



**UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
DIRECCIÓN DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN
MENCIÓN ORIENTACIÓN Y ASESORAMIENTO**



**AGOTAMIENTO DEL DOCENTE EN LA PRAXIS EDUCATIVA: UNA
APROXIMACIÓN FENOMENOLÓGICA.**

Autora: Esmeralda Burgos H.
Tutor: MSc. Néstor José Avilán

CAMPUS BÁRBULA, ABRIL DE 2015



**UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
DIRECCIÓN DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN
MENCIÓN ORIENTACIÓN Y ASESORAMIENTO**



**AGOTAMIENTO DEL DOCENTE EN LA PRAXIS EDUCATIVA: UNA
APROXIMACIÓN FENOMENOLÓGICA**

**Trabajo Especial de Grado Presentado como Requisito Parcial para Optar al
Titulo de Magíster en Educación, Mención Orientación y Asesoramiento**

Autora: Esmeralda Burgos H.
Tutor: MSc. Néstor José Avilán

CAMPUS BÁRBULA, ABRIL DE 2015

DEDICATORIA

Dedico este esfuerzo primeramente a Dios por guiarme y ayudarme, por brindarme la oportunidad de culminar este grato momento que hoy vivo.

Por último, a los miles de profesionales que dedican su vida a enseñar y guiar a millones de estudiantes que son y serán el futuro de nuestro país, que de una u otra manera me inspiraron a realizar esta investigación y expresarles que no están solos, que sigan luchando por sus sueños porque ellos lo valen.

Hemos escuchado en reiteradas ocasiones esa frase que nos han dicho: “**SER EDUCADOR NO TE HARÁ RICO**”, pues hoy demostramos y decimos que si nos hará ricos, ricos de amor, de vocación y ricos de espíritu, al ver esas sonrisas de esos niños y niñas, de esos adolescentes y adultos que nos dicen y nos dirán: *¡esa profesora, ese profesor es o fue mi maestro, él, ella fue quien me enseñó, con quien aprendí y gracias a ellos hoy soy quien soy!*

“Ser educador no es fácil, pero en la verdadera vocación y en hacer las cosas con amor, saldremos adelante”.

GRACIAS...

AGRADECIMIENTOS

Doy gracias a mi Dios que hizo los cielos y la tierra, gracias por su misericordia y piedad que ha tenido con mi ser. Doy gracias por la vida, por el aire que respiro, por mi salud.

Gracias a mi Abuelita que amo con todo mi corazón, al cual es mi bastón, mi soporte y mi amiga. TE AMO ABUELITA, Carmen Estoda Mota de Hernández “*LA MUJER MACHA DE CACHAMO*”.

Dicen: “*El tiempo de Dios es perfecto*”, pues, yo creo que eso si es verdad; no encuentro las palabras apropiadas para describir este agradecimiento, porque este sentimiento es tan grande que no existen palabras para describirlo, solo puedo decir: “Gracias mi Dios, por poner en mi camino a José Antonio, ese hombre tan maravilloso que ha sido de bendición, de amor, de fortaleza y de apoyo para mi vida. Gracias *MI GORDO GUAPO*. De corazón GRACIAS.

Gracias al ser que me dio la vida, mi madre Teodora de Pérez y a mi padre Jorge Luis Pérez, sé que a pesar de las confrontaciones e inconvenientes yo cuento con ustedes y me aman.

Tía Yulbys López, siempre te he dicho esto y ahora lo confirmo, tú eres un ejemplo a seguir, por tus logros como persona y profesionalismo, “Te admiro”, eres una mujer luchadora y a pesar de tus tristezas siempre tienes una sonrisa para dar y no importa la hora o el lugar siempre tienes tiempo para mí. Gracias Tía.

Gracias tío Jeremías por ser un excelente hijo por apoyar y ayudar al ser que te dio la vida al cual yo amo con todo mi corazón (mi Abuelita bella), al ayudarla a ella también me ayudas a mí. Dios puso a tu lado a una mujer luchadora y valiente que es tu ayuda idónea Argelia de Hernández. Gracias a los dos (2) de corazón.

Gracias a mis hermanos, en especial a mi hermanita bella Erika y mi hermanito guapo Jhonnys, a mis sobrinos, demás familiares y amigos que de una u otra manera me ayudaron a realizar este sueño.

A mis colegas, compañeros, amigos y tutores: Licda Evelyne Campos, Licda. Máyela Fernández, MSc. Néstor Avilán, MSc. Calos Aguilera y MSc. Orlando Cáceres por brindarme su apoyo incondicional en la realización e inspiración de este hermoso estudio.

GRACIAS....

ÍNDICE GENERAL

	pp.
DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTOS	iv
AUTORIZACIÓN DEL TUTOR	vi
AVAL DEL TUTOR	vii
INFORME DE ACTIVIDADES	viii
LISTA DE FIGURAS	xii
LISTA DE CUADROS	xiii
RESUMEN	xiv
ABSTRACT	xv
INTRODUCCIÓN	1
CAPITULO	
I EL FENÓMENO DE ESTUDIO	
Descripción del Fenómeno de Estudio.....	5
Intencionalidad de la Investigación.....	11
Directrices de la Investigación.....	11
Relevancia de la Investigación.....	12
II ENTRAMADO TEÓRICO REFERENCIAL	
Referentes Teóricos.....	14
Antecedentes de la Investigación.....	26
Referentes Conceptuales.....	33
Referentes Legales.....	40
III ANDAMIAJE METODOLÓGICO	
Paradigma de la Investigación.....	42
Modalidad de la Investigación.....	43

El Método Fenomenológico.....	44
Etapas del Método Fenomenológico.....	46
El Contexto de Estudio.....	47
Informantes Clave.....	47
Criterios de Inclusión y Exclusión de los Informantes Clave.....	48
Técnica e Instrumento para la Recolección de Información.....	49
Técnicas para el Tratamiento Interpretativo de la Información.....	50
Criterios de Excelencia de la Investigación.....	51
Consentimiento y Aspectos Éticos de la Investigación.....	52
IV TRATAMIENTO HERMENÉUTICO DE LA INFORMACIÓN Y PRESENTACIÓN DE RESULTADOS	
Sistematización Protocolar de la Información.....	53
Presentación Personal del Informante I.....	53
Transcripción Textual de la Entrevista y Categorización del Informante I.....	54
Síntesis Discursiva del Mundo Vivencial del Informante Clave I.....	59
Presentación Personal del Informante II.....	62
Transcripción Textual de la Entrevista y Categorización del Informante II.....	62
Síntesis Discursiva del Mundo Vivencial del Informante Clave II.....	70
Presentación Personal del Informante III.....	73
Transcripción Textual de la Entrevista y Categorización del Informante III.....	73
Síntesis Discursiva del Mundo Vivencial del Informante Clave III.....	80
Matriz de Triangulación de las Fuentes Orales.....	83
Estructura General del Mundo Vivencial de Docentes Agotados en su Praxis Profesional Educativa.....	88
V DERIVACIONES FINALES DE LA INVESTIGACIÓN Y APORTES SIGNIFICATIVOS	
Derivaciones Reflexionantes.....	96
Aportes a la Educación y la Orientación.....	100

REFERENCIAS.....	102
-------------------------	------------

ANEXOS

A) Patrón Tipo Mariposa de Lorenz (1960).....	108
B) Guía de Entrevista.....	109
C) Registro Fotográfico de la Escuela .Básica Lisandro Lecuna.....	110

LISTA DE FIGURAS

FIGURA	pp.
1 Pirámide de las Necesidades de Maslow. Adaptado por Burgos (2014).....	18
2 Teoría del Caos en la Vida del Educador. Adaptado por Burgos (2014).....	20
3 La Teoría de la Complejidad en el Educador. Adaptado por Burgos (2014).....	21

LISTA DE CUADROS

CUADRO	pp.
1 Entrevista del Informante Clave I.....	54
2 Entrevista del Informante Clave II.....	63
3 Entrevista del Informante Clave III.....	74
4 Matriz de Triangulación de Fuentes Orales.....	83



**UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
DIRECCIÓN DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN
MENCION ORIENTACIÓN Y ASESORAMIENTO**



**AGOTAMIENTO DEL DOCENTE EN LA PRAXIS EDUCATIVA: UNA
APROXIMACIÓN FENOMENOLÓGICA.**

Autora: Esmeralda Burgos H.
Tutor: MSc. Néstor José Avilan
Año: 2014

RESUMEN

La intencionalidad del presente estudio es indagar sobre los elementos que inciden en el agotamiento del docente en su praxis laboral educativa. Por tal motivo, se tomó como referentes teórico la teoría de la Motivación Humana de Maslow (1908-1970), la teoría del Caos o Efecto Mariposa de Lorenz (1917-2008) y la Teoría de la Complejidad de Morín (2005) y Modelo Trifactorial del Síndrome del Quemado o Burnout. Maslach (1986). En cuanto, al andamiaje metodológico, se fundamentó en el paradigma emergente o estructural interpretativo, y se recurrió al método fenomenológico y sus diversas etapas. Los informantes clave estuvieron integrados por tres docentes. La técnica e instrumento para recoger la información fue la entrevista y el guión de entrevista y como técnicas para realizar el tratamiento interpretativo de la información se empleó el proceso de categorización y triangulación de las fuentes orales. Las derivaciones finales arrojaron que el docente interpreta que su praxis profesional educativa esta desvalorada, y van emergiendo situaciones de agotamiento, desesperanza y deseos de exilio fuera de dicho campo laboral. Todo un entramado de situaciones laborales (infraestructuras deficientes, salarios insuficientes para cubrir necesidades básicas de sobrevivencia), familiares (manutención de hijos, enfermedad de cónyuge u otro componente de la familia), personal (no se le reconoce su condición y sensibilidad humana) institucional (decepción ante las instituciones públicas, las cuales otorgan respaldo a los padres-representantes y no a estos en su praxis profesional) y de estructura gubernamental (incursión de la política partidista en la educación venezolana).

Palabras Clave: Agotamiento Docente, Praxis Educativa, Fenomenología

Línea de Investigación: La Orientación y su Práctica Profesional en el campo de Acción Personal – Familiar – Social y Académico.



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
DIRECCIÓN DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN
MENCION ORIENTACIÓN Y ASESORAMIENTO



DEPLETION IN THE PRAXIS EDUCATIONAL TEACHING: AN
APPROACH PHENOMENOLOGICAL.

Autora: Esmeralda Burgos H.

Tutor: MSc. Néstor José Avilan

Year: 2014

ABSTRACT

The intent of this study is to investigate the elements that affect burnout in teachers in their educational work praxis. For this reason, the theoretical concerning the theory of Human Motivation Maslow (1908-1970), Chaos theory or Lorenz Butterfly Effect (1917-2008) and the Complexity Theory of Morin (2005) and Model trifactorial Syndrome or Bornout Quemado. Maslach (1986). With regard to the methodological scaffolding, it was based on the emerging paradigm or interpretive structural, and resorted to phenomenological method and its various stages. Key informants were composed of three teachers. The techniques and instruments to collect data was the interview and interview guide as the interpretive techniques for information processing and categorization process of triangulation was used oral sources. The final derivations showed that teacher education plays his professional practice is devalued, and are emerging situations of exhaustion, hopelessness and desire to exile outside that workplace. A whole half-labor situations (poor infrastructure, insufficient wages to meet basic survival needs), family (child support, spousal illness or other part of the family), personal (it is not recognized his condition and human sensitivity) institutional (disappointment at public institutions, which provide support for parents-guardians, not to those in your professional practice) and government structure (incursion of partisan politics in the Venezuelan education).

Keywords: Teacher Burnout, Educational Praxis, Phenomenology

Research Line: The Orientation and Professional Practice in the field of Personnel Action - Family - Social and Academic.

INTRODUCCIÓN

Todo ser humano al inicio de su vida obtiene sueños, ilusiones y metas, pero en el transcurso que avanza su historia muchas veces esos deseos no se cumplen por elementos que inciden en ello. Esto también se visualiza en la carrera del educador, es decir, se observa en aquellos profesionales que al inicio de su vida profesional éstos poseen energía y ánimo al realizar sus actividades laborales pero luego se van desmotivando en el transcurso de los años y hasta llegan incluso a rechazar su profesión o estigmatizarla al compararla con otras.

Asimismo, para El Sahili y Kornausser (2010), el ámbito educativo es un sector de suma importancia en la sociedad, ya que por medio de la educación se fomenta un progreso en el pensamiento y en la conciencia de los seres humanos. Por tal motivo, los docentes que imparten clases y se dedican principalmente a trabajar en esto, tienen un gran reto, que está constituido por la transmisión de conocimientos y valores adecuados para los estudiantes y, es por ello, que su cuidado personal y emocional es de gran importancia, no sólo para la institución en donde laboran, sino para la nación en general. En la actualidad el docente tiene más agotamiento, a la par de resistir una nueva enseñanza caracterizada por la caída de los enfoques tradicionalistas y la llegada de las Tecnologías de la Información y la Comunicación. También el proceso educativo se ha venido haciendo más complejo, en todos los sentidos, debido a que se viven muchas situaciones que han cambiado radicalmente la docencia en los últimos años, entre ellas están: nuevas universidades, diversos programas y diferentes exigencias curriculares como políticas del Estado Venezolano, en materia educativa; aunado a todo esto, están los indicadores de la calidad de vida, del docente, y esta calidad de vida se dimensiona en función de la forma en que cada día desempeña su trabajo.

En consonancia con lo anterior, Bernal y Donoso (2013), expresan que el agotamiento o desgaste docente, representa un complejo sentimiento de inadecuación

al desempeño profesional que conlleva la experimentación de sentimientos de fracaso personal, ya sea por falta de formación adecuada, ya sea por falta de energía para combatir los problemas, la ausencia de expectativas laborales y una insatisfacción generalizada. Todas las variantes de ausentismo y hasta el abandono de la profesión se encuentran al final de este camino. El sujeto desgastado o agotado, suele terminar negando las emociones y conductas propias, sin hacer o no poder hacer nada para salir de su situación. Deteriorado, el docente se ausenta del trabajo con cualquier pretexto, tiende a descomprometerse fácilmente de cualquier tarea que le implique personalmente y, en fin, termina ejerciendo deficientemente su labor profesional, ocasionando baja laboral o buscando alguna fórmula que le permita el definitivo abandono de la profesión.

De igual forma, un modo diferente de ausentismo se halla en ciertas peticiones de traslado que realizan los docentes en busca de nuevos destinos, más cómodos, huyendo de centros especialmente conflictivos o de la existencia de malas relaciones humanas dentro de una determinada institución. Realmente, en pocos casos, el ausentismo no parece más que encubrir un verdadero deseo de abandono real de la profesión, que si no se produce de hecho en muchas ocasiones, muy probablemente, se debe a la falta de efectivas alternativas laborales. Las múltiples tensiones vividas por los docentes en las instituciones educativas a veces acaban repercutiendo negativamente sobre su salud. Sin embargo, la exposición en la práctica profesional a un aumento de tensión creciente a medida que se ha ido haciendo más compleja, intensa y extensa la función docente, mientras que las condiciones laborales y los medios necesarios se han mostrado insuficientes para el buen desarrollo del nuevo perfil del docente, no acaba necesariamente en enfermedad.

Ahora bien, sigue argumentado Bernal y Donoso (ob.cit.), que naturalmente, el docente trata de aliviar esas tensiones, pero no siempre lo hace desde un estado de pérdida de salud. Además, hay que tener presente que las repercusiones psicológicas sobre la salud de los docentes son cualitativamente variables y actúan de modo

diverso dependiendo de distintos factores (estatus socioeconómico, tipo de institución en que enseña y experiencia profesional, entre otros). Es por ello, que surge el interés en la realización del presente trabajo investigativo, donde es preponderante también la mirada planificadora y gestora del Estado Venezolano, el cual tiene la obligación de responder a las necesidades personales, laborales y sociales del docente, el cual ha manifestado trabajar en infraestructuras deplorables, pocos incentivos económicos, falta de formación y capacitación pertinente a su área de conocimiento y seguridad laboral (no se concretan contratos colectivos, ni se asignan cargos permanentes en el sistema educativo público); todo esto, aunado a lo antes expuesto constituye la temática central de investigación titulada: Agotamiento del docente en la praxis educativa: Una aproximación fenomenológica, la cual se realizó en la Escuela Básica Dr. Lisandro Lecuna, ubicada en el Municipio Naguanagua del Estado Carabobo. En cuanto a la estructura de la investigación, la misma está configurada por los siguientes capítulos:

El Capítulo I, expone lo relacionado con la descripción del fenómeno de estudio y en el se explica con detalle la problematización, de igual manera, se presenta la intencionalidad, directrices y la relevancia de la investigación

El Capítulo II, contiene el entramado teórico referencial que le proporcionan soporte a la investigación, configurado por: los referentes teóricos que abordan los aspectos relacionados al agotamiento del docente en su praxis laboral, seguidamente se presentan los antecedentes investigativos, los referentes conceptuales y legales que sustentan el estudio

El Capítulo III, describe todo lo concerniente a los elementos que se sugieren para el desarrollo de la investigación. Allí, en primer lugar, se refleja el tipo y el diseño de investigación; seguidamente, se ofrece una descripción de las posibles muestras que se considere pertinente. Luego se explican las técnicas de recolección

de la información y, por último, se presenta un esbozo del análisis de datos que se desarrolla en la investigación.

En el Capítulo IV, se expone el tratamiento hermenéutico de la información y la presentación de resultados, contenido a la sistematización de la información, presentación personal, transcripción textual de la entrevista, categorización y síntesis discursiva del mundo vivencial de los informantes clave (I, II y III). Además de todos estos elementos, se despliega la matriz de triangulación de las fuentes orales y la estructura general del mundo vivencial del docente en la praxis profesional educativa.

En el Capítulo V, se presentan las derivaciones finales de la investigación y aportes significativos, especificadas en derivaciones reflexionantes y aportes a la educación y la orientación. Finalmente, se puntualizan las referencias utilizadas y los anexos respectivos.

CAPÍTULO I

EL FENÓMENO DE ESTUDIO

Descripción del Fenómeno de Estudio

El ser humano por naturaleza busca superarse físicamente, emocionalmente y psíquicamente a través de elementos que los hace sentir plenos. Esto lo podemos observar en el transcurso de la historia, donde investigadores exponen sus aportes o puntos de vista del cómo ven la vida y los cambios que pueden connotar en ella, como por ejemplo las Teorías del Aprendizaje. Gracias a estas teorías; el hombre, en este caso el educador, se apasiona y se guía para poder desempeñar con éxito su labor profesional, sin embargo, en las últimas décadas estos trabajadores se ven perturbados por situaciones que afectan su entorno laboral.

Lo señalado anteriormente, cobra importancia en la investigadora, dado que la misma ha estado rodeada por educadores y un significativo número de su entorno familiar son o han sido profesionales de la educación, por ello esta carrera le apasiona (goce estético); nueve años de su existencia la ha dedicado a la educación, de los cuales cuatro de ellos lo desempeña como actual docente en el Ministerio del Poder Popular para la Educación (MPPE). Sin embargo, esta investigadora desde sus vivencias en la praxis educativa, siente preocupación porque en el devenir de esos años ha podido presenciar conflictos emocionales de un significativo número de estos profesionales que al principio de sus carreras, el estado emocional estaba fortalecido y en el discurrir de los años desarrollaron una acentuada apatía en sus trabajos, decantando en el desánimo laboral, y llegando incluso a renunciar a la actividad educativa para desenvolverse en otras actividades que consideran más lucrativas y motivantes. Al respecto, Maslach (1986), señala que existen tres componentes en el

agotamiento de los docentes: agotamiento emocional, despersonalización y falta de realización personal en el trabajo. El agotamiento emocional describe los sentimientos de una persona exhausta por el trabajo, cuando la fuerza o capital emocional se va consumiendo y se vacía su capacidad de entrega a los demás. La despersonalización, es una respuesta impersonal y fría del afectado hacia los receptores de los servicios o cuidados, producto de sentimientos y actitudes negativas y cínicas hacia los mismos, con un endurecimiento e incluso deshumanización, llegando a considerarlos merecedores de los problemas que presentan. La falta de realización personal es la ausencia de sentimientos de competencia y éxito en el trabajo con personas, que le lleva a sentirse infeliz consigo mismo y con su labor.

Ahora bien, la investigadora como parte del fenómeno de estudio ha podido observar, que esta situación ha sido poco abordada como tema central de los planificadores del sector educativo, adscrito al Estado Venezolano. Éste último, ve al educador principalmente como un promotor social, según la Ley Orgánica de Educación (LOE, 2009), quedando en segundo plano sus necesidades laborales y personales. Tal perspectiva, se evidencia fuera del contexto venezolano cuando Bulgarelli (2010), señala que el Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional (CEDEFOP), tiene como misión contribuir a escala comunitaria, el desarrollo y la promoción de la formación profesional y continua, mejorando las competencias, renovando la enseñanza y la dirección de centros docentes. CEDECOP realiza programas de visitas de estudio que constituye una plataforma eficaz para cooperar y desarrollar estrategias políticas relacionadas con la educación y la formación de docentes en toda la Unión Europea (UE).

Ante todo esto, existe la preocupación de investigadores europeos porque señalan la carrera docente como una profesión ambivalente: es decir, por un lado, existe un fuerte componente vocacional que los hace sentir útiles en la sociedad, y por otro lado, existen realidades que han influido en aspectos negativos que investigadores como González (2012) han denominado: malestar docente. Dicho

malestar puede llevar al desequilibrio personal y emocional a muchos educadores europeos, que ven como sus esfuerzos, objetivos y trabajos no se concretan a causa de necesidades personales y que su gobierno no interviene para solucionarlos.

Por otra parte, Fujiwara (2013) indica que el Centro de Maestros en Japón realiza constantemente alternativas para asegurar la actualización permanente de los docentes, ya que por la población y las nuevas tendencias tecnológicas han aumentado vertiginosamente el desarrollo de una infosociedad. Esto ha hecho imperativo que los docentes japoneses adquieran un mayor aprendizaje y obtengan los conocimientos actualizados y necesarios para enfrentar los nuevos retos que la vida en constante transformación les impone día a día. De hecho, estudios realizados a los docentes japoneses, han demostrado la calidad de trabajo que éstos desempeñan. Las debilidades y fortalezas de este sistema educativo es prácticamente lo opuesto al sistema educativo vigente en algunos países latinoamericanos. El Estado japonés toma como prioridad la preparación constante de sus docentes sin olvidar las necesidades personales que estos puedan presentar como: una excelente remuneración y el disfrute de un alto nivel social, ya que en el educador recae la formación generacional de su nación, es por ello que incentiva al docente a realizarse como un ser integral para así obtener buenos resultados.

En este orden de ideas, en México, Rojas (2011) menciona que la Educación Basada en Competencias (EBC) nace de un interés fundamental para vincular al sector productivo con la escuela, especialmente con los niveles y modalidades que se abocan a la formación profesional y la preparación para el empleo del docente. En este país, el educador deberá actualizar continuamente su propio papel para contribuir significativamente a lo más trascendente en el desarrollo personal y social de las nuevas generaciones, que bajo las circunstancias de hoy están en constante aprendizaje. Es por ello, que los educadores mexicanos presentan según González (2012), muchas preocupaciones, porque conforme esto, el sistema educativo en ese país no se logra con éxito los aprendizajes previstos, ya que tiene un rasgo

preocupante, que es la inequidad. Una de las fallas más grande se encuentra en aquellas zonas y situaciones en las que más se necesita el aporte de la educación pública, donde no llegan los recursos físicos que debe generar el Estado mexicano como: bibliotecas, pupitres, mesas, librerías, parques, entre otros. Y el educador no consigue el apoyo necesario para desarrollar un aprendizaje digno a sus estudiantes.

En ese mismo escenario de ideas, Araya (2013), informa que en Chile, El Sistema de Evaluación del Desempeño Profesional Docente realiza evaluaciones obligatorias a todos los docentes de aula que se desempeñan en establecimientos a lo largo del país. El objetivo de estas evaluaciones es fortalecer la profesión docente y contribuir a mejorar la calidad de la educación. Los docentes son evaluados por medio de instrumentos que recogen información. La Evaluación Docente está a cargo del Ministerio de Educación y la colaboración de hace cuatro años de La Agencia de Cooperación Internacional del Japón (Japan Internacional Cooperation Agency, JICA, por sus siglas en Inglés). Debe señalarse, que en Chile son pocos los docentes que tienen estudios de postgrado y aunque realicen especializaciones superiores a su licenciatura estos no gozan de un aumento remunerativo. El gobierno Chileno ha recibido desde hace algunos años ayuda y orientación de la JICA para solventar esta necesidad dentro de los programas de la Asistencia Oficial para el Desarrollo (AOD) que implementa el gobierno japonés con la finalidad de brindar un mejor servicio al gobierno Chileno, sin embargo, el Estado descuida un poco las necesidades que puedan presentar los maestros chilenos, como lo es el incentivo de acuerdo a su mérito, sin embargo la remuneración salarial del educador en general es satisfactoria.

En esta misma dinámica, se puede argumentar que el sistema educativo a nivel mundial se enfoca en nivelar y mejorar el aprendizaje de los estudiantes, sin embargo en algunos países se descuida las necesidades humanas y laborales prioritarias que pueda presentar el docente y se olvida que éste también es un ser humano, que aparte de desempeñar su praxis profesional, también tienen una vida familiar-social que deben dedicarle tiempo en pro de un pleno bienestar integral.

En este orden de ideas, en el Artículo 104 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), señala que el Estado tiene la responsabilidad de atender las necesidades que demanda el educador en relación a la actualización académica permanente, y les garantizará la estabilidad en el ejercicio de la carrera docente. Éste debe de estar preparado académicamente, con bienestar social y físico que contribuya de manera positiva al mejor desarrollo del país.

Dicho de otro modo, al educador venezolano se le hace difícil cumplir con lo señalado, ya que durante las últimas cuatro décadas se profundizó en el país una fase de franco deterioro que se explica en el proceso histórico venezolano, en donde las instituciones, entre éstas la educativa, se fueron desfigurando, y ahora la escuela se convirtió en una especie de masificación de estudiantes, donde la matrícula escolar por aula se excede en lo establecido por el VII Contrato Colectivo de los Trabajadores de la Educación (2013-2015), y además lo pedagógico pasó a ser de segundo orden mientras que lo administrativo, el ir y venir de tramites burocráticos, pasó a ser determinante.

En este sentido, el trabajador docente se le presenta una serie de elementos significativos que les dificulta una buena satisfacción profesional. En ello, cabe señalar que la sobrecarga de trabajo, la situación de conflictos de los roles, la falta de integración y comprensión de padres y representantes, los nuevos y cambiantes lineamientos del Ministerio del Poder Popular para la Educación (MPPE), la redacción de informes y actas, la falta de normas de convivencia entre los estudiantes, adicionalmente la carga familiar que se ve afectada por el ajuste del presupuesto educativo como lo es el salario la cual no es acorde con el alto costo de la vida en Venezuela. De este modo, toda esta situación repercute en la vida personal, en lo social y en lo laboral de los profesionales de la docencia, originando desgano, desgaste o síndrome del quemado (bornout), cansancio, inconformidad, insatisfacciones y en definitiva un impacto negativo sobre la calidad de la educación ofrecida a la población estudiantil. Esta situación repercute directamente en la vida

personal, social y laboral de los profesionales de la docencia, ya que genera una calidad de vida no acorde con sus expectativas.

Asimismo, se puede observar este fenómeno en forma más clara, cuando se observa las cantidades de reposos médicos que los educadores en todo el Estado nacional anualmente son introducidos en el Instituto de Previsión y Asistencia Social para el Personal del Ministerio de Educación (IPASME) y en el Instituto Venezolano de los Seguros Sociales IVSS. Serafín (2013), expresa que un gran número de estos reposos son a causa del agotamiento y síntomas derivados a este. De allí, es donde se manifiesta que el sistema educativo venezolano solo se enfoca en las necesidades superficiales, más no en la raíz de las verdaderas debilidades que inciden en el proceso educativo, vulnerando la estabilidad laboral del educador.

En función a lo anterior, en la Escuela Básica Dr. Lisandro Lecuna, ubicada en el Municipio Naguanagua del Estado Carabobo, se han observado una serie de situaciones que develan ciertas evidencias con el agotamiento en el personal docente, ya que un significativo grupo de maestros han expresado de forma informal un conglomerado de sucesos internos y externos en la institución que incurren en su desmotivación hacia el ejercicio y la practica asidua de descontento laboral. Entre esos eventos, cabe señalar que en la actualidad se encuentran en la institución veintiún trabajadores en período de reposo, incapacidad y jubilación, quince de ellos son docentes. De igual manera, hay un grupo significativo de docentes que laboran doble turno en instituciones privadas o afines. En el turno de la mañana, la matrícula más baja por sección es de 38 estudiantes y la más alta asciende a 42 estudiantes. Con frecuencia, luego de la salida representantes en la jornada de la tarde buscan a sus representados en horas muy tardías, lo cual amerita que los docentes se sitúen en la posición de no retirarse de la institución hasta que dichos estudiantes sean entregados a sus padres y representantes.

Por otra parte, es importante señalar que la Escuela Básica. Dr. Lisandro Lecuna cuenta con una infraestructura de dos niveles, además de un comedor, Biblioteca, Centros Bolivarianos de Informática y Telemática (CBIT) y una cancha deportiva. Sin embargo, posee debilidades en el mantenimiento de las mismas, ya que carece de una buena iluminación de las aulas, baños, pasillos y exteriores. La cancha deportiva no posee techado, algunos salones no tienen aires y poseen ventanales en condiciones desfavorables ya que en épocas de lluvias entra el agua en algunos salones y el techado del segundo nivel está deteriorado, sin mencionar las débiles condiciones de las computadoras del CBIT y del comedor. Debido a toda esta situación problemática, surgen las siguientes interrogantes: ¿Cuáles son los hechos que incitan el agotamiento laboral del educador en la presente investigación? ¿Por qué estos fenómenos inciden en el agotamiento del educador? ¿Cuáles son las actitudes que surgen en el contexto laboral del docente en la praxis educativa?

Intencionalidad de la Investigación

Comprender desde una perspectiva fenomenológica el agotamiento del docente en su praxis educativa, adscrito a la Escuela Básica Dr. Lisandro Lecuna, ubicada en el Municipio Naguanagua del Estado Carabobo.

Directrices de la Investigación

- Develar las circunstancias que generan el agotamiento físico, mental y emocional del docente en su praxis profesional educativa, en el contexto de la Escuela Básica. Dr. Lisandro Lecuna, ubicada en el Municipio Naguanagua del Estado Carabobo
- Describir el surgimiento del agotamiento físico, mental y emocional en el mundo de vida de los docentes venezolanos, desde su praxis profesional educativa.

- Interpretar significados y necesidades emergentes que se presentan en el docente venezolano, desde su praxis profesional educativa.

Relevancia de la Investigación

La profesión docente es muy compleja, debido a que diferentes grupos sociales exigen más de los profesores y cuyas exigencias se vuelven más sofisticadas. En este contexto, dada las múltiples demandas a las que son sometidos los docentes, se puede considerar a la docencia como una profesión de inquietud y de agotamiento, donde se exige una interacción constante entre el medio laboral y el extra laboral (familiar-social). En tal sentido, el docente constituye el sujeto de mayor importancia para el cambio y el mejoramiento de la calidad de vida social, por lo que se debe tener en cuenta la existencia de ciertos elementos que tienen que ver con su desarrollo personal y su labor profesional, lo que finalmente va a incidir en la calidad del aprendizaje de los educandos. Por tanto, el educador se concibe no solo como un promotor social, sino, como un ser humano que también tiene necesidades personal-sociales prioritarias.

En este orden de ideas, la presente investigación aporta a la Orientación y el Asesoramiento en el campo de Acción Personal – Familiar – Social y Académico, un viraje hacia significados e interpretaciones sentidas del mundo de vida de los docentes en su praxis profesional educativa, entendiendo que en ésta última el docente está sujeto a determinadas contradicciones, de alguna manera referidas todas ellas a los problemas derivados del contraste pedagógico individuo-sociedad, ya que se pide al docente que estimule y fortalezca el desarrollo autónomo de cada estudiante; pero, también se le exige que realice tareas pertinentes para su eficaz adaptación e integración social. Necesidades individuales y sociales se enfrentan, de este modo, en un conflicto abierto y sin tregua, generando desánimo, cansancio y un acentuado agotamiento físico, mental y emocional del corpus docente en las instituciones educativas públicas y privadas del país. Las condiciones laborales y

organizacionales del quehacer docente se hallan muy distantes de las expectativas reales de estos profesionales. Se pide entonces, a los docentes que cambien su profesionalidad, y que adopten nuevas tareas en su quehacer profesional en consonancia con una pretendida nueva cultura educativa; sin embargo, las condiciones organizacionales del trabajo docente apenas se han modificado en la práctica. En los propósitos reformadores de la enseñanza se aprecia un notable contraste entre la atención prestada al diseño del currículum con una ideología de inclusión en todos los niveles y modalidades del sistema educativo venezolano, y la destinada a todo lo relativo a las condiciones organizativas, laborales y contractuales en las que los docentes tienen que desarrollar su actividad.

Aunado a lo antes prescrito, las instituciones educativas, además de contar con abundantes problemas relativos a los recursos tecnológicos, al material escolar o a las instalaciones, continúan con planteamientos organizativos radicados en el pasado, tales como: estructura y secuencia de los contenidos, y métodos evaluativos convencionales. En tal sentido, las nuevas exigencias profesionales verdaderamente innovadoras, como atención a la diversidad, integración de las nuevas tecnologías en el desarrollo curricular, nuevos métodos de trabajo, enriquecimiento de los contextos de aprendizaje, difícilmente pueden materializarse satisfactoriamente en medios tan poco adaptados a esas nuevas demandas. Estos contrastes observados, desencadenan un malestar patente en buena parte de los docentes en ejercicio ya que fluctúa emocionalmente entre la desesperanza y diversas formas de ausentismo, exilio o migración hacia otras profesiones o actividades equidistantes de lo educativo

En síntesis, esta investigación ofrece importantes aportes teóricos, epistémicos y ónticos para la comprensión y reflexión del agotamiento físico, mental y emocional de los docentes venezolanos en su praxis profesional educativa, sirviendo de apoyo argumentativo a otros estudios de corte fenomenológico en la temática presentada.

CAPÍTULO II

ENTRAMADO TEÓRICO REFERENCIAL

El entramado teórico referencial se elabora a partir de un cuerpo teórico más amplio, o directamente a partir de una teoría. Cabe destacar que con la sola consulta de las referencias existentes no se elabora un marco teórico: éste podría llegar a ser un compendio ecléctico de diferentes perspectivas teóricas, en algunos casos, hasta contrapuestas, lo cual necesita de un estudio detallado por parte del investigador. Al respecto, Ander-egg (1992), señala que el Marco Teórico es aquel que está compuesto por teorías y conceptos relacionados a la problemática o bien puede ser un respaldo de la investigación que describe el título (p.144).

Referentes Teóricos

Teoría de la Motivación Humana. De Maslow (1908-1970)

Cabe señalar, a Colvin y Rutland (2008), citando a Maslow en su Teoría de la Motivación Humana. Dicho autor, propone una jerarquía de necesidades y factores que motivan a las personas; esta jerarquía se modela identificando cinco categorías de necesidades y se construye considerando un orden jerárquico ascendente de acuerdo a su importancia para la supervivencia y la capacidad de motivación. De acuerdo a este modelo, a medida que el hombre satisface sus necesidades surgen otras que cambian o modifican el comportamiento del mismo; considerando que solo cuando una necesidad está razonablemente satisfecha, se disparará una nueva necesidad.

Por consiguiente, Koltko (2006) menciona que el autor en su teoría señala cinco categorías de necesidades, y son las siguientes: fisiológicas, de seguridad, de amor y pertenencia, de estima y de auto-realización; siendo las necesidades fisiológicas las

de más bajo nivel. El precursor, también distingue estas necesidades en “deficitarias” fisiológicas, de seguridad, de amor y pertenencia, de estima y de “desarrollo del ser” que es la auto-realización. La diferencia distintiva entre una y otra se debe a que las “deficitarias” se refieren a una carencia, mientras que las de “desarrollo del ser” hacen referencia al quehacer del individuo. En este sentido, Boeree (2006) describe la caracterización de la jerarquía de necesidades propuesta por el creador de la teoría, y son las siguientes:

- **Necesidades Fisiológicas:** son de origen biológico y están orientadas hacia la supervivencia del hombre; se consideran las necesidades básicas e incluyen cosas como: necesidad de respirar, de beber agua, de dormir, de comer, de sexo, de refugio.
- **Necesidades de Seguridad:** cuando las necesidades fisiológicas están en su gran parte satisfechas, surge un segundo escalón de necesidades orientadas hacia la seguridad personal, el orden, la estabilidad y la protección. Dentro de estas necesidades se encuentran cosas como: seguridad física, de empleo, de ingresos y recursos, familiar, de salud y contra el crimen de la propiedad personal.
- **Necesidades de Amor, Afecto y Pertenencia:** cuando las necesidades de seguridad y de bienestar fisiológico están medianamente satisfechas, la siguiente clase de necesidades contiene el amor, el afecto y la pertenencia o afiliación a un cierto grupo social y están orientadas, a superar los sentimientos de soledad y alienación. En la vida diaria, estas necesidades se presentan continuamente cuando el ser humano muestra deseos de casarse, de tener una familia, de ser parte de una comunidad, ser miembro de una iglesia o simplemente asistir a un club social.

- **Necesidades de Estima:** cuando las tres primeras clases de necesidades están medianamente satisfechas, surgen las llamadas necesidades de estima orientadas hacia la autoestima, el reconocimiento hacia la persona, el logro particular y el respeto hacia los demás; al satisfacer estas necesidades, las personas se sienten seguras de sí misma y valiosas dentro de una sociedad; cuando estas necesidades no son satisfechas, las personas se sienten inferiores y sin valor. En este particular, Boeree (ob.cit.) citando el autor, señaló dos necesidades de estima: una inferior que incluye el respeto de los demás, la necesidad de estatus, fama, gloria, reconocimiento, atención, reputación, y dignidad; y otra superior, que determina la necesidad de respeto de sí mismo, incluyendo sentimientos como confianza, competencia, logro, maestría, independencia y libertad.
- **Necesidades de Auto-Realización:** son las más elevadas y se hallan en la cima de la jerarquía; el creador de esta teoría describe la auto-realización como la necesidad de una persona para ser y hacer lo que la persona "nació para hacer", es decir, es el cumplimiento del potencial personal a través de una actividad específica; de esta forma una persona que está inspirada para la música debe hacer música, un artista debe pintar, y un poeta debe escribir.

Dentro de este marco, Feist y Feist (2006) mencionan que el autor, también identificó otras tres categorías de necesidades: las estéticas, las cognitivas y las de auto-transcendencias, lo que dio origen a una rectificación de la jerarquía de necesidades. La caracterización de estas tres nuevas necesidades son:

- **Necesidades Estéticas:** no solo se basa en la belleza física sino en el sentir sublimidad, es decir, sentirse bien con lo que se es y lo que se hace.
- **Necesidades Cognitivas:** están asociadas al deseo de conocer que tiene la gran mayoría de las personas; cosas como resolver misterios, ser curioso e

investigar actividades diversas fueron llamadas por el autor como necesidades cognitivas, destacando que este tipo de necesidad es muy importante para adaptarse a las cinco necesidades antes descritas.

- **Necesidades de Auto-Trascendencia:** tienen como objetivo promover una causa más allá de sí mismo y experimentar una comunión fuera de los límites del yo; esto puede implicar el servicio hacia otras personas o grupos, la devoción a un ideal o a una causa, la fe religiosa, la búsqueda de la ciencia y la unión con lo divino.

En síntesis, está caracterizada por sus ejes axiológicos que lo hace dinámico e ininteligible. Finalmente, es importante destacar que la Teoría de la Motivación Humana, con su jerarquía de necesidades y factores motivacionales se fundamenta en la conducta individual de las personas y para explicar la conducta de las personas, es necesario que se estudie esta teoría. El hombre es un ser dotado de necesidades complejas pero claramente identificables y diferenciables que son las que orientan y dinamizan los comportamientos humanos, hacia objetivos, satisfaciéndose así cíclicamente los procesos humanos, que se repiten, hasta su muerte.

Es por ello, que la vida del educador no se evade de estas necesidades como lo señala el investigador en su teoría. De allí emerge la importancia de resaltar que la formación del docente es una habilidad que debe contener un carácter hermeneuta, humano, entre otro, porque la comprensión del ser en su esencia es muy compleja y llena de incertidumbre, el mero hecho que cada ser posee una dimensión humana.

Bajo este mismo enfoque, es necesario resaltar que la sociedad y el Estado se deban dar cuenta de la importancia y necesidad de comprender al docente, no solo como trabajador en el ámbito educativo, sino también como ser humano. Este profesional requiere de necesidades que debe de cubrirse así como lo señala el autor en su teoría, si sus demandas no son cubiertas de acuerdo a sus necesidades, por

supuesto que en algún momento de su vida profesional será perjudicada a causa de sus necesidades personales. Lo que sí está claro señalar, es que el hombre, en este caso el educador, sino cubre sus carencias puede sufrir algunas consecuencias como lo señala la siguiente teoría.

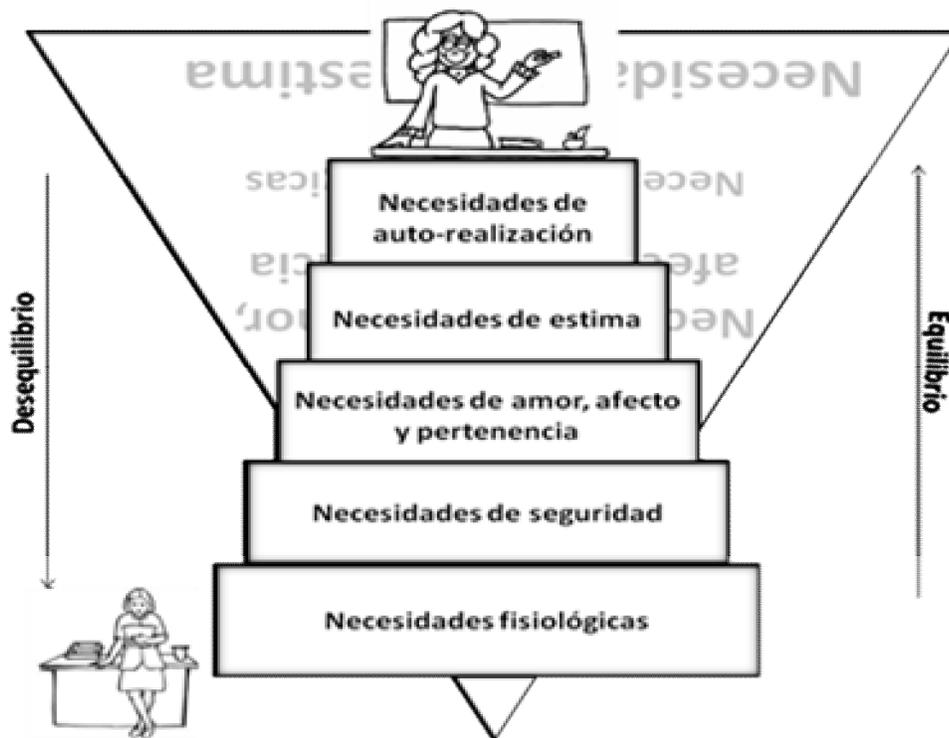


Figura 1. Pirámide de las necesidades de Maslow (1908-1970). Adaptado por: Burgos (2014).

Teoría del Caos o Efecto Mariposa. De Edward Lorenz (1917-2008)

Lorenz (1960) fue el primero en reconocer el comportamiento caótico de un sistema. A principios del Siglo XX, este autor encontró que pequeñas diferencias en un sistema dinámico como la atmósfera terrestre pueden desencadenar un vasto y en muchas ocasiones resultados inesperados. Así mismo, expreso: El efecto mariposa es un concepto que hace referencia la noción de sensibilidad a las condiciones iniciales dentro del marco de la teoría del caos. Su nombre proviene de un antiguo proverbio chino: “el aleteo de las alas de una mariposa se puede sentir al otro lado del mundo”.

Por tanto, el efecto mariposa es un término usado para referirse que pequeños cambios en un sistema dinámico pueden producir comportamientos inesperados, la analogía es que un aleteo de mariposa en Brasil pudiera causar un tornado en Texas. Los hallazgos del autor, marcaron el comienzo de nuevas áreas de estudio, no solo en las matemáticas, sino también en las ciencias biológicas, físicas sociales, humanas y educativas. (Ver Anexo A).

Según el autor, dadas unas condiciones iniciales de un determinado sistema natural, la más mínima variación en ellas puede provocar que el sistema evolucione en formas totalmente diferentes. Sucediendo así que, una pequeña perturbación inicial, mediante un proceso de amplificación, podrá generar un efecto considerablemente grande. Bajo esta misma perspectiva, Jiménez (2008) citando al autor, describe que en el éxito personal, ésta teoría se puede visualizar cuando la persona produce pequeños cambios en la actitud, propósitos de vida, pensamientos, emociones, conductas, entre otros. En otros términos se puede decir que, con ciertas condiciones un pequeño cambio cuantitativo en la totalidad de las causas puede desencadenar comportamientos futuros cualitativamente diferentes, es decir, que un sentimiento inicial de un sujeto con el pasar del tiempo puede llegar a transformarse y los resultados pueden manifestarse en la vida personal y profesional de dicho sujeto o hasta en la misma sociedad a la cual pertenece.

De igual modo, el educador no escapa de ello, son muchos los elementos en el ambiente de la vida de este profesional que crean interacciones positivas y negativas en su vida cotidiana, algunos de estos han sido develados en investigaciones ya realizadas como las planteadas en los antecedentes de este estudio. Las interacciones negativas pueden traer consecuencias irremediables en el estado emocional de este docente. Es por ello, que es necesario tomar en cuenta el estado sensitivo del educador y evitar resultados a futuro que pueden perjudicar su vida emocional o laboral y desfavorecer la sociedad en conjunto, recordando que este profesional socializa y forma a otros futuros profesionales.

Es por ello, que el Estado Venezolano debe tomar más en cuenta las necesidades del educador, recordando que no sólo es un trabajador social, sino también es un ser humano que posee fortalezas, pero sabiendo que una debilidad constante que se evidencia es el agotamiento físico, mental y emocional en su praxis profesional; por lo tanto, si no se crea un espacio para la comprensión y abordaje de esta situación puede desencadenar secuencias de incertidumbre en el tiempo.



Figura 2. La Teoría del Caos en la vida del Educador. Adaptado por Burgos (2014).

Teoría de la Complejidad. De Morín (2005)

Morín (2005) en su Teoría del Pensamiento Complejo, ve el mundo como un todo indisociable, donde nuestro espíritu individual posee conocimientos ambiguos, desordenados, que necesita acciones retro alimentadoras y propone un abordaje de manera multidisciplinario y multirreferenciada para lograr la construcción del pensamiento que se desarrolla con un análisis profundo de elementos de certeza. Estos elementos se basan en la complejidad que se caracteriza por tener muchas

partes que forman un conjunto intrincado y difícil de conocer. Así mismo, el autor expresa, que el pensamiento complejo:

Es una noción utilizada en filosofía y epistemología que se basa en un asunto espiritual humano como el aliento de vida. La palabra aliento de vida y espíritu humano tiene un significado muy cercano porque son lo mismo. Este aliento de vida que fue introducido en el hombre cuando su cuerpo fue creado por Dios no es, ni está relacionado con el espíritu de Dios sino que se refiere al espíritu humano que el hombre y la mujer tienen dentro de su cuerpo humano. (P. 37)

Se explica, que el pensamiento complejo es la respuesta del espíritu frente a la fragmentación y dispersión de los conocimientos que no pueden hacer frente a la emergencia de los fenómenos complejos, es decir, que es un pensamiento y una estrategia del espíritu frente a la paradoja que anima el actual contexto que globaliza y al mismo tiempo fragmenta. El Pensamiento Complejo realiza la rearticulación de los conocimientos mediante la aplicación de sus criterios o principios generativos y estratégicos de su método. Estos son: principio sistémico u organizacional, principio hologramático, principio de retroactividad, principio de recursividad, principio de autonomía/dependencia, principio dialógico y principio de reintroducción del cognoscente en todo conocimiento.

Sin duda, lo más importante es que con la incorporación de la complejidad y su inserción en el conocimiento se recupera, por una parte, al mundo empírico, la incertidumbre, la incapacidad de lograr la certeza, de formular una ley eterna, de concebir un orden absoluto. Y por otra parte, se asume la dificultad irremediable para evitar contradicciones lógicas en el avance de los conocimientos y la comprensión. En este sentido, el ser humano por su naturaleza es complejo, esto es fácil señalarlo al notar que en la actualidad no existe una teoría que abarque todo lo que es la esencia del hombre. Estas teorías, solo son aportes teóricos donde destacan, señalan o describen fenómenos en el entorno o el interior del mismo. Ahora bien, el docente es un ser vivo natural, por lo tanto abunda de necesidades a causa de su complejidad

que es influida por el ambiente que le rodea, y esto no es tomado en cuenta por el sistema educativo, generando un acentuado agotamiento laboral.



Figura 3. La Teoría de la Complejidad en el Educador. Adaptado por Burgos (2013)

Modelo Trifactorial del Síndrome del Quemado o Burnout. Maslach y Jackson (1986)

El síndrome de Burnout, es conocido como síndrome de estar quemado, se da particularmente en organizaciones de servicios y suele afectar a profesionales que mantienen trato con clientes o usuarios. Producido por el estrés laboral, el síndrome del Burnout representa la fase avanzada de dicho estrés. Una etapa en la que el sujeto queda en una situación de agotamiento de los propios recursos, perdiendo el interés por su trabajo, pareciéndole completamente inútil cualquier esfuerzo. Así que, el cansancio, fatiga, desilusión, sentimientos de desamparo y de desesperación, concurren para perfilar un cuadro sintomático que se configura como Burnout. Este síndrome, desde el enfoque psicosocial, puede considerarse de carácter predominantemente emocional, considerándose factores causantes y condicionantes

tanto los laborales como los propiamente organizacionales. En este sentido, se contempla el síndrome del Burnout como un síndrome tridimensional: agotamiento emocional, despersonalización y falta de realización profesional-personal.

Según estos investigadores, el instrumento más utilizado para la medición del burnout es el Maslach Burnout Inventory, en su sigla en Inglés MBI, éste es un instrumento conformado por ítems que se valoran con una escala de frecuencia. Ellos exponen que el concepto de Burnout se basa en la siguiente definición:

Es un síndrome de agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal que puede ocurrir entre individuos que hacen la gente de trabajo de algún tipo. (p.1).

En este orden de ideas, se caracterizado por una sensación de creciente en el agotamiento laboral, una sensación de no poder dar más de sí mismo, el agotamiento emocional constituye el elemento central del síndrome, pudiéndose manifestar esta fatiga física y psíquicamente. Como consecuencia de este cansancio emocional, el sujeto trata de aislarse, de separarse de los demás, desarrollando una actitud distante, impersonal. Por la despersonalización, dicho sujeto se aparta no sólo de los sujetos destinatarios de su quehacer profesional, sino de sus propios compañeros de trabajo, siendo relativamente fácil que muestre cinismo e irritabilidad, culpando frecuentemente a los usuarios de sus frustraciones y de su escaso rendimiento laboral.

Para Contel, Segura y Badía (2003); citado por El Sahili y Kornausser (2010), señalan que:

Existen dos fases en el desarrollo del síndrome. La primera fase se puede considerar como leve y la segunda fase consiste en el agravamiento de la anterior, y, se puede considerar la fase aguda del síndrome. (p.23).

La primera fase se inicia con una sensación de angustia, que se va convirtiendo en una sensación de falta de tiempo, dificultades para desconectarse del ámbito

laboral; comienzan a manifestarse ideas de culpa al utilizar el tiempo libre; también se dan problemas de concentración en el trabajo, cansancio, irritabilidad; y en casa, dolores de cabeza, insomnio y falta de atención a los deberes del hogar. La segunda fase, como lo señalan los investigadores, consiste en el agravamiento de la anterior con un descenso en la productividad, en donde invade un intenso sentimiento de frustración, bloqueo mental, apatía, pesimismo, suspicacia; hasta volverse una adicción al trabajo, experimentar despersonalización y pérdida de interés por alumnos y compañeros. Con la fase aguda, se comienza a gestar la pérdida del entusiasmo en el trabajo; entonces el sujeto se protege de la falta de empeño con actitudes cínicas, menor compromiso y deseos de abandono.

En complemento de la teoría del síndrome del Burnout, Bernal y Donoso (2013), sostienen que:

Las profundas transformaciones de la praxis profesional de los docentes los sitúan en una crisis de identidad que reclama recursos para vencer los mecanismos de resistencia al cambio. Durante esta crisis hay un malestar evidente en el docente y, a veces, este malestar no se extingue sino que se prolonga drásticamente en el tiempo porque no se ha sabido reconfigurar la identidad profesional conforme a las nuevas exigencias del cambio educativo. Funciones tradicionalmente asignadas a los docentes han dejado de ser adecuadas en la escuela de hoy. (p.36)

En el contexto actual, el profesor no es el transmisor único de los conocimientos, ni se le reconoce la autoridad por mera cuestión jerárquica. El ascenso de las nuevas funciones que demanda el contexto social implica el dominio de ciertas competencias que van mucho más allá de lo estrictamente cognitivo-instrumental.

Asimismo, como cualquier otro grupo profesional, el de los docentes se ve impelido a una permanente adaptación, pero, de modo diferente a la mayoría de ellos, puede empoderarse en el saber y el saber hacer ya adquiridos. Este paradójico panorama termina, a menudo, por producir sentimientos de auto-conmiseración en el

docente, que se encuentra emocionalmente atrapado entre sus deseos de realizar una enseñanza de calidad y la imposibilidad real de hacerlo según patrones metodológicos claramente inadecuados, aunque añorados, en la dinámica de los actuales sistemas educativos. Esta ruptura sentimental interior termina produciendo un malestar manifiesto que, después de cierta duración e intensidad, acaba generando un agotamiento emocional del que resulta muy difícil salir.

Ahora bien, cuando se habla que el nivel educativo baja en el personal docente y de otros agentes sociales, éste juicio se hace de una forma sesgada. Es decir, no se considera la totalidad de la población. Si se piensa a gran escala, lo cierto es que el nivel educativo sube, aunque no para todos ni siempre por igual. La generalización de la educación, ha conllevado un descenso del nivel de exigencia académica con relación al tiempo pasado, en que esta enseñanza era minoritaria y selectiva. Pero, como contrapunto, se han ampliado las posibilidades de la población y se ha potenciado el capital humano general. Hubo una época, cuando no había masificación en el sistema educativo, en que las instituciones escolares y la Universidad aseguraban el éxito social de los alumnos, que conseguían, al finalizar sus estudios, estatus social y económico. Pero ahora, el sistema de enseñanza ya no asegura el éxito, ni siquiera para acceder a puestos de trabajo en los que el estudiante se ha preparado específicamente.

Por su parte, al comprobar que las circunstancias han cambiado radicalmente, muchos docentes padecen, sufren, al tratar de mantener unos objetivos que no se ajustan al nuevo marco social. Por lo demás, el docente ha de desarrollar su trabajo en un ámbito complejo, plural, heterogéneo y a veces hostil. Ante la falta de competencia profesional suficiente, muchos docentes emplean una gran cantidad de energías en tratar de resolver los complejos problemas de la diferenciación educacional, la cual no suele culminar en logros aceptables y se entra en un círculo vicioso en el que dicho docente se deteriora emocionalmente porque halla un ambiente deteriorado, y el contexto se degrada asimismo porque el docente está

afectivamente disminuido en su capacidad para transformar el curso de las cosas. El malestar docente que se crea es manifestado, recurrentemente mediante el seguimiento de las orientaciones puramente cognoscitivas que se generan en los contextos de práctica, tratando de justificar el fracaso educacional por las deficientes características del estudiantado del centro o del aula, olvidando las raíces afectivas de todo hecho genuinamente educativo, observando con pesadumbre las dificultades cotidianas, y empeorando sus propias posibilidades de desarrollo profesional y de crecimiento personal.

En este hilo discursivo, al margen de los bienes materiales que la sociedad crea y a los que sólo llegan imaginariamente a través de los grandes medios de comunicación social, los docentes son vistos como miembros de los grupos de poder y sufren, de un modo u otro, los conflictos, el enfrentamiento cotidiano con sus estudiantes, frecuentemente padeciendo los variados efectos de esa resistencia cultural a la violencia simbólica que supuestamente ejercen. Las actitudes rebeldes, indolentes, desinteresadas y aun violentas de muchos estudiantes no son más que manifestaciones diversas de ese conflicto identitario, modos de reclamar su participación personal, voces que tratan de hacerse oír aunque se elijan formas inapropiadas. Al reto permanente de un trabajo pedagógico extremadamente difícil, muchos docentes añaden el estrés provocado por una situación de desgaste personal progresiva. La aparición misma de agresiones a los profesores en los medios de comunicación daña su imagen pública. Todo ello afecta indudablemente al equilibrio emocional del docente, que en muchos casos termina quebrándose.

Culmina reseñando, Bernal y Donoso (ob.cit.), que la sociedad actual parece detenerse más en todo aquello que falta por lograr que en lo que ya se ha conseguido, con lo cual se tiende a juzgar el sistema educativo como un gigantesco fracaso colectivo, cuando en realidad nunca se habían obtenido tantos éxitos. El exagerado uso del componente utópico perfección estigmatiza la imagen de los docentes y del propio sistema educativo. Si se pierde el sentido de las metas que razonablemente

cabe esperar de estos docentes, siempre habrá elementos para criticar su trabajo. Es así como el agotamiento docente, se transfigura en un fenómeno social, básicamente relacionado con las expectativas de la sociedad sobre el sistema educativo.

Antecedentes de la Investigación

Todo proceso de investigación requiere por parte del investigador realizar un arqueo bibliográfico que pueda aportar información a la misma. En vista de ello, esta sección presenta un sistema coordinado y coherente de información que permitió abordar la temática investigada, a través de los antecedentes, las bases teóricas y otros aspectos epistemológicos que sirven de sustento a la investigación. En tal sentido, a continuación se muestran algunos estudios relacionados con experiencias sobre el agotamiento del docente en su praxis profesional educativa.

Torres D., (2012), en su trabajo de Maestría titulado: “Clima Organizacional como Factor para el Logro de la Satisfacción Laboral del Docente Caso: Escuela Bolivariana Batalla de Vigirima del Municipio Guacara del Estado Carabobo”. Tuvo como objetivo analizar el clima organizacional como factor para el logro de la satisfacción. Este estudio estuvo enmarcado en una investigación de naturaleza descriptiva, apoyada de un diseño de campo. Las teorías que sustentan esta investigación son la Teorías de la Motivación del psicólogo Frederick Herzberg, Teorías de las tres necesidades de David McClelland, Teoría Bifactorial de Herzberg y la Teoría del Líder Transformacional de Stoner J. Los resultados permitieron concluir de acuerdo a la percepción de los docentes, que el clima organizacional ejerce una influencia significativa sobre la satisfacción laboral. En base se recomienda para mejorar el clima organizacional de esta institución la asistencia técnica pedagógica continua y permanente que garantice el mejoramiento de la calidad profesional para garantizar la calidad de la Educación. Cabe destacar que esta investigación se considera pertinente para ser tomada como antecedente en este trabajo, ya que el clima en el ambiente laboral del docente influye en el ánimo o

estado emocional del mismo, aportando ideas enriquecedoras garantizando la calidad del docente en el ámbito laboral.

Otro estudio es efectuado por Heras, P. (2011) en su investigación de Maestría titulado: “Factores Motivacionales que Afectan el Desempeño del Personal Docente que Labora en la Unidad Educativa Olga Bayone de Rodríguez”. La misma se fundamentó en las teorías de motivación tradicionales: Jerarquía de necesidades de Maslow, Teoría Bifactorial de Herzberg, Teoría ERC de Alderfer, Teoría XY de Douglas McGregor y Teoría de las necesidades de McClellan; así como también en las teorías motivacionales contemporáneas tales como la Teoría del establecimiento de metas, Teoría del reforzamiento, Teoría del diseño de puestos, Teoría de la equidad y Teoría de las expectativas. El resultado de confiabilidad se determinó aplicando el método de Alfa de Cronbach, para el análisis e interpretación se utilizó la estadística descriptiva. Las conclusiones describen que el personal docente se motiva a un buen desempeño cuando se toman en cuenta los factores intrínsecos como desarrollo personal, empowerment, reconocimiento entre otros. Por tanto, este estudio estuvo enmarcado en una investigación Transaccional Descriptiva, apoyada en un diseño de campo. Se debe resaltar, que esta investigación guarda una relación con la presente investigación, ya aporta información importante en el tema de motivación y animo del docente siendo éstos, pilares fundamentales para el desarrollo de una comprensión hermenéutica del agotamiento del docente en el ámbito laboral.

Por su parte, Méndez, M. (2011). En su título del trabajo de grado de Maestría: “Estrés Laboral del Docente y las Conductas Disruptivas de los Estudiantes del Subsistema de Educación Secundaria”, refleja el ausentismo laboral y solicitud de reposos reiteradamente por parte de los docentes y las manifestaciones de conductas disruptivas por parte de los estudiantes se presentan frecuentemente en el Ciclo Unificado Gral. “José Antonio Anzoátegui”; es por ello, que el objetivo de la investigación fue relacionar el estrés laboral del docente y las manifestaciones de conductas disruptivas de los estudiantes del sub-sistema de educación secundaria.

Este estuvo fundamentado bajo el enfoque teórico de Reuven Feuerstein (1997) y de Hans Selye (1974) los cuales trabajan con conducta y estrés respectivamente. La metodología de investigación fue de tipo descriptiva – correlacional, bajo un diseño de campo.

Al respecto, esta investigación sirve de aporte al presente trabajo por las conclusiones en que se obtuvieron, tales como: las conductas disruptivas de los estudiantes alteran las normas de funcionamiento de la clase y dificultan el normal desenvolvimiento del docente y adaptación a la situación escolar y de aprendizaje, manifestados en las faltas o inasistencias del docente mediante reposos médicos reiterativos, malestar, entre otros síntomas de agotamiento y desmotivación por perder el dominio de los educandos dentro y fuera de las aulas, el control durante las actividades que se planifican. También se evidenció que se presenta apatía y desgaste debido a otras obligaciones que deben cumplir en su vida diaria lo cual está cargado de múltiples acciones que le hacen difícil concentrarse y dedicarse a las planificaciones que cada uno exige, por otro lado el deseo que tienen los docentes de superación académica a través de estudios avanzados y esto minimiza el tiempo de los mismos para dedicarse a sus labores de enseñanza-aprendizaje.

Así mismo, Rojas, I. (2010) en su trabajo de Maestría, presentó una investigación titulada: “La Actitud del Docente ante los Cambios del Modelo Educativo del Liceo Bolivariano “Fernando Peñalver”. Valencia, Estado Carabobo. La finalidad de esta investigación consistió en precisar cuál es la actitud del docente ante los cambios del Modelo Educativo del Liceo Bolivariano Fernando Peñalver, ubicado en Valencia, Estado Carabobo. El estudio tomó como basamento a la Teoría del Aprendizaje de Ausubel y la Teoría de la Motivación de Maslow. Metodológicamente es una investigación descriptiva con diseño transaccional descriptivo, el cual permitió identificar las actitudes favorables o desfavorables de los docentes.

De igual modo, los resultados obtenidos demostraron que una parte muy representativa de los docentes, poseen actitudes desfavorables ante los diversos cambios que se han dado en los modelos educativos. Tomando en cuenta estos aspectos, esta investigación se toma como antecedente ya que, la temática de estudio aporta datos en cuanto a los elementos que incitan el agotamiento del docente, además de los aportes realizados en lo concerniente al papel fundamental que juega el Sistema Educativo como el principal agente motivacional del docente.

Con respecto a investigaciones internacionales, se tiene un estudio doctoral en educación y psicología de la Universidad de Granada, España, realizado por Mena, L. (2010), el cual se titula: “El Desgaste Profesional en Profesores Universitarios: Un Modelo Predictivo”. El objetivo principal consistió en construir un modelo predictivo para el desgaste profesional o síndrome del burnout en profesores universitarios de cuatro establecimientos de educación superior de la región metropolitana, teniendo en consideración el clima organizacional y las variables sociodemográficas de los participantes del estudio. En tal sentido, se recurrió a un estudio cuantitativo de tipo correlacional. Para la recolección de datos se aplicó el cuestionario del burnout para el profesorado revisado (CBP-R) de Moreno-Jiménez, Garroza y González (2000) y el cuestionario de Morales, Manzi y Justiniano (1984) para medir el clima organizacional en instituciones educacionales. Asimismo, se utilizó una ficha de variables sociodemográficas, elaborada a partir de los datos sociodemográficos derivados del marco teórico.

Se obtuvo como resultado que, del conjunto de variables demográficas tanto individuales como de carrera, ninguna de ellas tiene una incidencia significativa en los niveles del Burnout de los académicos de los planteles tanto tradicionales como privados. No obstante, el clima organizacional global, como atributo asociado al contexto laboral, sí presentó un impacto importante en la predicción de síndrome en un sentido inverso. Específicamente, las buenas condiciones asociadas a ambientes de trabajo favorables a nivel universitario, constituyen factores protectores frente al

desgaste profesional. Particularmente, los recursos relativos a infraestructura humana y material constituyen un elemento predictor del desgaste para los académicos de la muestra general de universidades, como de aquellos vinculados solamente a planteles tradicionales (públicos). A nivel de entidades privadas, el clima organizacional por su parte, no logra tener impacto en la variable criterio, esto podría explicarse debido a que la cantidad de recursos que disponen algunas universidades privadas son mayores que la de los planteles del Estado Español.

Este resultado, fundamenta la presente investigación porque el contexto laboral donde desarrolla su praxis profesional educativa el docente, ya sea por su funcionamiento en el clima organizacional e infraestructura vinculada a ambiente de trabajo favorable (iluminación, recursos didácticos, tecnológicos) puede tener un impacto directo en el agotamiento o desgaste físico, mental y emocional.

Otra investigación internacional a considerar es el estudio doctoral en psicología de la Universidad de Chile, realizado por Cornejo, R. (2012), titulado: “Nuevos Sentidos del Trabajo Docente: Un Análisis Psicosocial del Bienestar/Malestar, las Condiciones de Trabajo y las Subjetividades de los/as Docentes en el Chile Neoliberal”. El propósito de esta tesis doctoral fue realizar un análisis psicosocial del trabajo docente en el Chile actual, para ello se plantearon dos objetivos generales, por un lado analizar el bienestar/malestar laboral de profesores de enseñanza media de Santiago de Chile, y la asociación e influencia que tienen sobre él las condiciones materiales y psicosociales de trabajo. Por otro lado, comprender aspectos de la subjetividad docente, a través de los discursos relativos a los sentidos del trabajo y a la politicidad de la docencia, en profesores que trabajan en establecimientos con altos y bajos niveles de bienestar.

Para dar cuenta de estos objetivos se emprendió un estudio mixto, en dos etapas sucesivas y articuladas en serie, cada una de ellas enfocadas desde las perspectivas distributiva-cuantitativa y estructural-cualitativa. En la primera etapa de investigación

se construyó un modelo explicativo de la variable bienestar docente, en el cual se destacó el peso de dos variables independientes: demanda laboral y significatividad en el trabajo. En la segunda etapa se realizó un análisis crítico del discurso de los docentes. Este discurso, pese a enmarcarse en el orden discursivo hegemónico, presentó varios quiebres y disonancias, la mayoría de ellos producidos por docentes que trabajaban en establecimientos con bienestar laboral.

En este sentido, este trabajo doctoral presento como conclusiones generales que la mayoría de los docentes siente que trabaja sometido a altas exigencias, que incluyen el desarrollo de tareas dentro de plazos difíciles o imposibles de cumplir. Cerca de la mitad de los docentes considera que su trabajo diario es ambiguo, o con exigencias contradictorias y que la relación con sus estudiantes es problemática. Esta percepción de sobre demanda es significativamente mayor en los docentes que trabajan en la educación municipalizada y en liceos técnico-profesionales. Estas diferencias hay que mirarlas en el contexto de que no se cuenta aún con puntos de corte para la población docente chilena, que permitan decir claramente cuándo la valoración de la demanda se convierte en riesgo para la salud. Estos resultados, unidos a los indicadores de jornada laboral, muestran que los profesores de enseñanza media de Santiago de Chile se sienten sometidos a fuertes procesos de intensificación laboral que repercuten negativamente en su bienestar psicológico y en su salud en general.

Por otro lado, las condiciones psicosociales de trabajo, es que de los docentes de enseñanza media de Santiago perciben elevados niveles de sobre demanda laboral. La mayoría de los docentes siente que trabaja sometido a altas exigencias, que incluyen el desarrollo de tareas dentro de plazos difíciles o imposibles de cumplir. Cerca de la mitad de los docentes considera que su trabajo diario es ambiguo, o con exigencias contradictorias y que la relación con sus estudiantes es problemática. Esta percepción de sobre demanda es significativamente mayor en los docentes que trabajan en la educación municipalizada y en liceos técnico-profesionales. Estas diferencias hay que

mirarlas en el contexto de que no contamos aún con puntos de corte para la población docente chilena, que nos permitan decir claramente cuándo la valoración de la demanda se convierte en riesgo para la salud. Estos resultados de sobre demanda, unidos a los indicadores de jornada laboral, nos muestran que los profesores de enseñanza media de Santiago de Chile se sienten sometidos a fuertes procesos de intensificación laboral que, como era de esperar, repercuten negativamente en su bienestar psicológico y en su salud en general.

Este estudio doctoral le aporta significativamente a la presente investigación por cuanto toma en consideración en el discurso docente todo lo relativo a la reflexión, crítica e interpretación del modelo educativo y social. Pese a todo esto, más allá del modelo que aparece permanentemente en el discurso, los docentes no visualizan un proyecto histórico-social y educativo que de respuestas satisfactorias a sus expectativas profesionales, donde predomina el agotamiento y el ausentismo.

Finalmente, es importante reseñar el trabajo doctoral en Ciencias de la Salud adscrito a la Escuela Nacional de Salud Pública de Cuba, realizado por Orama, A. (2013), cuyo título es: “Estrés Laboral y Síndrome del Burnout en Docentes Cubanos de Enseñanza Primaria”. Su objetivo general fue detectar la presencia del estrés laboral y el síndrome del Burnout, en una muestra de 621 docentes de enseñanza primaria en cuatro provincias. Se utilizó el Inventario de estrés para maestros, la Escala sintomática de estrés y el Inventario del Burnout de Maslach.

Por tal motivo, se recurrió a un estudio descriptivo, con un diseño transversal. Revelando como conclusiones importantes que existe una presencia de estrés laboral en 88.24% de los sujetos estudiados y del Burnout en 67.5%. El agotamiento emocional fue la dimensión del Burnout más afectada, con predominio de valores no deseables en el 64.4%. Se constató una relación directa entre la edad y el estrés laboral, e inversa con el Burnout, también diferencias entre provincias y entre escuelas. El burnout en los docentes masculinos se manifestó diferente según los años

de experiencia en la docencia. Se identificó una relación directa entre el estrés laboral percibido, el agotamiento emocional y los síntomas de estrés (que se denomina “tríada del desgaste”), como consecuencia de un ciclo de pérdida de recursos, que integra el burnout al proceso del estrés laboral; y una relativa independencia de la despersonalización y la realización personal, congruente con la mediación de variables de la personalidad.

De igual forma, la presencia del estrés laboral y del Burnout en elevada magnitud en los docentes del estudio revela el posible efecto disfuncional que ejercen las condiciones exteriores de trabajo en su salud y bienestar. Esto alerta sobre la perentoriedad de analizar dichas condiciones e introducir cambios que revierta esta realidad y la prevengan en el futuro. Este estudio aporta elementos teóricos a la presente investigación, ya que predominan en los docentes el agotamiento físico, mental y emocional, dado por la existencia de condiciones de trabajo que imponen al docente demandas superiores a los recursos que posee para afrontarlas.

Referentes Conceptuales

Agotamiento Laboral o Síndrome Burnout

Fibla (2005), describe que este síndrome es descrito por primera vez por Bradley como metáfora de un fenómeno psicosocial presente en oficiales de policía de libertad condicional, utilizando el término staff burnout. Pero no es hasta 1974 que Freudemberger, observó en sus investigaciones que sus compañeros voluntarios de una clínica para toxicómanos de Nueva York, detecta que al cabo de unos años de iniciar su trabajo, la mayoría de los voluntarios, sufrían una progresiva pérdida de energía hasta llegar al agotamiento, síntomas de ansiedad y depresión, así como desmotivación para el trabajo. El agotamiento emocional se caracteriza por la pérdida de recursos emocionales, que favorecen la disminución de la capacidad de entrega a los demás, tanto personal como psíquicamente.

La Imagen Social del Profesor

Bernal y Donoso (2013), señalan que por un lado, se habla de la gran relevancia que tiene el personal docente dentro de la sociedad, y en contraste se le ha culpabilizado del fracaso de las reformas educativas oficiales debido a sus resistencias al cambio, o a cierta inercia conservadora del conocimiento y ejercicio profesionales. En otras palabras, se le ha exigido a los docentes que asuman una nueva cultura profesional; pero, una vez puesto en circulación el discurso sobre las nuevas formas del quehacer docente o puesta en marcha una determinada reforma los docentes parecen abandonados a su suerte en contextos nada fáciles cuando no hostiles para su eficaz desempeño profesional. Las políticas del personal docente tendrían que preocuparse por ajustarse, también en la práctica (respaldo permanente de la Administración, colaboración de las familias, condiciones laborales), a las demandadas condiciones de profesionalidad de los mismos. Por lo demás, la sociedad reclama más que nunca la calidad de los servicios educativos, desde expectativas conformadas por la idealización de la figura del docente, manifestando de distintos modos su decepción al comprobar que sus exigencias ideales distan mucho de la realidad. El docente ha sufrido las consecuencias más negativas de los logros del sistema educativo en las últimas décadas, perdiendo el respeto y el apoyo social que suponían su principal retribución desde una perspectiva social.

La Problemática de los Nuevos Contextos Sociales. Reducción o Dimisión Educadora de otras Agencias de Socialización

De igual manera, Bernal y Donoso (2013), también reseñan sobre esta problemática, ellos señalan que no ha desaparecido y que la función social de la institución educativa se ha alterado sustancialmente. Ya no es el lugar privilegiado en el que se transmite la información y el saber. La sociedad de la información emplea múltiples canales de transmisión de la misma, ante los cuales la escuela ha ido perdiendo fuerza, progresivamente, en un combate desigual, como institución meramente pensada para la comunicación del saber. Obviamente, la función docente,

clásicamente relativa a la transmisión de conocimientos, se ha visto afectada por esta nueva situación. Para no declararse especie en vías de extinción, las competencias de los docentes cambian. Ahora, está centrado en el aprendizaje como eje vertebrador de su construcción profesional. Pero no todo el personal docente, se ha adaptado a las nuevas exigencias de su praxis profesional. Muchos docentes han sabido integrar ventajosamente las nuevas posibilidades de tratamiento de la información, pero otros se han aferrado a las viejas costumbres y a los planteamientos profesionales clásicos. Para estos últimos el malestar está asegurado, ya que su profesión está descontextualizada

En este orden de ideas, el desarrollo de fuentes de información alternativas a la escuela implica que el papel del profesor como única fuente de transmisión oral de conocimientos, definitivamente, quedó atrás. Seguidamente, los cambios en las competencias docentes se hallan estrechamente unidos a las transformaciones que también se han producido en los demás agentes socializadores. Así, por ejemplo, cada vez con más claridad, la familia y otros grupos sociales organizados han delegado responsabilidades educativas en los sistemas escolares. En efecto, la nueva dinámica social, la crecida incorporación de la mujer a la vida laboral y los notables cambios producidos en los propios grupos familiares han terminado incrementando la compleja tarea educadora de los centros escolares. Y este incremento de exigencias ya no se realiza con el alivio de la aprobación general, del consenso social, propios de sociedades tradicionales, las actitudes y valores del docente pueden ser puestos en entredicho por estudiantes, padres y grupos sociales determinados. Actualmente, existe una socialización divergente, propia de una sociedad pluralista, en la que distintos grupos sociales propugnan modelos educativos diferentes.

Satisfacción Laboral

Para Robbins y Coulther (2010) la satisfacción laboral se refiere a “la actitud general de un empleado hacia su empleo”. (p. 284). Ahora bien plantean los

mencionados autores que aunque la satisfacción laboral es una actitud, la cual tiene una marcada relación con los sentimientos, el conocimiento y el comportamiento es necesario que el gerente pueda conocerla, manejarla e incluso aplicarla ya que está demostrado que un empleado satisfecho presenta un desempeño idóneo, elevado, en consonancia con los objetivos organizacionales a través de altos niveles de participación y compromiso.

En este sentido, estos autores afirman que la satisfacción laboral designa la actitud general del individuo hacia su trabajo. También expresa que “un trabajador que tenga un alto grado de satisfacción, mostrará actitudes positivas hacia el empleo, mientras que el que esté insatisfecho, exhibirá actitudes negativas” (pág. 142). Por otra parte se puede decir que cuando un persona está motivada es de suma importancia, ya que teniendo una satisfacción laboral favorable el trabajador estará estimulado en el desarrollo social y emocional dentro del clima organizacional donde trabaja, y todo esto se obtendrá a través de reconocimientos, premiación constante en el desarrollo de sus actividades, lo que permitirá crear un ambiente más acorde, agradable y armonioso dentro del ambiente laboral

Motivación

De acuerdo con Robbins y Coulther (2005), es “la voluntad de desarrollar altos niveles de esfuerzo para alcanzar las metas de la organización, condicionada por la posibilidad de que esos esfuerzos satisfagan alguna necesidad del individuo” (p. 50). Y necesidad, según Gibson (2003) es “la deficiencia que un individuo experimenta en un punto en particular en el tiempo” (p. 542). Es decir, que una necesidad insatisfecha crea un estado de tensión que estimula impulsos dentro del individuo, esos impulsos generan comportamientos dirigidos a la búsqueda de determinadas metas que, si se logran, podrá satisfacer la necesidad y reducir la tensión. Por lo tanto, se puede afirmar, que si los empleados de una institución determinada están motivados, puede rendir satisfactoriamente, mientras que si no, se crea un estado de tensión, lo que

genera un gran esfuerzo en el cumplimiento de sus actividades, esto puede traer ciertos problemas de estrés o físicos que generarían ciertos problemas personales, repercutiendo en su estado de ánimo y de esta manera incitaría en el agotamiento laboral y se verá afectado por la escasa motivación.

Desempeño Docente

El desempeño docente, según lo establece el Currículo Nacional Bolivariano (2007; p. 59,60), puede definirse como el conjunto de normas que establecen las funciones de los profesionales de la docencia para cumplir con su importante labor como orientadores de las generaciones futuras. Así mismo, siguiendo el contenido del Currículo en el perfil de maestras y maestros Venezolanos debe corresponder y ser capaz de:

- Guiar la educación de los estudiantes.
- Mantener el seguimiento del aprendizaje y la formación de los estudiantes.
- Promover el trabajo colectivo.
- Velar por el equilibrio emocional y afectivo de los estudiantes.
- Propiciar un ambiente abierto de confianza.
- Poseer una actitud democrática y socializadora.
- Garantizar una comunicación eficaz.
- Promover la investigación.

Rol del Orientador

Según Marcano (1999), en su trabajo de investigación, concibe a la Orientación como una práctica social que da respuestas a situaciones propias del desarrollo evolutivo normal del adolescente, así como de los "adultos significantes" que prestan sus servicios profesionales y están directamente vinculados con el proceso formativo que se gesta en el seno de las instituciones educativas del país.

Al respecto, el Orientador dentro de este ámbito de acción, se le ha otorgado un rol que tiene una triple connotación: Consultor- Asesor-Investigador. La función primaria del rol Consultor del Orientador consiste en desarrollar la capacidad de auto renovación en los individuos, grupos y en el sistema organizacional de la institución educacional en su totalidad. En este sentido, el perfil del Orientador que se deriva de esta función convierte a este profesional en un analista de sistemas, que ayuda a los integrantes de escuelas y liceos a conceptualizar los problemas que afectan el proceso pedagógico que se desarrolla en los planteles educacionales, y que lleva a plantearse preguntas constructivistas, relevantes y significativas, y a la vez desarrollar capacidades para responderlas con su correspondiente alternativa de solución práctica. De este modo, el ejercicio de este rol involucra a adultos significantes, tales como: supervisores, directivos, docentes, padres y representantes, así como a los estudiantes, quienes resultan ser los beneficiarios principales de este quehacer. El rol Asesor del Orientador lo compromete en la formación de todos los adultos significantes que conforman la organización educacional. Esto lo convierte en un agente de cambio, con destrezas en el manejo de grupos, y comprometido con el proceso que pretende lograr la humanización de las instituciones educativas.

Asimismo, Vital (1999) señala que el rol de Investigador involucra al Orientador en un proceso de indagación sobre el sistema organizacional en el que está inmerso. Identifica, selecciona y organiza las evidencias que resultan significativas, las vincula con su teoría de orientación personal, proporcionándole de esta forma una interpretación y explicación a los hechos que acontecen en los planteles, con miras a contribuir al logro de las metas educacionales pautadas. Los roles Consultor-Asesor. Investigador están integrados entre sí y se nutren de manera complementaria.

La Orientación como Profesión y el Orientador como Profesional

Las definiciones que pueden hacerse sobre la orientación tienen la importancia de la posición filosófica de los profesionales en este campo y de la dinámica impuesta

por los cambios históricos en el quehacer de esta profesión. Sin embargo, desde una perspectiva histórica la orientación como lo define Blocher, citado por Shertzer, T y Stone, J. (1992), dicha disciplina es: “Un proceso de interacción que facilita la comprensión significativa del yo y el medio, y da como resultado el establecimiento de metas y los valores con mira a la conducta humana” (p.37). Asimismo, Petricone, F. (2000) define al orientador como: “Un agente de cambio que ejerce una función importante ante los fenómenos de la existencia humana y su labor está dirigida a la persona como individuo, como grupo o sociedad, según lo requiera el caso” (p. 123). Es por ello que el profesional de la orientación y la orientación como profesión frente a las nuevas realidades que se vivencian en Venezuela deben ampliar y desarrollar sus recursos con mayor propiedad, pues cumplen una función muy importante dentro del contexto educativo y comunitario.

Ahora bien, dentro de la orientación existen tendencias que históricamente están asociadas con el modelo teórico al cual responde la concepción de la profesión que se asuma. Al respecto, Castejon y Zamora (2001) en su diseño de programas y servicios de orientación señalan dos tendencias, siendo la primera la tendencia preventiva la cual implica que la orientación debe asesorar al individuo a comprender que sus acciones en el presente lo puedan guiar a conductas socialmente deseables o indeseables, y en función de ello prepararlos para planificar estrategias que contribuyen al logro de los objetivos positivos o deseables. La segunda tendencia es la desarrollista, que consiste en promover el desarrollo de las potencialidades de los seres humanos, sin colocar límites, esto significa que no se buscare necesidades, sino que se levantará una línea base que proporcionará información para determinar los recursos y requerimientos del sistema y a partir de allí emprender acciones hacia un punto de mayor desarrollo.

Por otra parte, se debe dotar a las personas de las capacidades necesarias para afrontar las demandas de cada etapa evolutiva y el proporcionarle las situaciones de aprendizaje que facilite el progreso del mismo. En tal sentido, si en el ejercicio de la

profesión considera a la persona en un continuo desarrollo humano, la orientación que le acompaña debe ser también un proceso continuo, ligado al proceso bio-psico-social-cultural-ecológico y no basado en acciones puntuales.

Praxis Educativa

Al respecto, Martínez y Salvador (2005) describen que la Praxis Educativa es educar, y debe ser una acción social justa, porque equitativa y solidariamente busca socializar mediante el conocimiento legitimado públicamente (P. 7). Como práctica social, la Praxis Educativa consiste en la formación del hombre dentro y fuera del ámbito escolar. Educar es un hecho; y como tal implica responsabilidad y compromiso con lo que se hace. En este sentido, la praxis educativa implica una relación mutua, por un lado, entre el sujeto y el objeto (la cosa material), y por otro, entre el sujeto con otros sujetos, que arrojan como resultado la transformación del objeto o la generación de efectos en los actores, que los encausan hacia la dinamización del desarrollo del sujeto como conservación, reproducción e innovación progresiva de sus actividades y desarrollo cultural al posibilitarle u obstaculizarle la satisfacción de ciertas necesidades materiales o espirituales.

Referentes legales

Los principales referentes legales de la presente investigación están sustentados en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999) y la Ley Orgánica de Educación (2009)

En este orden de ideas, en la Constitución Bolivariana de Venezuela. (1999), se establece en el artículo 104, lo siguiente:

La educación estará a cargo de personas de reconocida moralidad y de comprobada idoneidad académica. El Estado estimulará su actualización permanente y les garantizará la estabilidad en el ejercicio de la carrera docente, bien sea pública o privada, atendiendo a esta Constitución y a la ley, en un régimen de trabajo y nivel de vida acorde con su elevada misión. El ingreso, promoción y

permanencia en el sistema educativo serán establecidos por ley y corresponderán a criterios de evaluación de méritos, sin injerencia partidista o de otra naturaleza no académica. (p.28)

Por otra parte, como ya se ha expresado, para el docente es motivador que su directivo procure el desarrollo profesional y la preparación de sus docentes. Al respecto, el Reglamento del Ejercicio de la Profesión Docente expresa en su artículo 139:

La actualización, de conocimientos, la especialización de las funciones, el mejoramiento profesional y el perfeccionamiento, tienen carácter obligatorio y al mismo tiempo constituyen un derecho para todo el personal docente en servicio. Las autoridades educativas competentes, en atención a las necesidades y prioridades del sistema educativo, fijarán políticas, establecerán programas permanentes de actualización de conocimientos, perfeccionamiento y especialización de los profesionales de la docencia, con el fin de prepararlos suficientemente, en función del mejoramiento cualitativo de la educación. Así mismo, organizará seminarios, congresos...y otras actividades de mejoramiento profesional. (p.68).

La necesidad de que las organizaciones educativas motiven a su personal procurando que las condiciones laborales sean óptimas y satisfagan las necesidades tanto físicas como psicológicas del docente, ya no es una opción. Es de suma importancia que el directivo vele porque estas condiciones laborales se den. Tal como lo expresa la nueva LOE (2009), artículo 6, numeral 1, literal i.

El Estado garantiza: “condiciones laborales dignas y de convivencia de los trabajadores y las trabajadoras de la educación, que contribuyan a humanizar el trabajo para alcanzar su desarrollo pleno y un nivel de vida acorde con su elevada misión” (pág.8)

Así mismo, es un factor sumamente importante para su motivación, que exista equidad a la hora del desarrollo y promoción del personal. Al respecto la LOE (2009), en su artículo 6, numeral 2, literal f, señala:

El Estado regula, supervisa y controla los procesos de ingreso, permanencia, ascenso, promoción y desempeño de los y las profesionales del sector educativo oficial y privado, en correspondencia con criterios y métodos de evaluación integral y contraloría social. (p.10)

En cuanto a la estabilidad laboral, la LOE (2009) en su artículo 41, establece:

“Se garantiza a los y las profesionales de la docencia, la estabilidad en el ejercicio de sus funciones profesionales, tanto en el sector oficial como privado; gozarán del derecho a la permanencia en los cargos que desempeñan con la jerarquía, categoría, remuneración y beneficios socioeconómicos en correspondencia con los principios establecidos en la Constitución de la República, en esta ley y en la ley especial” (p.41).

Partiendo de los artículos anteriores, es importante resaltar que la praxis educativa es una actividad vivenciada por los docentes y consustanciada por los estudiantes, encaminada a la formación de éstos como agentes actuantes en la sociedad y la cultura a la cual pertenecen, donde se hace necesario la búsqueda de lo humano.

CAPÍTULO III

ANDAMIAJE METODOLÓGICO

Paradigma de la Investigación

Para Martínez (2002) el nuevo paradigma emergente tendrá muy presente que las ciencias humanas nunca podrán ser objetivas, porque sencillamente jamás lograrán objetivizar a su objeto de estudio, que es el científico mismo (en este caso las investigadoras), en el acto de hacer ciencia. Así como lo afirmo una vez el filósofo alemán Immanuel Kant, cuando declaraba que la ciencia es un producto del hombre, y ésta nunca podrá dar razón plena de él. El hecho de pensar con nuevas categorías constituye algo en verdad desafiante para la mente humana, ya que tiene que inventarlas, por ejemplo cuando se construyó la primera máquina de vapor, algunas personas al verla andar por sí sola, pensaron: “Seguramente lleva los caballos dentro”. No había en sus mentes ningún concepto para representar la auto locomoción fuera del cuerpo animal.

En este sentido, Martínez (Ob.cit.) se pregunta ¿Qué es la ciencia?. Lo cual no puede obtener una respuesta científica. No hay un método científico para considerar a la ciencia y mucho menos al científico (el que conoce) como objeto de la ciencia. El hecho de no haber tomado plena conciencia de esta realidad ha llevado a muchas falsas claridades y a muchos saberes ignorantes. Las últimas décadas han permitido descubrir una ignorancia disimulada, escondida y agazapada en el corazón de ese conocimiento reputado como el más cierto, el conocimiento científico. Dicho conocimiento es peor conocedor de lo que ordinariamente se piensa. Considerar como absolutos y eternos los caracteres de la ciencia, que se sabe tienen un nexo antropológico innegable, y por lo tanto, dependen básicamente de la organización histórica de la sociedad, hace que en la institución científica reine la más

anticientífica de las ilusiones. Por entrar a los territorios fronterizos de lo inter y multidisciplinario de esta investigación, como es la comprensión desde una perspectiva fenomenológica del agotamiento del docente en su praxis educativa, adscrito a la Escuela Básica Dr. Lisandro Lecuna, ubicada en el Municipio Naguanagua del Estado Carabobo. En tal sentido, la investigación estuvo enfocada en el paradigma interpretativo, por cuanto la investigadora se encontró frente a múltiples realidades construidas por los informantes claves representados por docentes con diferentes cargos y años de servicio profesional en instituciones educativas del Estado Carabobo, destacando en estos docentes diversas vivencias y significados más sentidos en su praxis profesional.

Modalidad de la Investigación

De acuerdo a la temática planteada: El agotamiento del docente en su praxis educativa, adscrito a la Escuela Básica Dr. Lisandro Lecuna, ubicada en el Municipio Naguanagua del Estado Carabobo, la investigadora asumió la modalidad cualitativa, por cuanto coincide con lo expresado por Taylor y Bogdan (1992), en lo siguiente:

La investigación cualitativa implica el modo de encarar el mundo empírico, desarrollando conceptos, intelecciones y comprensiones partiendo de pautas de los datos, y no recogiendo datos para evaluar modelos, hipótesis o teorías preconcebidas. El investigador ve el escenario en una perspectiva holística: las personas en el contexto de su pasado y de las situaciones en las que se hallan, en tanto que los grupos sociales no son considerados variables reductibles, sino apreciados como un todo. Si se estudia a las personas cualitativamente, se llega a conocerlas en lo personal y a experimentar lo que ellas sienten en sus luchas cotidianas en la sociedad, también se aprende sobre la vida interior como: belleza, dolor, fe, sufrimiento, frustración, amor, éxitos y fracasos en el esfuerzo por asegurar su destino en un mundo frecuentemente en discordia con sus esperanzas e ideales, cuya esencia se pierde en otros enfoques investigativos. (p. 20, 21).

Desde esta perspectiva, cabe destacar que la modalidad o investigación cualitativa está destinada a asegurar un estrecho ajuste entre los datos y lo que realmente la gente dice y hace. Observando a las personas en su vida cotidiana, escuchándolas hablar sobre lo que tienen en mente, y viendo documentos que producen, por lo tanto, el investigador cualitativo obtiene un conocimiento directo de la vida social, no filtrado por conceptos, definiciones operacionales y escalas clasificatorias. Esto no significa que a los investigadores cualitativos no les preocupa la precisión de los datos, un estudio cualitativo no es un análisis impresionista, informal, basado en una mirada superficial a un escenario o a personas; es una pieza de investigación sistemática conducida con procedimientos rigurosos, aunque no necesariamente estandarizados para la investigación.

Lo dicho anteriormente, ratifica que para el investigador o científico social cualitativo, todos los escenarios y personas son dignos de estudio. Ningún aspecto de la vida social es demasiado frívolo o trivial como para ser estudiado. En tal sentido, todos los escenarios y personas son a la vez similares y únicos, son similares en el sentido de que en cualquier escenario o entre cualquier grupo de personas se pueden hallar algunos procesos sociales de tipo general. Son únicos por cuanto en cada escenario o a través de cada informante clave se puede estudiar del mejor modo algún aspecto de la vida social, siendo que en algunas circunstancias aparece de forma nítida o contrariamente puede emerger de manera tenue o incipiente.

El Método Fenomenológico

Es importante resaltar aquí que el método más idóneo y vinculante con la modalidad cualitativa descrita con anterioridad, es el método fenomenológico, que según Martínez (2002), se centra en el estudio de realidades que son poco comunicables, pero que son determinantes para la comprensión de la vida psíquica de cada persona. Así mismo, el método fenomenológico es el más indicado para estudiar y comprender la estructura psíquica vivencial que se da en el ser humano, en este

sentido el procedimiento metodológico será oír detalladamente muchos casos similares o análogos, describir con minuciosidad cada uno de ellos y elaborar una estructura común representativa de esas experiencias vivenciales. El método fenomenológico, estudia las realidades como son en sí, por lo cual se permite que estas se manifiesten por sí mismas, sin constreñir su estructura desde afuera, sino respetándola en su totalidad. También hay que resaltar que lo fenomenológico se complementa y adecua sólidamente con lo hermenéutico (interpretativo).

Por su parte, Hurtado (2001), señala que el método fenomenológico estudia los fenómenos tal como ocurre y de manera fiel como son percibidos por el hombre, permite el estudio de los hechos desde el marco de referencia interno del sujeto que los vivencia y experimenta. Según éste autor, la fenomenología es un método ideado por Edmund Husserl, el cual intenta entender de manera inmediata el mundo del hombre, a través de una visión intelectual que se basa en la intuición del hecho mismo, lo que quiere expresar que el conocimiento se adquiere válidamente mediante la intuición que conlleva a los datos inmediatos y originarios. Agrega el citado teórico que el propósito de la fenomenología es aprender el proceso de interpretación, intentando ver las cosas desde el punto de vista de otras personas.

En corroboración con lo anterior, Martínez (Ob.cit.) refiere que la fenomenológica está ubicada en la escuela del pensamiento filosófico creado por Husserl: 1859-1938 a principios del siglo XIX, para éste filósofo la tarea de la fenomenológica es constituir a la filosofía en una ciencia con todo su rigor. Esta corriente filosófica enfatiza sobre lo individual y sobre la experiencia subjetiva, por lo que se ha identificado como la investigación sistemática de la subjetividad. Entre los aspectos más destacados que persigue el método fenomenológico, está la búsqueda de conocimientos y significados sobre la experiencia de cada persona e intenta interpretar como la gente define su mundo y como actúa en correspondencia a él. Se podría decir entonces, que la investigación fenomenológica pretende ver las cosas desde la óptica de otras personas, describiendo, comprendiendo e interpretando. Así

mismo, es relevante destacar que la fenomenología estudia la experiencia vital del mundo de la vida, de la experiencia diaria no conceptualizada y busca también la explicación de los fenómenos que ocurren de manera consciente. De igual manera, se encarga de descubrir los significados vividos y existenciales, además, de comprender dichos significados que están inmersos en la vida cotidiana de cada persona.

Etapas del Método Fenomenológico

En virtud de lo antes planteado, Martínez (Ob.cit.) propone en el método fenomenológico tres etapas imbricadas entre sí, las cuales se especifican a continuación:

1. - La Etapa Previa: Consiste en la clarificación de presupuestos. Entre los presupuestos relacionados con el tema que se desea estudiar, habrá ciertos valores, actitudes, creencias, presentimientos, intereses y conjeturas; por lo tanto, es necesario hacer evidentes estos puntos de partida y precisar su posible preponderancia en la investigación.

2. - La Etapa Descriptiva: El objetivo de esta etapa, que se realiza en tres pasos, es lograr una descripción del fenómeno que resulte lo más completa y no prejuiciada posible, y al mismo tiempo refleje la realidad vivida por cada sujeto, su mundo y su situación, en la forma más auténtica. Una buena descripción es una excelente condición para poder realizar una investigación digna de respeto, lograr conocimientos válidos y no dirigirse por un camino de ilusión, engaño y decepción. Esta etapa se realiza en tres pasos, el primero es la elección de la técnica o procedimiento apropiado, el segundo es la realización de la observación, la entrevista, cuestionario o auto reportaje y el tercero es la elaboración de la descripción protocolar.

3. - La Etapa Estructural: El trabajo central de esta etapa es el estudio de las descripciones contenidas en los protocolos. Consiste en siete pasos sistemáticos: el primero es la lectura general de la descripción de cada protocolo, el segundo consiste en la delimitación de las unidades temáticas, el tercero implica la determinación del tema central que domine cada unidad temática, el cuarto tiene que ver con la expresión del tema central en lenguaje científico. Con respecto al quinto paso se propicia la integración de todos los temas centrales en una estructura descriptiva, en el sexto paso se integran todas las estructuras particulares en una estructura general, y el séptimo y último paso es la entrevista final con los sujetos estudiados.

Se aclara que, los seis primeros pasos se hallan tan unidos y enlazados entre sí que es prácticamente imposible separarlos por completo. La mente humana no respeta esta secuencia en forma estricta, ya que en su actividad cognoscitiva, se adelanta o vuelve atrás con gran rapidez para dar sentido a cada elemento o aspecto. La captación de nuevas realidades en estas etapa dependerá de la profundidad y lo completa que sea la inmersión en el fenómeno descrito, del tiempo que dure, de la apertura a todas las sutilezas existentes y de lo fresca, limpia y sensible que se encuentre la mente. La actividad mental se realiza de tal manera que permita ver lo que se muestra (en nuestra conciencia), tal como se muestra por sí mismo y en cuanto se muestra así mismo.

El Contexto de Estudio

En cuanto al contexto de estudio, el mismo comprendió la Escuela Básica Dr. Lisandro Lecuna, ubicada en el Municipio Naguanagua del Estado Carabobo.

Informantes Clave

Los informantes clave son individuos en posesión de conocimientos, status o destrezas comunicativas especiales y que están dispuestos a cooperar con el

investigador. Frecuentemente son escogidos porque tienen acceso a tiempo, espacios o perspectivas a datos que son inaccesibles por dicho investigador. Puede tratarse de personas residentes durante mucho tiempo en una comunidad, miembros de instituciones universitarias, religiosas y de cualquier otra índole o conocedores de las normas socio-culturales de su contexto inmediato. En este sentido, lo expresado por Taylor y Bogdan (1992), indican que “los informantes clave son individuos reflexivos y están en condiciones de aportar a las variables de proceso, intuiciones culturales que el investigador no haya considerado, sensibilizando al mismo hacia las implicaciones valorativas de algunos hallazgos concretos” (p.66). Por tal motivo los informantes seleccionados fueron: una docente con 29 años de servicio y cumple funciones de sub-directora académica, una docente integral de aula con 5 años de servicio y una docente especialista en artes plásticas con 9 años de servicio

Criterios de Inclusión y Exclusión de los Informantes Clave

Para la selección de los informantes clave se tomaron en consideración los siguientes criterios de inclusión y exclusión, importantes para el estudio:

Criterios de Inclusión:

- 1.- Docentes con 5 años de servicio en adelante, en la praxis educativa
- 2.- Docentes que fueran voluntarios para la aplicación de entrevistas
- 3.- Docentes que estuviesen dispuestos a dar información fidedigna al momento de las entrevistas
- 5.- Docentes con disposición a una comunicación fluida y veraz
- 6.- Docentes que comprendieran el propósito de la investigación

Criterios de Exclusión:

- 1.- Docentes con menos de 5 años de servicio en la praxis educativa
- 2.- Docentes indiferentes ante la intencionalidad del proceso investigativo.
- 3.- Docentes indispuestos a dar información fidedigna al momento de las entrevistas
- 5.- Docentes con poca disposición a una comunicación fluida y veraz

Técnica e Instrumento para la Recolección de Información

Para la presente investigación se utilizó como técnica para recoger la información la entrevista cualitativa en profundidad; y como instrumento la guía de entrevista.

La Entrevista Cualitativa en Profundidad

Al respecto, Taylor y Bogdan (1992), establecen que la entrevista cualitativa en profundidad implica reiterados encuentros cara a cara entre el investigador y los informantes, encuentros éstos dirigidos hacia la comprensión de las perspectivas que tienen los informantes respecto de sus vidas, experiencias o situaciones, tal como las expresan con sus propias palabras. En este sentido, las entrevistas cualitativas en profundidad tienen la finalidad de proporcionar un cuadro amplio de escenarios, situaciones o personas, en un lapso de tiempo relativamente breve si se lo compara con otras técnicas o procedimientos metodológicos. En las entrevistas los informantes son conscientes de que el propósito del entrevistador es realizar un estudio, y para ello es idóneo almacenar la información obtenida en un dispositivo electrónico de audio (grabador) o video (cámara de video). Este último dispositivo no sólo logra captar palabras textuales del informante, sino que además permite grabar gestos

faciales y demás expresiones corporales propios de la personalidad de dicho informante. En tal sentido, se realizaron tres entrevistas a docentes de género femenino que laboran principalmente en la Escuela Básica Dr. Lisandro Lecuna, ubicada en el Municipio Naguanagua del Estado Carabobo. Especificando: una docente con experiencia laboral de 29 años de servicio, una docente integral de aula con 5 años de servicio y una docente especialista en artes plásticas que cuenta con 9 años laborando en el contexto educativo.

La Guía de Entrevista

En relación, al instrumento para recoger la información se seleccionó la guía de entrevista, que según expresan Taylor y Bogdan (1992) “la guía de entrevista no se trata de un protocolo estructurado, se trata de una lista de áreas generales que deben cubrirse con cada informante. En la situación de entrevista, el investigador decide como enunciar las preguntas y cuando formularlas”. (p.119). La guía de entrevista sirve exclusivamente para recordar que se deben hacer preguntas sobre ciertos temas. En este sentido, el empleo de la guía de entrevista es útil cuando el investigador ya ha aprendido algo sobre los informantes a través del trabajo de campo, entrevistas preliminares u otra experiencia de contacto directo. La guía de entrevista para la investigación estuvo conformada por preguntas abiertas, que generaron una descripción amplia de las vivencias en cada informante clave.

Técnicas para el Tratamiento Interpretativo de la Información

Luego de utilizar la entrevista cualitativa en profundidad y la guía de entrevista como técnicas e instrumento de recogida de información respectivamente, se procedió a interpretar teóricamente la misma mediante: el proceso de categorización y su posterior triangulación o sistematización en un todo estructurado. En lo referente al proceso de categorización, él mismo permite resaltar la información más significativa y contrastarla, de manera que se puedan presentar elementos esenciales dentro de la

investigación y de este modo interpretarlos coherentemente. En consecuencia, Martínez (Ob.cit.), afirma: “el proceso de categorización consiste en resumir o sintetizar en una idea (palabra o expresión) un conjunto de datos o información escrita, grabada o filmada para su fácil manejo posterior”. (p.233). Para el proceso de categorización una vez transcritas las entrevistas se procedió a resaltar las categorías principales y las categorías secundarias, extraídas ambas de la frase textual de la entrevista. Dicho proceso permitió a posteriori realizar una síntesis o tratamiento hermenéutico de la información.

En lo que respecta a la triangulación o convergencia Goetz, J y Le Compte, M. (1988), señalan que el investigador cualitativo determina la exactitud de sus conclusiones triangulando diferentes fuentes de datos. Así mismo la triangulación impide que el investigador cualitativo acepte demasiado fácil la validez de sus impresiones iniciales; y amplía la claridad de los constructos desarrollados en el curso de la investigación. Para tal efecto, la investigadora procedió a triangular o contrastar la información obtenida de las tres docentes que laboran en la Escuela Básica Dr. Lisandro Lecuna, ubicada en el Municipio Naguanagua del Estado Carabobo.

Criterios de Excelencia de la Investigación

Resulta necesario destacar, que toda investigación debe contar con eficientes técnicas para interpretar la información, cuyo propósito principal es asegurar los criterios de excelencia de dicha investigación. Ciertamente, para Taylor, S y Bogdan, R (Ob.cit.), la validez y fiabilidad representa la mayor fuerza en las investigaciones cualitativas; de tal forma, que el modo en que se recoge la información y se almacena, y considerando la realidad educativa estudiada, fortalece y no permite que el investigador o investigadora contamine el fenómeno estudiado desde su modesto punto de vista, otorgando a dichos investigadores rigor científico en sus reflexiones o hallazgos finales. Por lo tanto, al hablar de validez y fiabilidad, se debe entender estos términos como la capacidad que tiene la investigación para demostrar si la

información obtenida de los informantes clave es fidedigna. Es así, como en la presente investigación, la información cotejada por los tres informantes clave fue fiable, ya que se produjo una amplia coherencia en las diferentes fuentes informativas recopiladas. En cuanto a la validez investigativa, la misma estuvo constituida por su contenido interno el cual fue verificado por profesores de metodología, acreditados a la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad de Carabobo

Consentimiento y Aspectos Éticos de la Investigación

La presente investigación contó con el consentimiento informado a cada uno de los docentes que accedieron voluntariamente a participar en la misma; dejando claro los siguientes aspectos fundamentales:

1. - El consentimiento entre la investigadora y las docentes fue completamente acordado y aceptado por las partes, para darle mayor transparencia al fenómeno de estudio.
2. - El contacto de la investigadora con las docentes entrevistadas se produjo porque en estas últimas se observó en el período escolar situaciones de agotamiento en su praxis educativa. De igual manera, estas docentes entrevistadas comunicaron verbalmente su estado de agotamiento con la investigadora, quien es parte del fenómeno investigativo por cuanto comparte responsabilidades laborales.
3. - En cuanto a los nombres de los informantes clave, se reservó su identidad para resguardo de los mismos; por otra parte, la información suministrada por cada uno de ellos se manejó con total confidencialidad y discreción.
4. - Se les explicó claramente a cada uno de los informantes clave que serían grabados por un dispositivo de almacenamiento de audio y luego la información suministrada por ellos, sería descargada o desgrabada para su eventual transcripción

CAPÍTULO IV

TRATAMIENTO HERMENÉUTICO DE LA INFORMACIÓN Y PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

**Momentos fenomenológicos en la Escuela Básica Dr. Lisandro Lecuna, turno:
Mañana.**

Nombre del observador: Esmeralda Burgos.

Lugar: E.B. Dr. Lisandro Lecuna, Naguanagua.

Hora: 6:00am hasta las 12:00m

Fecha: 08 de junio de 2014

Ciudad: Valencia, Estado Carabobo.

Temática: Observación a docentes que laboran en la E.B. Dr. Lisandro Lecuna del turno de la mañana.

Descripción

A las 6:08 am, la primera en llegar es la Subdirectoras Académica. El vigilante le abre la puerta e inician una pequeña plática sobre las actividades del día. La Subdirectora Académica me saluda y expresa que su agenda del día está muy repleta y que se encuentra preocupada por su esposo que está malito de salud, pero que tiene que seguir su jornada y que le dejó todo preparado en casa (me da un beso en la mejilla y expresa una sonrisa, pero sus ojos reflejan preocupación). Se retira a revisar el plantel y sus alrededores como de costumbre.

Antes de las 6:45 am van llegando obreros, profesores, padres y estudiantes para desarrollar la jornada diaria. Los profesores y obreros se reúnen en la recepción de la oficina de Dirección para firmar la asistencia, unos que otros empleados se saludan jocosamente y algunos solo firman el libro de asistencia y se retiran a sus respectivas aulas de clase.

Luego, a las 6:55 am llega la Profesora de Arte, sudada, con su cartera y dos bolsos repletos de objetos, firmar la lista de asistencia del personal docente. Se le pregunta cómo se siente y ella señala que se siente bien (no expreso buen ánimo). Ella me dice que está muy ocupada y cansada del tráfico, ya que tiene su vehículo dañado y llegó en buseta (transporte público) y no pudo traer suficiente material de apoyo para realizar sus clases de arte (pliegos de hojas que compra en el Carabobeño), luego se retira y se dirige a su salón de clase.

Ya a las 7:09 am suena el timbre para que los maestros juntos con sus estudiantes salgan al patio para entonar el Himno Nacional (se observa que los estudiantes están un poco eufóricos). Culminando la actividad cívica, cada maestro se dirige a sus aulas respectivas para desarrollar sus jornadas diarias.

A las 7:20 am, no se visualiza ningún niño en los pasillos, ya que están en sus clases, solo se escuchan algunos ruidos de éstos dentro de sus salones. Luego se observa alguna tensión por parte de la Subdirectora, ya que faltó una (1) obreras y dos (2) maestros. No le comunicaron a tiempo y no consigue suplentes; quedando algunos salones sin limpiar (docentes quejándose) y algunos estudiantes se regresaron a sus casas y el resto los fueron parcialmente repartidos a otros salones.

Llegó la hora del primer recreo, que corresponde una media hora de 8:30 a 9:00 am (estudiantes de 1° grado a 3° grado). Los docentes ubican sus puestos de guardia, algunos docentes se les dificultó salir a tiempo para cubrir las guardias del receso, ellos señalaran que algunos estudiantes están confrontando, hablando y se distraen mucho en clase y no culminan a tiempo sus actividades y cuando suena el timbre del recreo, deben de sacarlos rápido para que no los acusen (a los docentes) de dejan a los niños y niñas en los salones. Y éstos (los maestros) se quedan ordenando el desorden o tratando de solucionar diferencias entre estudiantes.

En el transcurso del recreo se observa preocupación y tensión en los rostros de algunos maestros por eventos que se presentan (no se consigue alimentos básicos

como: aceite, harina pan, otros...). Llegó la hora de culminar el primer recreo y los estudiantes juntos con sus maestros entraron a sus salones de clase.

En el segundo recreo (4° a 6° grado) de 9:30 a 10:00am, los estudiantes salen al patio y los maestros ocupan sus puestos de guardia. Me acerqué a conversar con dos (2) maestras. Les pregunte cómo ellas observaban a los estudiantes y cómo se sentían en su trabajo. Una de ellas expresa que está muy preocupada por lo que ocurre en el país, ya que el dinero no le alcanza y los alimentos básicos no los consigue, ella señala que tiene una hija pronto entrar a la Universidad y que trata de concentrarse en su trabajo pero le cuesta hacerlo porque los estudiantes están muy alborotados. La otra docente me comunica que ella no siente la misma emoción como cuando entró a trabajar por primera vez a clase, expresa que son muchos los elementos que inciden en que los maestros se desilusionan, ella expresa que cada día el maestro pierde autoridad y que un gran porcentaje de estudiantes no están saliendo muy bien preparados académicamente porque faltan a clase y de todos modos tienen que pasarlos al grado superior. Suena el timbre y entran los estudiantes en fila a sus aulas de clase.

A las 11:50, Llega un personal de Ambiente (obrero) con un par de bolsas con alimentos y algunos profesores y personal administrativo salen eufóricos, se le acercan y les piden que por favor les indique cual supermercado es donde compro los alimentos (leche, mantequilla y harina Pan, otros...). Les pregunté cómo se sentían en esa situación y expresaron que se sienten preocupados, ya que no tienen esos productos en sus casas y tiene que alimentar a su familia.

Momentos fenomenológicos en la Escuela Básica Dr. Lisandro Lecuna, turno: Tarde.

Nombre del observador: Esmeralda Burgos.

Lugar: E.B. Dr. Lisandro Lecuna, Naguanagua.

Hora: 12:00m hasta las 6:30 pm

Fecha: 09 de junio de 2014

Cuidad: Valencia, Estado Carabobo.

Temática: Observación a docentes que laboran en la E.B. Dr. Lisandro Lecuna del turno de la tarde.

Descripción

Llega la primera docente que labora en el turno de la tarde 12:20 m (en transporte público), muy sonriente saluda a las personas que se encuentra en su camino, observo que trae en su mano cuatro (4) paquetes de harina Pan y dos latas de mantequilla. Le pregunté en donde las había comprado y ella me dice que se las compro una representante, y que ella fue a un supermercado y la cola era enorme y no pudo comprar. Expresa lo siguiente *“chica, lo que uno tiene que hacer para comprar comida, el dinero no alcanza, cada día uno como docente pierde autoridad en las aulas y aparte tienes que hacer una cola inmensa para poder comprar comida para tu familia, que cosa chica”*.

Luego llegan tres (3) profesoras y se instalan a conversar en la recepción de Dirección y firman su asistencia. Conversan sobre el rendimiento de los estudiantes y señalan su preocupación por algunos estudiantes que no le están rindiendo académicamente, ya que están muy rebeldes y sus padres no les prestan el tiempo necesario, y cuando los llaman para conversar sobre sus hijos algunos dicen que no encuentran qué hacer con ellos, ya que trabajan mucho y no les pueden dedicar el tiempo adecuado. Compartieron opiniones y estrategias de cómo enfrentar y solventar esas situaciones.

A la 1:00pm suena el timbre, los niños corren en los pasillo y gritan eufóricos. Cada maestro entra a sus aulas de clase e inician sus jornadas diarias, uno que otro profesor y profesora ordena a sus estudiantes para entrar a clase.

Todos los maestros están en sus salones excepto un profesor (da clase en otra institución en el turno de la mañana), llegó un poco tarde a clase (se ha repetido con frecuencia). Le pregunte cómo estaba y él me responde que hay mucha cola (tráfico

vehicular) y su carro no está en buen estado, y tiene que trabajar doble turno porque el dinero no alcanza. Luego entró a su aula de clase con sus estudiantes.

La tarde seguía su rutina normal, hasta que se escucha en el pasillo unos gritos y patadas de un estudiante (la maestra que llegó de primera al colegio, turno de la tarde), este estudiante con frecuencia se pone muy alterado con la maestra y sus compañeros de estudios cuando éstos no le siguen la corriente (expresa uno de sus compañeros de clase). Se llama a la Orientadora e intenta que el estudiante se calme, luego llega la Directora y trata de controlar al niño pero éste las agrede físicamente. Se llaman a sus padres para intentar solventar la situación, en el transcurso de un buen rato llega la madre y agrede al niño delante de todos. La Directora y la Orientadora conversan con la madre y se le explica que ella no puede actuar de esa manera, ellas llaman al Departamento de Defensoría Escolar y tratan de solventar lo ocurrido.

Conversé un rato con la maestra del niño y ella muy angustiada expresa su preocupación, ya que señala que el niño no se controla cuando se altera e influye a que el resto de los niños del salón de clase se asusten y comienzan a gritar.

Luego que culmina la conversación con la docente, observo a un profesor que ha ido al baño ya varias veces, me le acerco y le pregunto cómo se siente, él me responde que se siente un poco mal del estomago pero que espiritualmente esta emocionado ya que le llevo su credencial como interino y lleva esperando por ello más de ocho (8). Luego me expresa por los altos y bajos que le ha tocado vivir. Describe que en el transcurso de esos años en que no tenia ingreso de parte del Ministerio (trabajaba esos 8 años como suplente y pocas veces le pagaban) se le hacía muy difícil mantener a su familia. Pero que gracias a Dios ya tiene su cargo de interino. Me abrazos y se retiró a dar sus clases.

Ya en la hora de salida (se había entonado el himno Nacional y ya habían retirado casi todos los niños), observo a una docente preocupada porque eran casi las 6:10 pm y aun no retiraban a uno de sus estudiantes (señala que esto se ha repetido en

otras oportunidades), con ella se encontraban las Orientadoras del turno de la tarde. Ya a las 6:30 pm se vieron en la obligación de llamar a una patrulla para que llevaran al niño a su casa. Lo fueron a llevar una de las Orientadora y la policía.

La maestra expresa su preocupación, expresa que es muy tarde y que cómo era posible que padres no busquen a sus hijos a sus escuelas. Ella dice que se siente agotada por la situación que se presenta en las instituciones como el caso del niño.

Sistematización Protocolar de la Información

La sistematización protocolar de la información se configuró en función de los aspectos vivenciales de tres docentes que presentan agotamiento en su praxis profesional educativa, adscritos a la Escuela Básica Dr. Lisandro Lecuna, ubicada en el Municipio Naguanagua del Estado Carabobo, Venezuela. En este sentido, los protocolos aparecen en orden secuencial y sistemático de la siguiente manera: presentación del informante clave I, II y III, transcripción textual de la entrevista, proceso de categorización extraída de la misma, síntesis discursiva del mundo vivencial de cada uno de los docentes entrevistados, matriz de triangulación de las fuentes orales y la estructura general del mundo vivencial del docente en la praxis profesional educativa.

Presentación del Informante Clave I

Lugar de Procedencia: Naguanagua

Cargo: Docente Integral de Aula

Género: Femenino

Edad: 40 años

Estado Civil: Divorciada

Años de Servicio Docente: 5 años

Lugar donde se Aplicó la Entrevista: Aula 8, General Antonio Rangel

Fecha: 12 de mayo de 2014.

Transcripción de la Entrevista y Categorización del Informante Clave I

Esta entrevista se realizó en la Escuela Básica Dr. Lisandro Lecuna a las 5:50 pm, ya casi todos los maestros y estudiantes se habían retirado de la institución. La docente estaba esperando a su pareja que la fuera a buscar, ya que tenía unas bolsas con alimentos y eran muy pesadas. Para la grabación de la entrevista, se utilizó un dispositivo electrónico que tiene un programa que almacena archivos de voz, modelo Samsung Core GT- I8260L. Así mismo, se aclara que el ambiente físico fue idóneo para realizar la entrevista presentándose una iluminación óptima, en cuanto a la dimensión psicoafectivo fue propicia para generar un clima de confianza, empatía y asertividad entre la entrevistada y la entrevistadora. Se utiliza la letra **(E)** en negrita para referirse a toda la intervención de la entrevistadora, mientras que la letra **(I)** sin negrita hace referencia a toda la participación del informante clave. Por otro lado, entre paréntesis () se comenta sobre algunas especificaciones o explicaciones de una expresión afectiva o lingüística de contenido simbólico- literal, así como el quantum numérico referido a cada intervención de la entrevistadora.

Cuadro No. 1. Entrevista del Informante Clave I

CATEGORIZACIÓN	Nº	FRASE TEXTUAL
<p>Rapport Inicial (clima de confianza)</p> <p>Contexto Familiar del Docente</p> <ul style="list-style-type: none"> La docente venezolana se describe como madre primeramente, destacando el cuidado protector de su descendencia y la relación afectiva de respeto que su pareja sentimental manifiesta hacia ella y sus 	1	E: hola buenas tardes, gracias por venir a la entrevista.
	2	
	3	I: Buenas tardes muy agradecida por tu invitación, bueno aquí estamos a la orden.
	4	
	5	E: Bueno hálame de ti, coméntame un poco sobre ti, ¿Qué haces?
	6	
	7	I: Que te puedo decir, bueno (se sonríe), esto me pone nerviosa. Ok, nací en Boca de Aroa, Estado Falcón, <u>me casé muy jovencita y tengo tres niños varones, hermosos y fuertes. Soy madre soltera, divorciada. En la actualidad tengo una pareja estable, es un buen hombre, que me respeta y ama, a mí y a mis hijos.</u>
	8	
	9	
	10	
	11	
	12	
	13	
	14	
	15	Me desempeño como docente en el

<p>hijos.</p> <p>Vivencias del Docente en la Praxis Profesional Educativa</p> <ul style="list-style-type: none"> • La primera vivencia docente en su praxis profesional educativa lo lleva a cabo en la estructura organizacional de misiones educativas del Estado venezolano, donde se evidencia aspectos contradictorios. • El docente no es valorado en su praxis profesional educativa, ni se estimula el valor agregado que éste puede realizar para mejorar el contexto de aprendizaje, teniendo que recurrir a gastos del propio peculio y eximir a estudiantes no comprometidos con sus estudios de formación académica-profesional. • El docente en su praxis profesional educativa vivencia sensaciones de exilio o fuga ante situaciones emocionales negativas, debido a que un sector de estudiantes y representantes no valoran sus esfuerzos gestores de conocimiento, ni reconoce su condición humana. • Los padres y representantes de los estudiantes consideran a la escuela como un espacio reclusorio o de prisionalización, donde el docente debe ser garante de su seguridad y 	<p>16</p> <p>17</p> <p>18</p> <p>19</p> <p>20</p> <p>21</p> <p>22</p> <p>23</p> <p>24</p> <p>25</p> <p>26</p> <p>27</p> <p>28</p> <p>29</p> <p>30</p> <p>31</p> <p>32</p> <p>33</p> <p>34</p> <p>35</p> <p>36</p> <p>37</p> <p>38</p> <p>39</p> <p>40</p> <p>41</p> <p>42</p> <p>43</p> <p>44</p> <p>45</p> <p>46</p> <p>47</p> <p>48</p> <p>49</p> <p>50</p> <p>51</p> <p>52</p> <p>53</p> <p>54</p> <p>55</p> <p>56</p> <p>57</p> <p>58</p> <p>59</p> <p>60</p>	<p>Ministerio hace 5 años aproximadamente, pero llevo en la rama de la educación un poquito más, <u>comencé trabajando en las Misiones del Gobierno como: la Misión Robinson, Sucre y Rivas. Fue una experiencia muy bonita pero con frutos amargos. Luego luché y luché para conseguir mi cargo y bueno hasta que lo logré.</u></p> <p>E: ¿A qué te refieres con frutos amargos?</p> <p>I: jajajaja, quiero decir, que me encontré con muchos obstáculos. <u>Allí el docente no lo valoran, no por nada, pero uno no es que trabaja para ser rico pero allí no incentivan al docente a que trabaje con agrado. Por ejemplo, uno iba a trabajar y tenía uno que sacar copias de nuestro dinero, pasar a los estudiantes flojos e irresponsables, no importaba nada. Y los pagos era muy poquito y pagaban de vez en cuando.</u></p> <p>E: ¿Y cómo te sientes ahora que ya tienes tu cargo por el ministerio de Educación?</p> <p>I: (se queda pensando) en realidad no sé qué pensar. No es por ser mal agradecida, <u>pero hay momentos en que me provoca correr y correr. Hay situaciones que se me presentan como educadora, que le ponen a uno el corazón chiquitico. Hay estudiantes y representantes que respetan y valoran el trabajo que uno hace. Y hay otros que no lo ven así, se les olvidan que uno también es un ser humano y te echan la culpa por todo.</u></p> <p>E: ¿A qué te refieres con eso?</p> <p>I: Bueno, <u>tengo casos de estudiantes que los padres lo traen a clase creyendo que esto es una guardería, y no se preocupan de revisar sus tareas, de enviarles sus útiles escolares, de darles para la merienda, y cuando uno los cita para conversar sobre sus hijos no vienen, pero cuando vienen a final de año a buscar las</u></p>
--	---	--

<p>aprendizaje eficiente, de modo contrario se les imputa todas las deficiencias en las competencias pedagógicas que deben lograr.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Parte del equipo de trabajo donde labora el docente ha sido llevado a comparecer a la defensoría escolar por las disposiciones de padres y representantes para que éste personal ascienda de grado a sus representados, sin ningún argumento jurídico, administrativo ni curricular. • El docente es el depositario de quejas, compromisos y responsabilidades ajenas que deben cumplir principalmente padres y representantes en el contexto familiar, en cuanto a la atención alimentaria, higiene personal, supervisión de asignaciones escolares e implementos de trabajo pedagógico. • El docente se siente decepcionado porque las instituciones públicas de apoyo a los estudiantes, otorgan respaldo a los padres y no a los profesionales de la educación en su praxis cotidiana. • En la actualidad el docente siente que no hay respeto ni autoridad hacia él en su praxis profesional. En contraste con el pasado, en la infancia del docente descrito discurre el esmero 	<p>61 62 63 64 65 66 67 68 69 70 71 72 73 74 75 76 77 78 79 80 81 82 83 84 85 86 87 88 89 90 91 92 93 94 95 96 97 98 99 100 101 102 103 104 105</p>	<p><u>notas de sus hijos le echan al maestro la culpa de todo. No les importa si los niños aprendieron sí o no, solo les importa que pasen de un grado a otro.</u> Por eso es que estamos así. (Se recoge el cabello y su rostro refleja desanimo). Mira también te cuento, que <u>tengo compañeros de trabajo, y sé que es así porque conozco como laboran desde hace muchos años (refiriéndose a otros docentes), que representantes los han llevado a la defensoría escolar acusándolos de cualquier índole con el fin de que les pasen a sus hijos.</u> Mira, como te iba diciendo, hay <u>un gran porcentaje de representantes que no les presta la atención adecuada a sus hijos: no llevan lápices, cuadernos, meriendas, tienen descuidado el aseo personal de los niños, o, los niños tienen un comportamiento no apropiado, como, como: la agresión física y verbal hacia otros compañeros, y cuando uno (refiriéndose a ella misma y a los docentes) les comunica eso a los papás, eso no les gusta, y dicen que el malo y el responsable de eso es el maestro, y que es lo que hace la gran mayoría de los docentes para evitar dolores de cabeza, pasan la página y siguen, porque cuando llevan al docente a la Defensoría Escolar apoyan es al padre más no al docente, en pocas palabras, no resuelven las cosas a profundidad como debe de ser. Eso decepciona</u></p> <p>E: Muy importante, pero ampliarme un poco lo que quieres decir con todo eso que has dicho con anterioridad</p> <p>I: Me refiero, que <u>uno el docente está perdiendo el respeto y la autoridad como profesional. Yo recuerdo que antes yo respetaba a mi maestra, ella exigía que hiciéramos nuestros deberes, y recuerdo que mi mamá siendo humilde estaba derecha y buscaba la mil manera para que mis hermanos y yo aprendiéramos.</u></p>
---	---	--

maternal por el aprendizaje y el cumplimiento de deberes escolares.	106	Ahora no es así, <u>hay papás que no les paran a sus hijos, solo les importa que pasen y saben que uno no puede aplazar a aquellos estudiantes que no cumplan con los contenidos señalados. Por eso el país está así, no les estamos inculcando a los estudiantes y niños el sentido de la responsabilidad. El ser humano debe de tener disciplina para que pueda respetar las normas del país. Nuestro país esta carente de amor, los valores se están desvaneciendo, no respetamos al prójimo.</u>
<ul style="list-style-type: none"> Los padres y representantes fundamentan ante los docentes que sus representados deben eximir de grado sin importar la aprehensión de contenidos curriculares. Se induce que la escuela es el espacio micro de convivencia de normas y valores sociales que serán extrapolados al contexto social venezolano. 	107 108 109 110 111 112 113 114 115 116 117 118	<u>Y eso es malo.</u>
<ul style="list-style-type: none"> El docente reflexiona que Venezuela transita por un momento histórico republicano sin precedentes, donde el derecho y libertad a la educación es un bienpreciado forjado sobre un modelo democrático de inclusión, que en la actualidad no es aprovechado por jóvenes que incurren en actos delictivos. 	119 120 121 122 123 124 125 126 127 128 129 130 131 132 133 134	E: ¿Pudieras explicar mejor eso? I: <u>Mira, nuestro país está viviendo uno de los momentos más difíciles de la historia. Antes luchábamos por la libertad para que todos tuviéramos el derecho al estudio y a la democracia. Ahora que tenemos eso, no hemos sabido apreciarlo. El Ministerio se jacta en decir que ahora hay mejor educación que antes, pero vemos las estadísticas y ahora hay un índice delictivo de jóvenes impresionante. Vemos como está la delincuencia, los asaltos, robos, muertes. Es impresionante el descontrol que existe en nuestro país. El docente como muchos otros trabajadores no somos bien valorados. Fíjate el sueldo de un docente que tiene 10, 15 o 25 años. ¿Tú crees que eso es justo?, ¿Tú crees que uno no tenga ni para comprar comida y cuando llega la quincena, con lo poco que ganamos, nos tengamos que calar una cola inmensa para comprar un paquete de harina Pan?, no chica, esto es increíble. Hasta el Sol de hoy no nos han aumentado el sueldo como debe de ser para cubrir aun que sea nuestras necesidades básicas, creen que nosotros no tenemos necesidades, creen que nosotros no tenemos familia y responsabilidades. En realidad no sé en donde parará el futuro de nuestro país.</u>
<ul style="list-style-type: none"> El docente describe que no se valora su remuneración laboral, la cual no cubre satisfactoriamente las necesidades básicas de alimentación, ya que la realidad social del país, exige nuevas formas de adquisición de alimentos. Asimismo, el aumento en el incentivo laboral permitirá una mayor y mejor manutención del seno familiar como responsabilidad ineludible. 	135 136 137 138 139 140 141 142 143 144 145 146 147 148 149 150	<u>Por eso es que hay educadores que tienen</u>

<p style="text-align: center;">La Vocación Docente</p> <ul style="list-style-type: none"> • Para el docente la educación es una vocación de sublime trascendencia que da sentido y significado a la praxis profesional, sin importar las deficiencias del sistema educativo que genera frustración. En este sentido, se debe superar las situaciones conflictivas adversas para darle continuidad formativa a las jóvenes generaciones. • El conglomerado de docentes en su praxis profesional educativa en Venezuela que manifiesta problemas familiares y de salud principalmente, son etiquetados adversarios del modelo político del gobierno venezolano, siendo el partidismo y activismo político el promotor de una educación decadente y permeada por el compadrazgo ideológico. 	<p>151 dos (2) y hasta tres (3) o cuatro (4)</p> <p>152 trabajos y descuidar su hogar, porque es</p> <p>153 mentira que un docente teniendo tantas</p> <p>154 cargas laborales rendirán con todo como</p> <p>155 debe de ser.</p> <p>156 E: ¿Si te sientes incomoda por lo que</p> <p>157 acabas de decir, por qué sigues</p> <p>158 trabajando como educadora?</p> <p>159 I: Amiga, (estira los brazos) <u>la educación</u></p> <p>160 <u>es una vocación, como lo es el médico a</u></p> <p>161 <u>la medicina o los militares al ejército.</u></p> <p>162 <u>Solamente porque uno se decepcione del</u></p> <p>163 <u>sistema, con eso no quiere decir que no</u></p> <p>164 <u>ames a tu trabajo. Yo amo la educación,</u></p> <p>165 <u>aunque suene trillado, estos jóvenes que</u></p> <p>166 <u>le damos clase en la actualidad, algún día</u></p> <p>167 <u>crecerán y serán los que gobiernen en el</u></p> <p>168 <u>futuro. Y son ellos los que cambiaran</u></p> <p>169 <u>para mejor o peor el futuro de nuestro</u></p> <p>170 <u>país. Yo y cientos de maestros no estamos</u></p> <p>171 <u>conformes con la situación actual,</u></p> <p>172 <u>tenemos problemas familiares, de salud,</u></p> <p>173 <u>entre otros. Y apenas uno abre la boca</u></p> <p>174 <u>creen que uno es un rebelde o escuálido</u></p> <p>175 <u>como los políticos. Ah, esa es otra cosa,</u></p> <p>176 <u>la política ha ensuciado a la educación,</u></p> <p>177 <u>todo ahora es político. Eso creo, no, estoy</u></p> <p>178 <u>segura que es la primera causa por la que</u></p> <p>179 <u>la educación esta así, en decadencia. La</u></p> <p>180 <u>política es mala y lamentando el caso si tú</u></p> <p>181 <u>no eres de un partido no te dan el cargo.</u></p> <p>182 Qué triste pero es verdad. (Su teléfono</p> <p>183 celular suena) ami (refiriéndose a la</p> <p>184 entrevistadora, ami es un diminutivo de</p> <p>185 amiga), déjame ver, ¡ah! (su pareja llega a</p> <p>186 la institución), de seguro ya está afuera</p> <p>187 esperándome, bueno ya me voy amiga,</p> <p>188 gracias por permitirme desahogarme.</p> <p>189 E: Muchas gracias profesora por el</p> <p>190 tiempo concedido para esta entrevista,</p> <p>191 muy amable por tu tiempo (tanto la</p> <p>192 entrevistadora como la informante</p> <p>193 clave se despiden y salen del aula de</p> <p>194 clase.</p>
---	--

Fuente: Elaboración propia

Síntesis Discursiva del Mundo Vivencial del Informante Clave I

En cuanto al contexto familiar de la docente venezolana, la misma se describe como madre ante cualquier función personal y profesional que pueda cumplir en la sociedad. En este sentido, el matriarcado de la docente venezolana como madre está por encima de su praxis profesional, evidenciado en el cuidado protector de sus hijos y el establecimiento de una relación afectiva con su compañero sentimental en el que resalta actos de respeto y amor hacia ella y su descendencia. Asimismo, la docente venezolana como madre hace énfasis en las características estéticas y fenotípicas de sus hijos como recompensa a una vida abnegada a la crianza y centro focal de la estructura familiar.

Con respecto a las vivencias de la docente venezolana en su praxis profesional educativa, se comenta que la primera vivencia laboral desarrollada en las misiones educativas del Estado venezolano, tales como: Misión Robinson, Misión Ribas y Misión Sucre, estuvo configurada por una satisfacción plena y sublime del ejercicio docente en contraste con un contexto laboral signado por deficiencias presupuestarias para gastos de infraestructura y utilización de material didáctico direccionado al proceso enseñanza-aprendizaje, siendo ésta última cubierta bajo el propio peculio del educador; aunado a preceptos considerados no éticos al eximir de nivel académico a estudiantes indiferentes y no comprometidos con sus estudios de formación pedagógica-profesional.

Seguidamente, el docente que obtiene un cargo nacional por el Ministerio de Educación también vivencia sensaciones de exilio o migración incluso hacia otro campo laboral, debido a situaciones emocionales negativas, ya que un sector de estudiantes y representantes no valoran la importancia de su praxis profesional como gestor del conocimiento, ni se le reconoce su condición humana y sensibilidad

afectiva. También es relevante destacar, que el docente se siente señalado por las problemáticas que no pueden resolver los padres y representantes de los estudiantes en el contexto familiar, profiriendo juicios valorativos de descalificación a la praxis laboral del docente de aula. En contraste con esta realidad, se encuentra un sector de estudiantes y representantes que si valoran los esfuerzos de los educadores en pro de ofrecer una mayor calidad educativa.

En otro orden de ideas, los padres y representantes consideran a la escuela como un espacio reclusorio o de prisionalizacion, donde el docente debe ser garante de su seguridad y aprendizaje eficiente, de modo contrario se les imputa todas las deficiencias en las competencias pedagógicas que deben lograr. Dichos padres y representantes no asumen ante sus representados responsabilidad, compromiso, cuidado y atención alimentaria, supervisión de implementos didácticos de aprendizaje que se utilizan en el aula de clases, aseo personal y valoración de conductas agresivas, limitando su presencia exclusivamente a la búsqueda de resultados sobre el rendimiento académico y la exigencia que su representado sea promovido de grado. Ante esta perspectiva, el docente es llevado a comparecer a la defensoría escolar por las disposiciones de padres y representantes antes descritas, sin ningún argumento jurídico, administrativo ni curricular. Y una vez comunicada la actuación de los estudiantes a los padres y representantes, éstos últimos optan por una actitud defensiva y reactiva ante los docentes.

En este hilo discursivo, los docentes se sienten cansados de ser depositarios de quejas, y de múltiples compromisos y responsabilidades ajenas que deben cumplir principalmente padres y representantes en el contexto familiar, en cuanto a la atención alimentaria, higiene personal, supervisión de asignaciones escolares e implementos de trabajo pedagógico. En tal situación, el docente se siente decepcionado porque las instituciones públicas de apoyo a los estudiantes como la defensoría escolar, otorgan respaldo a los padres y no a estos profesionales de la educación en su praxis profesional. En la actualidad el docente siente que no hay

respeto ni autoridad hacia él en su praxis profesional, situación que no tiene comparación otrora, donde el estudiante recibía una formación integral tanto en el núcleo familiar como en la escuela, siendo el esmero maternal la piedra angular del aprendizaje y el cumplimiento de deberes escolares.

Asimismo la escuela representa un micro espacio social donde se practican las normas de convivencias, creencias y todo un entramado de valores ético-morales, siendo los más trascendentes la responsabilidad y la disciplina, ya que inductivamente deben ocupar un lugar preponderante en los estudiantes para forjar un carácter ciudadano ejemplificador en la sociedad; pues existe, una ausencia acentuada de amor y compromiso al prójimo y la patria. Siguiendo una línea de reflexión cognitiva, el docente expresa que Venezuela transita por un momento histórico republicano sin precedentes, donde el derecho y libertad a la educación es un bien preciado forjado sobre un modelo democrático representativo de inclusión consolidado después de la dictadura militar perejimenista, que en la actualidad no es aprovechado ni valorado ampliamente por jóvenes. Ante esta realidad el docente señala que el órgano rector de la educación como es el Ministerio del Poder Popular para la Educación auto declara que el proyecto político bolivariano ha llevado a un progreso elevado el sector educativo y que su repunte y calidad era inexistente en el periodo democrático de la cuarta república (1958-1998). Sin embargo, una de las posibles raíces de los expansivos índices delictivos (asaltos, robos, asesinatos) en los jóvenes es que están fuera del sistema educativo, donde éste último no es garante incluso de una educación eficiente y de calidad a quienes están dentro de él.

Para el docente la educación es una vocación de sublime trascendencia que da sentido y significado a la praxis profesional, sin importar las deficiencias del sistema educativo que genera frustración y un agotamiento físico, mental y emocional. La vocación es un estilo de vida de amor y servicio hacia la praxis profesional educativa en Venezuela, pero si el docente, expone abiertamente su malestar por su situación laboral, aunada a conflictos de la sociedad es etiquetado adversario del modelo

político del gobierno venezolano, siendo el partidismo y activismo político el promotor de una educación decadente y permeada por el compadrazgo ideológico.

Presentación del Informante Clave II

Lugar de Procedencia: Valencia

Nacionalidad: Venezolana

Nivel de Instrucción: Licenciada en Educación

Cargo: Sub directora Académica

Género: Femenino

Edad: 48 años

Estado Civil: Casada

Años de Servicio Docente: 29 años

Lugar donde se Aplicó la Entrevista: Dirección Académica

Fecha: 29 de junio de 2014

Transcripción de la Entrevista y Categorización del Informante Clave II

Esta entrevista se realizó en la dirección de la escuela, aproximadamente a las 2:45 pm, cuando iniciaba el recreo de la primera etapa. La profesora había culminado una reunión con un contratista por el mantenimiento de los tanques de aguas blancas del colegio. Para la grabación de la entrevista, se utilizó un dispositivo electrónico que tiene un programa que almacena archivos de voz, modelo Samsung Core GT-I8260L. Así mismo, se aclara que el ambiente físico fue idóneo para realizar la entrevista presentándose una iluminación óptima, en cuanto a la dimensión psicoafectivo fue propicia para generar un clima de confianza, empatía y asertividad entre el entrevistado y el entrevistador. Se utiliza la letra (**E**) en negrita para referirse a toda la intervención del entrevistador, mientras que la letra (I) sin negrita hace referencia a toda la participación del informante clave. Por otro lado, entre paréntesis () se comenta sobre algunas especificaciones o explicaciones de una expresión

afectiva o lingüística de contenido simbólico- literal, así como el quantum numérico referido a cada intervención del entrevistador.

Cuadro No. 2. Entrevista del Informante Clave II

CATEGORIZACIÓN	Nº	FRASE TEXTUAL
<p style="text-align: center;">Rapport Inicial (clima de confianza)</p> <p style="text-align: center;">Vivencias del Docente en la Praxis Profesional Educativa</p> <ul style="list-style-type: none"> • El docente siente su praxis profesional como una investidura honorífica que no caduca, así sea en el aula de clase o en un cargo gerencial educativo como subdirector. El ser docente es un goce o placer estético que forma parte de la cotidianidad, cuando se vive con sentimiento y vocación. • El docente que fue formado como profesional en la 	1	E: Buenas tardes profesora gracias
	2	por estar presente en esta
	3	entrevista, bienvenida.
	4	I: Hola, buenas tardes, no más bien
	5	gracias a ti por invitarme a participar
	6	de tu investigación, de esta
	7	entrevista.
	8	E: Bueno profesora, me podría
	9	comentar a qué se dedica.
	10	I: Yo estoy casada desde hace
	11	veintisiete (27) años, y bueno, soy
	12	docente.
	13	E: ¿Dónde labora?
	14	I: En la Escuela Básica, Dr. Lisandro
	15	Lecuna desde hace ocho (8) años.
	16	E: ¿En la actualidad usted labora
	17	en aula?
	18	I: No, no, no, actualmente y desde
	19	hace dos (2) años laboro como
	20	Subdirectora.
	21	E: ¿Qué me puede comentar sobre
	22	esa vivencia en la praxis educativa?
	23	I: ¿Como docente de aula o como
	24	Sub Directora? (se sonríe). <u>En</u>
	25	<u>realidad esa investidura de docente</u>
	26	<u>uno nunca se la quita, uno es docente</u>
	27	<u>por siempre. Yo cumplí en marzo</u>
	28	<u>veintinueve (29) años en la educación</u>
	29	<u>y de verdad me siento muy contenta</u>
	30	<u>de ser maestra, nunca me quitaré esa</u>
	31	<u>investidura porque desde donde tú</u>
	32	<u>estés siempre vas a ser maestra.</u>
	33	<u>Claro, si eres maestra de corazón y</u>
	34	<u>vocación. Yo soy formada en “Fe y</u>
	35	<u>Alegría” (un Instituto Educativo</u>
	36	<u>donde se inició como docente de</u>
	37	<u>aula), yo soy formada en la AVEC</u>
	38	<u>(Asociación Venezolana de Escuelas</u>

<p>Asociación de Escuelas Católicas (AVEC), detenta una filosofía sublime y satisfactoria.</p> <ul style="list-style-type: none"> • El docente que tiene una trayectoria laborando en un cargo nacional por el ministerio de educación, cumpliendo funciones directivas, se siente bien por la labor emprendida. De igual manera, el docente que funge funciones gerenciales mantiene su esencia magisterial desde otra perspectiva, ya que debe orientar y asesorar a su personal docente, de acuerdo a sus necesidades personales y profesionales. • El docente con cargo gerencial de subdirector, reconoce la responsabilidad que debe asumir y lo hace con aprecio, sin ofrecer resistencia. • El docente con cargo gerencial de subdirector debe cumplir diferentes funciones académicas de acompañamiento pedagógico, para supervisar los planes, programas y actividades semanales; al igual, que estudios de casos particulares, evaluaciones descriptivas y aspectos pedagógicos de estudiantes con diversidad funcional. • El docente con cargo gerencial de subdirector, propicia un espacio para el acompañamiento, asesoría y consulta a padres y representantes. 	<p>39 40 41 42 43 44 45 46 47 48 49 50 51 52 53 54 55 56 57 58 59 60 61 62 63 64 65 66 67 68 69 70 71 72 73 74 75 76 77 78 79 80 81 82 83</p>	<p>Católicas) y la filosofía de la AVEC <u>uno la lleva por siempre en su corazón y en su sangre (suspira), porque ya uno fue formado de esa manera. Ahora bien, en las escuelas nacionales tengo catorce (14) años, cumplo quince (15) en enero, y en marzo del próximo año entonces cumpliría treinta (30) años en la educación. Y cómo me siento como Subdirectora?, bien porque siento que soy maestra pero con otra perspectiva, soy maestra de adultos, ya no soy maestra de aula, es decir, trato de orientar y guiar en lo laboral a los docentes que trabajan aquí. ¿Y que es agotador?, siii porque trabajamos un poco más lo que es la jornada, la jornada debería ser 33.33 horas, nosotras deberíamos trabajar 36 y hasta más dependiendo de la necesidad del colegio, sin embargo antes que me dieran la credencial como Subdirectora me informaron sobre eso, y yo sin embargo tome con mucho amor esa responsabilidad y no me quejo. Yo estoy en la parte académica, hago un poco el acompañamiento de los docentes, en lo que son los proyectos, los planes semanales, un poco ver cómo vamos, suponiendo, como las boletas, las descripciones descriptivas de los estudiantes; hay que hacer estudios de caso, de casos particulares como niños que tienen diversidad, eso también lo manejo yo, si tenemoooo algún caso de una estudiante que el representante no nos colaboran como quisiéramos, eso también lo manejo yo, ¿por qué?, bueno porque es negociar con ese representante, es ver que lo qué está pasando que no hay ese acompañamiento, ahora te voy hacer sincera, los casos los llevo si</u></p>
---	---	--

<ul style="list-style-type: none"> • El docente con cargo gerencial actúa en los casos que son comunicados del aula inclusiva o del departamento de orientación. Cuando los docentes de aula no comunican directamente irregularidades o situaciones conflictivas en el aula de clase, el gerente educativo asume que dicho docente tiene dominio sobre tales situaciones con rigor metódico y profesional. En virtud de todo esto el gerente educativo y su equipo de trabajo es receptivo a cualquier situación para solventarla. 	84 85 86 87 88 89 90 91 92 93 94 95 96 97 98 99 100	<u>me lo refiere la de Aula Exclusiva o la Orientadora, porque si los docentes no se acercan o no me manifiestan que tienen esas necesidades uno se hace entendido de que el docente está manejando la situación dentro del aula, y que no solamente la está manejando, sino que está prestando soluciones con sus herramientas y metodología, pero cuando ya hay un caso que no tiene Aula Inclusiva o en Orientación que requiera de la atención de alguna de nosotras como equipo (refiriéndose al personal administrativo) pues yo estoy allí siempre (se sonríe mostrando confianza y solidaridad).</u>
<p>El Docente en el Contexto Familiar</p>	101 102 103 104 105	<p>E: Cuándo usted se refiere al exceso de jornadas trabajadas, Cómo usted maneja el tiempo laboral con el tiempo que le dedica a su familia?</p>
<ul style="list-style-type: none"> • El docente con cargo gerencial señala que sus múltiples ocupaciones son informadas a todos los integrantes de la familia, tanto su pareja sentimental como hijos. Estos integrantes de la familia ofrecen un apoyo incondicional fuera de las actividades extra académicas en días no laborables como sábados y domingos, lo cual implica complementariedad y comprensión familiar. 	106 107 108 109 110 111 112 113 114 115 116 117 118	<u>I: Bueno, no, eso ha sido para nosotros entre fácil y difícil (se ríe). Ha sido fácil porque cuando yo asumo mi responsabilidad, ya sabían que yo iba a dedicar un poquito más de tiempo al colegio, de hecho, me pasa a veces que está aquí mi hija menor conmigo, y si tengo que venir un sábado o domingo se viene el Gordo que es mi esposo y me acompaña en la jornada que estoy haciendo, o sea, que no ha sido difícil en ese aspecto porque tengo el apoyo de mi familia. ¿Cuándo se me hace un poco difícil? (suspira y se pone a pensar) cuando hay una situación de enfermedad en mi casa, de mi esposo o alguna de mis hijas que no les puedo dar la atención que quizás ellos quieren de mí, entonces tengo que dividir un poco más el tiempo, separarme un poco de la escuela para poderlos atender a ellos, allí tengo</u>
<ul style="list-style-type: none"> • El docente con cargo gerencial por sus múltiples ocupaciones comprende que debe realizar una eficiente gestión en el manejo del tiempo para atender contingencias de enfermedad en el contexto familiar, lo cual se 	119 120 121 122 123 124 125 126 127 128	

<p>hace necesario descongestionar sus actividades en la institución educativa.</p> <p>Vivencias del Docente en la Praxis Gerencial Educativa</p> <ul style="list-style-type: none"> • Para las instituciones educativas grandes es necesario contar con un personal administrativo completo (director y dos subdirectores) vocado a atender las necesidades personales y profesionales de los docentes a su cargo. • El equipo de trabajo en el personal administrativo que tiene a su cargo funciones gerenciales educativas tiene éxito en la medida que practica una buena comunicación. • el docente con cargo gerencial educativo, debe estar informado continuamente sobre lo que 	<p>129 130 131 132 133 134 135 136 137 138 139 140 141 142 143 144 145 146 147 148 149 150 151 152 153 154 155 156 157 158 159 160 161 162 163 164 165 166 167 168 169 170 171 172 173</p>	<p>que dedicarle el tiempo a mi familia.</p> <p>Nosotras (refiriéndose al personal administrativo) manejamos el tiempo, es decir con el horario de trabajo; a mí me tocaaaaa (pensando) looooo, por ponerte un ejemplo mañana en la mañana y la Directora sabe que yo estaré en el horario en la mañana y que la otra Subdirectora, estará en el turno de la tarde, porque para eso existe un buen equipo (refiriéndose al personal Administrativo). <u>Para este tipo de escuela, es decir, las escuelas grandes, deben existir Director y dos Subdirectoras justamente para que podamos cubrir los horarios de clase y no dejar la escuela sola sin personal administrativo, y podamos darle la atención a los docentes en el momento que lo requieran.</u></p> <p>E: Quienes conforman el personal administrativo en esta escuela?</p> <p>I: cuando me refiero al personal administrativo, me refiero a la Directora y la otra Subdirectora y yo que soy la Subdirectora en la parte Académica. Gracias a Dios <u>nosotras mantenemos una muy buena comunicación, siempre nos mantenemos comunicadas, eso es muy importante.</u></p> <p>E: Usted menciona que una de sus labores es apoyar, guiar u orientar al docente cuando se presentan eventos donde el representante no estimula a su representado. ¿Se le ha presentado alguna situación, donde al maestro se le escapa de las manos una situación de esta manera, y éste no se lo ha notificado?</p> <p>I: Si claro, jajaja (se sonríe). Bueno, <u>me paso en estos días un caso de una docente que tenía citado a un</u></p>
---	--	--

<p>sucede en la relación docente-representante para tomar decisiones asertivas al momento de intervenir en situaciones conflictivas. Esta actitud gerencial es una actitud que demuestra en el gerente educativo ser un estratega y conecedor de su estructura organizacional.</p> <ul style="list-style-type: none"> • El docente que cumple funciones gerenciales educativas no improvisa lo que debe realizar en su praxis profesional, donde cabe valorar la comunicación efectiva para evitar incomprensiones innecesarias que generen situaciones de agotamiento en todas sus manifestaciones • La educación es una profesión donde se desarrollan rasgos estéticos del docente. • El docente que cumple cargos gerenciales educativos comprometido con su praxis profesional atiende éticamente situaciones familiares como la enfermedad del cónyuge sin descuidar las responsabilidades que debe cumplir en el contexto educativo, lo que genera un conjunto de sensaciones emocionales adversas que pueden llevar eventualmente a posteriori a fuertes estados de 	<p>174 representante, yo antes de 175 enfrentarme con el representante 176 llamé al docente aparte para que me 177 explicara lo que estaba pasando y su 178 punto de vista para así estar al tanto 179 de lo que está ocurriendo, porque no 180 me gusta y no es el deber ser, 181 pararme delante de un representante 182 sin saber cómo manejar la situación. 183 Pero si le hago entender a los 184 docentes siempre eso, que cuando ya 185 citen a un representante ya tengamos 186 todas las herramientas a la mano, que 187 él (el representante) sienta que 188 nosotros ya estamos preparados y que 189 no estamos improvisando. Por eso es 190 vital y muy importante que todo el 191 personal mantenga o mantengamos 192 muy buena comunicación para evitar 193 situaciones desagradables. Esta 194 carrera es muy bella pero también 195 hay que estar muy pendiente de 196 evitar tropiezos. Todos tenemos altos 197 y bajos, por ejemplo, retomando un 198 poco lo antes mencionado, para mí es 199 un poco difícil cuando en mi hogar se 200 presentan situaciones como la salud 201 de mi esposo, él que es mi amigo, mi 202 esposo, mi compañero. 203 E: ¿A qué se refiere cuando señala 204 la salud de su esposo, cómo maneja 205 esa situación? 206 I: Bueno, <u>la verdad que ese tipo de</u> 207 <u>manejos emocionales no son tan</u> 208 <u>sencillos, mi esposo tiene cáncer</u> 209 <u>(suspira, se pone a pensar y se le</u> 210 <u>quebranta el tono de voz), pero si se</u> 211 <u>tiene que haceeer..., uno tiene como</u> 212 <u>que colocarse un casette, es decir,</u> 213 <u>cuando estoy en la escuela yo tengo</u> 214 <u>que atender las situaciones de la</u> 215 <u>escuela, cuando ya salgo del portón</u> 216 <u>de la escuela, ya tengo que tratar</u> 217 <u>situaciones personales, porque si yo</u> 218 <u>me traigo situación emocional por la</u></p>
--	--

<p>agotamiento físico, mental y emocional, oscilando entre eventos personales y laborales.</p> <ul style="list-style-type: none"> • El docente que cumple funciones gerenciales educativas debe reconocer y atender prioridades que ameritan respuestas inmediatas, para ello es importante introducir una pausa en las actividades laborales y centrar energías en la resolución de conflictos de índole existencial-personal, ya que los docentes pueden percibir estados de ánimos cambiantes que denotan una merma considerable en el manejo eficiente de la organización educativa. • Los aspectos personal-familiares muy sentidos que se vivencian en el docente con cargo gerencial educativo, no debe incidir en la praxis profesional educativa; en tal sentido, se hace preponderante crear un espacio de ausencia para atender necesidades prioritarias y luego incorporarse al contexto laboral. • El docente considera que su praxis profesional es gratificante si se ejerce con vocación de servicio y amor por el trabajo realizado. De igual manera, todos los integrantes de la institución educativa deben estar comprometidos a trabajar en equipo (personal de ambiente, porteros), pero en especial énfasis los docentes deben desarrollar un 	<p>219 220 221 222 223 224 225 226 227 228 229 230 231 232 233 234 235 236 237 238 239 240 241 242 243 244 245 246 247 248 249 250 251 252 253 254 255 256 257 258 259 260 261 262 263</p>	<p><u>preocupación de cómo vamos con la química, como vamos la radio o que vamos hacer ahora; a la institución yo no voy a rendir laboralmente, ni emocionalmente como debo, entonces lo que yo veo como necesario en ese momento es como pedir un reposo para tu poderte ausentar, porque recuerda que nosotros trabajamos con seres humanos y los seres humanos percibimos muchas cosas, si estamos tristes, si estamos alegres, si estamos molestos eso lo perciben los demás, entonces no es la idea llevar eso a los espacios laborales, yo soy una de las que dice: que si yo emocionalmente no estoy realmente bien, preferiblemente no ir al trabajo, ausentarme de mi trabajo. Puedo pedir un reposo, ehh que se yooo, solicitar un permiso, pero no debemos llevar la parte emocional, familiar a los trabajos, no, no lo veo conveniente. Y mucho menos nosotros que somos docentes. Si trabajamos con niños, pues, mucho menos, es preferible como hacer un, un espacio, “Ya va, un momentico, déjeme, me ausento tres días o una semana y retomo” (una expresión imaginativa), y así lo hemos hecho.</u></p> <p>E: ¿Que más me podría decir?</p> <p>I: Bueno, demás está decirte que <u>la labor docente es hermosa, si se hace de vocación y amor. Además de eso se requieres de otras cosas muy importantes. Cuando nosotras entramos al aula, debemos estar comprometidas con lo que estamos haciendo. Involucrados pueden estar todos, involucrados pueden estar el portero, el personal de ambiente; ellos están involucrados pero nosotros (los educadores) debemos</u></p>
---	--	---

<p>compromiso mayor ya que deben atender el proceso pedagógico de los estudiantes.</p>	<p>264 265 266 267</p>	<p><u>tener un mayor compromiso con lo que estamos haciendo, sobre todo con los niños porque ellos lo necesitan, no es porque yo soy la sub</u></p>
<ul style="list-style-type: none"> • El docente que cumple funciones gerenciales educativas está presto a atender las necesidades de los docentes y de los estudiantes de una manera receptiva y afectuosa, las cuales son correspondidas en un acto de mutua reciprocidad. 	<p>268 269 270 271 272 273 274 275 276 277 278 279 280 281 282 283</p>	<p><u>directora a mí no se me acercan los niños y no me plantean su necesidades, claro que sí, de hecho, yo he entrado a tu aula (se refiere a la investigadora-docente) de clase y los niños con mucho respeto me abrazan y me muestran su afecto y me dicen sus cosas... (Se sonrío) y yo les doy las respuestas y me sonrío (no en burla) de sus cosas. ¿Cierto?, porque nosotros nunca podemos como desvincularnos de eso, independientemente del rol que tengamos, pero eso sí, tengamos el rol que tengamos, debemos estar comprometidos con lo que hacemos.</u></p>
<ul style="list-style-type: none"> • Si el docente no se siente bien en su praxis educativa, ya sea porque no cubre sus expectativas profesionales o de vida, o por cuanto se siente en extremo agotado y desvalorizado debe retirarse y dedicarse a otra actividad que le genere satisfacción. 	<p>284 285 286 287 288 289 290 291 292 293 294 295</p>	<p><u>Si vemos que de verdad la labor docente no nos gusta, que no nos sentimos bien, que no llenan nuestras expectativas, que no era lo que esperábamos es preferible renunciar y retirarse que atender a una situación o atender a unos niños que al final no le estas dando lo que deseas dar porque no te gusta, que distinto es hacer algo que nos gusta porque estamos enamorado de ello, porque nos sentimos comprometidos, porque eso igual lo perciben tanto los niños como los representantes y la sociedad, y allí no solo tenemos a un maestro, allí tenemos a un amigo o amiga, allí no solo tenemos a un representante, sino que tenemos a varios representantes porque perciben en nosotros ese compromiso, porque te gusta, siempre, tomo eso como reflexión.</u></p>
<ul style="list-style-type: none"> • Cuando el docente se siente agotado física, mental y emocionalmente, en esa misma medida disminuye su interés por realizar un trabajo con ética y calidad. Tal situación es percibida por padres, representantes y estudiantes que depositan sus esperanzas en un docente más como un amigo que como un profesional humanista 	<p>296 297 298 299 300 301 302 303 304 305 306 307 308</p>	<p>E: Muchas gracias profesora por su tiempo. I: No hay de que Esmeralda por tu</p>

	309	entrevista y espero que te sea de
	310	mucho provecho en tu investigación.

Fuente: Elaboración propia **Síntesis Discursiva del Mundo Vivencial del Informante Clave II**

En cuanto al contexto familiar del docente con cargo gerencial señala que sus múltiples ocupaciones son informadas a cada uno de los integrantes de la familia, tanto su pareja sentimental como hijos. Estos integrantes de la familia ofrecen un apoyo incondicional fuera de las actividades extra académicas en días no laborables como sábados y domingos, lo cual implica una complementariedad y comprensión en el núcleo familiar. En caso contrario, el docente encuentra una situación estresante, agobiante y agotadora cuando debe atender contingencias de enfermedad en el seno familiar (tanto al cónyuge como a los hijos), de forma tal que debe desarrollar una eficiente gestión en el manejo del tiempo para decidírselo a la institución educativa, lo cual es inherente delegar responsabilidades en el personal administrativo restante y de esta forma tener una mayor disposición de atención a su familia.

Por otro lado, las vivencias del docente en su amplia trayectoria profesional educativa se interpreta que, éste siente dicha praxis profesional como una investidura honorífica que no caduca, así sea en el aula de clase o en un cargo gerencial educativo como suddirector. Por lo tanto, el ser docente es un goce o placer estético que forma parte de la cotidianidad, cuando se vive con sentimiento y vocación sin importar la función que se desempeñe en la estructura organizacional. Se aclara que el docente que fue formado como profesional en la Asociación de Escuelas Católicas (AVEC), detenta una filosofía sublime y satisfactoria que se expresa con mucha complacencia, ya que allí se desarrolla la mística al trabajo docente y la vocación de servicio.

Asimismo, este mismo sentir lo presenta el docente que posee cargo nacional por el ministerio de educación, cumpliendo funciones directivas. De igual manera, el docente que funge funciones gerenciales mantiene su esencia magisterial desde otra perspectiva, ya que debe orientar y asesorar a su personal docente, de acuerdo a sus

necesidades personales y profesionales. Este proceso de acompañamiento resulta agotador físicamente, puesto que se exigen más horas presenciales de lo previsto para tener un monitoreo eficiente en la institución educativa; pero es compensado cuando los equipos de trabajo son eficientes en el diagnóstico de necesidades y atención a las mismas. Es por ello que el docente con cargo gerencial de subdirector reconoce con valentía y apremio la responsabilidad que debe asumir, sin ofrecer ningún tipo de resistencia o desacato.

Seguidamente, el docente con cargo gerencial de subdirector debe cumplir diferentes funciones académicas de acompañamiento pedagógico, para supervisar los planes, programas y actividades semanales; al igual, que estudios de casos particulares, evaluaciones descriptivas y aspectos pedagógicos de estudiantes con diversidad funcional. Conexo a todo esto el gerente educativo promueve espacios de entendimiento para la asesoría y consulta de padres y representantes. En este orden discursivo, el docente con funciones gerenciales debe estar comunicado sobre los casos que llevan a cabo el aula inclusiva o del departamento de orientación. Cuando los docentes de aula no comunican directamente irregularidades o situaciones conflictivas acontecidas en el aula de clase, dicho gerente educativo infiere que el docente tiene dominio sobre tales situaciones con rigor metódico, herramental y profesional con capacidad de resolución. Así que el equipo de trabajo del personal administrativo gerencial debe ser receptivo y establecer canales de comunicación más eficientes entre ellos, los docentes y los especialistas del aula inclusiva y el departamento de orientación.

En lo referido a las vivencias del docente en la praxis gerencial educativa, se tiene que para las instituciones educativas públicas de gran infraestructura, es necesario contar con un personal administrativo completo y cooperativo (director y dos subdirectores) volcados todos ellos a atender las necesidades personales y profesionales de los docentes a su cargo. Siendo un elemento fundante la puesta en práctica de una buena comunicación. En reflexión a todo lo anterior, el gerente

educativo debe estar informado continuamente sobre lo que sucede en las interrelaciones docente- representante para tomar decisiones asertivas al momento de intervenir en situaciones conflictivas. Esta actitud gerencial demuestra en el gerente educativo habilidades de buen estratega y conocedor de los pormenores que suceden en la estructura organizacional. Es por ello, que el gerente educativo no improvisa en sus actuaciones y planifica con detenimiento para evitar incomprendiones, irregularidades y situaciones de agotamiento físico, mental y emocional.

También, se debe comprender que la educación es una profesión donde se desarrollan rasgos estéticos del docente como placer por la labor emprendida, pero sin embargo, pueden emerger situaciones de agotamiento, desesperanza y deseos de exilio hacia otro campo laboral. Ahora bien cuando el docente con cargos gerenciales educativos absorbentes en su quehacer profesional debe actuar ética y ecuánimemente frente a situaciones familiares como la enfermedad del cónyuge sin descuidar las responsabilidades que amerita cumplir en el contexto educativo, lo que desencadena posteriormente un conjunto de sensaciones emocionales adversas que pueden llevar a fuertes estados de agotamiento físico, mental y emocional, en caso que no pueda mantener el equilibrio entre la vida personal y la praxis profesional es importante introducir una pausa en las actividades laborales y centrar energías en la resolución de conflictos de índole existencial-personal, ya que los docentes pueden percibir estados de ánimos cambiantes que denotan una merma considerable en el manejo eficiente de gerenciar la estructura organizacional educativa.

Cabe resaltar, el docente considera que su praxis profesional es gratificante si se ejerce con vocación de servicio y amor por el trabajo realizado. De igual manera, todos los integrantes de la institución educativa deben estar comprometidos a trabajar en equipo (personal de ambiente, porteros), pero con especial énfasis los docentes deben desarrollar un compromiso mayor, ya que deben atender el proceso pedagógico de los estudiantes. En contraste a lo anterior, si el docente no se siente bien en su praxis educativa, ya sea porque no cubre sus expectativas profesionales o de vida, o

por cuanto se siente en extremo agotado y desvalorizado debe retirarse y dedicarse a otra actividad que le genere satisfacción.

Presentación del Informante Clave III

Lugar de Procedencia: Valencia

Nacionalidad: venezolana

Nivel de Instrucción: Licenciada en Educación, Mención Artes Plásticas

Cargo: Docente Especialista en Artes Plásticas

Género: Femenino

Edad: 42 años

Estado Civil: Soltera

Años de Servicio Docente: 9 años

Lugar donde se Aplicó la Entrevista: Salón de Artes Plásticas

Fecha: 1 de julio de 2014

Transcripción de la Entrevista y Categorización del Informante Clave III

La presente entrevista se realizó en el Salón de Arte de la Escuela Básica, Dr. Lisandro Lecuna, a la 12:00m. Los docentes y estudiantes del turno de la mañana se estaban retirando de la escuela y comenzaba a llegar el personal del turno de la tarde. La Licenciada cordialmente cede a realizar la entrevista. Para la grabación de la entrevista, se utilizó un dispositivo electrónico que tiene un programa que almacena archivos de voz, modelo Samsung Core GT- I8260L. Así mismo, se aclara que el ambiente físico fue idóneo para realizar la entrevista presentándose una iluminación óptima, en cuanto a la dimensión psicoafectivo fue propicia para generar un clima de confianza, empatía y asertividad entre el entrevistado y el entrevistador. Se utiliza la letra (**E**) en negrita para referirse a toda la intervención del entrevistador, mientras que la letra (I) sin negrita hace referencia a toda la participación del informante clave. Por otro lado, entre paréntesis () se comenta sobre algunas especificaciones o

<p style="text-align: center;">Contexto Familiar y Religioso del Docente</p> <ul style="list-style-type: none"> • El docente que no posee una estructura familiar propia (pareja e hijos), siente la necesidad de apoyar a su núcleo matriz como son los padres y la descendencia de sus hermanos consanguíneos (sobrinos). • El docente que está soltero se sostiene en sus creencias religiosas, donde solicita a su deidad que le conceda la pareja sentimental para fundar un hogar propio. • El docente dentro de su planificación familiar y profesional, acepta trabajar en dos ámbitos educativos para tener solvencia económica y cubrir necesidades de protección (casa) y transporte (vehículo particular). • El docente en su búsqueda espiritual de trascendencia encuentra plenitud y propósito de vida en un sistema religioso monoteísta dentro protestantismo cristiano, denominado testigos de Jehová. • El docente bajo expresiones metafóricas expresa que recibió apoyo moral y religioso de los testigos de Jehová, en relación a 	<p>39 como interina (contratada)? 40 I: Por el Estado estoy como interina y 41 la Nacional ya soy titular. 42 E: Usted menciona que aceptó los 43 dos (2) cargos porque un solo 44 suelo no cubría sus necesidades, 45 tiene alguna carga familiar? 46 I: Mi origen es de clase humilde, 47 <u>directamente no tengo carga familiar,</u> 48 <u>es decir, no tengo hijos ni pareja,</u> 49 <u>pero sí en ocasiones colaboro en lo</u> 50 <u>que pueda con mi familia, como mis</u> 51 <u>padres y sobrinos.</u> 52 E: Explíquese mejor (La 53 Informante interrumpe al 54 entrevistador cuando éste intenta 55 realizarle la pregunta). 56 I: <u>Actualmente estoy soltera, estoy en</u> 57 <u>la espera que Jehová mi Dios me lo</u> 58 <u>ponga en mi caminooo (refiriéndose</u> 59 <u>a una pareja), jajajaja (se ríe). Y</u> 60 <u>escogí los dos empleos porque me</u> 61 <u>sentía con fuerzas y con un ánimo</u> 62 <u>enooormeee para trabajar con todos</u> 63 <u>esos niños, y no te puedo negar (se</u> 64 <u>abrazo así misma), que <u>acepté</u></u> 65 <u>también por las necesidades</u> 66 <u>económicas, pensé que con esos dos</u> 67 <u>suelos me podría alcanzar para</u> 68 <u>ahorrar y comprarme mi casa y un</u> 69 <u>buen carritooo... (Se ríe).</u> 70 E: ¿Usted es religiosa? 71 I: Si, <u>el hombre siempre está en la</u> 72 <u>búsqueda de saber de dónde venimos,</u> 73 <u>y siempre he vivido con esas</u> 74 <u>incógnitas. De hecho, lo estuve</u> 75 <u>buscando en diferentes religiones, en</u> 76 <u>libros, a través de las lecturas y hasta</u> 77 <u>que por medio de los Testigos de</u> 78 <u>Jehová me he sentido plena. El año</u> 79 <u>pasado me dieron, como se dice</u> 80 <u>vulgarmente, “Hasta por debajo de la</u> 81 <u>Lengua” y fueron momentos tan</u> 82 <u>difíciles en todos los aspectos,</u> 83 <u>emocionalmente, económicamente,</u></p>
---	---

<p>situaciones conflictivas en lo personal, laboral y social.</p>	<p>84 85 86 87 88 89 90 91 92 93 94 95 96 97 98 99 100 101 102 103 104 105 106 107 108 109 110 111 112 113 114 115 116 117 118 119 120 121 122 123 124 125 126 127 128</p>	<p>laboralmente y socialmente que solo sentí el apoyo en los Testigos. E: ¿A qué se refiere con la expresión “Por debajo de la Lengua”? I: jajaja (se sonríe), me refiero que <u>pasé por situaciones que afectaron mi estado emocional, tanto laboral como social, en lo social la más fuerte fue mi situación económica: mi carro se dañó, no me alcanzaba el dinero para el transporte, para ir a mi trabajo, para arreglar el carro, para pagar el alquiler de la casa, pagar la renta telefónica, comprar material para los niños (refiriéndose a sus estudiantes) y que pudieran hacer sus manualidades, en fin, que te puedo decir, fueron momentos muy, muy difíciles y gracias a la ayuda y sabiduría de una tía que está en Margarita, que me ayudó a liberar parte de esa energía negativa de frustración y transformarla en la búsqueda de Jehová Dios.</u> E: ¿Usted menciona lo laboral? I: Bueno mira, en la parte laboraaaal, osea... <u>hoy por hoy como están las cosas en este país (Venezuela) todo se ha politizado, ya, yo pienso que la educación ya perdió gran parte la esencia, la esencia de escuela, la esencia de educar, ya que nos ha tocado algunos directivos, no todos por supuesto, pero si la gran mayoría que se enfocan más, se van más hacia la parte política que realmente, esteeee, no gerencian como debe de ser, no se preocupan de las instalaciones del plantel y todo lo tratan de solucionar a última hora, se preocupan de sus campañas políticas que cumplir a cabalidad con su trabajo laboral, claro que también el Ministerio (refiriéndose al Ministerio</u></p>
<p>Continuidad de Vivencias del Docente en la Praxis Profesional Educativa</p> <ul style="list-style-type: none"> • El docente expresa que en su praxis profesional vivenció situaciones conflictivas que lo afectaron emocional, laboral y socialmente, ya que el ingreso económico fue muy precario para invertir en transporte propio y cancelar deudas de alquiler y demás servicios básicos (teléfono, agua y luz); al igual que el material didáctico para los estudiantes. • La situación económica y social del país generó en el docente muchos eventos de angustia, frustración y agotamiento emocional, el cual se vio en la necesidad de apoyarse en una estructura religiosa (testigos de Jehová), por medio de un familiar cercano. • El docente señala que actualmente en Venezuela todo se ha politizado desde el punto de vista partidista, donde la educación y la escuela como espacio de reflexión, formación y aprendizaje dejó su esencia primera de crear ciudadanos críticos, democráticos y útiles a la sociedad. En cuanto a la gerencia educativa, la misma carece de consistencia logística, estratégica y administrativa en la supervisión y abordaje de problemáticas de infraestructura, curriculares y del personal humano que labora 		

<p>en la institución. Se hace más énfasis en lo ideológico-político que en lo educativo.</p>	<p>129 130 131 132</p>	<p>del Poder Popular para la Educación) <u>tiene gran culpa en esto</u> porque ellos son los que mandan los lineamiento a las Zonas Educativas, luego a los</p>
<ul style="list-style-type: none"> • El docente con una metáfora bíblica plantea que él como ser humano aunque se ubique en una sociedad y polis determinada, puede tener tendencias políticas partidistas, pero éstas no deben adherirse a la praxis profesional educativa, porque desarrolla situaciones conflictivas de difícil comprensión personal. 	<p>133 134 135 136 137 138 139 140 141 142 143 144 145 146</p>	<p>Municipios Escolares y éstos luego llegan a las Instituciones Educativas. <u>“Lo que es del Cesar, es del Cesar y lo que es de Dios, es de Dios”, con esto quiero reflejar, que uno es un ser humano y uno puede tener una tendencia política, eso se respeta, pero no debes ni se debe inmiscuir la política en la educación, porque eso no es el deber ser, como persona y como profesional.</u> Hace unoooooos cuaaaantooos años, tenía unos directivos que se entregaban de lleno a gerenciar, como es el deber ser.</p>
<ul style="list-style-type: none"> • El docente haciendo alusión al pasado, declara que existía una mayor disposición por el trabajo y se producía una sensación satisfactoria de laborar, ya que no habían condiciones ni condicionamientos de orden político partidista, siendo la función principal del docente trabajar en armonía, integración en pro del bienestar colectivo de todos los integrantes del contexto educativo. 	<p>147 148 149 150 151 152 153 154 155 156 157 158 159</p>	<p><u>Recuerdo que al personal docente, y me incluyo, a uno le provocaba venir para acá a trabajar, porque a ellas, a eeellaas, ellas no se apegaban, pues, a ningún partido, solo y estrictamente se dedicaban a trabajar por el bienestar de la institución, la integración y la armonía entre los trabajadores. Ahora las cosas han cambiado, desde que la política entro a la educación, todo ha cambiado. Este año, inclusive, tengo decisiones de retirarme de la educación, debido a estos elementos, bueno por la política en la educación, el mal ingreso salarial, esteess..., y bueno, por ese lado me siento muy desmotivada (su voz se le quebranta). Estoy dolida, estoy dolida porque amo lo que hago, amo al estar con mis niños, amo el compartir con ellos, ¿pero sabes?, mi salud se ha visto afectada por esto, por lo que te he mencionado y algunas otras cosas.</u></p>
<ul style="list-style-type: none"> • El docente se manifiesta emocionalmente afectado por la incursión de la política partidista en la educación venezolana, lo cual ha generado sentimientos de agotamiento, frustración e impotencia de no poder cambiar esta realidad, optando a tomar la decisión de retirarse de la praxis profesional educativa aunque evidencia una sólida vocación de servicio. 	<p>160 161 162 163 164 165 166 167 168 169 170 171</p>	<p><u>Por ejemplo, a veces vienen unos lineamiento del ministerio, esteee, como cuando estábamos iniciando el</u></p>
<ul style="list-style-type: none"> • El docente extrapola 	<p>172 173</p>	<p><u>como cuando estábamos iniciando el</u></p>

<p>lineamientos del ministerio de educación con prácticas políticas ideológicas del Estado.</p>	<p>174 175 176 177 178 179 180 181 182</p>	<p>año, <u>prácticamente teníamos que adorar y venerarlo a Chávez</u> (expresidente, fallecido de Venezuela), esteee, bueno, según mis conocimientos bíblicos, uno no puede adorar a ningún ser humano, uno debe adorar es a Dios, el creador del universo; y bueno por allíiii, esto se contrapone a las normas morales de la palabra de Dios. <u>Es totalmente irracional que dentro de tus actividades académicas tengamos que hacer esas actividades obligatoriamente, imagínate, tener que colocar en la entrada del colegio una imagen de él (en la entrada de la escuela se colocó una imagen del fallecido ex presidente Hugo Chávez), eso me desmotiva muchíiiiisimo.</u> Porque ya ese señor murió, y hay que dejarlo tranquilo.</p>
<ul style="list-style-type: none"> • El docente comenta la experiencia de la muerte el presidente Chávez como un acto de veneración religiosa, ya que en su deceso y los días posteriores a las exequias, las ordenes emanadas de todos los ministerios gubernamentales incluido el de educación fue colocar su imagen, lo que produjo desmotivación del docente en su praxis educativa. 	<p>183 184 185 186 187 188 189 190 191 192 193 194</p>	<p>E: En la actualidad se presenta esa situación?</p>
<ul style="list-style-type: none"> • El docente que se siente desplazado por los ordenamientos políticos del Estado venezolano, toma la decisión después de un proceso reflexivo profundo de retirarse de la praxis educativa, ya que se proyecta en el tiempo su continuidad caotizante. 	<p>195 196 197 198 199 200 201 202 203 204 205 206 207 208 209 210</p>	<p>I: Si, todavía se vive, porque en los lineamientos, igual, cada vez que llega un lineamiento, hay que hacer cosas de la política. <u>Mira (suspira, aprieta los labios y responde), esta decisión no es que la pensé de la noche a la mañana, esta decisión llevo ya años analizándola. Yo amo mi trabajo, como educadora, pero siento que esto no va a cambiar, cada vez nos hundimos más.</u> Yo recuerdo los consejos de la profesora Zulay, que en paz descanse, tú laaaa, tú la debes de recordar (refiriéndose al Entrevistador), ella fue una excelente profesional, <u>ella me dijo meses antes de morir, que uno debe de tratar de vivir la vida, más no, que la vida viva de uno, ella me dijo que uno debe de valorar la vida, trataaaaar de vivir sin ataduras, sin tomarte las cosas tan apecho y de no ser terco en las cosas,</u></p>
<ul style="list-style-type: none"> • El docente recuerda con beneplácito las reflexiones hechas por su colega fallecida, donde resalta que la vida cotidiana y profesional debe estar libre de ataduras y apegos; 	<p>211 212 213 214 215 216 217 218</p>	<p></p>

<p>donde además la vida, es lo más anhelado y por encima de ella no debe existir prioridades.</p> <ul style="list-style-type: none"> • El docente siente que su praxis profesional educativa esta desvalorada, ya que no cumple las expectativas laborales planteadas al principio de la profesión. Ante esta situación incongruente el docente piensa que es más importante mantener un buen estado de salud y estabilidad emocional. • El docente expresa que el bajo salario proveniente de dos trabajos en instituciones educativas públicas no logran cubrir su prioridad de transporte, el cual le permite desplazarse geográficamente de un trabajo a otro sin inconvenientes. La ausencia de su vehículo propio en buen funcionamiento, le impide trasladarse eficientemente, generando un agotamiento físico y emocional de manera agravada. • El docente manifiesta que para tomar la decisión de retirarse de la educación, se debe comprender su mundo de vida profesional y los aspectos que han fundamentado dicha decisión. Situación ésta que se presenta en muchos 	<p>219 de no aferrarte a algo que luego, 220 luego nadie te lo agradecerá. 221 Recuerdaas que ella murió de cáncer 222 y no pudo disfrutar su jubilación 223 porque ella la estaba esperando, solo 224 le quedaba un año (refiriéndose a la 225 jubilación), ella pasó muuuucho 226 trabajo como docente y por supuesto 227 también situaciones difíciles en su 228 hogar. <u>Eso me pone a pensar en mi</u> 229 <u>salud, en mi bienestar emocional, y</u> 230 <u>las cosas como están en mi campo</u> 231 <u>laboral ya no llenan mis expectativas</u> 232 <u>porque no he logrado mi superación,</u> 233 <u>mi superación y mis proyectos que</u> 234 <u>me planteo hace muchos años atrás.</u> 235 Tengo una propuesta, un proyecto 236 que si todo va marchando como va 237 marchando, sé que esa decisión debo 238 tomarla y continuar por el bienestar 239 de mi salud y de mi vida. Mira, por 240 ejemplo, <u>hace un (1) año tengo mi</u> 241 <u>carro en un taller y no tengo cómo</u> 242 <u>sacarlo y arreglarlo, eso afecta mi</u> 243 <u>estado anímico y salud, ya que para</u> 244 <u>trasladarme a mis trabajos tengo que</u> 245 <u>agarrar diferentes transportes</u> 246 <u>públicos y llego a mi casa agotada, y</u> 247 <u>ya cuando llega el jueves, ya ni me</u> 248 <u>provoca levantarme a trabajar de lo</u> 249 <u>agotada y adolorida que estoy,</u> 250 mmjaja... porque como docente de 251 Artes Plásticas ando para arriba y 252 para abajo con mis implementos y 253 herramientas para trabajar con mis 254 niños. Para culminar te digo que 255 <u>“Nadie sabe la gotera que hay en</u> 256 <u>casa, sino el que vive en ella”, y lo</u> 257 <u>que te puedo decir, es que eso y otros</u> 258 <u>aspectos afectan no solo a mí, sino a</u> 259 <u>muchos otros maestros.</u> 260 E: Muchas gracias profesora por 261 su tiempo prestado. 262 I: No profe, gracias a usted por 263 tomarme en cuenta para realizarme</p>
--	---

profesionales de la docencia.	264	su entrevista.
-------------------------------	-----	----------------

Fuente: Elaboración propia

Síntesis Discursiva del Mundo Vivencial del Informante Clave III

Sobre el contexto familiar y religioso del docente en ejercicio que no posee una estructura familiar propia como pareja e hijos, se puede interpretar que a pesar de esta situación, existe una necesidad sentida de apoyar a su núcleo matriz como son los padres y la descendencia de sus hermanos consanguíneos o sobrinos. En este orden de ideas, el docente se apoya en su sistema de creencias religiosas para solicitar en acto sagrado a su deidad suprema, le sea concedida la pareja sentimental para fundar un hogar propio y estable. El docente dentro de su planificación familiar y profesional, acepta trabajar en dos ámbitos educativos para tener solvencia económica y cubrir necesidades de protección (casa) y transporte (vehículo particular), siendo éste último el medio para trasladarse con más comodidad y presteza a las instituciones educativas donde labora. El docente en su búsqueda espiritual de trascendencia encuentra plenitud y propósito de vida en un sistema religioso monoteísta dentro del protestantismo cristiano, denominado testigos de Jehová, del cual recibió apoyo moral y religioso frente a situaciones conflictivas en lo personal, laboral y social.

Asimismo, se tiene que el docente en las vivencias sobre su praxis profesional educativa en el discurrir del tiempo, las considera un sentir sublime incomparable con cualquier otra actividad que se pueda realizar en la cotidianidad, debido a que es gratificante trabajar con niños. Aunque representa un sentir sublime, en contraparte el docente debe laborar en dos instancias educativas públicas, una proveniente de la secretaria de educación del Estado Carabobo y la otra de la zona educativa respectivamente, para generar mayores ingresos económicos y cubrir necesidades básicas humanas. Sin embargo, el ingreso económico que recibe el docente por su actividad profesional de éstas dos instancias públicas ha sido muy precario, siendo insuficiente para invertir en transporte propio (vehículo), cancelar deudas de alquiler

y demás servicios básicos, como: teléfono, agua y luz; al igual que la adquisición de material didáctico para ser utilizado por los estudiantes en el aula de clases. Toda esta situación de incertidumbre afectó emocional, laboral y socialmente al docente.

Tocando otro aspecto, el docente señala que actualmente en Venezuela todo se ha politizado desde el punto de vista partidista, donde la educación y la escuela como espacio de reflexión, formación y aprendizaje dejó su esencia primera de crear ciudadanos críticos, democráticos y útiles a la sociedad. En cuanto a la gerencia educativa, la misma carece de consistencia logística, estratégica y administrativa en la supervisión y abordaje de problemáticas de infraestructura, curriculares y del personal humano que labora en la institución. Se hace más énfasis en la resolución de las problemáticas educativas. El docente con una metáfora bíblica que diferencia el plano material del espiritual, plantea que él como ser humano aunque se ubique en una sociedad y polis determinada, se puede tener tendencias políticas partidistas, pero éstas no deben adherirse a la praxis profesional educativa, porque desarrolla situaciones conflictivas de difícil comprensión personal.

En este sentido, el docente haciendo alusión al pasado, declara que existía una mayor disposición por el trabajo y se producía una sensación satisfactoria de laborar, ya que no había condiciones ni condicionamientos de orden político partidista, siendo la función principal del docente trabajar en armonía, integración en pro del bienestar colectivo de todos los integrantes del contexto educativo. Esta intempestiva incursión de la política partidista en la educación venezolana, ha afectado emocionalmente al docente, generado sentimientos de agotamiento, frustración e impotencia de no poder cambiar esta realidad, optando en última instancia a tomar la decisión de retirarse definitivamente de la praxis profesional educativa aunque se evidencie una sólida vocación de servicio.

Dentro de esta perspectiva, el docente extrapola lineamientos del ministerio de educación con prácticas políticas ideológicas del Estado, como el evento ocurrido con la muerte el presidente Chávez como un acto de veneración religiosa, ya que en su

deceso y los días posteriores a las exequias, las ordenes emanadas de todos los ministerios gubernamentales incluido el de educación fue colocar su imagen, lo que produjo desmotivación del docente en su praxis educativa.

En relación a los lineamientos que provienen del estado venezolano en materia de educación, el docente no es receptivo a esos lineamientos, lo cual le ha llevado a reflexionar profundamente sobre la posibilidad de retirarse de la praxis profesional educativa, ya que la situación política, social y económica del país tiende a continuar en un proceso de irreversibilidad progresivo. Dentro de ese compendio reflexivo, el docente recuerda con beneplácito las anécdotas hechas por su colega fallecida, donde resalta que la vida cotidiana y profesional debe estar libre de ataduras y apegos sin importar su origen y propósito; desde éste punto de vista, el docente inicia un proceso reflexivo que lo lleva a destacar la vida y la salud integral, como las categorías más preciadas y derechos humanos intransferibles e irrevocables que deben estar como valores supremos incluso sobre la profesión educativa y vocación de servicio.

En este hilo discursivo, el docente siente que su praxis profesional educativa esta desvalorada, ya que no cumple las expectativas laborales planteadas al principio de la profesión. Otro de los elementos que hay que resaltar por que el docente esté desmotivado, es el bajo salario que no permite cubrir la tenencia de un transporte propio, que le permita desplazarse geográficamente de un trabajo a otro sin ningún tipo de inconvenientes. La ausencia de su vehículo propio en buen funcionamiento como un instrumento de trabajo, le impide trasladarse eficientemente, generando un agotamiento físico y emocional de manera agravada, ya que debe hacer uso del transporte público masivo diariamente. Ante esta situación incongruente, el docente piensa que es más importante mantener un buen estado de salud y una estabilidad emocional. En tal sentido, tomar la decisión de retirarse de la praxis profesional educativa obedece en términos generales a la incursión política partidista en el terreno educativo y el disminuido salario que no es compensado con las actividades y la formación académica y profesional de los docentes venezolanos. Esta situación se

presenta en otros docentes que de hecho han renunciado a la educación, al no lograr superar manifestaciones expresas de agotamiento físico, mental y emocional ante la realidad de incertidumbre que los rodea.

Cuadro No 4. Matriz de Triangulación de las Fuentes Orales

Categorías	Informante I	Informante II	Informante III
<p>Contexto Familiar del Docente</p>	<p><u>me casé muy jovencita y tengo tres niños varones, hermosos y fuertes. Soy madre soltera, divorciada. En la actualidad tengo una pareja estable, es un buen hombre, que me respeta y ama, a mí y a mis hijos.</u></p>	<p><u>eso ha sido para nosotros entre fácil y difícil (se ríe). Ha sido fácil porque cuando yo asumo mi responsabilidad, ya sabían que yo iba a dedicar un poquito más de tiempo al colegio, de hecho, me pasa a veces que está aquí mi hija menor conmigo, y si tengo que venir un sábado o domingo se viene el Gordo que es mi esposo y me acompaña en la jornada que estoy haciendo, o sea, que no ha sido difícil en ese aspecto porque tengo el apoyo de mi familia.</u></p> <p><u>cuando hay una situación de enfermedad en mi casa, de mi esposo o alguna de mis hijas que no les puedo dar la atención que quizás ellos quieren de mí, entonces tengo que dividir un poco más el tiempo, separarme un poco</u></p>	<p><u>directamente no tengo carga familiar, es decir, no tengo hijos ni pareja, pero sí en ocasiones colaboro en lo que pueda con mi familia, como mis padres y sobrinos.</u></p> <p><u>Actualmente estoy soltera, estoy en la espera que Jehová mi Dios me lo ponga en mi caminooo (refiriéndose a una pareja), jajajaja (se ríe).</u></p>

		<u>de la escuela para poderlos atender a ellos, allí tengo que dedicarle el tiempo a mi familia.</u>	
Vivencias del Docente en la Praxis Profesional Educativa	<p><u>comencé trabajando en las Misiones del Gobierno como: la Misión Robinson, Sucre y Rivas. Fue una experiencia muy bonita pero con frutos amargos. Luego luché y luché para conseguir mi cargo y bueno hasta que lo logré.</u></p> <p><u>Allí el docente no lo valoran, no por nada, pero uno no es que trabaja para ser rico pero allí no incentivan al docente a que trabaje con agrado. Por ejemplo, uno iba a trabajar y tenía uno que sacar copias de nuestro dinero, pasar a los estudiantes flojos e irresponsables, no importaba nada. Y los pagos era muy poquito y pagaban de vez en cuando.</u></p> <p><u>pero hay momentos en que me provoca correr y correr. Hay situaciones que se me presentan como educadora, que le ponen a uno el</u></p>	<p><u>En realidad esa investidura de docente uno nunca se la quita, uno es docente por siempre. Yo cumplí en marzo veintinueve (29) años en la educación y de verdad me siento muy contenta de ser maestra, nunca me quitaré esa investidura porque desde donde tú estés siempre vas a ser maestra. Claro, si eres maestra de corazón y vocación.</u></p> <p><u>yo soy formada en la AVEC (Asociación Venezolana de Escuelas Católicas) y la filosofía de la AVEC uno la lleva por siempre en su corazón y en su sangre (suspira)</u></p> <p><u>en las escuelas nacionales tengo catorce (14) años, cumplo quince (15) en enero, y en marzo del próximo año entonces cumpliría treinta (30) años en la educación. Y cómo me siento</u></p>	<p><u>Tengo nueve (9) años en el Ministerio y ya casi el doble trabajando en la rama de educación, es decir, ya 17 años y ha sido una de las más hermosas experiencias de mi vida, trabajar con niños.</u></p> <p><u>cuando me ofrecen el cargo como Docente Nacional, también me ofrecen en la Estatal, y bueno, acepto los dos (2) cargos porque un solo sueldo no me cubren mis necesidades básicas.</u></p> <p><u>pasé por situaciones que afectaron mi estado emocional, tanto laboral como social, en lo social la más fuerte fue mi situación económica: mi carro se dañó, no me alcanzaba el dinero para el transporte, para ir a mi trabajo, para arreglar el carro, para pagar el alquiler de la casa, pagar la renta telefónica, comprar material para los</u></p>

<p style="text-align: center;">Vivencias del Docente en la Praxis Profesional Educativa</p>	<p><u>corazón chiquitico. Hay estudiantes y representantes que respetan y valoran el trabajo que uno hace. Y hay otros que no lo ven así, se les olvidan que uno también es un ser humano y te echan la culpa por todo.</u></p> <p><u>tengo casos de estudiantes que los padres lo traen a clase creyendo que esto es una guardería, y no se preocupan de revisar sus tareas, de enviarles sus útiles escolares, de darles para la merienda, y cuando uno los cita para conversar sobre sus hijos no vienen, pero cuando vienen a final de año a buscar las notas de sus hijos le echan al maestro la culpa de todo. No les importa si los niños aprendieron sí o no, solo les importa que pasen de un grado a otro.</u></p> <p><u>tengo compañeros de trabajo, y sé que es así porque conozco como laboran desde hace muchos años (refiriéndose a otros docentes), que representantes los</u></p>	<p><u>como Sub Directora?, bien porque siento que soy maestra pero con otra perspectiva, soy maestra de adultos, ya no soy maestra de aula, es decir, trato de orientar y guiar en lo laboral a los docentes que trabajan aquí.</u></p> <p><u>la verdad que ese tipo de manejos emocionales no son tan sencillos, mi esposo tiene cáncer (suspira, se pone a pensar y se le quebranta el tono de voz), pero si se tiene que haceeeer..., uno tiene como que colocarse un cassette, es decir, cuando estoy en la escuela yo tengo que atender las situaciones de la escuela, cuando ya salgo del portón de la escuela, ya tengo que tratar situaciones personales, porque si yo me traigo situación emocional por la preocupación de cómo vamos con la quimio, como vamos la radio o que vamos hacer ahora</u></p> <p><u>lo que yo veo como necesario en ese momento es como</u></p>	<p><u>niños (refiriéndose a sus estudiantes) y que pudieran hacer sus manualidades</u></p> <p><u>hoy por hoy como están las cosas en este país (Venezuela) todo se ha politizado, ya, yo pienso que la educación ya perdió gran parte la esencia, la esencia de escuela, la esencia de educar, ya que nos ha tocado algunos directivos, no todos por supuesto, pero si la gran mayoría que se enfocan más, se van más hacia la parte política que realmente, esteeee, no gerencian como debe de ser, no se preocupan de las instalaciones del plantel y todo lo tratan de solucionar a última hora, se preocupan de sus campañas políticas que cumplir a cabalidad con su trabajo laboral, claro que también el Ministerio (refiriéndose al Ministerio del Poder Popular para la Educación) tiene gran culpa en esto</u></p> <p><u>tengo decisiones de retirarme de la</u></p>
--	--	---	--

<p>Vivencias del Docente en la Praxis Profesional Educativa</p>	<p>han llevado a la defensoría escolar acusándolos de cualquier índole con el fin de que les pasen a sus hijos. los docentes para evitar dolores de cabeza, pasan la página y siguen, porque cuando llevan al docente a la Defensoría Escolar apoyan es al padre más no al docente, en pocas palabras, no resuelven las cosas a profundidad como debe de ser. Eso decepciona</p> <p>uno el docente está perdiendo el respeto y la autoridad como profesional. Yo recuerdo que antes yo respetaba a mi maestra, ella exigía que hiciéramos nuestros deberes, y recuerdo que mi mamá siendo humilde estaba derechita y buscaba la mil manera para que mis hermanos y yo aprendiéramos</p> <p>hay papás que no les paran a sus hijos, solo les importa que pasen y saben que uno no puede aplazar a aquellos estudiantes que no</p>	<p>pedir un reposo para tu poderte ausentar, porque recuérdate que nosotros trabajamos con seres humanos y los seres humanos percibimos muchas cosas, si estamos tristes, si estamos alegres, si estamos molestos eso lo perciben los demás, entonces no es la idea llevar eso a los espacios laborales, yo soy una de las que dice: que si yo emocionalmente no estoy realmente bien, preferiblemente no ir al trabajo, ausentarme de mi trabajo.</p> <p>no debemos llevar la parte emocional, familiar a los trabajos, no, no lo veo conveniente. Y mucho menos nosotros que somos docentes. Si trabajamos con niños, pues, mucho menos, es preferible como hacer un, un espacio, “Ya va, un momentico, déjeme, me ausento tres días o una semana y retomo”</p> <p>la labor docente es hermosa, si se hace</p>	<p>educación, debido a estos elementos, bueno por la política en la educación, el mal ingreso salarial, esteess..., y bueno, por ese lado me siento muy desmotivada (su voz se le quebranta). Estoy dolida, estoy dolida porque amo lo que hago, amo al estar con mis niños, amo el compartir con ellos, ¿pero sabes?, mi salud se ha visto afectada por esto, por lo que te he mencionado y algunas otras cosas</p> <p>Mira (suspira, aprieta los labios y responde), esta decisión no es que la pensé de la noche a la mañana, esta decisión llevo ya años analizándola. Yo amo mi trabajo, como educadora, pero siento que esto no va a cambiar, cada vez nos hundimos más</p> <p>Eso me pone a pensar en mi salud, en mi bienestar emocional, y las cosas como están en mi campo laboral ya no llenan mis expectativas porque no he logrado mi</p>
--	--	--	--

<p>Vivencias del Docente en la Praxis Profesional Educativa</p>	<p><u>cumplan con los contenidos señalados. Por eso el país está así, no les estamos inculcando a los estudiantes y niños el sentido de la responsabilidad. El ser humano debe de tener disciplina para que pueda respetar las normas del país. Nuestro país esta carente de amor, los valores se están desvaneciendo, no respetamos al prójimo</u></p> <p><u>cientos de maestros no estamos conformes con la situación actual, tenemos problemas familiares, de salud, entre otros. Y apenas uno abre la boca creen que uno es un rebelde o escuálido como los políticos. Ah, esa es otra cosa, la política ha ensuciado a la educación, todo ahora es político. Eso creo, no, estoy segura que es la primera causa por la que la educación esta así, en decadencia. La política es mala y lamentando el caso si tú no eres de un partido no te dan el cargo.</u></p>	<p><u>de vocación y amor. Además de eso se requieres de otras cosas muy importantes. Cuando nosotras entramos al aula, debemos estar comprometidas con lo que estamos haciendo. Involucrados pueden estar todos, involucrados pueden estar el portero, el personal de ambiente; ellos están involucrados pero nosotros (los educadores) debemos tener un mayor compromiso con lo que estamos haciendo, sobre todo con los niños</u></p> <p><u>Si vemos que de verdad la labor docente no nos gusta, que no nos sentimos bien, que no llenan nuestras expectativas, que no era lo que esperábamos es preferible renunciar y retirarse que atender a una situación o atender a unos niños que al final no le estas dando lo que deseas dar porque no te gusta,</u></p>	<p><u>superación, mi superación y mis proyectos que me planteo hace muchos años atrás.</u></p> <p><u>hace un (1) año tengo mi carro en un taller y no tengo cómo sacarlo y arreglarlo, eso afecta mi estado anímico y salud, ya que para trasladarme a mis trabajos tengo que agarrar diferentes transportes públicos y llego a mi casa agotada, y ya cuando llega el jueves, ya ni me provoca levantarme a trabajar de lo agotada y adolorida que estoy,</u></p> <p><u>“Nadie sabe la gotera que hay en casa, sino el que vive en ella”, y lo que te puedo decir, es que eso y otros aspectos afectan no solo a mí, sino a muchos otros maestros.</u></p>
--	--	--	--

Fuente: Elaboración propia

Estructura General del Mundo Vivencial del Docente en la Praxis Profesional Educativa

Para el desarrollo de la estructura general del mundo vivencial del docente en la praxis profesional educativa desde una aproximación fenomenológica, se procedió a unificar en un entramado discursivo coherente las categorías desprendidas de los tres informantes clave, las cuales fueron cotejadas por los referentes teóricos-conceptuales de la investigación. Asimismo, se dilucida que el agotamiento del docente en su praxis profesional educativa se manifiesta de diversas formas e intensidades en el tiempo, quedando plasmado en cada una de las vivencias registradas. A continuación se refieren dos grandes categorías como son: el contexto familiar del docente y las vivencias del mismo en su praxis profesional educativa. Dichas categorías funcionan como ejes articulares y pivotes del proceso hermenéutico realizado.

1.- El Contexto Familiar del Docente

La docente venezolana, se describe como madre ante cualquier función personal y profesional que pueda cumplir en la sociedad. En este sentido, el matriarcado de la docente venezolana como madre está por encima de su praxis profesional, evidenciado en el cuidado protector de sus hijos y el establecimiento de una relación afectiva con su compañero sentimental en el que resalta actos de respeto y amor hacia ella y su descendencia. Esta docente venezolana como madre siempre hace énfasis en las características estéticas y fenotípicas de sus hijos como recompensa a una vida abnegada a la crianza y centro focal de la estructura familiar. Asimismo la docente que cumple funciones gerenciales, pedagógicas y administrativas considera a su familia como un sistema complejo donde el todo es más que la suma de las partes, siendo la familia en términos de Morín (2005), una organización compleja compuesta por subsistemas de mutua interacción, de manera que lo que ocurre con un miembro tendrá repercusiones en los demás y viceversa, por lo cual, la praxis docente no puede

comprenderse aislada o fragmentada de los demás subsistemas complejos que están íntimamente imbricados como son: la escuela, comunidad-sociedad y el Estado

En este orden de ideas, el docente que ocupa cargos gerenciales en niveles decisorios, su punto de anclaje emocional es el sistema familiar, ya que integra e informa a cada una de sus partes (pareja sentimental e hijos) en las diferentes actividades extra académicas en días no laborables como sábados y domingos, lo cual implica una complementariedad y comprensión en el núcleo familiar. En alusión al pensamiento complejo de Morín (ob.cit), cabe resaltar que en todos los sistemas y suprasistemas de interacción recíproca, la familia y su espacio vital debe ser ecológico, donde cada uno tiene sus necesidades y cada uno impacta al otro; esto, ha de equilibrarse si ambos han de seguir siendo funcionales. En otras palabras, la familia y la escuela-comunidad-sociedad, mantienen funciones recíprocas de regulación homeostática, ya que de la primera se espera que impacte en las demás y de manera recursiva evoque tal sentido.

Esto se evidencia en el docente una situación estresante, agobiante y agotadora cuando debe atender contingencias de enfermedad en el seno familiar (tanto al cónyuge como a los hijos), de forma tal que debe desarrollar una eficiente gestión en el manejo del tiempo para decidírselo a la institución educativa, lo cual es inherente delegar responsabilidades en el personal administrativo restante y de esta forma tener una mayor disposición de atención a su familia. Las interacciones dadas por entrada y salida al mundo complejo de vida docente se da en la comunicación, los roles y las normas que se deben cumplir sin descuidar las diferentes responsabilidades, y desde esta perspectiva el contexto familiar como un sistema de alta complejidad actuante, interactúa con muchos símbolos significativos que son decodificados o interpretados por los miembros de la familia.

En el caso de aquella docente que no es madre ni vive como madre aún, existe la disposición y necesidad sentida de apoyar a su núcleo matriz como son los padres y

la descendencia de sus hermanos consanguíneos o sobrinos. Sin embargo, el docente se apoya en su sistema de creencias religiosas para solicitar en acto sagrado a su deidad suprema, le sea concedida la pareja sentimental para fundar un hogar propio y estable. El sistema de creencias consiste en una constante interacción de actitudes, expectativas y valores aportados por núcleo base (padre-madre) o producidos por acontecimientos traumáticos, de sufrimiento o agotamiento sobre una situación vivida, y en muchas circunstancias para evitar la incertidumbre se establece un control u orden mediante una entidad que se conceptualiza como superior en el caso religioso a Dios, que de él se deviene un sistema religioso complejo organizado que satisface las demandas exigidas. Es así como el docente en su búsqueda espiritual de trascendencia encuentra plenitud y propósito de vida en un suprasistema religioso monoteísta dentro del protestantismo cristiano, denominado testigos de Jehová, del cual ha recibido apoyo moral y religioso frente a situaciones conflictivas en lo personal, social y con mayor énfasis en la praxis profesional educativa o laboral.

Se podría decir que la estructura familiar del docente está implícita dentro de sistemas más amplios y complejos en su organicidad y así como lo expresa Lorenz (1960), sobre el efecto mariposa los pequeños cambios en un sistema dinámico pueden producir comportamientos inesperados. En otros términos se puede decir que, con ciertas condiciones un pequeño cambio en el sistema sea de índole positivo o negativo, afectará inevitablemente a los suprasistemas y viceversa, es decir, que un sentimiento inicial de un sujeto con el pasar del tiempo puede llegar a transformarse y los resultados pueden manifestarse en la vida personal y profesional de dicho sujeto o hasta en la misma sociedad a la cual pertenece. De allí la importancia de la toma de decisiones ante situaciones desafiantes o agotadoras donde se pone a prueba la capacidad de adaptación a un espacio determinado, que no solo afecta la vida de la persona, sino que además puede afectar la estructura familiar y la sociedad toda.

2.- Vivencias del Docente en la Praxis Profesional Educativa

Las vivencias del docente venezolano en su praxis profesional educativa, que se enmarcan en contextos laborales públicos y privados de orden religioso católico, tales como: Misiones educativas (Misión Robinson, Misión Ribas y Misión Sucre,), cargos nacionales (Ministerio de Educación), estatales (Secretaría de Educación del Estado) y Asociación de Escuelas Católicas (AVEC),, presentan dos facetas importantes de considerar, la primera tiene que ver con una satisfacción plena y sublime del ejercicio docente vivenciada como vocación de servicio incomparable con cualquier otra actividad que se pueda realizar en la cotidianidad, al igual que se considera un sacerdocio cuya investidura no caduca en la trayectoria profesional sin importar si se realiza en el aula de clase o en la estructura organizacional con funciones gerenciales y gestoras del conocimiento, puesto que el propósito es mantener la comunicación eficaz y consolidar efectivos equipos de trabajo para la resolución de conflictos y la toma de decisiones que beneficie al colectivo docente (en lo laboral-organizacional), estudiantes (en lo pedagógico), padres y representantes (en lo familiar-comunitario) como fin último.

La segunda faceta, es aquella donde los docentes se sienten cansados de ser depositarios de quejas, y de múltiples compromisos y responsabilidades ajenas que deben cumplir principalmente padres y representantes en el contexto familiar, en cuanto a la atención alimentaria, higiene personal, supervisión de asignaciones escolares e implementos de trabajo pedagógico. En tal situación, el docente se siente decepcionado porque las instituciones públicas de apoyo a los estudiantes como la defensoría escolar, otorgan respaldo a los padres y no a estos profesionales de la educación en su praxis profesional. En la actualidad el docente siente que no hay respeto ni autoridad hacia él en su praxis profesional. Al respecto, Maslach (1986), que el agotamiento emocional describe los sentimientos de una persona exhausta por el trabajo, cuando la fuerza o capital emocional se va consumiendo y se vacía su capacidad de entrega a los demás. La falta de realización personal es la ausencia de

sentimientos de competencia y éxito en el trabajo con personas, que le lleva a sentirse infeliz consigo mismo y con su labor. Esto es corroborado por Oramas (2013), cuando expresa que la profesión docente es una de las profesiones más vulnerables al impacto de las rápidas transformaciones del contexto económico, tecnológico, político, social y cultural de la actualidad.

Otro aspecto importante de resaltar en el ámbito laboral docente lo constituye las deficiencias presupuestarias para gastos de infraestructura y utilización de material didáctico direccionado al proceso enseñanza-aprendizaje, siendo ésta última cubierta bajo el propio peculio del educador; aunado a preceptos considerados no éticos al eximir de nivel académico a estudiantes indiferentes y no comprometidos con sus estudios de formación pedagógica-profesional. En virtud de esto sigue argumentado Oramas (ob.cit), que se está ante un fenómeno complejo, cuya complejidad no está dada por su difícil comprensión, sí por su trama multidimensional, la cual no responde a un modelo determinista unicausal, sino, a una multiplicidad de dimensiones que interactúan entre sí. Las mismas pueden encontrarse desde un nivel más general en las condiciones sociales y económicas del contexto histórico de donde emergen, y con la mayor concreción, en los recursos individuales de la personalidad para regular el comportamiento, pasando por las condiciones del ambiente laboral, los medios y recursos disponibles, características de estudiantes, padres, representantes, y el ambiente psicosocial propio del aula, la escuela y la comunidad donde se encuentra. Ante las situaciones que el docente no puede manejar comienza a entrar en un terreno de poca o nula reversibilidad de agotamiento, el cual implica desmotivación, frustración y un impacto negativo en la salud, la personalidad y el desempeño profesional.

Argumentando a profundidad lo anterior, Oramas (ob.cit), describe que en las décadas de los 70 y 80 del siglo XX, el interés investigativo se centró en los estresores propios del ejercicio del magisterio y posteriormente éstos se convirtieron en antecedentes del burnout (Maslach, 1986). Aparecen alternativas de sistematizar

las condiciones de trabajo que pueden ser potencialmente estresantes para esta labor, su exhaustividad es relativa por la amplia variedad de las mismas. Al igual que en otras profesiones de servicio, en los docentes, a las exigencias mentales y físicas, se le añaden las emocionales y relacionales, con la inherente mediación del contexto histórico y cultural. Blase (1982; citado por Oramas, 2013; p. 38), mencionó la incidencia combinada en docentes de factores primarios (recursos materiales, condiciones de trabajo y la violencia en las escuelas) y secundarios o contextuales (contradicciones y transformación del papel del maestro y de los agentes tradicionales de la integración social, los cambios en la actitud de la sociedad respecto a los docentes, la incertidumbre frente a los objetivos del sistema educativo y el deterioro de la imagen del profesorado).

Seguidamente, Jarvis (2002; citado por Oramas, 2013; p. 39) identificó tres áreas: los factores intrínsecos a la enseñanza (sobrecarga de funciones y la disciplina de los estudiantes); los factores cognoscitivos, que afectan la vulnerabilidad individual (eficiencia personal) y los factores sistémicos, que operan en el nivel institucional y político (clima organizacional-gubernamental y la ayuda entre colegas). También se habla de obstáculos y facilitadores de la labor del docente. Los obstáculos son factores del ambiente laboral, que restringen el desempeño: sobrecarga mental y emocional, provocada por las demandas cognitivas, la indisciplina de los estudiantes y las exigencias de implicación emocional en relaciones interpersonales con los estudiantes, familiares (padres y representantes), colegas y niveles directivos decisorios (lineamientos gubernamentales llevados a instancias de la gerencia inmediata en la institución educativa), los cuales pueden ser fuentes de conflictos; los facilitadores son condiciones que contribuyen a disminuir los obstáculos, generando la autonomía y apoyo social en la praxis profesional.

Asimismo, el docente interpreta que su praxis profesional educativa esta desvalorada, ya que no cumple las expectativas laborales planteadas al principio de la profesión y van emergiendo situaciones de agotamiento, desesperanza y deseos de

exilio fuera de dicho campo laboral. Todo un entramado de situaciones laborales (infraestructuras deficientes, salarios insuficientes para cubrir necesidades básicas de sobrevivencia), familiares (manutención de hijos, enfermedad de cónyuge u otro componente de la familia), personal (no se le reconoce su condición y sensibilidad humana y es depositario de responsabilidades que deben cumplir o suplir principalmente padres o representantes en cuanto a la atención alimentaria, higiene personal, supervisión de asignaciones escolares e implementos de trabajo pedagógico.), institucional (decepción ante las instituciones públicas de apoyo a los estudiantes como la defensoría escolar, las cuales otorgan respaldo a los padres-representantes y no a estos en su praxis profesional) y de estructura gubernamental (incursión de la política partidista en la educación venezolana, que ha afectado emocionalmente al docente, generado sentimientos de agotamiento, frustración e impotencia de no poder cambiar esta realidad, optando en última instancia a tomar la decisión de retirarse definitivamente de la praxis profesional educativa aunque se evidencie una sólida vocación de servicio hacia la educación).

Con respecto a este último aspecto, el docente sostiene que actualmente en Venezuela todo se ha politizado desde el punto de vista partidista, donde la educación y la escuela como espacio de reflexión, formación y aprendizaje dejó su esencia primera de crear ciudadanos críticos, democráticos y útiles a la sociedad. En cuanto a la gerencia educativa, la misma carece de consistencia logística, estratégica y administrativa en la supervisión y abordaje de problemáticas de infraestructura, curriculares y del personal humano que labora en la institución. No se hace énfasis en la resolución de las problemáticas educativas, sino en las directrices políticas partidistas, y cuando el docente demuestra descontento o malestar por su situación laboral, aunada a su posición crítica sobre los conflictos de la sociedad es etiquetado adversario del modelo político socialista del gobierno venezolano, siendo el partidismo y activismo político el promotor de una educación decadente y permeada por el compadrazgo ideológico.

Ante este complejo panorama del agotamiento del docente en su praxis profesional educativa, los autores Bernal y Donoso (2013), expresan que una etapa en la que el sujeto queda en una situación de incertidumbre ante la vida personal, familiar, social y laboral, va perdiendo el interés por su trabajo, pareciéndole completamente inútil cualquier esfuerzo que pueda realizar para remediar o adaptarse a tal situación. Emerge por tanto, elementos como cansancio, fatiga, desilusión, sentimientos de desamparo y de desesperación, concurren para perfilar un cuadro de agotamiento físico, mental y emocional de gran talante. En este sentido, el agotamiento como fenómeno complejo, el sujeto trata de aislarse, de separarse de los demás, desarrollando una actitud distante, impersonal que puede oscilar incluso entre la indiferencia y la irritabilidad. Estas actitudes de aislamiento, de marcado pesimismo, que el sujeto adopta no son más que intentos de aliviar las tensiones que le atormentan. Cuando el docente como sujeto siente que las demandas que se esperan de él superan su capacidad para atenderlas eficazmente, surge el sentimiento de falta de realización profesional o personal, apareciendo cuadros de ansiedad que disminuyen la concentración y el rendimiento. Este sentimiento de bajo logro profesional y de escasa realización personal implica respuestas negativas hacia el sí mismo y hacia su trabajo. Se entra así en una fatal espiral elongada alimentada por la incapacidad para soportar la presión, el bajo rendimiento profesional y la evitación de las relaciones personales y en última instancia, toma la decisión de desvincularse definitivamente de la praxis profesional educativa.

Para Nuñez (2003; citado por Cornejo, 2012; p. 28), la promoción de políticas educativas en curso, estarían promoviendo una suerte de segunda profesionalización docente. Cuando esto ocurre, la pregunta implícita, y a veces explícita, termina siendo ¿Cómo deben hacer los docentes para llevar a cabo los mandatos que son socialmente asignados en la actualidad?. Tal perspectiva es contradictoria ya que los lineamientos emanados por los entes rectores de la educación (ministerio de educación) en muchos de los casos son incompatibles con la realidad que vive el docente en la cotidianidad de su praxis profesional educativa. Estos nuevos discursos sobre profesionalización

mediante directrices impuestas, chocan con la realidad de un trabajo fragmentado, precarizado y progresivamente controlado. De esta forma, se corre el riesgo de convertirse básicamente en un ejercicio de abstracción, metiéndose en una verdadera trampa sin salida, al buscar una anhelada profesionalización, pero al mismo tiempo negando al docente, su visión crítica-reflexiva del mundo y los derechos laborales para tener una mejor calidad de vida, que históricamente ha impulsado.

CAPITULO V

DERIVACIONES FINALES DE LA INVESTIGACIÓN Y APORTES SIGNIFICATIVOS

Derivaciones Reflexionantes

La presente investigación titulada “Agotamiento del docente en la praxis educativa: una aproximación fenomenológica”, arrojó después de un sistematizado, coherente y exhaustivo proceso hermenéutico las siguientes derivaciones reflexionantes, de acuerdo a la develación de circunstancias y la descripción del surgimiento del agotamiento del docente en su praxis educativa como un fenómeno complejo en la sociedad venezolana.

El contexto familiar de la docente venezolana, se describe como madre ante cualquier función personal y profesional que pueda cumplir en la sociedad. En este sentido, el matriarcado de la docente venezolana como madre está por encima de su praxis profesional, evidenciado en el cuidado protector de sus hijos y el establecimiento de una relación afectiva con su compañero sentimental en el que resalta actos de respeto y amor hacia ella y su descendencia. Esta docente venezolana como madre siempre hace énfasis en las características estéticas y fenotípicas de sus hijos como recompensa a una vida abnegada a la crianza y centro focal de la estructura familiar. Asimismo la docente que cumple funciones gerenciales, pedagógicas y administrativas considera a su familia como un sistema complejo donde el todo es más que la suma de las partes, siendo la familia en términos de Morín (2005), una organización compleja compuesta por subsistemas de mutua

interacción, de manera que lo que ocurre con un miembro tendrá repercusiones muy significativas en los demás miembros y viceversa.

Las vivencias del docente venezolano en su praxis profesional educativa, que se enmarcan en contextos laborales públicos y privados de orden religioso católico, tales como: Misiones educativas (Misión Robinson, Misión Ribas y Misión Sucre,), cargos nacionales (Ministerio de Educación), estatales (Secretaría de Educación del Estado) y Asociación de Escuelas Católicas (AVEC),, presentan dos facetas importantes de considerar, la primera tiene que ver con una satisfacción plena y sublime del ejercicio docente vivenciada como vocación de servicio incomparable con cualquier otra actividad que se pueda realizar en la cotidianidad, al igual que se considera un sacerdocio cuya investidura no caduca en la trayectoria profesional sin importar si se realiza en el aula de clase o en la estructura organizacional con funciones gerenciales y gestoras del conocimiento, puesto que el propósito es mantener la comunicación eficaz y consolidar efectivos equipos de trabajo para la resolución de conflictos y la toma de decisiones que beneficie al colectivo docente (en lo laboral-organizacional), estudiantes (en lo pedagógico), padres y representantes (en lo familiar-comunitario) como fin último.

La segunda faceta, es aquella donde los docentes se sienten cansados de ser depositarios de quejas, y de múltiples compromisos y responsabilidades ajenas que deben cumplir principalmente padres y representantes en el contexto familiar, en cuanto a la atención alimentaria, higiene personal, supervisión de asignaciones escolares e implementos de trabajo pedagógico. En tal situación, el docente se siente decepcionado porque las instituciones públicas dé apoyo a los estudiantes como la defensoría escolar, otorgan respaldo a los padres y no a estos profesionales de la educación en su praxis profesional. En la actualidad el docente siente que no hay respeto ni autoridad hacia él en su praxis profesional. Al respecto, Maslach (1986), cita que el agotamiento emocional describe los sentimientos de una persona exhausta por el trabajo, cuando la fuerza o capital emocional se va consumiendo y se vacía su capacidad de entrega a los demás. La falta de realización personal es la ausencia de

sentimientos de competencia y éxito en el trabajo con personas, que le lleva a sentirse infeliz consigo mismo y con su labor.

En este mismo discurrir reflexionante, el docente interpreta que su praxis profesional educativa esta desvalorada, ya que no cumple las expectativas laborales planteadas al principio de la profesión y van emergiendo situaciones de agotamiento, desesperanza y deseos de exilio fuera de dicho campo laboral. Todo un entramado de situaciones laborales (infraestructuras deficientes, salarios insuficientes para cubrir necesidades básicas de sobrevivencia), familiares (manutención de hijos, enfermedad de cónyuge u otro componente de la familia), personal (no se le reconoce su condición y sensibilidad humana y es depositario de responsabilidades que deben cumplir o suplir principalmente padres o representantes en cuanto a la atención alimentaria, higiene personal, supervisión de asignaciones escolares e implementos de trabajo pedagógico.), institucional (decepción ante las instituciones públicas de apoyo a los estudiantes como la defensoría escolar, las cuales otorgan respaldo a los padres-representantes y no a estos en su praxis profesional) y de estructura gubernamental (incursión de la política partidista en la educación venezolana), van configurando y afectado emocionalmente al docente, generado sentimientos de agotamiento, frustración e impotencia de no poder cambiar esta realidad, optando en última instancia a tomar la decisión de retirarse definitivamente de la praxis profesional educativa aunque se evidencie una sólida vocación de servicio hacia la educación y el hecho educativo.

De acuerdo, al pensar y sentir del docente, el mismo manifiesta que actualmente en Venezuela todo se ha politizado desde el punto de vista partidista, donde ha permeado caóticamente las esferas de la educación y la escuela sin precedentes como espacio para la reflexión, formación y aprendizaje en pro de crear ciudadanos críticos, democráticos y útiles a la sociedad. En cuanto a la gerencia educativa desde los niveles gubernamentales (ministerio de educación), hasta los niveles intermedios (zonas educativas, secretarías de educación del estado) e institucionales (personal

directivo-administrativo encargado de la función gestora, rectora y gerencial), las mismas, en dichos niveles carecen de eficiencia logística, estratégica y administrativa en la supervisión y abordaje de problemáticas de infraestructura, curriculares y del personal humano que labora en las instituciones educativas. No se hace énfasis en la resolución de las problemáticas educativas, sino en las directrices políticas partidistas, y cuando el docente demuestra descontento o malestar por su situación laboral, aunada a su posición crítica sobre los conflictos de la sociedad es etiquetado adversario del modelo político socialista del gobierno venezolano, siendo el partidismo y activismo político el promotor de una educación decadente y permeada por el compadrazgo ideológico, para el compromiso de preservación y reproducción del sistema político actuante.

Por otra parte, la escuela representa un micro espacio social donde se practican las normas de convivencias, creencias y todo un conjunto de valores ético-morales, siendo los más trascendentes la responsabilidad y la disciplina, ya que inductivamente deben ocupar un lugar preponderante en los estudiantes para forjar un carácter ciudadano ejemplificador en la sociedad; pues existe, una ausencia acentuada de amor y compromiso al prójimo y la patria. Para el docente la educación es una vocación de sublime trascendencia que da sentido y significado a la praxis profesional, sin importar las deficiencias del sistema educativo que genera frustración y un agotamiento físico, mental y emocional. La vocación es un estilo de vida de amor y servicio hacia la praxis profesional educativa en Venezuela, y aunque el docente haya optado inclusive a retirarse de esta profesión para atender áreas prioritarias en su vida como generar mayores ingresos económicos, acentuar el cuidado de su salud y tener mayor presencia en el contexto familiar, entre otros, tal vocación es parte de su esencia y existencia como sujeto humano y social.

En síntesis, el docente en su praxis profesional educativa vivencia formas de agotamiento físico, mental y emocional, generadas a partir de lineamientos del estado venezolano que no son compartidas con su visión de hombre en el mundo;

aunado, al catastrofismo en el sistema educativo que ha sido heredado históricamente, pero que en la actualidad se hace más palpable, como son las infraestructuras o plantas físicas (espacio ecológico donde se produce el conocimiento), las reformas curriculares, los materiales didácticos, la función mesiánica que la sociedad ha delegado en la educación y los educadores como los reproductores de los valores ético-morales que deben imperar en la sociedad, y solventar situaciones que escapan a sus funciones y capacidades, pero poco o nada se le reconoce como personas que tienen necesidades materiales vitales y de trascendencia espiritual. Delineando lo anterior, está la cultura de la desvaloración de la mano de obra docente con respecto a otros profesionales que disponen de mayores ingresos monetarios y reconocimientos de estatus o prestigio social. En este orden de ideas, el agotamiento genera sentimientos muy variados entre los que cuentan: indiferencia ante el trabajo, los compañeros padres, representantes y familiares cercanos, irritabilidad, cansancio físico, impaciencia para resolver situaciones conflictivas, sensaciones de exilio hacia otras disciplinas o campos laborales, desatención hacia el cuidado de su salud provocando reposos de larga duración, la jubilación temprana o la renuncia definitiva de la praxis educativa.

Aportes a la Educación y la Orientación

- La orientación como disciplina de formación para la praxis social y educativa puede definirse como un área de conocimiento dirigida al desarrollo de las potencialidades del ser humano a través de la asesoría y consulta, es por ello que los docentes de aula o aquellos que estén cumpliendo diferentes funciones entre ellas la de gerenciar organizacionalmente la institución, encuentran al profesional de la orientación un sujeto capaz de comprender sus vivencias en sus aspectos positivos-negativos, y crear al mismo tiempo un espacio para la reflexión y la toma de decisiones acertadas que coadyuven a enfrentar el agotamiento en todas sus manifestaciones para el bienestar físico, mental y emocional propio del docente y en derivación de ello, eficiencia en el proceso

educativo con los estudiantes, padres, representantes, directivos y disposición al ejecútese de lineamientos superiores emanados por el Estado, sin caer en discriminaciones, ni exclusiones de ningún tipo por la forma de pensar y sentir.

- En esta investigación se da reconocimiento a los docentes que laboran en condiciones extremas (infraestructura decadentes, sueldos bajos para personal fijo o esporádicos en el caso de suplentes); al igual que una organización gerencial deficiente para la consolidación de equipos de trabajo docente y la adaptación firme frente a directrices cambiantes emanadas de órganos educativos superiores, como el Ministerio de Educación, Zona Educativa y Secretaria de Educación del Estado.
- Resignificar la praxis de la educación y la orientación como territorios fronterizos transdisciplinarios en pro de la transfiguración del ser humano como un sujeto ético y reflexionante en la Venezuela actual, sin caer en la discriminación del partidismo político que estuvo presente en la democracia representativa (1958-1998), pero que en la actualidad ha tomado proporciones inestimables en la democracia protagónica (1998-), adscrita a un modelo socialista en proceso de construcción.

REFERENCIAS

- Ander-Egg. (1992). *Cómo Elaborar un Proyecto: Guía para Diseñar Proyectos Sociales y Culturales*. Buenos Aires: Editorial Etiquetas MARC.
- Araya, (2013). *El Sistema de Evaluación Docente*. [Documento en línea]. Disponible en http://www.docentemas.cl/dm_sistema_esp.phpp. Consultado en Febrero 5 de 2014. Hora 8:34 pm.
- Bernal, A y Donoso, M (2013). *El Cansancio Emocional del Profesorado. Buscando Alternativas al Poder Estresante del Sistema Escolar*. [Documento en línea]. Disponible en: http://institucional.us.es/revistas/cuestiones/22/art_11.pdf. Consultado el 12 de marzo de 2014. Hora 7:14 pm.
- Boeree, T. (2006). *Teorías de Personalidad* Departamento de Psicología. [Documento en línea] Disponible en: <http://www.ship.edu/%7Ecgboree/perscontents.html>. Consultado en Febrero 12 de 2014. Hora 7:45 pm
- Bulgarelli, F. (2010). *Mejorar las Competencias Renovando la Enseñanza y la Dirección de Centros Docentes*. [Documento en línea]. Disponible en: http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/4093_es.pdf. Consulta el 10 de Enero de 2013.
- Castejón, L y Zamora, P. (2001). *Diseño de Programas y Servicios en Orientación*. Maracaibo: Ediluz.
- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, (1.999). *Gaceta Oficial* No 36.860, Caracas.
- Colvin y Rutland (2008). *Jerarquía de Necesidades de Maslow: Un Modelo Válido de Motivación*. [Documento en línea]. Disponible en: <http://www.business.latech.edu/>. Consulta el 05 de Febrero de 2013. Hora 10:14 pm.
- Cornejo, R. (2012). *Nuevos Sentidos del Trabajo Docente: Un Análisis Psicosocial del Bienestar/Malestar, las Condiciones de Trabajo y las Subjetividades de los/as Docentes en el Chile Neoliberal*. [Tesis Doctoral en línea]. Disponible en: http://www.tesis.uchile.cl/bitstream/handle/2250/111523/cscornejo_r%20.pdf?sequence=1. Consultado el 10 de marzo de 2014. Hora 9:54 pm

- Currículo Nacional Bolivariano. (2007). Diseño Curricular del Sistema Educativo Bolivariano. Venezuela. Edición: Fundación Centro Nacional para el Mejoramiento de la Enseñanza de Ciencia, CENAMEC.
- El Sahili, L y Kornausser, S. (2010). Burnout en el Colectivo Docente (Investigación en la Universidad EPCA). [Tesis Doctoral en línea]. Disponible en: <http://www.monografias.com/trabajos-pdf4/burnout-colectivo-docente/burnout-colectivo-docente.pdf>. Consultado el 15 de marzo de 2014. Hora 8:22 pm
- Feist, J. y Feist, G. (2006). Teorías de la Personalidad (sexta edición). New York: McGraw Hill.
- Fibla, M. (2005). Burnout en Profesores de Primaria y Secundaria. Jornadas de Fomento de la investigación, pp. 13-14.
- Fujiwara, (2013). Breve historia del éxito educativo en Japón. [Documento en línea]. Disponible en: <http://www.conocimientosweb.net/portal/article25.html> Consulta el 23 de Enero de 2013. Hora 8: 32 pm
- Goetz J. y LeCompte, M. (1988). Diseño Cualitativo en Investigación Educativa. Ediciones Morata. Madrid, España
- González, (2012). El Docente de la Escuela Pública en México. [Documento en línea]. Disponible en: <http://www.latarea.com.mx/articu/articulo16/gonza16.htm>. Consulta el 05 de Febrero de 2013. Hora 6:58 pm
- González, (2012). Reglamento (CEE) n°337/75 del Consejo de 10 de febrero de 1975 por el que se crea un Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional. [Documento en línea] Disponible en: http://europa.eu/legislation_summaries/education_training_youth/vocational_training/c11008a_es.htm. Consulta el 10 de Enero de 2013. Hora 9: 12 pm
- Gibson, J. (2003). Las Organizaciones (10ma. .ed.). México: Editorial Mc Graw-Hill Interamericana S.A.
- Heras, P. (2011). Los Factores Motivacionales que Afectan el Desempeño del Personal Docente que labora en la Unidad Educativa Olga Bayone de Rodríguez en San Diego. Estado Carabobo Trabajo de Grado presentado como requisito para optar al Título de Magister en Educación, mención Gerencia

Avanzada en Educación. Universidad de Carabobo. Núcleo Bárbula: Carabobo, Venezuela.

Hurtado, J. (2001). Metodología de la Investigación Holística. Caracas: 3era edición. Edición Sypal.

Jiménez (2008). Edward Lorenz y la Teoría del Caos. México: Ciencias Hoy. pp. 13.

Koltko, L. (2006). El Redescubrimiento de la Versión Posterior de la Jerarquía de Necesidades de Maslow. USA: Psychological Association S.A (Vol. 10, No. 4), pp. 302–317.

Ley Orgánica de Educación. (2009). Gaceta Oficial Nro. 5.929 del 15 de agosto de 2009.

López, R. (2010) Manual del Supervisor, Director y Docente. Vol. 5 Caracas. Monfort.

Lorenz, E. (1960). Deterministic Nonperiodic Flow. Vol.20 Editorial: Tellus.

Manual de Trabajos de Grado de Especialización y Maestría y Tesis Doctorales (4ta edición). Reimpresión (2011).Caracas. Venezuela.

Marcano, M. (1999). El Profesor en su Rol de Asesor-Consultor- Investigador. Barinas: USR.

Martínez, M y Salvador, M. (2005). Aprender a trabajar en equipo. España: Editorial Paidós Ibérica S.A.

Martínez. (2002). Comportamiento Humano: nuevos métodos de investigación (2da Reimpresión). México: Trillas.

Maslach y Jackson (1986). The Maslach Burnout Inventory. Segunda Edición. (Zaed) Palo Alto: Consulting Psychologist Press (versión Español adaptada por Nicolás Seisdedo Cuberom TEA 1987).

Maslow, A. (1991). Motivación y Personalidad. 3era Edición. Ediciones Díaz de Santos.

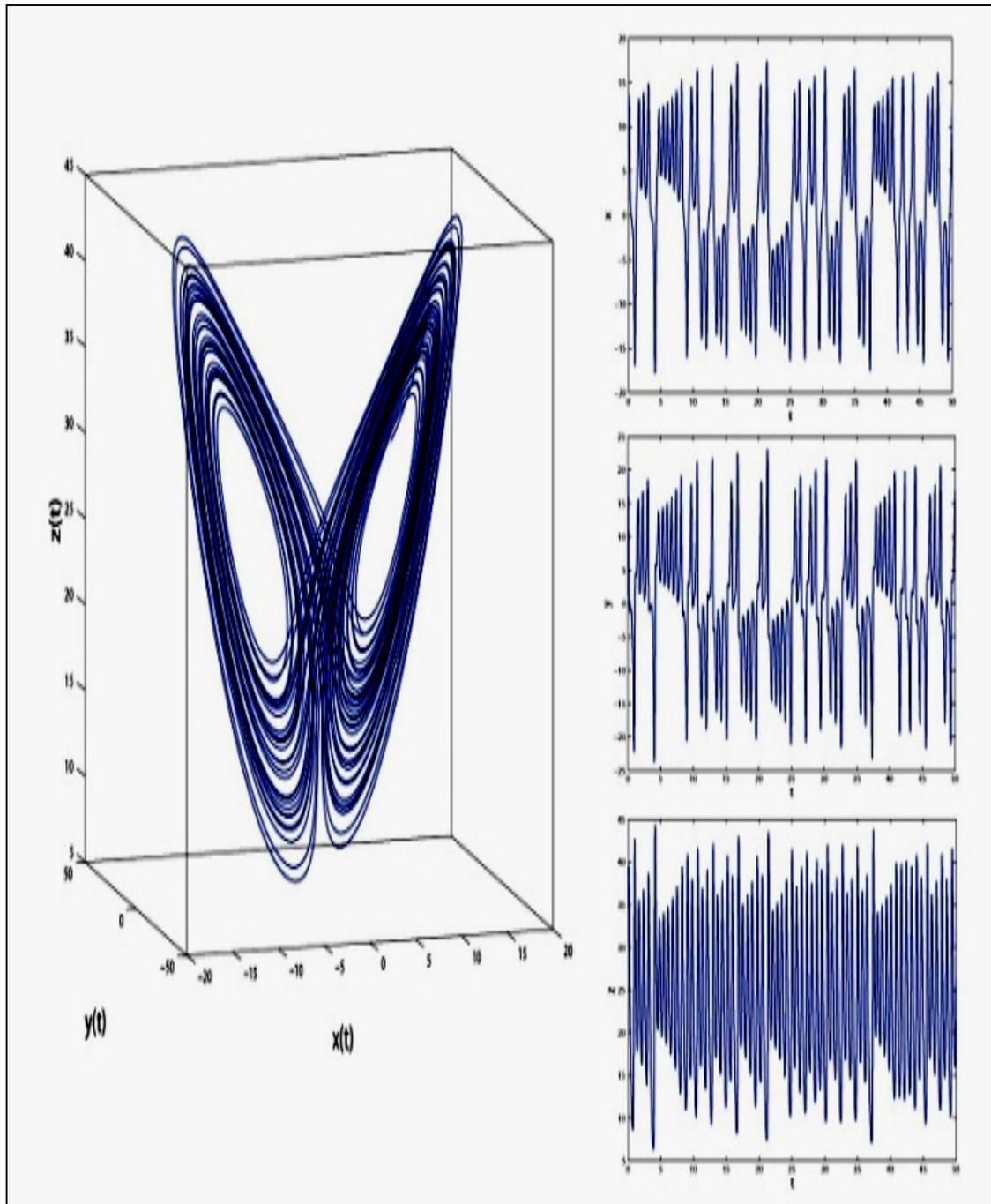
- Mena, I. (2010). El Desgaste Profesional en Profesores Universitarios: Un Modelo Predictivo. . [Tesis Doctoral en línea]. Disponible en: <http://digibug.ugr.es/bitstream/10481/5531/1/18732434.pdf>. Consultado el 10 de marzo de 2014. Hora 8:16 pm
- Méndez (2011) Estrés Laboral del Docente y las Conductas Disruptivas de los Estudiantes del Subsistema de Educación Secundaria. Estado Carabobo Trabajo de Grado de Maestría. Facultad de Ciencias de la Educación. Universidad de Carabobo. Valencia, Venezuela.
- Morín, E. (2005) Diálogos sobre la Naturaleza Humana . España: Editorial Paidós.
- Orama, A. (2013). Estrés laboral y síndrome de Burnout en Docentes Cubanos de Enseñanza Primaria. [Tesis Doctoral en línea]. Disponible en: http://tesis.repo.sld.cu/680/1/Tesis_-_ARLENE_ORAMAS_VIERA.pdf. Consultado el 10 de marzo de 2014. Hora 7:31 pm
- Petricone, F. (2000). Orientación y Realidad Venezolana. Ponencia Presentada en el Congreso Mundial de Orientación y Asesoramiento. 49 Puntos de Vista de la Orientación. Consejo de Desarrollo Científico y Humanístico. Universidad de Carabobo. Valencia, Venezuela.
- Robbins, S. y Coulther, M. (2005). Administración (5ta .ed.). México: Editorial Person Educación S.A.
- Robbins, S. y Coulther, M. (2010). Administración (10ma .ed.). México: Editorial Person Educación S.A.
- Rojas, I (2010). Actitud del Docente ante los Cambios del Modelo Educativo del Liceo Bolivariano “Fernando Peñalver” Valencia, Estado Carabobo. Trabajo de Grado de Maestría. Facultad de Ciencias de la Educación. Universidad de Carabobo. Valencia, Venezuela.
- Rojas, A. (2011). El Maestro Mexicano y sus Retos. [Documento en línea]. Disponible en: <http://educacionadebate.org/29911/el-maestro-mexicano-y-sus-retos>. Consulta el 23 de Enero de 2013. Hora 8:46 pm.
- Serafin, T. (2013), Instituto de Previsión y Asistencia Social para el Personal del Ministerio del Poder Popular para la Educación (IPASME) 2007. Estadísticas de consultas y reposos registrados. Sede Carabobo.

- Shertzer, A y Stone, N. (1992). Manual para el Asesoramiento Psicológico. Buenos Aires: Paidós.
- Takao, S. (2008). ¿Cómo Enseñan los Japoneses? [Documento en línea]. Disponible en: <http://www.educarchile.cl/Portal.Base/Web/VerContenido.aspx?ID=189331> Consulta el 05 de Febrero de 2013. Hora 8:56 pm.
- Taylor, S y Bogdan, R (1992). Introducción a los Métodos Cualitativos de Investigación. La Búsqueda de Significados. Ediciones Paidós. Barcelona, España.
- Torres, D. (2012). Clima Organizacional como Factor para el Logro de la Satisfacción Laboral del Docente Caso: Escuela Bolivariana Batalla de Vigerima del Municipio Guácará del Estado Carabobo. Trabajo de Grado presentado como requisito para optar al Título de Magister en Educación, mención Gerencia Avanzada en Educación. Universidad de Carabobo. Núcleo Bárbula: Carabobo, Venezuela.
- VI Contrato Colectivo de los Trabajadores de la Educación. (2011-20013). República Bolivariana de Venezuela.
- Vital, F. (1999). Rol del orientador en instituciones educativas. Escuela de Educación. Ensayo. [Documento en línea]. Disponible en: www.universidadcentraldeVenezuela.edu.ve. Consulta el 09 de Febrero de 2013. Hora 9:26 pm.

ANEXOS

ANEXO (A)

Patrón Tipo Mariposa de Lorenz (1960)



Fuente: Lorenz (1960)



**UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
DIRECCIÓN DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN
MENCIÓN ORIENTACIÓN Y ASESORAMIENTO**



ANEXO (B)

GUÍA DE ENTREVISTA

Nota: a continuación se presentan las siguientes preguntas generadoras de las cuales surgieron otras durante la entrevista

- 1.- ¿Qué me puede contar de su vida, a qué se dedica?**
- 2.- ¿Cuántos años tiene laborando en la educación?**
- 3.- ¿Qué me puede comentar sobre su vivencia en la praxis educativa?**

ANEXO (C)

Registro Fotográfico de la Escuela Básica. Lisandro Lecuna

