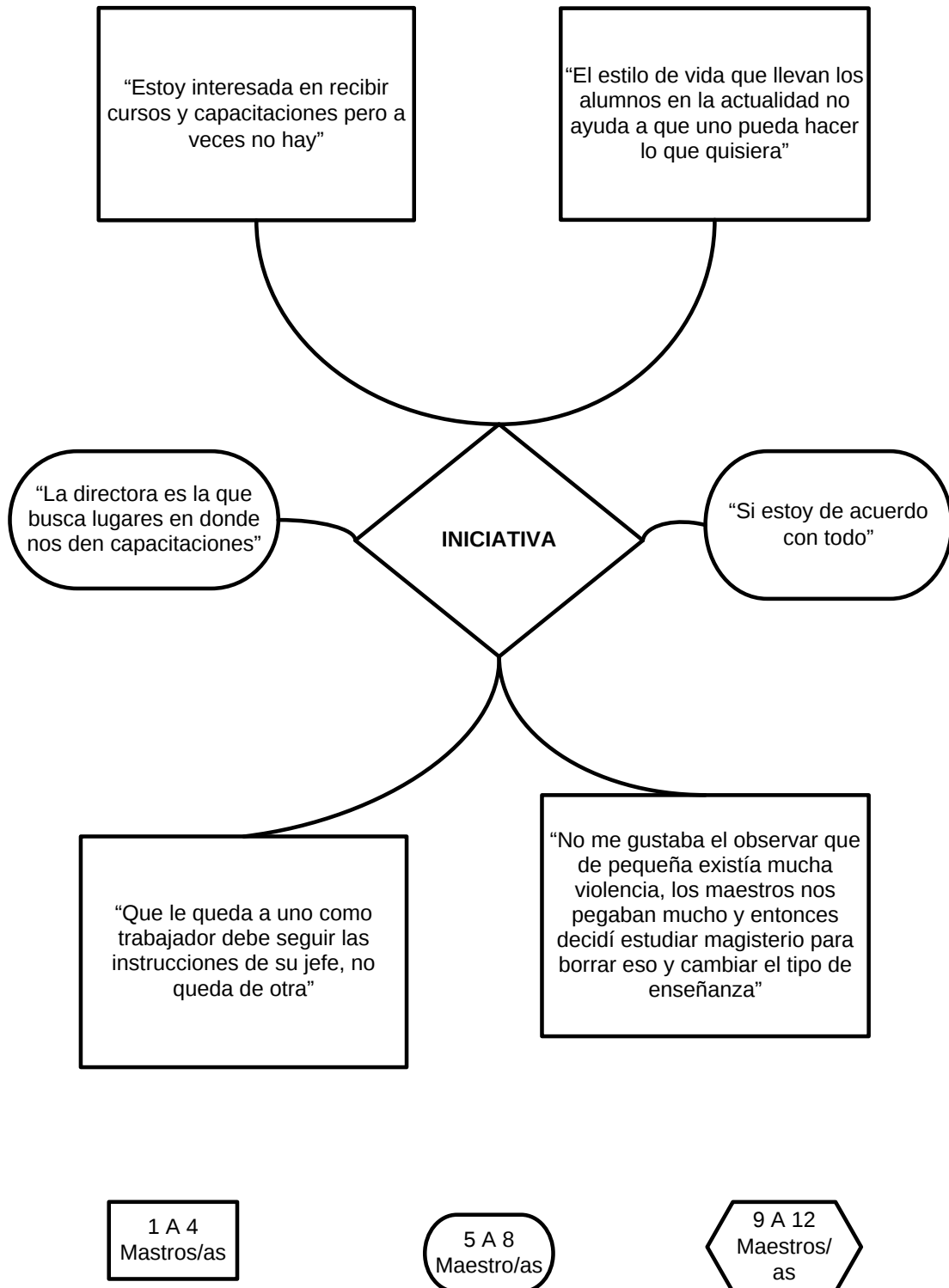
3 Anexo



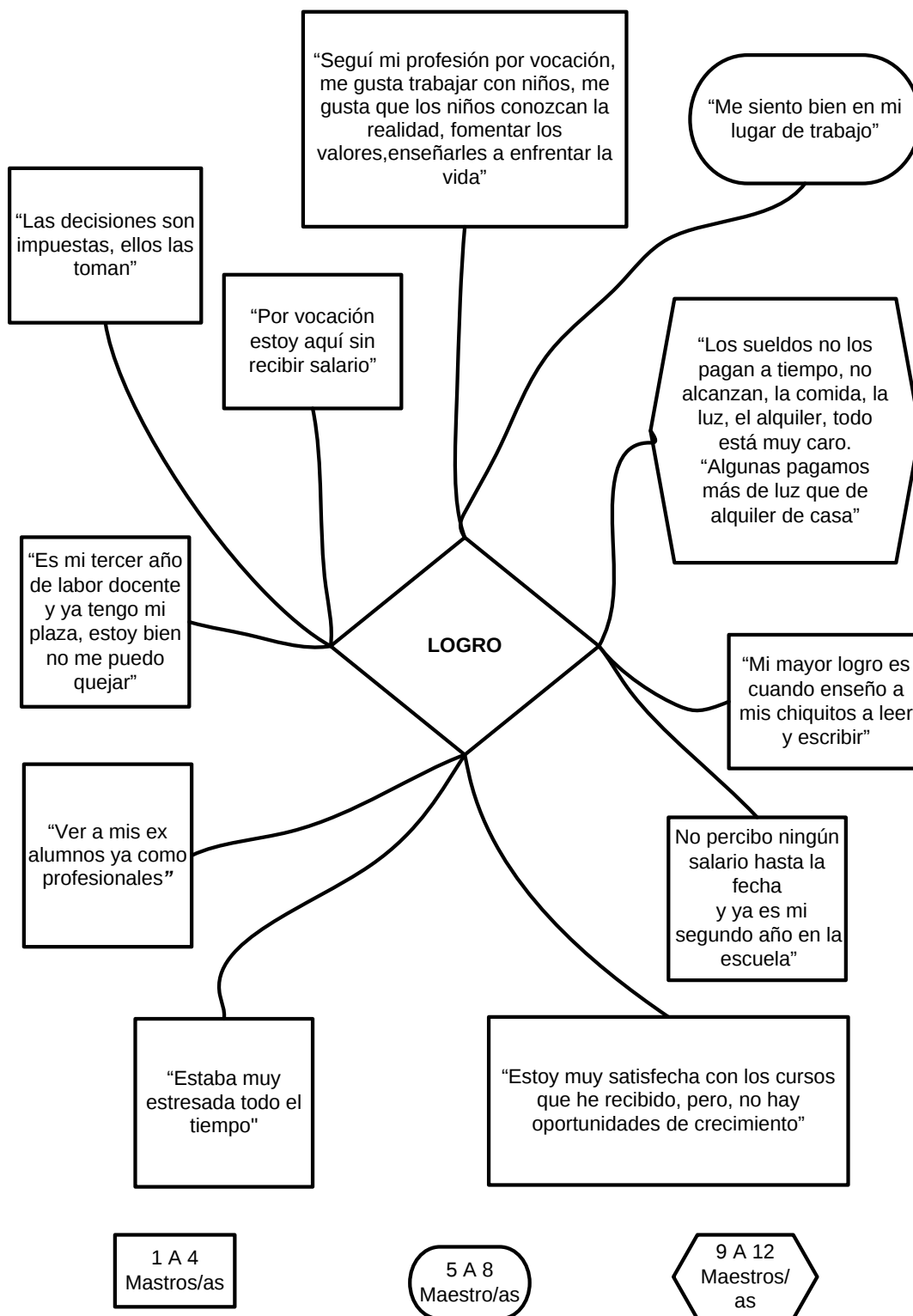
4 Anexo



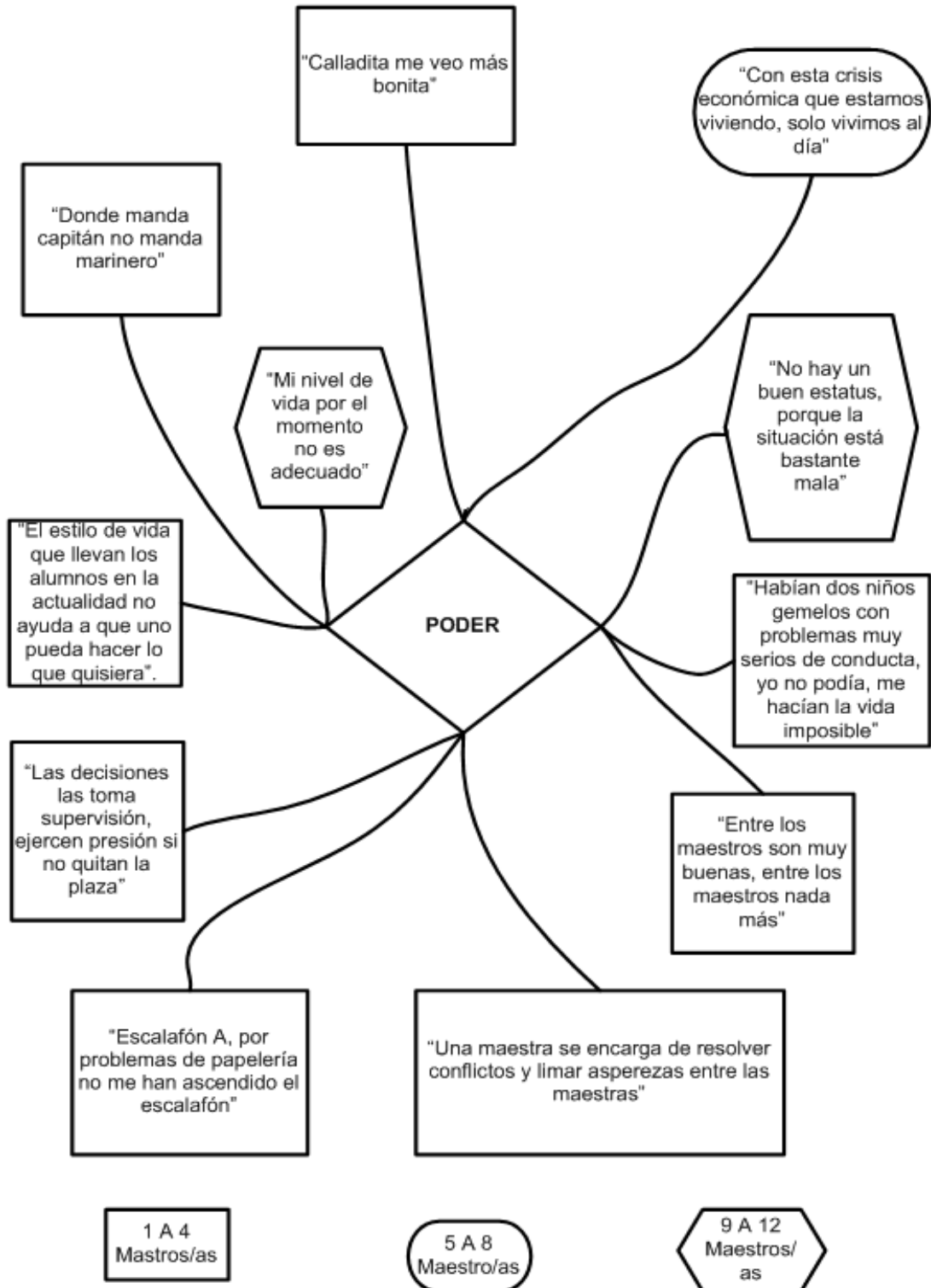
5 Anexo



6 Anexo



7 Anexo



8 Anexo

