



**UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
DIRECCIÓN DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN INVESTIGACIÓN EDUCATIVA**



LA ABULIA DEL DOCENTE RECIEN GRADUADO

Autor(a): Lcda. Norlen Bolívar

Valencia, Febrero de 2015



**UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
DIRECCIÓN DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN INVESTIGACIÓN EDUCATIVA**



LA ABULIA DEL DOCENTE RECIEN GRADUADO

**Autor(a): Lcda. Norlen Bolívar
Tutor(a): Msc. Abrahán Riera**

Valencia, Febrero de 2015



**UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
DIRECCIÓN DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN INVESTIGACIÓN EDUCATIVA**



AUTORIZACIÓN DEL TUTOR

Dando cumplimiento a lo establecido en el Reglamento de Estudio de Postgrado de la Universidad de Carabobo en su artículo 133, quien suscribe _____ titular de la cedula de identidad N° _____, en mi carácter de tutor del Trabajo de Especialización Maestría Titulado La Abulia del Docente Recién Graduado _____

Presentado por el (la) Norlen Wilmar Bolívar Rodríguez Titular de la cedula de identidad N° 18.783.453, para optar al título de Magister en Investigación Educativa, hago costar que dicho trabajo reúne los requisitos y meritos suficientes para ser sometidos a la presentación pública y evaluación por parte del jurado examinador que se le designe.

En Bárbula a los 27 días del mes de Febrero del año dos mil 15.

Firma
C.I:



**UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
DIRECCIÓN DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN INVESTIGACIÓN EDUCATIVA**



AVAL DEL TUTOR

Dando cumplimiento a lo establecido en el Reglamento de Estudio de Postgrado de la Universidad de Carabobo en su artículo 133, quien suscribe _____ titular de la cedula de identidad N° _____, en mi carácter de tutor del Trabajo de Especialización Maestría Titulado: La Abulia del Docente Recién Graduado

_____”

Presentado por el (la) Norlen Wilmar Bolívar Rodríguez Titular de la cedula de identidad N° 18.783.453, para optar al título de Magister en Investigación Educativa, hago costar que dicho trabajo reúne los requisitos y meritos suficientes para ser sometidos a la presentación pública y evaluación por parte del jurado examinador que se le designe.

En Bárbula a los 27 días del mes de Febrero del año dos mil 15.

Firma
C.I:

Nota: para la inscripción del citado trabajo, el alumno consignara la relación de las reuniones periódicas efectuadas durante el desarrollo del mismo, suscrita por ambas partes.



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
DIRECCIÓN DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN INVESTIGACIÓN EDUCATIVA



INFORME DE ACTIVIDADES

Participante: Norlen Wilmar Bolívar Rodríguez Cedula de identidad: 18.783.453

Tutor(a): Abrahán Riera Cedula de Identidad: 16.786.665

Correo electrónico del participante: nwbr88@hotmail.com

Línea de investigación: Psicoeducativa

SESIÓN	FECHA	HORA	ASUNTO TRATADO	OBSERVACIÓN
1	15/11/2012	2:00pm	Capítulo I	
2	26/03/2013	3:00pm	Capítulo II	
3	10/04/2013	2:00pm	Capítulo III	
4	14/05/2014	2:00pm	Capítulo IV	
5	8/07/2014	5:30pm	Capítulo V	
6	23/07/2014	6:00pm	Últimos ajustes al trabajo	

Título definitivo: La Abulia del Docente Recién graduado

Comentarios finales acerca de investigaciones: _____

Declaramos que las especificaciones anteriores representan el proceso de dirección del trabajo de Grado/ Especialización/ Tesis Doctoral arriba mencionado (a).

Tutor(a)
C.I: 16.786.665

Participante
C.I: 18.783.453

Dedicatoria

A mis padres quienes son mi fuente de energía ante cualquier reto que me propongo, padre amigo y compañero de mis aventuras, madre adorada espero ser por siempre el orgullo de tu labor de madre.

A mi hermano, amigo, confidente y socio ejemplo de esfuerzo y superación.

A mi luz de vida, Santiago Alejandro sobrino querido que mi esfuerzo te sirva de ejemplo.

A mis compañeros de la promoción 23 de pregrado, más que compañeros, hermanos y motivadores en esta gran aventura que fue esta maestría.

A ti mi Dios querido aunque te deje de último fuiste el motor y guía para lograr esta meta.

AGRADECIMIENTO

Primeramente a Dios, quien guía mis pasos y me mantiene bajo su protección para que nunca me pase nada malo.

A la Universidad de Carabobo, mi segundo hogar, por permitirme crecer como ser humano y profesional. Por hacerme dueña de tantas experiencias que viví durante mis años de estudiante y por colocarme en mi camino tanta gente hermosa que me enseñó lo bello de la vida.

Al personal Docente y Administrativo del programa de Maestría en Investigación Educativa, por facilitar el proceso y compartir conmigo esta hermosa experiencia.

A la profesora Ludy Silva, por su apoyo incondicional, su amistad y ser la principal fuente de conocimiento.

A los informantes claves que participaron en la investigación, quienes por su receptividad, confianza y colaboración hicieron posible culminar con éxito la idea inicialmente propuesta.

Y por ultimo le agradezco a mi tutor profesor Abrahán Riera, porque gracias a él mi trabajo de grado fue más llevadero, con cada una de sus instrucciones y recomendaciones en los momentos indicados.

ÍNDICE GENERAL

	Pág.
RESUMEN.....	xiii
INTRODUCCIÓN.....	1
CAPÍTULO	
I. CONTEXTO SITUACIONAL	
Definición de la Situación.....	3
Propósito del Estudio.....	6
Acciones Especificas.....	7
Relevancia del Estudio.....	7
II. PRESUPUESTOS TEÓRICOS	
Antecedentes del Estudio.....	9
Referentes Teóricos.....	12
Teoría de la Motivación (Maslow).....	12
Teoría de la X y la Y (McGregor).....	13
Teoría de las Motivaciones Sociales (McClellan).....	14
Abulia	15
III. ANDAMIAJE METODOLÓGICO	
Enfoque de la Investigación.....	17
Paradigma de Investigación.....	18
El Método Fenomenológico.....	18
Fase Previa: la reducción o epojé.....	21
Fase Descriptiva.....	22
Fase Estructural.....	22
Fase Interpretativa.....	23

Técnica para la recopilación de Información.....	23
Informantes Claves.....	24
Rigor científico de la Investigación.....	25
IV. RECOLECCIÓN E INTERPRETACIÓN DE LA INFORMACIÓN	
Categorización de la entrevista 1	27
Categorización de la entrevista 2	33
Categorización de la entrevista 3.....	36
Categorización de la entrevista 4.....	39
Categorización de la entrevista 5.....	42
Categorización de la entrevista 6.....	48
Definición emergente de las categorías.....	52
Categoría emergente: Visión Utópica de la educación.....	53
Categoría emergente: Insatisfacción Laboral.....	54
Categoría emergente: Expectativa Social Sobre el Docente.....	58
Categoría emergente: Ingratitud Social Hacia el Docente.....	59
Categoría emergente: Síndrome de Ingratitud.....	60
Diagrama categorial.....	62
V. SÍNTESIS INTERPRETATIVA.....	63
REFERENCIAS.....	71

INDICE DE TABLAS

Tabla N°1. Entrevista 1.....	27
Tabla N°2. Entrevista 2.....	33
Tabla N°3. Entrevista 3.....	36
Tabla N°4. Entrevista 4.....	39
Tabla N°5. Entrevista 5.....	42
Tabla N°6. Entrevista 6.....	48
Tabla N°7. Categoría emergente: Seguridad Económica.....	52
Tabla N°8. Categoría emergente: Visión Utópica de la Educación.....	53
Tabla N°9. Categoría emergente: Insatisfacción Laboral.....	54
Tabla N°10. Categoría emergente: Expectativa Social Sobre el Docente...	58
Tabla N°11. Categoría emergente Ingratitud Social Hacia el Docente:.....	59
Tabla N°12. Categoría emergente: Síndrome de Ingratitud.....	60



**UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
DIRECCIÓN DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN INVESTIGACIÓN EDUCATIVA**



LA ABULIA DEL DOCENTE RECIÉN GRADUADO.

AUTOR(A): Norlen Bolívar
TUTOR(A): Msc. Abrahán Riera
AÑO:2015

RESUMEN

En la realidad educativa actual se evidencian ciertas manifestaciones de desencanto ante el ejercicio de la docencia particularmente en los profesionales recién egresados que se inician el campo laboral educativo. El propósito de esta investigación es comprender el significado del fenómeno de la abulia o apatía motivacional del docente recién graduado. Sirvieron como referencias las teorías motivacionales de Maslow, McClellan y la Teoría XY de Douglas McGregor. Se emprendió un estudio cualitativo bajo el método fenomenológico que contó con la participación de tres informantes clave, docentes con hasta cinco años de egresados e igual servicio profesional. Mediante entrevistas no estructuradas o en profundidad se obtuvo información suficiente para elaborar reflexiones en torno al significado de la abulia como fenómeno en el ejercicio profesional del docente recién graduado, logrando identificar al menos seis categorías significativas que inciden la configuración de la abulia: seguridad económica, visión utópica de la educación, inconformidad laboral, expectativa social sobre el docente e ingratitud social sobre el docente, estos elementos son conducentes al síndrome de ingratitud o reacción actitudinal del docente recién graduado cargada de decepción, resignación, conformismo y apatía, que deriva en un débil vínculo socio afectivo de compromiso con su trabajo profesional por carecer de fuerza motivacional personal y profesional.

Palabras Clave: abulia, docente, educación, motivación, actitud.

Línea de Investigación: Psicoeducativa.



**UNIVERSITY OF CARABOBO
FACULTY OF EDUCATION
GRADUATE ADDRESS
MASTER OF EDUCATIONAL RESEARCH**



APATHY JUST GRADUATE TEACHER.

AUTHOR (A): Bolivar Norlen
TUTOR (A): Msc. Abraham Riera
YEAR: 2015

ABSTRACT

In the current educational reality certain manifestations of disenchantment with the practice of teaching professionals particularly new graduates that are initiated educational workplace are evident. The purpose of this research is to understand the meaning of the phenomenon of apathy or apathy motivational newly graduated teachers. They served as references motivational theories of Maslow, McClellan and Douglas McGregor XY Theory. A qualitative study was undertaken under the phenomenological method with the participation of three key informants, teachers with five years of graduates and equal professional service. Through unstructured interviews or in-depth enough information you obtained to develop reflections on the meaning of apathy as a phenomenon in the professional practice of newly graduated teachers, and succeeded in identifying at least six significant categories that affect the configuration of apathy: economic security, utopian vision of education, job dissatisfaction, social expectation on teachers and social ingratitude on teaching, these elements are conducive to attitudinal ungrateful reaction syndrome or newly graduated teacher charged with disappointment, resignation, complacency and apathy, which results in a partner weak affective commitment to their professional work for lack of personal and professional motivational force link.

Keywords: apathy, teacher, education, motivation, attitude.
Online Research: Educational Psychology.

INTRODUCCIÓN

La presente investigación compone un detallado pasaje metodológico, enmarcado en la fenomenología, con el propósito de construir el significado que tiene el fenómeno de la abulia en el docente recién graduado, la cual condujo a una aproximación teórica sobre este peculiar fenómeno.

La docencia es un término que es sinónimo de entrega, responsabilidad, bondad, dar de forma desinteresada, sin duda un gran compromiso que resulta para quien decide serlo una experiencia gratificante el ver cómo se puede formar a un ser humano para su futuro, lamentablemente, esta situación no es una constante, hoy día se presenta una realidad que preocupa, debido a ciertas actitudes de profesionales de la docencia que no son las más propias, demostrando desgano, apatía, desinterés, todos estos sinónimos que pueden encerrarse en una sola palabra como lo es abulia, lo que causa un estado de alarma porque quien se ve afectado directamente ante dicha situación son aquellos que dependen de estos docentes, la problemática se compromete aun más debido a que la abulia descrita anteriormente la muestran aquellos profesionales con escasos años de servicio incluso con menos de un año. En tal sentido, se plantea realizar un estudio para comprender la abulia de estos docentes recién graduados, viéndolo como un fenómeno a estudiar.

De esta forma se presenta esta investigación en cinco (5) capítulos, las cuales contienen los siguientes aspectos: En el primer capítulo se expone el contexto situacional, con una definición de la situación del estudio, el propósito, las acciones específicas y la justificación.

En el segundo capítulo se encuentran los Presupuestos Teórico-Referenciales, que ubican en evidencia los estudios más relevantes encontrados

que abarcó el contexto del fenómeno que se va a estudiar y comprender en esta investigación. Por un lado, se presentan las

investigaciones que se relacionan con el fenómeno y por otro, la aproximación teórica utilizando los postulados de las teorías motivacionales de Maslow, McClellan y la Teoría XY de Douglas McGregor lo cual servirá como sustentos para la investigación.

En el capítulo tres, se detalla el Andamiaje Metodológico para lograr el propósito de la investigación, esto incluye: el enfoque dado al estudio, el paradigma, igualmente, se presenta el método, la plataforma procedimental, las fuentes de evidencia a través de los cuales se obtuvo la información, posteriormente, la técnica para la recopilación de información, los informantes clave y por último, los criterios de rigor científico del estudio.

Seguidamente, el capítulo cuatro en donde se presenta la recolección e interpretación de la información, para luego ser presentadas dichas entrevistas, una vez realizada la protocolización, y su respectiva categorización.

Para finalizar, en este paseo se presenta el capítulo cinco, en el cual se exhibe una síntesis discursiva donde se expresan las reflexiones en torno al objeto de estudio que tiene como propósito principal comprender el fenómeno de la abulia del docente recién graduado.

CAPÍTULO I

CONTEXTO SITUACIONAL

Definición de la Situación

Al hablar del docente y su función social educativa, no hacen falta las expresiones llenas de elogios y llamados a la vocación, la pureza, el desprendimiento, en fin, tómese como referencia la célebre frase del maestro del Libertador, Simón Rodríguez quien nos llamó “alfareros de repúblicas”, haciendo hincapié en la trascendencia social de esta labor. En mi experiencia durante mi formación profesional pude observar diferentes profesionales de la docencia, que impartían sus enseñanzas de distintas maneras pero sin duda todos con el mismo fin que pudiese alcanzar un aprendizaje significativo, fueron experiencias gratificantes y fructíferas, sin duda fue un corolario que en asignatura tras asignatura, así como en las orientaciones de varios profesores se repetía hasta la saciedad: vocación, moral, virtud, disposición, entrega... etc. Es tal como lo expresa Ramírez (2006):

A lo largo de los años se ha incorporado al imaginario colectivo del venezolano la especie de que el maestro debe ser un dechado de virtudes, con altísimos quilates morales, pocas apetencias materiales y con un compromiso a toda prueba y desinteresado por la formación de los ciudadanos del país (p.124).

Con respecto a lo anterior, al hablar de docente es dar un punto de vista acerca de un escultor de aprendizajes de un futuro lleno de una cantidad de hombres y mujeres profesionales, es opinar acerca de un ser humano que generosamente se preocupa por la enseñanza de otro, así mismo en la misma línea

se inscribe ya de forma oficial el discurso del Estado Venezolano que establece
como perfil del docente mediante el

Ministerio del Poder Popular para Educación (2007) a través del currículo del Sistema Educativo Bolivariano lo siguiente:

El maestro y la maestra del SEB, debe ser un modelo de liderazgo, impregnado de sólidos valores de identidad venezolana y con una visión latinoamericana, caribeña y universal e identificado con la búsqueda del bienestar social colectivo. Además, debe ser promotor y promotora de la formación del nuevo republicano y la nueva republicana, generando la reflexión, la cooperación y la participación protagónica y corresponsable de los distintos actores vinculados con el proceso educativo. (p. 58-59)

Como se puede apreciar, una vez más se ratifican los “altísimos quilates” que se exigen del personal docente en cuanto a valores morales, sociales, cívicos y políticos, a la vez que se subraya la tarea de “alfareros de repúblicas” por su compromiso como agente transformador de la sociedad implicado directamente en la formación de los nuevos ciudadanos.

Una muestra más para redondear esta idea se aprecia en el comentario de Antuna (2012) quien expone su opinión sobre las implicaciones del ser docente diciendo:

La profesión docente profundiza significativamente muchas cosas más, en cuanto a la gran responsabilidad que asume como es esculpir la mente de un ser humano para perfeccionarla o destruirla. Por tanto, debe tomarse conciencia de su escogencia, compromiso, responsabilidad y vocación que demandará de energía física, mental, espiritual y cognitiva para cumplir efectivamente su desempeño (s/n).

Frente a este imaginario idealizado quizá al extremo, una vez incorporada al ejercicio laboral, no pasó mucho tiempo cuando comencé a observar un fenómeno que contrastaba negativamente aquella prédica de la vocación y el compromiso

desinteresado, la convivencia en el campo laboral me colocó en la capacidad de percibir a través de la conversación cotidiana y la observación in situ de una actitud de desgano, apatía o falta de motivación hacia las actividades inherentes a nuestra labor docente por parte de algunos profesores. Esta situación me resulta especialmente preocupante al evidenciar que precisamente son docentes recién egresados y con pocos años de servicio quienes a menudo la manifiestan.

De entrada quiero señalar que lo anteriormente expuesto, no quiere criticar irreflexivamente o cuestionar la actuación de otros colegas, antes bien, lo que se pretende es intentar comprender la existencia misma de este fenómeno en el ámbito educativo actual, lo cual no sólo se fundamenta en apreciaciones personales de la investigadora, por cuanto es un hecho evidenciado por otros autores como González (2011) que hace un señalamiento en este sentido:

La educación como proceso transformador ha sido un fracaso, y doble, si no ha despertado en la persona dedicada a la docencia el espíritu de compromiso que debe caracterizarle en su ejercicio profesional. Entonces las frases comunes abundan como "siempre son los mismos" o "los tontos de siempre" o "ayyy Dios si es iluso cree va cambiar el mundo con lo que hace", todas ellas con el propósito de desestimar el esfuerzo de los que están claros en sus funciones. Ni se diga las que emiten los desubicados para descalificar el trabajo, por ejemplo "sí eres jalamecate chica!" (como si hacer el trabajo es una cuestión de agradar a otros de manera superficial) o "no seas tonta vale si nadie hace eso por qué vamos hacerlo nosotros" (porque seguramente las fallas de los demás son el marco ético de nuestras acciones, qué infeliz!) (s/n).

La cita anterior expresa la problemática expuesta con respecto al fenómeno de la apatía que se ha apoderado de algunos docentes en la actualidad, fenómeno al cual, en lo sucesivo denominaremos como abulia del docente, siguiendo este argumento, Ramírez (2006) añade un criterio de valoración negativa sobre la profesión docente común en Latinoamérica:

En América Latina la situación de los maestros se ha caracterizado, al igual que en otras partes del mundo, por una permanente lucha por la sobrevivencia. Organismos internacionales como la UNESCO han dado fe de las deplorables condiciones de los enseñantes de la región (s/n).

De lo antes expuesto, cabe acotar que frecuentemente los docentes específicamente en el contexto venezolano tal y como se menciona en la cita, deben afrontar condiciones precarias en sus lugares de trabajo, por diversas razones: insuficiencia de recursos didácticos, hacinamiento, infraestructura en mal estado, etc., razones por las cuales al hablar de la abulia del docente no se trata de simplemente acusar una mala actitud o negligencia intencional del personal, es preciso profundizar en el contexto o mundo de vida cotidiano donde se realiza la praxis docente para comprender enteramente este fenómeno.

Ahora bien, el término Abulia según la Real Academia Española (2011) lo define como: “la falta de voluntad o la disminución notable de su energía. Se trata de una alteración en la fase preliminar de la actividad voluntaria, donde el deseo o la decisión de concretar una acción se ven perturbados” (s/n). De modo que la abulia docente no es más que la apatía con respecto al ejercicio docente, este fenómeno es el que podido visualizar en la actualidad focalizándolo particularmente en los docentes recién graduados. Es aquí donde se instala el presente estudio, para el cual se contará con la participación de docentes a quienes se les realizarán sesiones de entrevista en profundidad de manera individual, donde ellos expongan sus vivencias y de esta forma poder realizar una aproximación del fenómeno de la abulia docente.

Desde su mundo de vida estos ofrecerán una valiosísima información que permitirá dar respuesta al siguiente cuestionamiento: ¿Qué significado tiene el fenómeno de la abulia para el docente recién graduado?

Propósito del Estudio

- Comprender el fenómeno de la Abulia en el Docente Recién Graduado.

Acciones Específicas

- Describir el significado del fenómeno de la abulia en el docente recién graduado.
- Estructurar el significado de la abulia en el docente a través de las experiencias laborales de los docentes recién graduados.
- Interpretar el significado del fenómeno de la abulia en el docente recién graduado.

Relevancia del Estudio

La calidad de la educación es una preocupación que atañe a toda sociedad organizada, tal como lo apuntaba el sociólogo francés Durkheim (2009, original 1922): “la sociedad no puede subsistir más que si existe entre sus miembros una homogeneidad suficiente: la educación perpetúa y refuerza dicha homogeneidad” (p.56). En este sentido, todo estudio científico que se emprenda hacia la revisión y rectificación del proceso educativo tiene una gran relevancia social.

En lo particular, esta investigación aborda directamente una parte esencial del proceso educativo: el docente, como sujeto humano que experimenta un mundo de vida particular signado por su función social, hablar de calidad de la educación

sin pasar por el sujeto educador es una notable omisión, por lo tanto, dada la naturaleza de este estudio que se centra en la actitud del docente en su mundo de vida educativo, la misma reviste una importancia social plenamente justificada.

En cuanto a los aspectos metodológicos, la postura fenomenológica seleccionada para desarrollar este estudio, implica otra consideración que debe tenerse en cuenta, las mediciones estadísticas, parámetros, cuantificaciones, porcentajes, entre otros, con frecuencia oscurecen la esencia de la educación que es por naturaleza un acto humano y por ende, comporta todas las contingencias, multidimensionalidad, imperfecciones, sentimientos, y otros tantos elementos imponderables, inmensurables, intangibles, que con el empleo de metodologías cuantitativas corren el riesgo de ser invisibilizados.

Por lo tanto, al escoger el método fenomenológico se opta por la profundidad, la riqueza del detalle y la particularidad, el estudio naturalista y comprensivo, evitando los prejuicios y descubriendo la revelación misma de la esencia del fenómeno a estudiar.

Este esfuerzo investigativo tiene una propiedad singular para la investigadora, pues, como docente – investigador representa una oportunidad para demostrar la adquisición y desarrollo de habilidades y conocimientos útiles en la formación profesional.

CAPÍTULO II

PRESUPUESTOS TEÓRICOS

En el presente capítulo se abarcan los aspectos teóricos que sirven de referencias conceptuales para el desarrollo de la investigación, sin embargo, es importante acotar que dado el enfoque fenomenológico del estudio, estas referencias teóricas no constituyen un marco rígido para la actuación del investigador, ni se pretende dar una explicación exclusivamente a partir de ellas o hacer comprobación de sus postulados teóricos generales, antes bien, se esbozan algunas ideas que sirven para situar conceptualmente el objeto de esta investigación y orientar inicialmente el pensamiento. Ahora bien, la construcción del significado fenomenológico emergerá de la esencia del fenómeno, no desde tales prenociones teóricas.

A continuación se muestran las investigaciones nacionales e internacionales consultadas para la clarificación teórica y metodológica, así como las teorías revisadas en el arqueo bibliográfico previo.

Antecedentes del estudio

En primer lugar, el trabajo de Erazo (2011) titulado: “La motivación como factor clave en el desempeño laboral del personal docente del Instituto Universitario Adventista de Venezuela”. Tuvo como objetivo analizar la motivación como factor influyente en el desempeño laboral del personal docente que labora en el Instituto Universitario Adventista de Venezuela, en el Municipio Autónomo Nirgua del Estado Yaracuy, haciendo una investigación de campo, descriptiva y de diseño transeccional, concluyó que existe un alto grado de motivación intrínseca y extrínseca en los profesores del Instituto Universitario Adventista de Venezuela que incide en su buen

desempeño en las tareas y el desempeño contextual de los mismos en la institución.

A este respecto, el anterior trabajo aborda un aspecto clave para la presente investigación como lo es la motivación y su relación con el desempeño en la profesión docente, razón por lo cual se considera como un aporte significativo a tomar en cuenta al examinar las causas profundas que motivan el fenómeno de la abulia.

Continuando con los aportes en el área de la motivación, De las Heras (2011) realizó su investigación titulada: “Factores motivacionales que afectan el desempeño del personal docente que labora en la U.E. Olga Bayone de Rodríguez“, la misma tuvo como propósito analizar 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, fundamentándose en las teorías motivacionales de Maslow, Herzberg, Alderfer, McClellan y la Teoría XY de Douglas McGregor, entre otras, fue una investigación transeccional descriptiva, apoyada en un diseño de campo, sus 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.

Un aporte importante de esta investigación es el manejo de las teorías sobre la motivación, las cuales serán de mucha utilidad como referencias conceptuales en este trabajo, sin embargo, como se puntualizó al principio de este capítulo, no se pretende aquí encasillar la esencia del fenómeno en estudio a los criterios preestablecidos de una teoría.

Otro aspecto fundamental de la labor docente es la ética, por ello se consultó el estudio de Páez (2011) denominado: “Desempeño del docente fundamentado en principios éticos. Desde una mirada etnográfica”. Plantea

como propósito la comprensión en el desempeño del docente fundamentado en principios éticos, de la Unidad Educativa Colegio Don Bosco, la investigación fue cualitativa, descriptiva y de campo bajo el método etnográfico, concluyendo que un alto grupo de profesores sólo se conforman con ser meros dadores de conocimientos y añade que es importante mencionar los factores externos como la familia, la recarga de trabajo, el poco sueldo, entre otros, que generan como consecuencia, educadores poco o nada comprometidos con su labor.

En esta investigación se identifican varios factores internos y externos que pudieran incidir en la actitud del docente hacia su labor, razón por la cual tiene mucha relevancia para el presente estudio, ya que da pistas para alertar los sentidos de la investigadora ante posibles influencias que determinen la actitud de los informantes, así como también ofrece un cuadro de las condiciones que soportan los educadores en la actualidad.

En el ámbito internacional, el estudio de Garduño, Carrasco y Raccanello (2010) realizado en el Estado de Puebla en México, titulado: “Los formadores de docentes y la autoeficacia para la enseñanza en una muestra de escuela normales en el Estado de Puebla”, mediante una investigación cuantitativa de campo, aplicando un cuestionario a 198 maestros de 20 escuelas, lograron concluir que es importante el papel que desempeñan los directivos de las escuelas en el incremento en la percepción de autoeficacia para la enseñanza en los profesores, un ambiente de trabajo agradable, de apoyo entre compañeros, de reconocimiento a la actividad de los docentes, contribuirá a una mayor expectativa de autoeficacia para la enseñanza sobre los factores “motivación” y “crítica-autocrítica” y, por lo tanto, los profesores estarán en mejores condiciones para llevar a cabo una enseñanza efectiva en las aulas y, en general, para mejorar la calidad de su desempeño.

Como se puede apreciar en esta investigación realizada en el contexto latinoamericano, se destacan los factores externos que inciden en la motivación del docente, los cuales se tendrán en cuenta para advertir su influencia en los sujetos entrevistados, además como el presente estudio aborda el fenómeno desde el enfoque cualitativo fenomenológico, permitirá profundizar estos factores y su percepción desde las vivencias personales de los sujetos – docentes en su mundo de vida.

Referentes Teóricos

Teorías de la Motivación

Jerarquía de las Necesidades de Maslow

Una de las teorías sobre la motivación que goza mucha aceptación es la propuesta por Abraham Maslow, la cual se fundamenta en un conjunto de necesidades jerarquizadas en el siguiente orden que expone Schultz (2009): “necesidades fisiológicas: alimento, agua y sexo. Necesidad de seguridad: incolumidad, orden y estabilidad. Necesidad de estima y pertenencia. Necesidad de autorrealización” (p. 303). Como se puede apreciar, estos factores motivacionales van desde las más básicas necesidades del ser humano para su supervivencia, hasta las que son producto de complejas relaciones sociales.

Siguiendo a Schultz (2009) el mecanismo de funcionamiento de estas necesidades es el siguiente: “el orden de las necesidades va de las más fuertes a las más débiles. Las de orden inferior deben ser satisfechas al menos parcialmente, para que las de orden superior ejerzan su influencia” (p.303). En este sentido, las necesidades básicas o de supervivencia son las

más fuertes y exigen atención y satisfacción prioritaria, por ejemplo, padecer hambre pone en peligro la vida, por lo tanto, toda la atención y esfuerzo de la persona que tiene hambre está puesto es satisfacer dicha necesidad, en esas condiciones poco le importarían el éxito profesional, la fama o la reputación.

Por lo tanto, las necesidades fisiológicas y de seguridad, aunque básicas, son las motivaciones más fuertes que pueden alterar la conducta humana; sin embargo, muchas de esas necesidades las compartimos incluso con los animales, pero la teoría de Maslow propone unas necesidades eminentemente humanas como lo son la de estima y pertenencia, así como la de autorrealización, a este respecto Schultz (2009) señala:

La autorrealización es la necesidad más alta de la jerarquía de necesidades y depende de la máxima satisfacción y realización de nuestros potenciales, talentos y capacidades. Aun cuando la persona satisfaga el resto de las necesidades de la jerarquía, si no se realiza a sí misma se sentirá inquieta, frustrada o descontenta (p. 307).

Esta necesidad de autorrealización guarda mucha relación con el éxito en el desempeño profesional y la actitud de la persona hacia lo que hace con su talento y capacidades, es por ello, que tiene mucha pertinencia con la presente investigación debido a que abarca la actitud del docente hacia el ejercicio de su profesión, los sentimientos de frustración o descontento como señala el autor reflejan una falla en el nivel más elevado de motivación como lo es la autorrealización, de manera que estos referentes teóricos pudieran atisbar algunos indicios para comprender el comportamiento de abulia que manifiestan algunos docentes.

Sin embargo, es importante acotar que el propio Maslow (1991, orig. 1954) señaló que: “estas necesidades no son determinantes únicos o exclusivos de ciertas clases de conductas” (p. 43), por tal razón, en el devenir de la investigación podrán emerger diversas categorías que permitan describir la situación motivacional de los sujetos en estudio.

Teoría de la X o Y de Douglas McGregor

El nombre de esta teoría indica muy bien su postulado principal que presenta dos perspectivas disímiles en cuanto a la actitud de las personas y su motivación especialmente en el campo laboral, Robbins y Coulter (2005) la describen así:

La teoría X presenta un punto de vista básicamente negativo de las personas. Supone que los trabajadores tienen poca ambición, les disgusta trabajar, desean evitar la responsabilidad y necesitan un control estricto para trabajar con eficacia. La teoría Y ofrece un punto de vista positivo. Supone que los trabajadores pueden dirigirse a sí mismos, aceptan y realmente buscan tener responsabilidad y consideran el trabajo como una actividad natural (p. 394).

Del anterior señalamiento se desprende que existen dos perspectivas que se pueden tener sobre la actitud de la persona hacia sus labores, una negativa y otra positiva, la suposición negativa es la clásica de la gerencia tradicional que busca fiscalizar, encontrar fallas y castigar a los trabajadores con la culpa de todo, es probable que algunos docentes tengan que afrontar condiciones de trabajo donde sus esfuerzos no son valorados u omitidos, incluso en los que son culpados de negligentes o acosados en busca de

fallas, por eso será importante precisar en las sesiones de entrevista elementos del entorno laboral en el que se desempeñan.

Por el contrario, la valoración positiva, la “teoría Y” promueve un ambiente laboral motivador en el que “la participación en la toma de decisiones, los trabajos responsables y desafiantes y las buenas relaciones grupales podrían maximizar la motivación de los empleados” (Robbins y Coulter, 2005: 395). De esta manera, se evidencia como el entorno o mundo de vida del quehacer educativo del docente tiene un gran impacto en la percepción que este tenga de su labor y por ende en la actitud con que asume el ejercicio de la misma. Este será un aspecto relevante a tener en consideración en el desarrollo de la investigación.

Teoría de las motivaciones sociales de McClelland

En esta teoría se distinguen tres necesidades sociales que motivan a las personas al logro o alcanzar sus metas, de acuerdo con Daft (2006) serían las siguientes:

Necesidad de logro: el deseo de lograr algo difícil, alcanzar un nivel importante de éxito, dominar tareas complejas y superar a otros. Necesidad de afiliación: el deseo de entablar relaciones personales estrechas, evitar el conflicto y establecer amistades afectuosas. Necesidad de poder: deseo de influir en otros o de controlarles, ser encargado de otros y tener autoridad sobre ellos (p.310).

Esta teoría guarda mucha relación con la anteriormente expuesta de Maslow, sin embargo, esta principalmente centra su atención en necesidades que son producto de las relaciones sociales, es decir, del roce con otros, por lo que se les denomina motivaciones sociales. Esta clase de motivación está presente en el campo educativo, pues, las instituciones educativas, al igual

que todo campo laboral, representa una oportunidad para que el docente haga carrera profesional y aspire a la superación de escalafones en la jerarquía organizacional.

En esta misma idea, comentando sobre la actitud y comportamiento de la persona que tiene una elevada motivación social, Daft (2006) agrega:

Las personas que tienen una gran necesidad de logros tienden a disfrutar el trabajo que es emprendedor e innovador. Las personas que tienen gran necesidad de afiliación son integradores exitosos, cuya tarea consiste en coordinar el trabajo de personas y departamentos... una gran necesidad de poder con frecuencia está asociada a alcanzar los niveles más altos de la jerarquía de la organización (p.310).

Esta actitud que se expresa en términos como “disfrutar el trabajo” o “alcanzar los niveles más altos de la jerarquía”, es disímil con el comportamiento apático que se expresa en el planteamiento inicial como abulia del docente recién graduado, de manera, que es preciso identificar los factores que pueden incidir negativamente en la motivación social de los educadores.

Abulia

Este término tal cual como fue definido en el capítulo anterior por la Real Academia Española (2011) quien describe a la abulia como: “la falta de voluntad o la disminución notable de su energía. Se trata de una alteración en la fase preliminar de la actividad voluntaria, donde el deseo o la decisión de concretar una acción se ven perturbados” (s/n). En tal sentido, con esta definición relacionándola con la investigación en curso, consiste en una

condición que influye en el desempeño laboral, pues, dicho desgano o desencanto por el trabajo en el campo educativo afecta incluso la formación y calidad del aprendizaje que puedan recibir los estudiantes de docentes que presenten esta condición.

CAPÍTULO III

ANDAMIAJE METODOLÓGICO

En los párrafos siguientes, se presentará el abordaje metodológico de la investigación, lo cual es conducente a la dimensión ontoepistemica, procedimiento que permitió de forma sistemática contrastar, confirmar, rechazar, construir o interpretar la naturaleza del objeto en estudio. En tal sentido, a continuación se señalan los aspectos técnico – operacionales orientados por el método fenomenológico que servirán para el procesamiento de la información, además de otorgarle rigor científico al estudio.

Enfoque de la Investigación

La naturaleza de esta investigación está inclinada hacia el enfoque cualitativo, dado que se pretende comprender un fenómeno social: la abulia del docente recién graduado, en tal sentido Martínez (2006) afirma que “la investigación cualitativa trata de identificar, básicamente, la naturaleza profunda de las realidades, su estructura dinámica, aquella que da razón plena de su comportamiento y manifestaciones” (p.66). En armonía con esta definición, para construir el significado de la abulia en el docente recién graduado, no bastará con la mera cuantificación estadística, es necesario profundizar en la realidad, en la vivencia del sujeto – docente para hurgar las razones que motorizan su comportamiento.

Para lograr esta descripción naturalista y profundamente subjetiva en cuanto implica una actitud personal, se hace necesario dejar atrás el reduccionismo cuantificador que sólo muestra una faceta de la realidad y abrazar el enfoque cualitativo que rechaza “la pretensión, en gran parte irracional de cuantificar toda la realidad humana, consiente de la frecuente

irrelevancia de la cuantificación y de la importancia que tienen, en cambio, el contexto, la función y el significado de los actos humanos” (Martínez, 1991: 15). Son éstas las razones epistémicas que sustentan la escogencia del enfoque cualitativo para desarrollar esta investigación de carácter fenomenológico.

Paradigma de Investigación

Siguiendo el enfoque cualitativo antes señalado, se ha adoptado el paradigma interpretativo, el cual “gira en torno a la importancia de describir significados, interpretarlos, comprender los fenómenos, en fin, hallarles el sentido a las vivencias de las personas y grupos desde su visión particular” (Díaz, 2011: 94). Como se puede apreciar, este paradigma es el que más se adapta a la naturaleza de la investigación tal como está planteada, el abordaje de un fenómeno: la abulia del docente recién graduado, la comprensión del mismo pasa por una descripción minuciosa, una doble interpretación: la del sujeto y la del investigador, para darle coherencia en un significado al comportamiento – vivencia del docente que manifiesta la abulia.

En este mismo orden de ideas, va perfilándose el carácter fenomenológico de la investigación, sobre las bases filosóficas que orientan este paradigma, Rusque (2010) señala: “se encuentran en una o varias escuelas idealistas como la fenomenología, la teoría comprensiva, el interaccionismo simbólico y la etnometodología” (p.96). Continuando con el argumento que se ha venido presentando en torno a la comprensión del fenómeno de la abulia en el docente recién graduado, este estudio se realizará siguiendo las orientaciones del método fenomenológico dentro del paradigma interpretativo.

El Método Fenomenológico

Originalmente planteada por Husserl (1859 – 1938) la fenomenología se define como “el estudio de los fenómenos tal como son experimentados, vividos y percibidos por el hombre” (Martínez, 2006:

137). De acuerdo con esta postura, la fenomenología procura una filosofía que presente los hechos, fenómenos o realidad desde una perspectiva rigurosamente naturalista, “tal cual es”, o dicho en términos fenomenológicos es necesario revelar “la esencia”, a este respecto, Díaz (2011) señala:

La exploración de los significados de las experiencias individuales permite al investigador sumergirse en las experiencias cotidianas vividas y narradas por los sujetos de la investigación con el propósito de describir las esencias que subyacen a las experiencias vividas desde los significados que las personas le dan a éstas (p.107).

En este sentido, la investigación sobre el fenómeno de la abulia en el docente recién graduado, no se trata solamente de conocer los casos particulares que se traten o describir sus características peculiares, más bien se trata de establecer la esencia o significado profundo que permite elaborar una construcción conceptual general del mismo válida u objetiva científicamente. Si bien es cierto que se parte desde las experiencias o mundo de vida de sujetos particulares, Husserl señala que a través de la conciencia es posible construir un conocimiento universal del fenómeno estudiado, así lo menciona Rusque (2010):

La esencia, como señala Husserl, se refiere a lo invariable de un fenómeno, algo similar a un objeto ideal visto a partir de esquemas inteligibles que dan cuenta de lo real y que permite que quienes observen lo conozcan utilizando la intuición y la reflexión (p.24).

Esta esencia “invariable” es el verdadero conocimiento del fenómeno desprovisto de toda clase de tamices y prejuicios éticos, morales, culturales, teóricos, científicos, entre otros. Sin embargo, hay que tener presente un aspecto importante sobre los fenómenos sociales que representó un giro en la fenomenología post Husserl, esto es que no existe fenómeno que se presente para su estudio objetivo sin una interpretación ya dada; esto trajo consigo que los desarrolladores posteriores de la fenomenología como Martín Heidegger (1889 – 1976) y Hans Gadamer (1900 – 2002) reconocieran que existe un carácter hermenéutico en la fenomenología.

Actualmente, esta postura se ha desarrollado ampliamente hasta el punto de distinguir entre la fenomenología descriptiva original de Husserl y la fenomenología hermenéutica con los aportes de Heidegger y Gadamer, por ejemplo, Van Manen (2003) citado por Díaz (2011) apunta lo siguiente:

La fenomenología hermenéutica intenta ser atenta a ambos términos de su metodología es una metodología “descriptiva”, y por lo tanto fenomenológica, ya que quiere prestar atención al modo en el que las cosas aparecen, quiere dejar que las cosas hablen por sí mismas; es una metodología “interpretativa”, o hermenéutica, ya que afirma que no existe eso que se denomina fenómeno no interpretado. La contradicción implícita puede resolverse si se reconoce que los “hechos” (fenomenológicos) de la experiencia vivida son siempre ya experimentados de forma significativa, es decir, hermenéuticamente. (p. 110).

Es así como en el estudio del fenómeno de la abulia en el docente recién graduado, la información que se obtenga para elaborar la descripción *fenomenológica* no será otra cosa que la *interpretación* que ofrezcan los docentes participantes en la investigación sobre su “experiencia vivida”. De igual manera lo explica y ejemplifica Martínez (2006) al indicar que:

Al tratarse de algo estrictamente personal, no habría ninguna razón externa para pensar que ella no vivió, no sintió o no percibió las cosas como dice que lo hizo. Podemos conocer cómo nos sabe a nosotros el chocolate, pero nunca cómo le sabe a otra persona si ella no trata de decírnoslo; y, aun cuando nos lo diga, esa experiencia no es plenamente comunicable (p.139).

Ahora bien, esto no significa que se esté negando el rigor científico ni el carácter descriptivo exhaustivo de la fenomenología, sencillamente se quiere señalar la importancia de advertir el matiz hermenéutico que de otro modo dejaría fuera de contexto o sin sustento metodológico las técnicas y procedimientos para la recolección y procesamiento de la información en esta investigación. Fiel al enfoque cualitativo, el paradigma interpretativo y el método fenomenológico, se presentará una descripción enriquecida en la profunda vivencia humana del docente como sujeto que

conoce – interpreta su mundo de vida y exhibe un comportamiento (abulia) que es objeto de esta investigación.

Para la puesta en práctica del método fenomenológico hermenéutico, siguiendo las recomendaciones de Rusque (2010), Martínez (2006) y Díaz (2011) de quienes se recogen cuatro fases que se describen a continuación.

Fase previa: la reducción o *epojé*

Tal como su nombre lo indica esta fase es previa al desarrollo mismo de la investigación, es decir, anterior a la búsqueda de bibliografía, selección de informantes, recopilación de la información, etc. Constituye un momento en el que el investigador se sitúa epistemológicamente con respecto al tema u objeto que pretende estudiar, Rusque (2010) lo define así:

La *epojé*, término que significa la suspensión del juicio, remite a la fase de reducción fenomenológica o al mundo de los conocimientos teóricos puestos entre paréntesis para conocer el fenómeno tal como es. Esta operación permite al investigador desarrollar una actitud pura y desinteresada que busca el conocimiento auténtico del fenómeno (p. 25)

De esta manera, el investigador fenomenológico debe hacer un esfuerzo consciente para intentar reducir o suprimir algunos de sus juicios o más bien prejuicios que pudieran distorsionar u oscurecer por completo su visión impidiéndole apreciar con claridad rasgos del fenómeno que podrían resultar invisibles o deformados al dejarse llevar por sus preconociones teóricas, culturales, morales, etc. Sin embargo, hay que reconocer que tal suspensión o *epojé* total o absoluta no existe, pues no se puede escindir al sujeto de su cultura, antes bien es posible “reducir los presupuestos básicos a un mínimo y tomar plena conciencia de aquellos que no se pueden eliminar...es necesario hacer patentes estos puntos de partida y precisar su posible influencia en la investigación” (Martínez, 2006: 140-141).

Fase descriptiva

De entrada hay que advertir que “describir un fenómeno no significa definirlo, ya que la definición opera, de una cierta manera como una delimitación práctica del objeto” (Rusque, 2010: 25). En armonía con esto, la descripción fenomenológica como se ha señalado procura extraer la esencia y para ello no se puede recurrir a preconociones ya establecidas sino que se precisa “una descripción del fenómeno en estudio 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” (Martínez, 2006: 141).

A fin de lograr esa descripción se deben seleccionar las técnicas para la recopilación y procesamiento de la información más adecuada, en este caso, como se explicará en detalle más adelante, se utilizó la entrevista en profundidad para recopilar la información, y la protocolización de la información organizada en formatos de tablas para su fácil consulta y análisis.

Fase estructural

Una vez ordenada la información recopilada en los protocolos, en esta fase siguiendo a Díaz (2011): “se leen e interpretan las descripciones protocolares con el propósito de determinar las vivencias puras o esencias de significados individuales que emergen o se descubren ante el investigador como actos llenos de intención” (p.113). Por lo tanto, en esta fase comienza el descubrimiento de las estructuras de significado ocultas en las descripciones recopiladas.

Los significados o categorías individuales permiten a su vez ir hilvanando significados o esencias universales que “emergen” porque surgen de las descripciones ofrecidas por los sujetos, más no son impuestas por el investigador ni forzadas desde presupuesto teórico alguno. Como se puede evidenciar, un paso fundamental acá es la construcción de las categorías o significados individuales y universales junto con sus interrelaciones.

Fase interpretativa

De acuerdo con el enfoque de la fenomenología hermenéutica, según Díaz (2011) la interpretación “conlleva a relacionar lo emergente significativo de la descripción de la fase anterior con los hallazgos, teorías, conceptos, etc., de otros estudiosos para contrastarlos en búsqueda de una mejor comprensión” (p. 114), de igual manera, Martínez (2006) añade que el objetivo es “llegar a una integración mayor y a un enriquecimiento del cuerpo de conocimientos del área estudiada” (p.153).

La aproximación teórica a la esencia profunda del fenómeno estudiado en su contexto o mundo de vida donde ocurre. En este caso, la abulia del docente recién graduado se convierte en una “integración mayor”, una vez establecidas sus relaciones en los significados descubiertos en la información estructurada en la fase anterior, es posible enriquecer esa comprensión en un contexto más amplio.

Técnica para la recopilación de información

Para la recopilación de información se utilizará la técnica de la entrevista en profundidad, sobre la cual Rusque (2010) señala que se trata de “un método de recolección de información que algunas veces resulta ser más parecido a una conversación que a un intercambio formal de preguntas y respuestas” (p.181). Esto se debe a que la entrevista en profundidad abandona la rigidez del guión o pauta de preguntas que limitan la expresividad del sujeto a responder preguntas concretas y conformarse con hacer silencio cuando cree que ya ha respondido o no entiende la pregunta.

En cambio la entrevista en profundidad crea un ambiente distendido de libre expresión donde no hay respuestas correctas o incorrectas, como lo describe Martínez (2006):

Será una entrevista no estructurada, no estandarizada, flexible, dinámica, más bien libre y, básicamente, no directiva. La actitud general del entrevistador será la de un oyente benévolo, con una mente límpida, fresca, receptiva y sensible. Mas que formular preguntas, el entrevistador tratará de hacer hablar libremente al entrevistado y facilitarle que se exprese en el marco de su experiencia vivencial (p.94).

Bajo estas condiciones de libertad, confianza y receptividad se llevarán a cabo las entrevistas a los cuatro docentes que sean seleccionados como informantes clave para esta investigación. Esto permitirá disponer de un caudal de información de primera mano con el cual construir los significados de las vivencias personales de estos docentes.

Informantes clave

De acuerdo con McKernan (1999) un informante clave es alguien que “posee conocimientos, destrezas o experiencia únicos o especializados dentro de una organización y que está dispuesto a compartirlo con el investigador... se escogen porque tienen tiempo y conocimiento especial para proporcionar relatos y comentarios determinados y perspicaces” (p.152). Para los requerimientos de esta investigación, dado que se aborda una situación que implica la actitud personal del docente hacia su actividad laboral, un aspecto importante de la anterior definición es la disponibilidad a compartir sus impresiones con otra persona, específicamente con la investigadora.

Por tal razón, se selecciono a tres docentes que manifiesten su disponibilidad a conversar sobre la temática de la investigación, los mismos deben cumplir con los siguientes criterios en función del planteamiento de la investigación: se ha fijado como máximo cinco años de egresado de alguna casa de estudios a nivel universitario facultado para laborar como docente, igualmente, un máximo de cinco años de ejercicio laboral (para cumplir con la condición de recién graduado y en ejercicio laboral), pueden ser hombres o mujeres por igual. Estos criterios fijados por la investigadora son una guía de orientación pues como concluyen muchos autores “no hay un perfil ideal del buen informante” (Rusque, 2010: 186).

Rigor científico o fiabilidad de la investigación

Toda vez que se dispone de la información necesaria, se procesa, analiza e interpreta, tiene lugar una interrogante muy apropiada: ¿Qué criterio asegura que la información sobre la cual se elaboraron las conclusiones del estudio es veraz y confiable? Este asunto es de suma importancia, pues, frecuentemente en las investigaciones cualitativas se dispone como insumo primordial la información suministrada por una o varias personas desde su percepción y juicio individual.

Para asegurar la veracidad y coherencia de las reflexiones elaboradas por el investigador sobre la información aportada por los sujetos estudiados, varios autores recomiendan un procedimiento básico que permite establecer un rigor científico que aparte el componente humano especulativo a la hora de las interpretaciones, Martínez (2006) recomienda una entrevista final a los sujetos estudiados para “darles a conocer los resultados de la investigación y oír su parecer o sus reacciones ante los mismos. Al comprar estos resultados con su vivencia y experiencia personal podrán aparecer aspectos omitidos, ignorados o, también, añadidos” (p. 152).

Como se puede apreciar, estas conversaciones sacarán a relucir atenuaciones o exageraciones, o incluso omisiones u añadiduras. En otras palabras, pero con la misma pauta, Rusque (2010) señala el procedimiento de la triangulación de la siguiente manera: “hay una regla adicional, y se refiere a que los resultados obtenidos deben someterse al criterios de los sujetos observados, mostrando a los entrevistados la transcripción de las entrevistas” (p.140). Siguiendo estas recomendaciones se procederá una vez recopilada y procesada la información a mostrarla a los entrevistados para su contrastación.

CAPITULO IV

RECOLECCIÓN E INTERPRETACIÓN DE LA INFORMACIÓN

A continuación se presenta la información recogida en las entrevistas realizadas a los informantes clave, se muestran seis entrevistas practicadas a tres informantes, luego de la protocolización de cada entrevista le sigue una tabla que presenta la definición emergente de las categorías encontradas, se llama “emergente”, pues, dicha definición es producto de la interpretación del investigador sobre la información suministrada.

Posterior a la tabla de definición emergente se encuentra el diagrama categorial que expresa la relación estructural entre las categorías, es decir, el sentido u orden que se le dará a la interpretación o dicho de otro modo la coherencia interna de la información que suministran los informantes con los propósitos de esta investigación.

Las entrevistas han sido denominadas: entrevista 1, entrevista 2, entrevista 3, entrevista 4, entrevista 5, entrevista 6, identificadas en lo sucesivo con la abreviación: e1, e2, e3, e4, e5 y e6 respectivamente. Para citar el texto de una de las entrevistas se ha establecido un código conformado de la siguiente manera: primero el número de entrevista, separado por un guión le sigue el número de línea correspondiente al inicio de la cita.

La identidad de los informantes se ha mantenido en anonimato a solicitud de los mismos, razón por la cual los nombres verdaderos han sido sustituidos por una letra y un numero: E1, E2 y E3.

ENTREVISTA: #1 FECHA: 16 de septiembre de 20
HORA DE INICIO: 3:36 pm HORA DE CULMINACION: 3:50
LUGAR: U.E SANTIAGO MARIÑO, aula de informática
LEYENDA: **Leyenda: I** investigadora, **E1** informante
TEMATICA DE LA ENTREVISTA: tópicos generales
TEMA CENTRAL: “La Abulia del Docente Recién Graduado”

Nº	ENTREVISTA	CATEGORÍA
1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31 32 33 34 35 36 37 38 39 40 41	<p>Me encuentro en la Unidad Educativa “Santiago Mariño” específicamente en el aula de informática. Vamos a dar inicio a la entrevista a la profesora el cual tiene como tema central: La Abulia del Docente Recién Graduado.</p> <p>I: <i>¿hola como estas?</i></p> <p>E1: bien chévere</p> <p>I: <i>puedes comenzar a hablar sobre por qué decides escoger la educación como tu carrera profesional</i></p> <p>E1: <u>bueno mi vida me llevo aquí(mirada hacia el piso), eeh en vista de que no conseguía trabajo me conseguí con Secretaria de Educación entregue mi currículum y fui llamada,</u> como para... para dar clases como docente, lo que pasa es que ellos como que no se dieron cuenta que mi currículum decía era licenciada en computación, mas no licenciada en educación yyy me llamaron para ser docente ingrese yyy pues <u>me di cuenta que ganaba como bachiller porque ellos no me podían poner a ganar como licenciada en educación porque no era licenciada en educación era licenciada en computación y en vista de que en este país no conseguía trabajo pues me quede en educación</u> y no me quedo de otra que ponerme a estudiar educación. Hice mis equivalencias después dure tres años eeh en la Páez y saque la carrera de educación.</p> <p>I: <i>¿Cómo fue esa experiencia en tus inicios como docente?</i></p> <p>E1: bueno... (suspiro) al principio bastante sorprendida por... porque eran dos cosas primero era licenciada en computación, era programadora en la parte de sistemas y el contacto mío era con la computadora mas no con con niños, yyy pues en realidad la diferencia era del cielo a la tierra (ojos exaltados) ó sea el contacto con niños lo más agradable que me conseguí fue ese ese esa euforia de los niños yyy <u>bueno en vista que no había más trabajo si no que ese, ya que me habían botado del trabajo bueno...</u> de verdad</p>	<p>(e1-001)seguridad económica (11-14)</p> <p>(e1-001)seguridad económica (19-25)</p> <p>(e1-001)seguridad económica (39-41)</p>

42	que mi experiencia ha tenido bastantes altibajos	
----	--	--

Tabla N°1. Entrevista 1

ENTREVISTA: #1 FECHA: 16 de septiembre de 2013
HORA DE INICIO: 3:36 pm HORA DE CULMINACION: 3:50pm
LUGAR: U.E SANTIAGO MARIÑO, aula de informática
LEYENDA: **Leyenda: I** investigadora, **E1** informante
TEMATICA DE LA ENTREVISTA: tópicos generales
TEMA CENTRAL: “La Abulia del Docente Recién Graduado”

Nº	ENTREVISTA	CATEGORÍA
43	<u>al principio acostumbrarme a la vida de docente</u>	(e1-002)
44	<u>ya que no iba a estar pegada a la computadora</u>	Insatisfacción Laboral
45	<u>todo el día sino que tenía que empezar a trabajar</u>	(42-50)
46	<u>con niños yyy pues el desgasteee ya no era un</u>	
47	<u>desgasteee físico cansancio deee de estar</u>	
48	<u>recostada enfrente de una computadora</u>	
49	<u>cansancio de espalda tanto tiempo sentada sino</u>	
50	<u>que el cansancio era mental</u> ahí encontré la	
51	primera diferencia después encontré otra	
52	diferencia de que <u>nooo era bien pagada (gesto de</u>	(e1-001) seguridad
53	<u>inconformidad) me di cuenta de que todo lo que</u>	económica (52-56)
54	<u>decían en la calleee que los educadores eran muy</u>	
55	<u>mal pagados pueees lo viví sobre todo al principio</u>	
56	<u>cuando era bachiller</u> luego cuando me graduó	
57	esteee ehhh estaba me habían botado luego	
58	volviii otra vez y tanto luchar con la lucha y no sé	
59	que mas eeeeh volví a ingresar en la parte de	
60	educación ya estaba graduada para el momento	
61	que me reengacharon <u>dure 8 meses sin trabajar</u>	
62	<u>en esos 8 meses tampoco conseguía trabaja</u>	(e1-001) seguridad
63	<u>(corrigió) trabajo como programadora sino que en</u>	económica (61-69)
64	<u>medio de de de de esa lucha lo lo que hacía era</u>	
65	<u>puro matar tigritos cuando me reengachan ya</u>	
66	<u>soy licenciada en educación ya empiezo a cobrar</u>	
67	<u>como una licenciada en educación de verdad la</u>	
68	<u>diferencia de sueldo no era mucho esteee pero sin</u>	
69	<u>embargo eso es lo que hay ni modo.</u>	
70	<i>I:¿Cuánto tiene de experiencia laboral como</i>	
71	<i>licenciada en educación ? m</i>	
72	E1:desde el 2010	
73	I: tienes 3 años	
74	<i>I:¿Qué esperabas de la educación como carrera</i>	
75	<i>profesional?</i>	
76	E1: <u>que esperaba yo? (suspiró y miro hacia arriba)</u>	(e1-002)

77	<u>pueees... una educación mas... (sonrió) ehh con</u>	Insatisfacción Laboral (76-94)
78	<u>respecto a la parte académica esteee que no</u>	
79	<u>tuviera tanta ehhhh como te explico ehhh tantas</u>	
80	<u>fallas a nivel académico ya que los niños no se les</u>	
81	<u>fortalece lo mas importante como la matemática y</u>	
82	<u>entonces me doy cuenta que aquí en el aula de</u>	
83	<u>informática de que los niños manejan muuuuy</u>	
84	<u>bien las computadoras, la mayoría para decirte</u>	

Tabla N°1. Continuación de la entrevista 1

Tabla N°1. Continuación de la entrevista 1

ENTREVISTA: #1		FECHA: 16 de septiembre de 2013
HORA DE INICIO: 3:36 pm		HORA DE CULMINACION: 3:50pm
LUGAR: U.E SANTIAGO MARIÑO, aula de informática		
LEYENDA: Leyenda: I investigadora, E1 informante		
TEMATICA DE LA ENTREVISTA: tópicos generales		
TEMA CENTRAL: “La Abulia del Docente Recién Graduado”		
Nº	ENTREVISTA	CATEGORÍA
85	<u>que un 90% maneja muy bien la computadora</u>	
86	<u>masss cuando coloco ejercicios de matemática en</u>	
87	<u>laaa computadora me doy cuenta que las fallas</u>	
88	<u>son grandísimas y es al revés el 80% sabe</u>	
89	<u>manejar muy bien las computadoras pero el 80%</u>	
90	<u>no sabe manejar la matemática y es donde me</u>	
91	<u>doy cuenta que la educación tiene una pata coja</u>	
92	<u>como dice uno pues entonces no... no te</u>	
93	<u>satisface(gesto de desagrado) porque si este es el</u>	
94	<u>futuro de este país (gesto de interrogante).</u>	
95	<i>I: y como te sientes hoy día como docente en</i>	(e1-001)seguridad económica (97-103)
96	<i>educación</i>	
97	<u>E1: ¡Como me siento! ¿hoy día? Eeeh (mirada</u>	
98	<u>hacia arriba) pueeees siento que (risas) queeeee</u>	
99	<u>no tengo otra opción de trabajo ya tengo 37 años</u>	
100	<u>eeeh 36, si si (risas) 36años, si si si tengo 36 años</u>	
101	<u>¿padonde voy agarra? O seaaa no no ni modo me</u>	
102	<u>tengo que quedar aquí tengo que asegurar mi</u>	
103	<u>futuro</u> entonces ¿donde es más seguro que aquí?	
104	Asi sea poquito pero, yyyyy bueno el ambiente	(e1-001)seguridad económica (105-109)
105	laboral esteeee. <u>Mas que todo es por el dinero</u>	
106	<u>sabes yo se que no es mucho, porque entonces tu</u>	
107	<u>dices buenooo pa que tanto estudiar si igual</u>	
108	<u>bueno igualito nos podemos quedar de taxista no</u>	

109	<u>se...</u>	
110	I: ¿entonces te sientes desmotivada de la	
111	educación?	
112	E1: ¿desmotivada? Si si me siento desmotivada	
113	clarooo!!! Aunque a veces pues agarro un poquito	
114	de fuerzas y digo que hay peores pero...(corrigió)	
115	a veces hay profesionales que están peor que yo,	
116	encuentro ingenieros que están trabajando de	
117	taxis, ooo (miro hacia arriba tocándose la cabeza)	
118	eeeh licenciados con carritos de perro calientes,	
119	entonces yo siento que no estoy tan... tan mal	
120	porque bueno por lo menos estoy ejerciendo una	(e1-003) ingratitud
121	de las dos carreras que decidí estudiar y bueno	social hacia el
122	eso es como mi recompensa.	
123	<u>Mira yo pienso que a nosotros los educadores</u>	
124	<u>nos deberían tratar como astronautas sabes!!</u>	

Tabla N°1. Continuación de la entrevista 1

ENTREVISTA: #1		FECHA: 16 de septiembre de 2013
HORA DE INICIO: 3:36 pm		HORA DE CULMINACION: 3:50pm
LUGAR: U.E SANTIAGO MARIÑO, aula de informática		
LEYENDA: Legenda: I investigadora, E1 informante		
TEMATICA DE LA ENTREVISTA: tópicos generales		
TEMA CENTRAL: “La Abulia del Docente Recién Graduado”		
Nº	ENTREVISTA	CATEGORÍA
126	<u>los mejores del mundo porque primero, somos los</u>	(e1-004) visión utópica de la
127	<u>que preparamos a los futuros ingenieros, a los</u>	
128	<u>futuros ministros, presidentes eeh gerentes de</u>	
129	<u>las mejores empresas de este país son</u>	
130	<u>preparados por los docentes, y si los docentes no</u>	
131	<u>son motivados pues estas personas van a salir a</u>	
132	<u>la calle... pues si no los motivas a los docentes</u>	
133	<u>esta gente van a salir muy mal preparadas pues</u>	
134	entencesss así no se construye un país, entonces	
135	si a nosotros nos tratan como astronautas ósea	
136	un <u>astronauta por ponerle un nombre pues pero</u>	
137	<u>puedes llamarlooo que nos tratan bien en el</u>	
138	<u>sentido de queee eeh a nivel estee monetario</u>	
139	<u>pues estee por supuesto que nos triplicaran el</u>	
140	<u>suelo a nivel esteee social no se pudiera ser no</u>	
141	<u>recompensaran con...(pensando) por lo menos</u>	

142	<u>dándonos uniformes, dotándonos de uniformes</u>	educación(136-151)	
143	<u>cada cierto tiempo ehhh con cursos de de de bien</u>		
144	<u>sea de autoestima, bien sea de preparación en el</u>		
145	<u>área donde estemos trabajando, mucho más</u>		
146	<u>motivación para que esos docentes preparen a</u>		
147	<u>los.. a la gente que va a salir de este país, porque</u>		
148	<u>cuando nosotros vemos a un gerente un ingeniero</u>		
149	<u>en la calle ¿quién lo preparo? Un docente si nos</u>		
150	<u>siguen tratando así vamos a sacar a los peores</u>		
151	<u>profesionales de este país.</u>		
152	<i>I: a quien le acarreas tú esta situación por la que</i>		
153	<i>estas pasando.</i>		
154	E1: se la acarreo a <u>la mala gerencia del ministerio</u>		(e1-002)
155	<u>de educación, si hubiera voluntad bien sea de</u>		Insatisfacción Laboral
156	<u>parte del gobierno o de parte del gobierno</u>		(154-159)
157	<u>regionaal ooo no se quien pero alguien que</u>		
158	<u>gerencie como debe ser un ministerio de</u>		
159	<u>educación</u> ó sea, si puede llevar las riendas		
160	deeee petróleos de Venezuela porque no llevar		
161	verdad como debe ser las del ministerio de		
162	educación no se... yo pienso que si se hace una		
163	buen gerencia desde allá arribita hasta lo más		
164	mínimo yo creo que si se puede la gerencia en		
165	todo en todas partes en el ministerio de educación		

Tabla N°1. Continuación de la entrevista 1

ENTREVISTA: #1		FECHA: 16 de septiembre de 2013
HORA DE INICIO: 3:36 pm		HORA DE CULMINACION: 3:50pm
LUGAR: U.E SANTIAGO MARIÑO, aula de informática		
LEYENDA: Leyenda: I investigadora, E1 informante		
TEMATICA DE LA ENTREVISTA: tópicos generales		
TEMA CENTRAL: “La Abulia del Docente Recién Graduado”		
Nº	ENTREVISTA	CATEGORÍA
166	(suspiro) yo pienso que si así si podemos	(e1-002) Insatisfacción Laboral (168-173)
167	solucionar las cosas en este país y por supuesto	
168	comportándonos como los mejores docentes. <u>Nos</u>	
169	<u>encontrarnos con docentes con 5 años de reposo,</u>	
170	<u>o docentes que eeeeh vienen de unas vacaciones</u>	
171	<u>y lo primero que piensan es en jno vale yo me</u>	
172	<u>tengo que ir de reposo porque nooo vale no con</u>	
173	<u>esto no puedo!</u>	

174	<i>I: y si hubieses estudiado otra carrera crees que te</i>	
175	<i>hubiese ido mejor.</i>	
176	E1: bueno como yo no tengo una bolita de cristal	
177	no se (risas) esteee (miro hacia arriba y cruzo los	
178	brazos) puede ser (suspiro) porque de hecho la	
179	estudie, lo que paso fue que por cuestiones de la	
180	vida o por malas decisiones tal vez mías como no	
181	quede en la empresa que quería quedar y quede	
182	sin trabajo. Yo creo queee haberme quedado sin	
183	trabajo o fue ¡la manera de cómo me botaron a mí	
184	sabes! Después de yo haber trabajado 4 años de	
185	programadora mejor dicho no 4, 5 años como	
186	programadora y haberme botado de esa manera	
187	decirme de un día para otro que se acabaron las	(e1-001)seguridad
188	acciones laborales, eseee ese simple ya fue	económica (189-192)
189	oseaaa ¡ya no sigo trabajando!! <u>quedarme sin</u>	
190	<u>trabajo porque mentalmente... mentalmente no</u>	
191	<u>quede bien entonces en un país donde no hay</u>	
192	<u>trabajo</u> . ehh que hago, esteeee eh eh entonces	
193	ehh ni modo comencé a meter currículum yo creo	
194	que de la peor manera entonces empecé a meter	
195	currículum personalmente en vez de enviarlos por	
196	internet porque en ese tiempo estaba como	
197	comenzando eh eh buscar trabajos por internet no	
198	como ahora que casi que el 100% los trabajos se	
199	buscan por internet entonces creo que empecé de	
200	una mala forma estar entregando currículos	
201	entonces no me fui a las grandes empresas sino	(e1-002)
202	a las pequeñas empresas entonces un día iba por	Insatisfacción Laboral
203	la avenida bolívar y ya me habían comentado que	(205-212)
204	mira!! mételo en la secretaria de educación	
205	educación <u>queee acababa de llegar el gobierno de</u>	
206	<u>Acosta Carles y bueno me dijeron mételo que</u>	

Tabla N°1. Continuación de la entrevista 1

ENTREVISTA: #1	FECHA: 16 de septiembre de 2013
HORA DE INICIO: 3:36 pm	HORA DE CULMINACION: 3:50pm
LUGAR: U.E SANTIAGO MARIÑO, aula de informática	
LEYENDA: Leyenda: I investigadora, E1 informante	
TEMATICA DE LA ENTREVISTA: tópicos generales	
TEMA CENTRAL: “La Abulia del Docente Recién Graduado”	
Nº	ENTREVISTA
	CATEGORÍA

207	<u>Acosta Carles va a meter gente pero no me</u>
208	<u>dijeron obviamente que iban a meter gente EN</u>
209	<u>EDUCACIÓN y yo no de de educación o sea</u>
210	<u>(exaltada) yo creo que el destino me trajo aquí y</u>
211	<u>yo bueno creo que fue una mala decisión yo creo</u>
212	<u>que de esa manera no debí meter currículó así</u>
213	que decir que haber estudiado otra carrera si la
214	estudie pero no estuve en el momento indicado,
215	en la empresa indicada para meter mi currículó,
216	tampoco te voy a decir estoy arepentiiida (gesto
217	en la cara de chiste) pero buehhh no fue la mejor
218	<i>I: bueno gracias por tu colaboración</i>
219	<i>E1: de nada</i>
220	<i>I: estamos en contacto cualquier cosa</i>
221	<i>E1: está bien</i>
222	<i>I: hora de culminación 3:50pm</i>

Tabla Nº2. Entrevista 2

ENTREVISTA: #2 FECHA: 26 de noviembre de 2013
 HORA DE INICIO: 4:54 pm HORA DE CULMINACION: 5:02pm
 LUGAR: U.E SANTIAGO MARIÑO, aula de informática
 LEYENDA: **Leyenda: I** investigadora, **E1** informante
 TEMATICA DE LA ENTREVISTA: tópicos generales

Nº	ENTREVISTA	CATEGORÍA
1 2 3	<p>I: hola me encuentro nuevamente aquí con la informante número 1 para realizar la entrevista dos espero que estés bien y bueno comenzamos.</p>	
4	<p>E1: okey gracias.</p>	
5	<p>I: ¿consideras que estas agotada de tu trabajo?</p>	
6	<p>E1: jajajajaja si! Jajaja de verdad que con el</p>	<p>(e2-006) síndrome de ingratitud (8-13)</p>
7	<p>desgaste mental ¿se escucha? De verdad</p>	
8	<p>eeeehh <u>el trabajo mental que hacemos todos los</u></p>	
9	<p><u>días con los nuevos niños de ahora, yyy con la</u></p>	
10	<p><u>remuneración que tenemos (cara de desagrado)</u></p>	
11	<p><u>pues son dos cosas importantes que ya a estas</u></p>	
12	<p><u>alturas diga que me quiero ir a los 12 años de</u></p>	
13	<p><u>servicio de jubilación</u> jajaja.</p>	
14	<p>I: ¿sientes estima por los niños a quienes</p>	
15	<p>enseñas?</p>	
16	<p>E1: estima!!! Si bueno estima, cariño (enumeró</p>	
17	<p>con las manos) si siento aunque a veces esteee</p>	
18	<p>los niños esteee (miro hacia arriba) esteee los</p>	
19	<p>niños que se portan mas mal por supuesto que</p>	
20	<p>llega un momento que no sabes que sientes por</p>	
21	<p>ellos, esteee pero cuando son niños cariñosos que</p>	
22	<p>son obedientes y hacen caso pues son tranquilos</p>	
23	<p>entonces tu sabes qué, que tú los tomas en</p>	
24	<p>cuenta y pues le pones un espacio ahí en tu</p>	
25	<p>corazón y esos niños que se portan muy mal no</p>	
26	<p>(énfasis con los ojos)</p>	
27	<p>I: ¿cómo consideras que debería ser la formación</p>	
28	<p>académica del docente de hoy día?</p>	
29	<p>E1: Debería ser esteeee que tenga que ser mas,</p>	
30	<p>mas practica, que esas pasantías que hacemos</p>	<p>(e2-004) visión utópica de la educación(36-42)</p>
31	<p>(se interrumpió la entrevista, alguien toco la puerta</p>	
32	<p>del aula)</p>	
33	<p>I: ¿quieres que comencemos de nuevo con la</p>	
34	<p>pregunta?</p>	
35	<p>E1: No tranquila yo continuo. Bueno como te digo</p>	
36	<p><u>deben ser mas practicas mucho mas actualizadas,</u></p>	

37	<u>que esas pasantías que esas pasantías que</u>
38	<u>hacemos se ajusten mucho más a la actualidad,</u>
39	<u>que siempre estemos constantemente</u>
40	<u>actualizándonos con cursos que realmente valgan</u>
41	<u>la pena para que después eso pueda servir para</u>
42	<u>lograr un aprendizaje más significativos a los</u>

Tabla Nº2. Continuación de la entrevista 2

ENTREVISTA: #2 FECHA: 26 de noviembre de 2013
HORA DE INICIO: 4:54 pm HORA DE CULMINACION: 5:02pm
LUGAR: U.E SANTIAGO MARIÑO, aula de informática
LEYENDA: **Leyenda:** I investigadora, **E1** informante
TEMATICA DE LA ENTREVISTA: tópicos generales

Nº	ENTREVISTA	CATEGORÍA
43	<u>niños, estee que los docentes se acerque más a la</u>	(e2-004) visión utópica de la educación(43-48)
44	<u>tecnología queeee bueno que el pensum y el</u>	
45	<u>currículo sea modificado a la realidad que existe y</u>	(e2-002) Insatisfacción Laboral (49-55)
46	<u>que bueno que no se involucre la política en ese</u>	
47	<u>pensum y mucho menos en el currículo ni la parte</u>	
48	<u>ideológica estoy en contra de eso</u> (énfasis con un gesto de negación con la cabeza) porque <u>no</u>	
49	<u>quiere decir que estemos reformando constante</u>	
50	<u>mente el currículo que lo estemos reformando</u>	
51	<u>hacia la parte política o hacia la parte ideológica</u>	
52	<u>no no!! Apartando todo eso hay que actualizarse</u>	
53	<u>yyy generar cambios en la educación, pero más</u>	
54	<u>hacia la parte académica</u> que tenga que ver mucho con la parteeee que los niños puedan sacarle más provecho a eso.	
55		(e2-002) Insatisfacción Laboral (59-66)
56	<i>I: ¿te estás viendo afectada por esa situación?</i>	
57	E1:clarooo! Veo queeee <u>actualmente se redunda</u>	
58	<u>mucho en cosas de historia, se redunda mucho es</u>	
59	<u>cosas deeee de hay como te explico (se tomo la</u>	
60	<u>cabeza y se noto confundida) se preocupan no por</u>	
61	<u>bla bla bla, pero si mucha historia y no se</u>	
62	<u>preocupan por la parte lógica matemática, y de</u>	
63	<u>lenguaje y comunicación, eso lo estamos dejando</u>	
64	<u>a un lado,</u> pero lo estamos desplazando y lo mas, mas importante que deben tener los niños es la parte lógica matemática que debe los cambios ser profundizada ahí!!! Es en donde debemos hacer los cambios en esa parte claro por supuesto que la historia no la vamos a dejar a un lado no	
65		
66		
67		
68		
69		
70		
71		

72	no, si tenemos que verla porque eso es importante	
73	pienso que un niño sin historia si no se le enseña	
74	historia no va a conocer sus raíces, pero nooo	
75	pienso que estamos redundando y estamos o sea	
76	dándole historia a los niños todos los días cuando	
77	debe ser la matemática, o sea, la matemática y la	
78	lógica deben darse todos los días, lo primero que	
79	hay que dar es eso.	
80	<i>I: ¿consideras entonces que el currículo actual por</i>	
81	<i>el cual se están rigiendo puede ser un factor</i>	
82	<i>desmotivador para el docente?</i>	(e2-002)
83	E1: Por supuesto, claro!!! Porque el docente	Insatisfacción Laboral
84	cuando le meten la parte política y sabe que está	(83-88)

Tabla N°2. . Continuación de la entrevista 2

ENTREVISTA: #2		FECHA: 26 de noviembre de 2013
HORA DE INICIO: 4:54 pm		HORA DE CULMINACION: 5:02pm
LUGAR: U.E SANTIAGO MARIÑO, aula de informática		
LEYENDA: Leyenda: I investigadora, E1 informante		
TEMATICA DE LA ENTREVISTA: tópicos generales		
Nº	ENTREVISTA	CATEGORÍA
85	perjudicando esteee la parte académica pues se	(e2-002)
86	va a sentir desmotivado independientemente sea	Insatisfacción Laboral
87	de un lado o del otro de lo que sea, te vas a	(99-107)
88	sentir desmotivado.	
89	<i>I: ¿piensas cumplir tus 25 años de servicio?</i>	
90	E1: bueno si, ojala que si que me Dios me de	
91	salud, si tengo salud si, Si no buenoooo eh pedir	
92	reposo pero ojala que si, pueda a lo mejor	
93	renovarme, quizá dentro de dos años renovarme	
94	buscar la manera no se cómo hago pa' para	
95	sentirme que estoy comenzando de nuevo.	
96	<i>I: ¿te sientes apoyada por el equipo directivo en tu</i>	
97	<i>ejercicio como docente?</i>	
98	E1:.....(silencio, miro hacia arriba) en todo no!	
99	En algunas cosas nada mas, siento que	
100	necesitamos más apoyo, porque estee deberían	(e2-001)seguridad
101	colocarse más al nivel del docente y no al nivel de	económica (115-118)
102	directivo, de jefe, entonces deberían bajarse un	
103	poquito para conocer realmente las necesidades	
104	de nosotros, y yyyy yy ver que nosotros también	
105	somos seres humanos y personas que	(e2-002)
106	necesitamos vernos apoyados en todos los	Insatisfacción Laboral

107	<u>sentidos</u> . Y necesitamos también mucha más	I (119-123) (e2-002) Insatisfacción Laboral (124-125)
108	comunicación, mucha más sinergia entre	
109	nosotros mismos yyy como te digo pues eseee	
110	ese nuevo cargo que tienes no te haga para que	
111	desmejores no que desmejores si no que	
112	coloque mas chiquito a esas personas de abajo.	
113	<i>I: ¿Cómo sería ese contexto ideal en donde tú</i>	
114	<i>podieras trabajar motivada al 100%?</i>	
115	E1: <u>esteeee bueno primero que todo el sueldo</u>	
116	<u>(exalto los ojos)seria genial que dijeran bueno por</u>	
117	<u>lo menos un 100% de aumento del sueldo eso</u>	
118	<u>sería una primera motivación</u> , segundo que se	
119	diera una <u>reestructuración del Ministerio de</u>	
120	<u>Educación, del personal que trabaja ahí, de tal</u>	
121	<u>manera que llegue hasta el uuuultimo escalafón, y</u>	
122	<u>hasta el último docente y hasta el último personal</u>	
123	<u>obrero</u> , ese sería otro factor y por supuesto con el	
124	aumento de sueldo, <u>y que por supuesto</u>	
125	<u>apartáramos la política de todo esto</u>	
126	Silencio) aunque creo que estamos lejos de eso. <i>I:</i>	
127	<i>bueno esto ha sido todo gracias!!</i>	

Tabla N°3. Entrevista 3

ENTREVISTA: #3		FECHA: 24 de octubre de 2013
HORA DE INICIO: 10:04am		HORA DE CULMINACION: 10:30 am
LUGAR: U.E TRINA DE MEDINA, departamento de educación física		
LEYENDA: Leyenda: I investigadora, E2 informante		
TEMATICA DE LA ENTREVISTA: tópicos generales		
TEMA CENTRAL: “La Abulia del Docente Recién Graduado”		
Nº	ENTREVISTA	CATEGORÍA
1	Buenos días me encuentro con una profesora	Ingratitud social hacia el docente(10-24)
2	especialista del área de inglés quien servirá como	
3	informante clave para la investigación que tiene	
4	como tema principal: La Abulia del Docente	
5	Recién Graduado.	
6	<i>I: ¿hola cómo estás?</i>	
7	E2: bien!! Y tú?	
8	<i>I: chévere. Bueno puedes comenzar hablando</i>	
9	<i>sobre ¿Por qué decidiste estudiar educación?</i>	
10	E2: <u>Yo decido estudiar educación, porque mi</u>	
11	<u>mamá estudió educación y yo iba con ella al</u>	
12	<u>colegio siempre y me gustaba lo de los niñiitos y</u>	

13	<u>el feeling que tenían ellos, los representantes, la</u>	(e3-005) expectativa social sobre el docente (25-34)
14	<u>atención que tenían los representantes con el</u>	
15	<u>docente, ehhh los representantes suuuper</u>	
16	<u>colaboradores, los niños erann A1(exclamando)</u>	
17	<u>siempre.... Siempre... fue asi...pero después todo</u>	
18	<u>cambió (gesto en la cara de desilusión)</u>	
19	<u>cuandooooo yo empecé a ejercer ehhh note que</u>	
20	<u>eran los mismos representantes, que mi mama</u>	
21	<u>tenía a diferencia de que esos representantes, ya</u>	
22	<u>no eran colaboradores (enumeró con las</u>	
23	<u>manos)los estudiantes no eran los mismos que</u>	
24	<u>antes ehhh loss ehhh (miro hacia arriba) pienso</u>	
25	<u>que los papás son los principales que deben estar</u>	
26	<u>pendiente de todas las cosas de los niños y ya no</u>	
27	<u>es así, (suspiro), todo es para el docente eh el</u>	
28	<u>docente, pasa de ser docente aahh mamá, papá,</u>	
29	<u>pasamos a ser guardería, a veces los niños</u>	
30	<u>vienen sucios de las casas y nosotros tenemos</u>	
31	<u>que tomar de nuestro "sueldo" para comprarle a</u>	
32	<u>los niños eehh para poderlos bañar y hacerles su</u>	
33	<u>higiene (enumero con las manos) eehh allí ya la</u>	
34	<u>cosa empieza a cambiar.</u>	
35	<i>I: ¿Y como ha sido tu experiencia ya en el campo</i>	
36	<i>laboral?</i>	
37	E2: dando clases soy excelente!! ME ENCANTA!!	
38	(exclamo)porque me gusta cada día aprendo de	
39	los chamos yyy pienso que eso me retroalimenta	
40	aprendo como persona y como docente de verdad	
41	que no tengo quejas en cuanto al campo laboral...	
42	cuando yo estoy trabajando el feeling los chamos	

Tabla N°3. Continuación de la entrevista 3

ENTREVISTA: #3		FECHA: 24 de octubre de 2013
HORA DE INICIO: 10:04am		HORA DE CULMINACION: 10:30 am
LUGAR: U.E TRINA DE MEDINA, departamento de educación física		
LEYENDA: Leyenda: I investigadora, E2 informante		
TEMATICA DE LA ENTREVISTA: tópicos generales		
TEMA CENTRAL: "La Abulia del Docente Recién Graduado"		
Nº	ENTREVISTA	CATEGORÍA
43	yo Hasta ahí...	
44	<i>I:¿cómo fue tu inicio en este medio?</i>	
45	<u>E2: mi inicio no fue fácil, primero porque el sueldo</u>	(e3-001)seguridad

46	<u>era nada (resalto con su mirada) no cobrabaaa</u>	económica (45-55)
47	<u>ehhh en aquel entonces solo cobraba</u>	
48	<u>500bolivares fuertes mensual y no me alcanzaba</u>	
49	<u>para nada. Había días que no iba ir al colegio</u>	
50	<u>porque no me provocaba irrr...no no no iba porque</u>	
51	<u>no quería, que iba hacer yo que me iban a pagar a</u>	
52	<u>cuanto el día¿? En aquel entonces me pagaban</u>	
53	<u>20, 25 no me alcanzaba para nada entonces 25</u>	
54	<u>bolivares no es nada yyy llego un momento que</u>	
55	<u>decidí renunciar al colegio lo hice!!</u> Pero la	
56	directora no quiso mi renuncia. Decía ¿que voy	
57	hacer? Me voy a trabajar de secretaria, voy hacer	
58	X cosa para algo que me dé porque no me	
59	alcanzaba para la universidad incluso opte por	
60	cambiarme de carrera pero después reflexionando	
61	no lo hice porque ya estaba en el 8vo semestre	
62	peroooo eehh es difícil la parte económica de	
63	verdad no alcanza para nada.	
64	<i>I: ¿qué esperabas de la educación?</i>	
65	E2: <u>Esperaba un mejor sustento económico,</u>	(e3-001)seguridad
66	<u>beneficios con peso en la actualidad y ser</u>	económica (65-66)
67	<u>valorada por el personal directivo del plantel, ser</u>	(e3-002)
68	<u>útil no solo cuando a ellos les conviene, sino en</u>	Insatisfacción Laboral
69	<u>todo momento.</u>	(66-69)
70	<i>I: ¿te sientes desmotivada con esta situación?</i>	
71	E2: <u>Si me siento desmotivada por varias razones:</u>	(e3-002)
72	<u>porque mayormente tengo que llevarme el trabajo</u>	Insatisfacción Laboral
73	<u>a la casa para poder entregar las planificaciones</u>	(71-77)
74	<u>al día esto me quita tiempo de descanso, aparte</u>	
75	<u>es un trabajo adicional que no es remunerado, por</u>	
76	<u>la carencia de valores en los estudiantes, por el</u>	
77	<u>desinterés de los mismos en aprender, por la</u>	(e3-005) expectativa
78	<u>desmotivación de los padres por enseñar a sus</u>	social sobre el
79	<u>hijos ya que estos piensan que solo se aprende en</u>	docente (77-80)
80	<u>la escuela y por la miseria de sueldo que nos</u>	(e3-001)seguridad
81	<u>pagan por tanto trabajo.</u>	económica (80-81)
82	<i>I:¿crees que si hubieses estudiado otra cosa te</i>	
83	<i>fuese ido mejor?</i>	
84	E2: Mmm suena contradictorio pero a veces lo de	

Tabla N°3. Continuación de la entrevista 3

ENTREVISTA: #3	FECHA: 24 de octubre de 2013
HORA DE INICIO: 10:04am	HORA DE CULMINACION: 10:30 am

LUGAR: U.E TRINA DE MEDINA, departamento de educación física		
LEYENDA: Leyenda: I investigadora, E2 informante		
TEMATICA DE LA ENTREVISTA: tópicos generales		
TEMA CENTRAL: “La Abulia del Docente Recién Graduado”		
Nº	ENTREVISTA	CATEGORÍA
85	dudo porque la situación del país no está nada	
86	fácil, y a pesar de lo negativo ya expuesto no	
87	puedo quejarme ya que desde que me gradué he	
88	tenido mi quince y ultimo siempre y he logrado	
89	conseguir trabajo rápidamente porque soy	
90	profesora de inglés y muchas de las personas que	
91	estudian esta profesión no quieren trabajar en	
92	colegios porque pagan muy poco, otros se van al	
93	extranjero a trabajar, no a todos les ha ido bien y	
94	quienes se han dedicado a trabajar en empresas	
95	han estado muy bien económicamente, pero	
96	pienso que a la larga trabajar para empresas	
97	privadas no trae beneficios alguno.	
98	<i>l: bueno muchas gracias por tu información y</i>	
99	<i>espero que nos podamos ver en otra oportunidad</i>	

Tabla N°4. Entrevista 4

ENTREVISTA: #4		FECHA: 19 de noviembre de 2013
HORA DE INICIO: 2:25pm		HORA DE CULMINACION: 2:32pm
LUGAR: casa de la entrevistada		
LEYENDA: Leyenda: I investigadora, E2 informante		
TEMATICA DE LA ENTREVISTA: tópicos generales		
TEMA CENTRAL: “La Abulia del Docente Recién Graduado”		
Nº	ENTREVISTA	CATEGORÍA
1	:hola como esta bueno vamos a dar inicio a tu	(e4-002)
2	segunda entrevista	Insatisfacción Laboral
3	E2: okey está bien.	(7-18)
4	I: ¿en la entrevista anterior me decías que no	
5	deseas ir a tu sitio de trabajo por qué?	
6	E2: (hizo gesto afirmativo con la cabeza) ahiii si	
7	porque <u>me siento fastidiada el tiempo se hace</u>	
8	<u>eternooo cuando estoy allí, que no me siento</u>	
9	<u>motivada de ir a trabajar con los muchachos (bajo</u>	
10	<u>la cara) porque no se no hacen sus actividades,</u>	
11	<u>los papas no están pendiente de ellos, porque no</u>	
12	<u>prestan atención a la clase, todo es un bochinche</u>	
13	<u>no cumplen con las normas, parece que no tienen</u>	
14	<u>disciplina no sé, no les crean hábitos. Siempre</u>	
15	<u>busco una excusa para no asistir, el solo pensar</u>	
16	<u>que tengo que pasar casi todo el día en el colegio</u>	
17	<u>me deprimó y pienso que estoy perdiendo mi</u>	
18	<u>tiempo.</u> a veces pienso en el ánimo de los	
19	estudiantes al recibirme y el ver que lo que saben	
20	viene de mi me cambia el ánimo, pero al día	
21	siguiente antes de llegar al colegio vuelve el	
22	mismo sentimiento.	
23	I: ¿Qué dices cuando no vas al colegio a trabajar?	
24	E2: ¿qué digo? Que me siento mal, que tengo un	
25	malestar. busco miles de excusas por ejemplo que	
26	me habían cambian el horario en el otro trabajo,	
27	que tengo fogaje, todas las citas medicas las	(e4-002)
28	pongo en horas de la tarde para no asistir al	Insatisfacción Laboral
29	colegio, y muchas más que no recuerdo ahorita	(33-41)
30	(miro hacia arriba)	

31	<i>I: ¿Sientes apoyo del personal directivo en tu</i>
32	<i>ejercicio docente?</i>
33	<i>E2: algunas veces si... pero otras no, <u>ellos como</u></i>
34	<i><u>que se les olvida que en algún momento fueron</u></i>
35	<i><u>docentes también y por todo se molestan porq uno</u></i>
36	<i><u>falta, a veces uno de verdad tiene que faltar y</u></i>
37	<i><u>ellos piensan que todo es mentiraaaaa o ponen</u></i>
38	<i><u>una caraaa, y dígame cuando uno llega tardeee,</u></i>
39	<i><u>para ellos llegar tarde es como que si uno no</u></i>
40	<i><u>quisiera llegar al colegio no sé, no saben el</u></i>
41	<i><u>sacrificio que uno hace para llegar</u> a donde uno</i>
42	<i>llega entonces eso no les importa,</i>

Tabla N°4. Continuación de la entrevista 4

ENTREVISTA: #4		FECHA: 19 de noviembre de 2013	
HORA DE INICIO: 2:25pm		HORA DE CULMINACION: 2:32pm	
LUGAR: casa de la entrevistada			
LEYENDA: Leyenda: I investigadora, E2 informante			
TEMATICA DE LA ENTREVISTA: tópicos generales			
TEMA CENTRAL: “La Abulia del Docente Recién Graduado”			
N°	ENTREVISTA	CATEGORÍA	

43	eso no les importa,	
44	<i>I: ¿Cuándo consideras cambiarte de carrera y cuál otra carrera te llamaba la atención?</i>	
45	E2: ahiiii si pero no quiero seguir estudiando....	
46	Jajajajaja (sintió pena). Y de estudiar sería	
47	derecho, no sé porque me gusta la parte de las	
48	leyes, porque así no xxxxx (dijo una grosería)	
49	tanto a uno, y así uno se puede defender, yo se	
50	que uno eso lo puede aprender leyendo pero claro	
51	no es igual.	
52		
53	<i>I: ¿Cuál sería ese contexto ideal en el que</i>	
54	<i>trabajarías motivada 100%?</i>	(e4-004) visión
55	E2: <u>naquaraa un contexto en el que tu llegaras y y</u>	utópica de la
56	<u>haya paz, donde todos tus compañeros te puedan</u>	educación(55-59)
57	<u>apoyar desde el jefe hasta abajo, donde tengas tu</u>	
58	<u>tus comodidades, donde tengas un salario con el</u>	(e4-001)seguridad
59	<u>que puedas contar para sobrevivir, no con el</u>	económica (59-66)
60	<u>salario que tenemos ahorita eso no nos ayuda ni</u>	
61	<u>nos alcanza para nada</u> (gesto de negación con la	
62	cabeza)entonces <u>con lo que ganas aparte de que</u>	(e4-005)Expectativa
63	<u>no te alcanza tienes que comprar cosas para el</u>	social sobre el
64	<u>colegio, cosas para el salón, cosas para los niños</u>	docente(62-66)
65	<u>porque ellos no tienen porque ellos no tienen</u>	
66	<u>nada</u> , entonces <u>me gustaría un contexto donde yo</u>	(e4-004) visión
67	<u>tuviese todas las herramientas para poder</u>	utópica de la
68	<u>trabajar, poder hacer todo lo que tengo que hacer.</u>	educación(66-68)
69	Hasta en pasaje se me va una cuarta parte del	
70	sueldo.	
71	<i>I: ¿consideras que estas agotada de tu trabajo?</i>	
72	E2: siii horrible, siento que aquí ahorita no estoy	
73	dando el 100% de mí, me siento demasiado	
74	agotada, estoy cansada (miro hacia el piso) digo	
75	ayyy otra vez.. Pero bueno.	
76	<i>I: ¿Cómo debería ser la formación académica del</i>	
77	<i>docente de hoy día?</i>	
78	E2: <u>debería ser una formación académica</u>	(e4-004) visión
79	<u>totalmente tecnológica, pienso que deberíamos</u>	utópica de la
80	<u>usar 100% la tecnología, hay muchos docentes</u>	educación(78-80)
81	<u>que no saben ni prender una computadora, no</u>	(e4-002)
82	<u>tenemos la parte tecnológica, no tenemos cursos</u>	Insatisfacción Laboral
83	<u>de actualización en esto de la globalización que</u>	(80-86)
84	<u>nos viene encima, y nosotros estamos ahí la</u>	

Tabla Nº4. Continuación de la entrevista 4

ENTREVISTA: #4		FECHA: 19 de noviembre de 2013
HORA DE INICIO: 2:25pm		HORA DE CULMINACION: 2:32pm
LUGAR: casa de la entrevistada		
LEYENDA: Leyenda: I investigadora, E2 informante		
TEMATICA DE LA ENTREVISTA: tópicos generales		
TEMA CENTRAL: “La Abulia del Docente Recién Graduado”		
Nº	ENTREVISTA	CATEGORÍA
85	<u>globalización está encima de nosotros, nosotros</u>	(e4-006) síndrome de ingratitud(88-92)
86	<u>no vamos con ella.</u>	
87	<i>I: ¿piensas cumplir con tus 25 años de servicio?</i>	
88	E2: jajajajajajajaj(ataque de risas) no se!, <u>no</u>	
89	<u>creo que aguante, nooo, no creo si ahorita me</u>	
90	<u>siento cansada imagínate cuando llegue a los 20,</u>	
91	<u>25 años voy a parecer una viejita, no se (se rasco</u>	
92	<u>la cabeza), yo ya me quiero jubilar de una vez</u>	
93	jejejeje.	
94	<i>I: bueno esto ha sido todo muuuuchas gracias por</i>	
95	<i>tu aporte y sinceridad chao.</i>	
96	E2: gracias a ti.	

28	mi motivo de ser profesor era que con cualquier
29	carrera que yo quería o me graduara de X cosa
30	iba a dar era clase, hasta la gente me decía ¿Qué
31	estás loco si te gradúas de ingeniero vas a dar
32	clase? <u>Y yo no importa yo quiero dar clases</u>
33	<u>porque quiero enseñar, como es el deber ser ir</u>
34	<u>mas allá de que la gente se quede con suma,</u>
35	<u>resta, multiplicación y división lo tradicional. Y</u>
36	<u>no... yo quería estudiar educación (que digooo.</u>
37	<u>corrigió) yo quería dar clases pero para innovar y</u>
38	<u>enseñar mejor las cosas pues para que la gente</u>
39	<u>no se quede con que esto es así porque te lo</u>
40	<u>dicen sino buscar el porqué, las mil y un maneras</u>
41	<u>de dar ese mismo contenido de la forma más</u>
42	<u>fácil, más agradable y que le guste a las personas.</u>

Tabla N°5. Continuación de la entrevista 5

ENTREVISTA: #5		FECHA: 6 de noviembre de 2013
HORA DE INICIO: 03:45pm		HORA DE CULMINACION: 04:02 pm
LUGAR: U.E SANTIAGO MARIÑO, AULA DE 5TO GRADO SECCION "E"		
LEYENDA: Leyenda: I investigadora, E3 informante		
TEMATICA DE LA ENTREVISTA: tópicos generales		
TEMA CENTRAL: "La Abulia del Docente Recién Graduado"		
N°	ENTREVISTA	CATEGORÍA

43	<u>Por eso fue que me quede en la parte de</u>
44	<u>educación cuando me salió mi asignación en la</u>
45	<u>universidad.</u>
46	<i>I: ¿En qué universidad estudiaste?</i>
47	E3: estude en la UNEFA núcleo puerto cabello,
48	ahí fui de la segunda promoción de educación, de
49	laaaa, de laa forma como yo estude fue la última
50	promoción de la UNEFA porque yo estude por
51	términos yo estude 12 semestres, y ya hoy en día
52	eso no estaaa trabajando así ya son 8 como es en
53	el ciclo de las universidades que son 8 o 10
54	semestres y yaa ellos están así, pero de la
55	manera como yo me gradué ya no hay mas
56	promociones.
57	<i>I: ¿Cómo fueron tus inicios como docente?</i>
58	E3: mira los inicios míos como docente, siempre
59	estuve claro, porque cuando me metí en esto y me
60	quede en la carrera no yo dije yo tengo que ver si
61	me gusta!! (Exclamo) tengo que probar porque
62	mucha gente estudia esto para guindar un titulo en
63	la pared y yo nooo yo desde el primer momento
64	que decidí estudiar la carrera empecé dando
65	clases y buscando he dado todos los grados
66	desde preescolar, primer grado, segundo, tercero
67	(enumeró) todooos los grados y pues en el
68	transcurso que iba dando clases eeee me gustaba
69	la carrera y por esa cosas fue que yo me mantuve
70	ahí. Porque yo conocí muchas personas que
71	estudiaron conmigo en la universidad que ellos se
72	fueron, dejaron como quien dice tiraron la toalla en
73	la carrera y mas nunca se les volvió a ver la cara
74	porque decían que eso no era lo de ellos, que no
75	les gustaba y decidieron abandonar.
76	<i>I: ¿hoy día como te sientes siendo docente?</i>
77	E3: como docente bieeen, porque me gradué en
78	algo que me gusta lo he hecho como a mí me
79	gusta pero si nos vamos a la realidad del país a
80	veces el docente se deprime y busca otra cosa,
81	mucha gente se va de la carrera de la docencia
82	aunque son excelentes docentes siempre hay sus
83	excepciones que los docentes que ni que llueva
84	pa´ arriba pero como hay gente que de vocación

Tabla Nº5. Continuación de la entrevista 5

ENTREVISTA: #5		FECHA: 6 de noviembre de 2013
HORA DE INICIO: 03:45pm		HORA DE CULMINACION: 04:02 pm
LUGAR: U.E SANTIAGO MARIÑO, AULA DE 5TO GRADO SECCION "E"		
LEYENDA: Leyenda: I investigadora, E3 informante		
TEMATICA DE LA ENTREVISTA: tópicos generales		
TEMA CENTRAL: "La Abulia del Docente Recién Graduado"		
Nº	ENTREVISTA	CATEGORÍA
85	les gusta lo que hacen <u>a veces se van de la</u>	(e5-002)
86	<u>docencia porque los tratan mal al docente</u>	Insatisfacción Laboral
87	<u>entonces eso hace que uno se desmotive uno</u>	(85-89)
88	<u>como profesor pues porque en el buen trato esta</u>	
89	<u>el éxito de las cosas.</u> Hace poco conocí a un	
90	amigo y me dijo que se iba a ir el es un profesor	
91	de deporte que ya se canso pues de tanto espera	
92	r, esperar... de que ilusionen a uno a un cargo y	
93	hasta el sol de hoy.... Nada. Yo te digo él es esta	
94	todavía en esta condición es porque en realidad le	
95	gusta hay que admirarlo muchos factores inducen	
96	a que el docente se vaya, como quien dice que	
97	tire la toalla de que se olvide uno de que es	
98	profesor y se dedique hacer otra cosa ¿porque?	
99	Porque <u>la gente que está en el poder abusa creen</u>	(e5-002)
100	<u>que teniendo el poder en las manos van a</u>	Insatisfacción Laboral
101	<u>controlar todo y noooo nada ni nadie es eterno en</u>	(99-102)
102	<u>esta vida hoy están mañana no sabemos si están</u>	
103	muuuchos factores son los que influyen para que	
104	uno se vaya pero bueno si uno le gusta esto uno	
105	tiene que saberlo canalizar.	
106	<i>I: ¿te consideras desmotivado de tu situación</i>	
107	<i>laboral?</i>	
108	E3: Siii vale claro que sí, pero me siento	
109	desmotivado no por mi trabajo y por lo que estudie	
110	sino que estee <u>los jefes no nooo o sea ellos te</u>	(e5-002)
111	<u>mandan algo y eso es así y punto yo lo hago y ya,</u>	Insatisfacción Laboral
112	<u>tienes que hacerlo y yaa. Peroooo se les olvida la</u>	(110-122)
113	<u>parte humana de que fueron docentes de aula</u>	
114	<u>también porque cuando llegan al poder se olvidan,</u>	
115	<u>se olvidan de eso verdad... se olvida de que</u>	
116	<u>pasaron por la aulas, de que trataron con</u>	
117	<u>representantes de que estuvieron enseñando!!!</u>	
118	<u>todo eso se les olvida cuando llegan al poder y</u>	
119	<u>que pasa una vez que llegan al poder en vez de</u>	
120	<u>ayudar lo que hacen es maltratar y piensan que</u>	

121	todo lo que ellos hacen está bien porque yo digo y
122	punto pero las cosas no son así hoy día muchas
123	cosas han cambiado porque nosotros no somos
124	unos soldados ellos tienen que buscarleeee la
125	vuelta estee ver como llegarle al profesor para ser
126	el trabajo como debe ser esa es mi manera de

Tabla N°5. Continuación de la entrevista 5

ENTREVISTA: #5		FECHA: 6 de noviembre de 2013	
HORA DE INICIO: 03:45pm		HORA DE CULMINACION: 04:02 pm	
LUGAR: U.E SANTIAGO MARIÑO, AULA DE 5TO GRADO SECCION "E"			
LEYENDA: Leyenda: I investigadora, E3 informante			
TEMATICA DE LA ENTREVISTA: tópicos generales			
TEMA CENTRAL: "La Abulia del Docente Recién Graduado"			
Nº	ENTREVISTA	CATEGORÍA	

127	de pensar. Hoy día estamos con una educación	
128	que dicen ellos hay que dialogar pero <u>cuando se</u>	(e5-002)
129	<u>van a la gerencia no! Eso es así y listo!! Cosa que</u>	Insatisfacción Laboral
130	<u>no debe ser así porque no deben obligar a la</u>	(128-132)
131	<u>gente hacer cosas, la gente no debe abusar del</u>	
132	<u>poder ni abusar de las personas.</u>	
133	<i>I: ¿Qué esperabas tú de la educación?</i>	
134	E3: <u>bueno que la educación fuese algo para</u>	(e5-004) visión
135	<u>ayudar a los demás, enseñar a la persona, esteee</u>	utópica de la
136	<u>cultivar en esos niños eee valores, buen trato que</u>	educación(134-139)
137	<u>ellos no se quedaran con lo tradicional que vieran</u>	
138	<u>que el profesor es el primer ejemplo verdad</u>	
139	<u>porque por esa parte no tenemos el problema,</u>	
140	la cosa esta cuando vamos a lo administrativo	
141	esteeee en el gremio, mucha veces ahí están	
142	pendiente es en un quítate tú para ponerme yo	
143	porque uno sabe cómo manejar a los niños, sabes	
144	cómo ser docente, como tratar al representante	
145	pero <u>la desmotivación se presenta es en el circulo</u>	(e5-002)
146	<u>del docente, porque ese es el circulo que todo el</u>	Insatisfacción Laboral
147	<u>mundo quiere llegar a los cargos grandes y si es</u>	(145-149)
148	<u>de pasar por diez mil personas paso, cosa que yo</u>	
149	<u>no me esperaba en esto vez...</u> , no como el de los	
150	médicos todos ellos se tapan cuando alguien hace	
151	algo malo, buscan la forma de solucionarlo, aquí	
152	no, <u>aquí se destruyen entre ellos mismos y eso es</u>	(e5-002)
153	<u>una de las desmotivación del que está entrando</u>	Insatisfacción Laboral
154	<u>ese dice nooo yo me voy a ir de aquí porque si</u>	(152-160)
155	<u>ellos ya tienen veinte pico de años en esta</u>	
156	<u>situación, como queda uno que está entrando</u>	
157	<u>nuevo, entonces vez esa es una de las</u>	
158	<u>situaciones por las que el docente nuevo se</u>	
159	<u>quiera ir y no solamente el nuevo los que tienen</u>	
160	<u>más tiempo también.</u>	
161	<i>I: ¿considerarías retirarte de la docencia?</i>	
162	E3: Yo si lo considero!(exclamo con voz alta) esa	
163	es mi última alternativa, como te digo <u>si yo no le</u>	(e5-006) síndrome de
164	<u>veo el queso a la tostada me voy hacer otra cosa,</u>	ingratitud(163-173)
165	<u>porque hay muchas cosas que me han pasado en</u>	
166	<u>este gremio me han llevado a tener esa visión que</u>	
167	<u>la tengo ahí como pendiente, tengo esa idea</u>	

202	<u>enseñamos a todo los demás un profesor los</u>
203	<u>enseñan a ellos,</u> si yo tengo la oportunidad de
204	irme a un trabajo mejor dejo lo que estoy haciendo
205	y me voy, y que se quede otra persona. Que voy a
206	perder unos años no importa yo no digo que los
207	perdí eso me ayudo a formarme me ayudo a
208	construir mas allá de un conocimiento a tratar a
209	las personas, que en cualquier otro trabajo que

Tabla Nº5. Continuación de la entrevista 5

ENTREVISTA: #5	FECHA: 6 de noviembre de 2013
HORA DE INICIO: 03:45pm	HORA DE CULMINACION: 04:02 pm
LUGAR: U.E SANTIAGO MARIÑO, AULA DE 5TO GRADO SECCION "E"	
LEYENDA: Leyenda: I investigadora, E3 informante	
TEMATICA DE LA ENTREVISTA: tópicos generales	
TEMA CENTRAL: "La Abulia del Docente Recién Graduado"	
Nº	ENTREVISTA
	CATEGORÍA

210	me este desempeñando voy a resaltar. <u>Mira el</u>	(e5-002)
211	<u>incentivo es algo muy importante y aquí eso se</u>	Insatisfacción Laboral
212	<u>olvida por esto muchos docente se van a</u>	(210-214)
213	<u>empresas privada, a colegios privados para que lo</u>	
214	<u>traten mejor porque el incentivo y el dinero es lo</u>	
215	<u>que mueven a la sociedad, yo puedo tener veinte</u>	(e5-001)seguridad
217	<u>mil títulos pero si no tengo dinero que voy hacer</u>	económica (214-219)
218	<u>porque debe ser que si sacudo esos títulos me va</u>	
219	<u>a salir dinero imaginate!!!</u> Ojala!! Jajaja(risas).	
220	<i>l: bueno muchas gracias por tu información y</i>	
221	<i>espero que nos podamos ver en otra oportunidad.</i>	
222	E3: gracias a ti chao.	

Tabla N°6. Entrevista 6

ENTREVISTA: #6		FECHA: 3 de febrero de 2014
HORA DE INICIO: 03:00pm		HORA DE CULMINACION: 03:17 pm
LUGAR: U.E SANTIAGO MARIÑO, AULA DE 5TO GRADO SECCION "E"		
LEYENDA: Leyenda: I investigadora, E3 informante		
TEMATICA DE LA ENTREVISTA: tópicos generales		
TEMA CENTRAL: "La Abulia del Docente Recién Graduado"		
Nº	ENTREVISTA	CATEGORÍA
1	<i>I: hola buenas tarde espero de encuentres muy</i>	(e6-001)seguridad económica (13-27)
2	<i>bien en nuestro último encuentro nos hablaste de</i>	
3	<i>unos factores que afectan la motivación del</i>	
4	<i>docente recién graduado desde ti visión, me</i>	
5	<i>puedes hablar de cuáles son.</i>	
6	E3: esos factores que influyen en la desmotivación	(e6-002) Insatisfacción Laboral (27-32)
7	del docente eeh son factores que nadie les	
8	presta atención, pero a la larga del tiempo ehh le	
9	influyen al docente en su desempeño de que	
10	manera... bueno que ya no quieren dar clases, se	
11	quieren ir a a estudiar otra carrera, dejar todo	
12	como esta y perder 5 años de los que estudio,	
13	pocos son los que quieren seguir. <u>Uno de los</u>	
14	<u>principales factores que afectan es el pago (exalto</u>	
15	<u>los ojos) imagínate si uno no tiene buen sueldo</u>	
16	<u>como va a dar clases... sabemos que dar clases</u>	
17	<u>es una vocación pero sabemos que hoy día el</u>	
18	<u>sueldo es importante, el dinero, porque como yo</u>	
19	<u>me compro mis cosas, como yo tengo esto, lo</u>	
20	<u>otro, mi ropa porque todo eso influye, yo no puedo</u>	
21	<u>ir a trabajar vestido inadecuadamente, uno tiene</u>	
22	<u>que llevar un uniforme ¿y de donde sale ese</u>	
23	<u>uniforme? Del sueldo de uno, uno tiene que</u>	
24	<u>comprar todo eso no se lo regalan a uno. El</u>	
25	<u>sueldo es un estímulo para que también esa</u>	
26	<u>vocación sea también reforzada por un incentivo</u>	
27	<u>económico.</u> Otro de los factores es <u>el trato a los</u>	
28	<u>docentes, muchas veces las personas cuando</u>	
29	<u>llegan al cargo de directivo se les olvida que</u>	
30	<u>fueron docentes, porque no todos los que llegan a</u>	
31	<u>ese cargo saben ser líder no saben, creen que a</u>	
32	<u>no yo soy el jefe y todos me tienen que hacer caso</u>	
		(e6-005) expectativa social sobre el docente (41-49)

33	y no!!! Error! (exclamo en voz alta) el director debe
34	saber dirigir, orientar darle todas la herramientas
35	al personal para que todo pueda andar bien.
36	Ahora si yo trato mal al personal y esto se hace
37	así porque a mí me da la gana, cualquiera se
38	desmotiva y se va. Y esa gente que nos estamos
39	graduando hoy día cuando nos vamos al colegio
40	nos estamos encontrando con una pared q es el
41	directivo. Otro factor es <u>la sociedad, ellos al</u>
42	<u>docente lo catalogan mal, que por uno pagan todo</u>

Tabla N°6. Continuación de la entrevista 6

ENTREVISTA: #6		FECHA: 3 de febrero de 2014
HORA DE INICIO: 03:00pm		HORA DE CULMINACION: 03:17 pm
LUGAR: U.E SANTIAGO MARIÑO, AULA DE 5TO GRADO SECCION "E"		
LEYENDA: Leyenda: I investigadora, E3 informante		
TEMATICA DE LA ENTREVISTA: tópicos generales		
TEMA CENTRAL: "La Abulia del Docente Recién Graduado"		
Nº	ENTREVISTA	CATEGORÍA
43	<u>si uno se viste mal, que si habla mal toooodo lo</u>	(e6-003) ingratitud
44	<u>que uno hace a ellos no le parecen, que porque</u>	social hacia el
45	<u>un docente hace una cosa, no puede tener vida</u>	docente (56-60)
46	<u>privada porque si lo ven toooodos los docentes</u>	
47	<u>son así. La sociedad hace que uno el docente sea</u>	
48	<u>un modelo a seguir entonces eso cohíbe al</u>	
49	<u>docente a llevar una vida chévere,</u> lihg, y cuando	
50	digo lihg no quiere decir que sea un loco, si no	
51	que uno es gente pues, que comparte con sus	E6-002)
52	amistades, la pasa chévere, entonces la gente	Insatisfacción Laboral
53	que te ve en la calle o en una fiesta después no te	(64-71)
54	quita lo ojos de encima para ver que va hacer uno	
55	para luego decir ahiii mira el profesor que taaaal?.	
56	<u>Los representantes también son otro factor,</u>	
57	<u>esteee tu sabes hay todo tipo de representantes el</u>	
58	<u>colaborador, el chévere, el que nunca viene, el</u>	
59	<u>que pelea, y tratar a esa gente no nos lo enseñan</u>	
60	<u>en la universidad,</u> ahí solo nos dan teoría mas no	
61	nos enseñan cómo resolver un problema noooo	(e6-002)

62	no nos enseñan nada de eso, y bueno cuando el	Insatisfacción Laboral (74-82)
63	nuevo llega al salón ve eso y mira se va	
64	(aplaudió). También lo que es <u>el trabajo</u>	(e6-002) Insatisfacción Laboral (83-88)
65	<u>administrativo influye en su desempeño, porque</u>	
66	<u>ahí al principio creen que todo es bonito la</u>	
67	<u>planificación, la evaluación, pero cuando vienen</u>	
68	<u>actividades, cronogramas que hay que cumplir</u>	
69	<u>entregar recaudos papel por aquí papel por allá, y</u>	
70	<u>también que te dan un papel hoy y lo quieren para</u>	
71	<u>mañana</u> , entonces vez eso también influye porque	
72	vez tanto trabajo, tanto trabajo uno colapsa, y	
73	bueno ni hablar del docente que trabaja en dos	
74	lados es peor la cosa. Otra cosa que influye es <u>el</u>	
75	<u>compañerismo, hay docentes que cuando llegan</u>	
76	<u>nuevos no le prestan atención a los otros, y no le</u>	
77	<u>paran pero hay algo que se llama compañerismo</u>	
78	<u>compañeros que hablan mal de ti, son negativos,</u>	
79	<u>que no le gusta que tú hagas tu trabajo bien,</u>	
80	<u>recuerda que cuando unos es nuevo siempre</u>	
81	<u>quieres brillar, que todo el mundo te vea, ahhh</u>	
82	<u>pero hay gente bueno que no le gusta</u> , como en	
83	todas partes. Esteeee, ah ah bueno <u>los recursos</u>	
84	<u>materiales es otra cosa, todo parte que si</u>	

Tabla N°6. Continuación de la entrevista 6

ENTREVISTA: #6		FECHA: 3 de febrero de 2014	
HORA DE INICIO: 03:00pm		HORA DE CULMINACION: 03:17 pm	
LUGAR: U.E SANTIAGO MARIÑO, AULA DE 5TO GRADO SECCION "E"			
LEYENDA: Leyenda: I investigadora, E3 informante			
TEMATICA DE LA ENTREVISTA: tópicos generales			
TEMA CENTRAL: "La Abulia del Docente Recién Graduado"			
Nº	ENTREVISTA	CATEGORÍA	

85	<u>tenemos una escuela bien dotada todo marcha</u>	
86	<u>bien pero resulta que cuando llegamos a la</u>	
87	<u>escuela y nos dicen no hay recursos uno</u>	
88	<u>conchalee se queda loco pues,</u> entonces uno el	
89	nuevo como le gusta todo bien uno hace el	
90	sacrificio y gasta de su bolsillo pero hay que estar	
91	claro que todo el mundo no puede hacer eso!! <u>Si</u> (e6-002)	(e6-002) Insatisfacción Laboral (91-108)
92	<u>todos los docentes tuviesen todo a la mano claro</u>	
93	<u>se entiende que todas la escuelas no son iguales,</u>	
94	<u>hay quienes tienen y las que no, y todo el tiempo</u>	
95	<u>uno pone de su bolsillo pero llega un momento</u>	
96	<u>que uno se cansa vaaalee. Las prohibiciones a los</u>	
97	<u>docentes, a eso me refiero cuando uno quiere</u>	
98	<u>hacer algo chévere te dicen que no puedes, eso</u>	
99	<u>se llama desmotivar al docente porque si hay</u>	
100	<u>docentes que les gusta inventar, innovar, que si</u>	
101	<u>un paseo para que los niños aprendan, ¡no puedo!</u>	
102	<u>(resalto en voz alta), porque la lopna, porque el</u>	
103	<u>papá tiene que darte esto, y te ponen miiiiii</u>	
104	<u>protocolos , y te prohíben no puedes hacer eso,</u>	
105	<u>verdad entonces uno empieza a ver eso y dice</u>	
106	<u>conchale no me dejan porque ponen tanto</u>	
107	<u>protocolo, entonces uno comienza a decir no hago</u>	
108	<u>nada!!!(Alzo las manos) y uno se va a lo básico a</u>	
109	dar su clase y ya! no invento nada, pero no	
110	debería ser porque uno se le baja el ánimo de dar	
111	clases. Todos esos factores que te acabo de decir	
112	son razones por las que los docentes nuevos les	
113	provoca es guindar el título y ponerse hacer otra	
114	cosa. Y bueno por ultimo <u>las imposiciones, que</u> (e6-002)	(e6-002) Insatisfacción Laboral (114-118)
115	<u>debes hacer esto, si quieres esto tienes que ir a</u>	
116	<u>no sé dónde y vestirme de este color, a que como</u>	
117	<u>te voy a dar tu cargo bueno uno tiene que hacer</u>	
118	<u>un poco de cosas y eso no debe ser,</u> tu como le	
119	vas a imponer a una persona nueva eso así lo vas	
120	es a asustar y rapidito se va a ir, eso afecta, esas	
121	cosas que te acabo de decir son las que yo	
122	considero que uno hace que se quiera ir de esto.	
123	<i>I: ¿consideras que tienes un buen ambiente de</i>	
124	<i>trabajo?</i>	
125	E3: mira esa respuesta, si te digo que si hay que	
126	explicarlo, si te digo que no también hay que	

Tabla N°6. Continuación de la entrevista 6

ENTREVISTA: #6		FECHA: 3 de febrero de 2014
HORA DE INICIO: 03:00pm		HORA DE CULMINACION: 03:17 pm
LUGAR: U.E SANTIAGO MARIÑO, AULA DE 5TO GRADO SECCION "E"		
LEYENDA: Leyenda: I investigadora, E3 informante		
TEMATICA DE LA ENTREVISTA: tópicos generales		
TEMA CENTRAL: "La Abulia del Docente Recién Graduado"		
Nº	ENTREVISTA	CATEGORÍA
127	explicarlo, un buen ambiente de trabajo en una	(e6-002)
128	escuela de un 100% siempre vas a tener la mitad,	Insatisfacción Laboral
129	porque en todas partes hay problemas, en todas	(130-137)
130	partes hay diferentes formas de pensar, <u>para que</u>	
131	<u>haya un buen ambiente de trabajo, debe haber</u>	
132	<u>principalmente un líder, un jefe, queee quiera</u>	
133	<u>cumplir las cosas adecuadamente, claro el buen</u>	
134	<u>ambiente también se lo hace uno en su salón, y la</u>	
135	<u>otra parte del ambiente laboral es el de tus</u>	
136	<u>compañeros, si todo eso es bueno vas a tener un</u>	
137	<u>buen ambiente laboral.</u>	(e6-004) visión
138	<i>I: ¿Cuál sería ese contexto ideal para trabajar</i>	utópica de la
139	<i>100% motivado?</i>	educación(140-156)
140	<u>E3: bueno mira ese contexto ideal vuelvo y repito</u>	
141	<u>debería estar primero la organización, si yo tengo</u>	
142	<u>una buena gerencia puede haber un buen</u>	
143	<u>ambiente, ahora si yo como directivo me enfrasco</u>	
144	<u>en buscar puro problema y de paso no solucionar</u>	
145	<u>sino que me enfrasco en ellos, no voy a dar un</u>	
146	<u>buen ambiente laboral, tengo que tener gente</u>	
147	<u>capacitada, una buena organización, para yo</u>	
148	<u>organizar bien a mis representantes, (se equivoco</u>	
149	<u>u corrigió) a mis docentes que digo jajajaja, si todo</u>	
150	<u>eso está mal noooo vas a tener éxito, ahora si</u>	
151	<u>todo marcha bien que todo tu personal se sienta</u>	
152	<u>cómodo porque hasta la comodidad influye,</u>	
153	<u>buscar un buen dialogo, la manera de enamorar a</u>	
154	<u>la gente para que haga las cosas bien bueno ahí</u>	
155	<u>si vas a tener el éxito que se quiere en una</u>	
156	<u>organización.</u>	
157	<i>I: esto ha sido todooo muchas gracias jajajaja</i>	
158	<i>espero que todo lo que me dijiste sea de</i>	
159	<i>provecho.</i>	

--	--	--

DEFINICION EMERGENTE DE LAS CATEGORIAS

Categoría emergente: Seguridad Económica

Uno de los factores que influye en el desempeño del docente es su situación laboral relacionada a la seguridad económica que dicho empleo le reporta, así lo evidencian las respuestas obtenidas en las entrevistas:

Tabla N°7. Categoría emergente: seguridad económica

Categoría Seguridad Económica		
Informante 1	Informante 2	Informante 3
<p>Bueno mi vida me llevo aquí (mirada hacia el piso), eeh en vista de que no conseguía trabajo me conseguí con Secretaria de Educación entregue mi currículo y fui llamada. (e1-11)</p> <p>Mas que todo es por el dinero sabes yo sé que no es mucho, porque entonces tú dices buenooo pa´ que tanto estudiar si igual bueno igualito nos podemos quedar de taxista no se...(e1-105)</p> <p>Esperaba un mejor sustento económico, beneficios con peso en la actualidad. (e2-65)</p>	<p>Esperaba un mejor sustento económico, beneficios con peso en la actualidad (e3-65)</p> <p>la miseria de sueldo que nos pagan por tanto trabajo (e3-80)</p> <p>No con el salario que tenemos ahorita eso no nos ayuda ni nos alcanza para nada (gesto de negación con la cabeza).(e4-59)</p>	<p>Uno de los principales factores que afectan es el pago (exalto los ojos) imagínate si uno no tiene buen sueldo como va a dar clases... sabemos que dar clases es una vocación pero sabemos que hoy día el sueldo es importante, el dinero, porque como yo me compro mis cosas, como yo tengo esto, lo otro, mi ropa porque todo eso influye, yo no puedo ir a trabajar vestido inadecuadamente, uno tiene que llevar un uniforme ¿y de donde sale ese uniforme? Del sueldo de uno, uno tiene que comprar todo eso no se lo regalan a uno. El sueldo es un estímulo para que también esa vocación sea también reforzada por un incentivo económico. (e6-13)</p>

Del recorrido investigativo emergen insumos facilitados por los informantes quienes a través de sus discursos manifiestan una búsqueda en satisfacer principalmente las necesidades básicas del ser humano, como la alimentación, la seguridad laboral, familiar entre otras, colocando como principal factor su situación económica, es decir, un sueldo ajustado a la realidad.

Tal como en la teoría motivacional de Maslow esta búsqueda de seguridad se plantea en la pirámide de jerarquía de necesidades como primer escalafón, es decir, la acción más elemental que puede hacer el ser

humano para su supervivencia, esto lo expresaron en distintas oportunidades. (e1-11, e3-65, e6-13). Estos actores en su condición humana, consideran que deben tener un sueldo justo y lo suficiente para poder vivir, y cubrir sus necesidades, además, de permitirles ayudar económicamente a sus propios alumnos los cuales la mayoría de las veces no cuentan con recursos para comer o carecen de algún insumo escolar .(e4-59).

Categoría emergente: Visión Utópica de la educación

Es curioso observar por medio de las entrevistas que a continuación se presentan que a pesar de la cantidad de indicadores de descontentos aun así sopesa una perspectiva positiva en la que los docentes recrean escenarios ideales de para su ejercicio docente:

Tabla N°8. Categoría emergente: Visión Utópica de la educación

Categoría Visión Utópica de la educación		
Informante 1	Informante 2	Informante3
Un astronauta por ponerle un nombre pues pero puedes llamarlooo que nos trataran bien en el sentido de queee eeeh a nivel estee monetario pues esteee por supuesto que nos triplicaran el sueldo a nivel esteee social no se pudiera ser no recompensaran con....(pensando) por lo menos dándonos uniformes, dotándonos de uniformes cada cierto tiempo ehhe con cursos de de de bien sea de autoestima, bien sea de preparación en el área donde estemos trabajando, mucho más	Naguaraa un contexto en el que tu llegaras y y haya paz, donde todos tus compañeros te puedan apoyar desde el jefe hasta abajo, donde tengas tu tus comodidades, donde tengas un salario con el que puedas contar para sobrevivir(e4-55) debería ser una formación académica totalmente tecnológica, pienso que deberíamos usar 100% la tecnología(e4-78)	Bueno que la educación fuese algo para ayudar a los demás, enseñar a la persona, esteee cultivar en esos niños eee valores, buen trato que ellos no se quedaran con lo tradicional que vieran que el profesor es el primer ejemplo verdad porque por esa parte no tenemos el problema(e5-134) bueno mira ese contexto ideal vuelvo y repito debería estar primero la organización, si yo tengo una buena gerencia puede haber un buen ambiente, ahora si yo como directivo me enfrasco en buscar puro problema y de paso no solucionar sino que me enfrasco en ellos, no voy a dar

<p>motivación para que esos docentes preparen a los.. a la gente que va a salir de este país, porque cuando nosotros vemos a un gerente un ingeniero en la calle ¿quién lo preparo? Un docente si nos siguen tratando así vamos a sacar a los peores profesionales de este país.(e1-136)</p>		<p>un buen ambiente laboral, tengo que tener gente capacitada, una buena organización, para yo organizar bien a mis representantes, (se equivoco u corrigió) a mis docentes que digo jajajaja, si todo eso está mal noooo vas a tener éxito, ahora si todo marcha bien que todo tu personal se sienta cómodo porque hasta la comodidad influye, buscar un buen dialogo, la manera de enamorar a la gente para que haga las cosas bien bueno ahí si vas a tener el éxito que se quiere en una organización.(e6-140)</p>
--	--	--

A pesar de las carencias y la insatisfacción laboral, las esperanzas de tener ese contexto ideal en donde puedan desempeñarse de la manera deseada, no cesa, el docente desea tener un sitio de trabajo agradable donde se maneje el buen trato entre compañeros desde el directivo hasta el personal de mantenimiento, así como tener los recursos suficientes en la institución en general para brindar una educación de calidad, sin dejar a un lado la remuneración acorde con los servicios prestados que sea lo suficiente para sustentar sus necesidades(e4-55, e5-134,e6-140). El deseo de superación independientemente de las situaciones adversas por las cuales estos docentes están sometidos se encuentra latente, cursos de actualización profesoral, dotaciones de uniformes a los docentes y suministros de equipos tecnológicos con su debida inducción, son algunas de los requerimientos de estos docentes (e1-136, e4-78).

Categoría emergente: Insatisfacción Laboral

El entorno laboral es otro factor que influye en la actitud de la persona hacia su trabajo, esto queda demostrado en las siguientes expresiones:

Tabla N°9. Categoría emergente: Insatisfacción Laboral

Categoría Insatisfacción Laboral		
Informante 1	Informante 2	Informante3
<p>Aquí se destruyen entre ellos mismos y eso es una de las desmotivación del que está entrando ese dice nooo yo me voy a ir de aquí porque si ellos ya tienen veinte pico de años en esta situación, como queda uno que está entrando nuevo, entonces vez esa es una de las situaciones por las que el docente nuevo se quiera ir y no solamente el nuevo los que tienen más tiempo también.(e1-152)</p> <p>No quiere decir que estemos reformando constante mente el currículo que lo estemos reformando hacia la parte política o hacia la parte ideológica no no!! Apartando todo eso hay que actualizarse yyy generar cambios en la educación, pero más hacia la parte académica(e2-49)</p> <p>Actualmente se redunda mucho en cosas de historia, se redunda mucho es cosas deee de hay como te explico (se tomo la cabeza y se noto confundida) se preocupan no por bla bla bla, pero si mucha historia y no se preocupan por la parte lógica matemática, y de lenguaje y comunicación, eso lo estamos dejando a un lado(e2-59)</p> <p>Porque el docente cuando le meten la parte política y sabe que está perjudicando esteee</p>	<p>Si me siento desmotivada por varias razones: porque mayormente tengo que llevarme el trabajo a la casa para poder entregar las planificaciones al día esto me quita tiempo de descanso, aparte es un trabajo adicional que no es remunerado, por la carencia de valores en los estudiantes, por el desinterés de los mismos en aprender(e3-12)</p> <p>Ser valorada por el personal directivo del plantel, ser útil no solo cuando a ellos les conviene, sino en todo momento.(e3-66)</p> <p>Me siento fastidiada el tiempo se hace eternooo cuando estoy allí, que no me siento motivada de ir a trabajar con los muchachos (bajo la cara) porque no se no hacen sus actividades, los papas no están pendiente de ellos, porque no prestan atención a la clase, todo es un bochinche no cumplen con las normas, parece que no tienen disciplina no sé, no les</p>	<p>Los jefes no nooo o sea ellos te mandan algo y eso es así y punto yo lo hago y ya, tienes que hacerlo y yaa. Peroooo se les olvida la parte humana de que fueron docentes de aula también porque cuando llegan al poder se olvidan, se olvidan de eso verdad... se olvida de que pasaron por la aulas, de que trataron con representantes de que estuvieron enseñando!!! todo eso se les olvida cuando llegan al poder y que pasa una vez que llegan al poder en vez de ayudar lo que hacen es maltratar y piensan que todo lo que ellos hacen está bien porque yo digo y punto(e5-110)</p> <p>Mira el incentivo es algo muy importante y aquí eso se olvida por esto muchos docente se van a empresas privada, a colegios privados para que lo traten mejor porque el incentivo(e5-210)</p> <p>El compañerismo, hay docentes que cuando llegan nuevos no le prestan atención a los otros, y no le paran pero hay algo que se llama compañerismo compañeros que hablan mal de ti, son negativos, que no le gusta que tú</p>

<p>la parte académica pues se va a sentir desmotivado independientemente sea de un lado o del otro de lo que sea, te vas a sentir desmotivado(e2-83)</p>	<p>crean hábitos. Siempre busco una excusa para no asistir, el solo pensar que tengo que pasar casi todo el día en el colegio me deprimó y pienso que estoy perdiendo mi tiempo(e4-7)</p> <p>Hay muchos docentes que no saben ni prender una computadora, no tenemos la parte tecnológica, no tenemos cursos de actualización en esto de la globalización que nos viene encima, y nosotros estamos ahí la globalización está encima de nosotros, nosotros no vamos con ella. (e4-80)</p>	<p>hagas tu trabajo bien, recuerda que cuando uno es nuevo siempre quieres brillar, que todo el mundo te vea, ahhh pero hay gente bueno que no le gusta(e6-74)</p> <p>Bueno los recursos materiales es otra cosa, todo parte que si tenemos una escuela bien dotada todo marcha bien pero resulta que cuando llegamos a la escuela y nos dicen no hay recursos uno conchalee se queda loco pues(e6-83)</p> <p>Las imposiciones, que debes hacer esto, si quieres esto tienes que ir a no sé dónde y vestirse de este color, a que como te voy a dar tu cargo bueno uno tiene que hacer un poco de cosas y eso no debe ser(e6-114)</p> <p>Para que haya un buen ambiente de trabajo, debe haber principalmente un líder, un jefe, queee quiera cumplir las cosas adecuadamente, claro el buen ambiente también se lo hace uno en su salón, y la otra parte del ambiente laboral es el de tus compañeros, si todo eso es bueno vas a tener un buen ambiente laboral. (e6-130)</p>
--	--	---

Uno de los principales factores que aquejan a los informantes clave, corresponde al desacierto que sienten con la gerencia encargada de dirigir las instituciones educativas donde ellos se desempeñan, e incluso partiendo

desde el principal ente por el cual se rigen (e1-152). Todos coinciden que el directivo no está cumpliendo con sus funciones debidamente, están obviando procedimientos administrativos, o bien dándole un mal trato al personal lo cual genera el descontento en el equipo de trabajo, tal como lo plantea uno de los postulados citados en esta investigación la teoría “X” y “Y”. Tales afirmaciones permiten argumentar el esbozo de dos perspectivas, la negativa es aquella en donde la gerencia busca fiscalizar y encontrar fallas para luego castigar al trabajador.(e2-99, e3-66, e5-110),sin tomar en cuenta lo positivo de las personas que ejercen esfuerzo físico y mental en el trabajo al servicio de objetivos con los que se sienten comprometidos. Aunado a ello, la injerencia política ocupa una porción en este descontento, debido a que se expresa una prioridad a las actividades políticas dentro de las instituciones provocando un malestar y un total desacuerdo, además, consideran los informantes que por ninguna razón debe involucrarse la política en las instituciones educativas, porque esto afecta directamente la formación académica de los alumnos.(e2-49, 59), este factor se destaca cada vez más, creando la decepción de los docentes y por tal motivo, un desacuerdo total (e2-83, e6-114). En esta línea discursiva , se argumenta, dentro del contexto legal dicta que todo lo referente a lo que tiene que ver con inmiscuir la política en cualquier institución educativa en ninguno de sus niveles por ningún medio tal cual describe el artículo 12 de la Ley orgánica de Educación (2009), y con correspondencia en artículos de la Constitución de la Republica Bolivariana de Venezuela como el 104, el cual menciona que la educación estará a cargo de personas de reconocida moralidad y de comprobada idoneidad académica y a su vez su ingreso, promoción y permanencia en el sistema educativo, serán establecidos por ley y

responderá a criterios de evacuación de méritos, sin injerencia partidista o de otra naturaleza no académica.

En este mismo orden de ideas, el clima organizacional también es nombrado por los docentes como un inconveniente en su desempeño, consideran que el compañerismo debe ser primordial para llevar un ambiente de trabajo favorable, tanto con el directivo como entre los mismos docentes (e5-210, e6-74,), la manifestación de querer tener buenas relaciones entre el personal son evidentemente altas, manifestadas por los docentes, quienes consideran un factor preponderante para el éxito de la institución.(e6-130).

Por último, las instalaciones de los centros educativos y todo lo referente a recursos son otra de las debilidades que se plantean, la dotación de los centros educativos se considera primordial para el buen desempeño de los docentes, las jornadas de actualización para los educadores se concibe importante para brindar una mejor practica del ejercicio docente (e6-83), incluso se menciona que los docentes deben abrirle paso a la tecnología, debido a que en la época que nos encontramos los alumnos manejan la tecnología de manera extraordinaria y es necesario que los docentes vayan a la par con ellos, y de esta manera proporcionar una mejor calidad educativa (e4-80).

Categoría emergente: Expectativa Social Sobre el Docente

Los representantes se convierten en otro factor desmotivador según exponen los informantes, pues estos, descargan mucha de su responsabilidad al dejar a sus hijos en los colegios otorgándoselas a sus maestros tal cual lo exponen a continuación:

Tabla N°10. Categoría emergente: Expectativa Social Sobre el Docente

Categoría Expectativa Social Sobre el Docente		
Informante 1	Informante 2	Informante3
	<p>Los papás son los principales que deben estar pendiente de todas las cosas de los niños y ya no es así, (suspiro), todo es para el docente ehh el docente, pasa de ser docente a mamá, papá, pasamos a ser guardería, a veces los niños vienen sucios de las casas y nosotros tenemos que tomar de nuestro “sueldo” para comprarle a los niños eehh para poderlos bañar y hacerles su higiene (enumero con las manos) eehh allí ya la cosa empieza a cambiar. (e3-25)</p> <p>con lo que ganas aparte de que no te alcanza tienes que comprar cosas para el colegio, cosas para el salón, cosas para los niños porque ellos no tienen porque ellos no tienen nada (e4-62)</p>	<p>nosotros no nada más somos profesores también eee bomberos, médicos, abogados, terapeuta familiar de toooodo somos, y de tantos problemas que nos ocupamos muchos de esos nos lo agarramos para nosotros, porque como te digo nuestra vocación nos enseña que debemos ayudar a los demás (e5-182)</p> <p>La sociedad, ellos al docente lo catalogan mal, que por uno pagan todo si uno se viste mal, que si habla mal toooodo lo que uno hace a ellos no le parecen, que porque un docente hace una cosa, no puede tener vida privada porque si lo ven toooodos los docentes son así. La sociedad hace que uno el docente sea un modelo a seguir entonces eso cohibe al docente a llevar una vida chévere (e6-41)</p>

La función principal del docente es impartir conocimientos a los estudiantes, buscando las mejores estrategias para que se produzca el

aprendizaje significativo. En la actualidad, esta labor va más allá de solo ser el maestro del salón de clases, debido a que ocurre un fenómeno en común en los representantes de los estudiantes , que solo se preocupan en dejar a sus hijos en las puertas de la institución sin saber en las condiciones que los dejan, cargándole la responsabilidad al docente que lo forma (e3-25,e5-182) el docente quiere ser visto de buena manera , que no se generalice negativamente por la mala praxis de algunos docentes , y que la sociedad pueda entender que así como el docente es un profesional en la institución fuera de ella tiene un vida cotidiana que implica las relaciones publicas e interpersonales(e6-41)

Categoría emergente: Ingratitud Social Hacia el Docente

La falta de reconocimiento a la labor desempeñada por los docentes para a ser uno de los motivos por los cuales ocurre el fenómeno de la abulia, pues consideran los informantes que debe ser motivador recibir cualquier muestra de agradecimiento esto queda evidenciado en los siguientes diálogos:

Tabla N°11. Categoría emergente: Ingratitud Social Hacia el Docente

Categoría Ingratitud Social Hacia el Docente		
Informante 1	Informante 2	Informante3
Yo pienso que a nosotros los educadores nos deberían tratar como astronautas sabes!! los mejores del mundo porque primero, somos los que preparamos a los futuros ingenieros, a los futuros ministros, presidentes eeeh gerentes de las mejores empresas de este país son	Yo decido estudiar educación, porque mi mamá estudió educación y yo iba con ella al colegio siempre y me gustaba lo de los niñiitos y el feeling que tenían ellos, los representantes, la atención que tenían los representantes con el docente, ehhh los	Antes tu le decías a un niño quédate quieto y el niño te hacía caso, antes la figura del profesor era un “cache” y todo el mundo buscaba eso la imagen hoy en día no, ahh es un profesor y ya... déjenlo pasar ahhh pero te dicen un medico, arquitecto o abogado y paseeeee, pero no debería

<p>preparados por los docentes, y si los docentes no son motivados pues estas personas van a salir a la calle... pues si no los motivas a los docentes esta gente van a salir muy mal preparadas (e1-123)</p>	<p>representantes suuuper colaboradores, los niños eran A1(exclamando) siempre.... Siempre... fue así...pero después todo cambió (gesto en la cara de desilusión) cuandooooo yo empecé a ejercer ehheh note que eran los mismos representantes, que mi mama tenía a diferencia de que esos representantes, ya no eran colaboradores (enumeró con las manos)los estudiantes no eran los mismos que antes (e3-10)</p>	<p>ser así porque nosotros somos los principales porque nosotros enseñamos a todo los demás un profesor los enseñan a ellos(e5-194)</p>
---	---	---

El reconocimiento social por el trabajo realizado se convierte en un incentivo importante para los profesionales de la docencia, ellos manifiestan la necesidad de ser reconocidos por su labor, sienten que la figura del docente cada vez está perdiendo más valor en la sociedad, esta convicción se deja ver en el irrespeto, desvaloración a la profesión, mal trato que su entorno les da. Su parecer es que la sociedad en general no le brinda ese respeto y consideración al docente, sabiendo que todos estos profesionales desempeñan una función social clave en la formación de los ciudadanos (e5-194, e1-123, e3-10)

Categoría emergente: Síndrome de Ingratitud

Son tantos los factores negativos mencionados por los docentes, que a pesar del poco tiempo ejercido en la docencia comienzan a presentar un gran deseo de inconformidad con su carrera y por ende pensar en un retiro prematuro a tal desencanto:

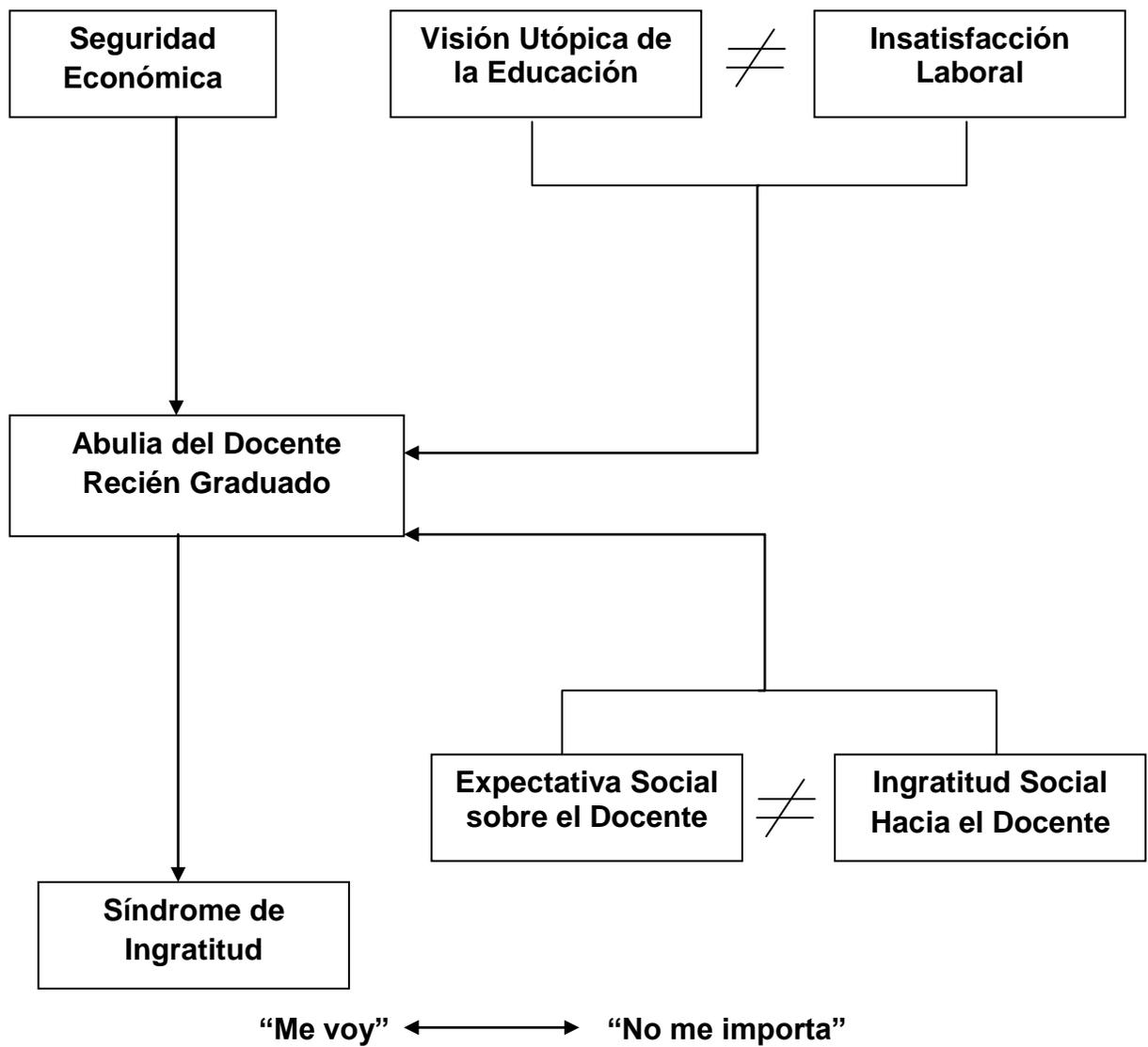
Tabla N°12. Categoría emergente: Síndrome de Ingratitud

Categoría Síndrome de Ingratitud		
Informante 1	Informante 2	Informante3
el trabajo mental que hacemos todos los días con los nuevos niños de ahora, yyy con la remuneración que tenemos (cara de desagrado) pues son dos cosas importantes que ya a estas alturas diga que me quiero ir a los 12 años de servicio de jubilación (e2-08)	no creo que aguante, nooo, no creo si ahorita me siento cansada imagínate cuando llegue a los 20, 25 años voy a parecer una viejita, no se (se rasco la cabeza), yo ya me quiero jubilar de una vez (e4-88)	si yo no le veo el queso a la tostada me voy hacer otra cosa, porque hay muchas cosas que me han pasado en este gremio me han llevado a tener esa visión que la tengo ahí como pendiente, tengo esa idea idea parada ahí, que si por X motivo, razón o circunstancia yo me tengo que ir me voy, y si en este año me da por irme pues cumpla con este 5to grado y me voy, pero eso si siempre manteniendo una buena imagen que si me voy es porque me canse y me fui (e5-163)

Todos los factores causantes de desencanto de los docentes recién graduados, expuestos por ellos mismos han provocado su deseo de salir del campo laboral educativo, incrementándose hasta el punto que quieran retirarse antes de cumplir con sus años de servicio reglamentario, o bien quedarse ejerciendo pero sin importar la calidad de la educación que se imparte (e2-08, e4-88, e5-163). La sensación de estar realizando una labor de alto estrés que genera agotamiento emocional y mental, a lo que se suma el poco reconocimiento social y la baja remuneración económica, fomentan una visión negativa desmotivadora hacia el trabajo docente.

Diagrama categorial

A continuación se presenta la relación esquemática de las categorías antes definidas, las flechas indican una relación de causalidad.



CAPITULO V

SÍNTESIS INTERPRETATIVA

Toda vez que se ha recopilado la información necesaria y suficiente sobre el fenómeno estudiado siguiendo el andamiaje metodológico descrito en el capítulo III de este informe de investigación, se dispone de un corpus debidamente protocolizado u organizado para su comprensión e interpretación, como sustrato del cual emerge el significado profundo del fenómeno denominado abulia del docente recién graduado.

La descripción de este fenómeno pasa por la estructuración o articulación de las categorías significativas emergentes del corpus de entrevistas realizadas a los informantes clave, que oportunamente se definen en el precedente capítulo IV, no se trata de la suma de un conjunto de características que finalmente arrojan un todo-resultado, antes bien, al establecer tales interrelaciones e interacciones de las categorías significativas se revela el significado de la abulia del docente recién graduado como estado o condición actitudinal en su desempeño profesional como educador.

Por ello, en la narrativa de los informantes emergen al menos seis categorías significativas que se identifican como principales determinantes en la actitud del docente recién graduado hacia la labor docente: *seguridad económica, visión utópica de la educación, inconformidad laboral, expectativa social sobre el docente, ingratitud social hacia el docente y síndrome de ingratitud*. Siguiendo el diagrama categorial presentado al final del capítulo IV se esboza a continuación la descripción – estructuración del significado de la abulia del docente recién graduado en el campo laboral, entendiendo como se indicó en el párrafo anterior que en las vinculaciones

de las categorías reside el verdadero significado, más que en su descripción o taxonomía.

Claro está, no se pretende reducir ni mucho menos agotar en estas seis categorías, ni siquiera en toda esta investigación, un tema multidimensional como lo es la motivación con todas sus implicaciones en la actitud personal hacia el campo laboral, aquí se ofrecen reflexiones desde el ámbito laboral docente, fundadas en las vivencias de interpretes válidos que hacen vida en la cotidianidad del sistema educativo venezolano actual y desde esa subjetividad expresan la realidad que perciben y, de la cual se intenta captar su esencia.

Una de las categorías que están relacionadas con lo que podemos llamar las condiciones laborales propiamente, es la intitulada *seguridad económica*, la búsqueda de seguridad económica en un empleo estable que permite la satisfacción de necesidades básicas como la alimentación, vivienda, sustento económico, entre otras, recuerda los presupuestos teóricos de Maslow expuestos en capítulo II sobre la motivación, en los que señala como base de su pirámide jerarquizada este tipo de “necesidad de seguridad” que por ser básicas, tienen una fuerte incidencia en la conducta de la persona, pues su insatisfacción impide que el individuo se plantee metas o realizaciones superiores.

En los relatos de los docentes recién graduados se asume el ejercicio de la profesión docente con una perspectiva inmediatista de resolución de la seguridad económica, antes que como desempeño o inicio de una carrera de desarrollo profesional, hay incluso indicios de optar por el trabajo como educadores más como una manera de obtener un salario en vista de no conseguir otras opciones laborales, que por vocación hacia la profesión docente (e1-11, 97). Pero en todo caso, la sensación que expresan los informantes hacia su trabajo es de inseguridad, no sienten que los beneficios económicos que entre ellos destacan el salario, represente una fuente segura de bienestar socioeconómico para ellos.

En términos generales, para el docente recién graduado que ingresa al campo laboral educativo, su trabajo carece de significado como motivación para alcanzar un nivel básico de motivación como lo es la seguridad económica, así, al considera que esta necesidad está insatisfecha, la frustración y el descontento se

apodera de su estado anímico fomentando la actitud de abulia hacia la labor docente (e1-105) (e4-59) (e6-13). La concurrencia de todos los informantes en la expresión de sentimientos negativos hacia la seguridad económica que representa su empleo, hace patente la disminución del deseo o voluntad hacia el ejercicio profesional.

Esto prepara el terreno para comprender la relación antagónica entre las categorías *visión utópica de la educación* e *insatisfacción laboral*. Al intitular la primera categoría en su parte final con la palabra “educación”, en lugar de restringirla al campo laboral educativo, se interpreta y recoge apropiadamente la cosmovisión de los docentes informantes, quienes expresaron su sentir sobre las más diversas variables que intervienen en el acto educativo, desde el tema salarial, pasando por la infraestructura, la formación profesional, hasta el reconocimiento social de su labor.

El docente recién graduado recrea un escenario imaginario utópico que se construye de las condiciones ideales tanto en recursos humanos y materiales para la praxis docente, ahora bien, aunque reconoce dicho escenario como imaginario, este adquiere significado de utopía posible que se justifica en su fin: la educación es la garantía de formación de los ciudadanos que construyen el futuro del país, de modo que todas las inversiones en ella están justificadas (e1-136).

La utopía posible de una educación ideal, significa la resistencia, la negación a aceptar o conformarse con unas condiciones que considera inapropiadas e injustas tanto para sí mismo, como para los estudiantes que reciben formación. El docente se aferra a la posibilidad de éxito sobre la adversidad, se muestra dispuesto a colaborar si le es posible para solucionar y enfrentar los problemas de la cotidianidad escolar (e6-140). Esta visión mantiene la esperanza de un cambio favorable que se espera ansiosamente sin que haya indicios de que vaya a darse, en consecuencia, crece la sensación antagónica de *insatisfacción laboral*.

La *insatisfacción laboral* es la ruptura cotidiana de la utopía, significa el desencuentro vuelto costumbre entre lo que el docente recién graduado aspira e imagina y la realidad fáctica que resulta en su némesis, aquí se instala la fuente de

un profundo sentimiento de frustración y desmotivación, cuya comprensión permite una mayor aproximación al fenómeno de la abulia.

Este desencanto se nutre de cuatro factores identificados por los docentes casi empleando las mismas palabras para describir sus experiencias, estos son: primero, mala gerencia de los centros educativos, principalmente la verticalidad y poca participación en la toma de decisiones, así como el atropello por parte del personal directivo y de supervisión hacia el docente; segundo, la injerencia político – partidista como sesgo en la administración del sistema educativo y de mayor interés que los elementos pedagógicos; tercero, la falta de incentivos económicos y académicos como estímulos al desarrollo profesional y el cumplimiento del trabajo; cuarto, un clima organizacional fragmentado con poco trabajo en equipo, al que se suma un ambiente de trabajo con pocos recursos y estresante por la actitud desinteresada de los estudiantes (e1-151) (e3-12) (e5-110) (e2-83) (e4-7) (e6-114, 130).

Frente a este panorama de desilusión, la palabra que los docentes recién graduados eligen para describir su estado anímico sobre su labor es “desmotivado”, lo que recuerda la definición del término abulia según la Real Academia Española (2011) que en parte señala “la falta de voluntad o la disminución notable de su energía”, si bien el docente recién graduado no se decide a renunciar al trabajo de forma inmediata, cae en un estado de postración anímica en el que disminuye el empeño o la entrega a sus deberes y funciones, dado que no le produce la satisfacción personal y profesional deseada hay una carencia de energía motivacional que lo impulse hacia mayores niveles de realización en su carrera docente.

Junto a estos factores que se pueden denominar internos o propios del ámbito laboral educativo, está el significado social de la función del docente, en este particular se aborda la percepción dual que tiene el educador recién graduado de las expectativas o demanda de la sociedad sobre su rol, a la vez que experimenta la respuesta y valoración de dicho entorno social hacia su accionar.

Esta percepción dual entre lo que se demanda del educador y la valoración social de su trabajo se da también en una relación antagónica entre las categorías

significativas *expectativa social sobre el docente e ingratitud social hacia el docente*. Se trata aquí, como se mencionó en el párrafo anterior, de comprender el significado de la función social del educador, no desde los frecuentes discursos románticos, exaltadores y demagógicos, sino desde la vivencia personal del actor educativo que recibe la demanda y espera la gratitud de la sociedad a la que sirve.

Los informantes manifiestan que sobre ellos se cierne una altísima expectativa para que asuman una cantidad de responsabilidades y roles más allá de lo que consideran su rango de acción: tienen que suplir con su propio bolsillo las deficiencias en la dotación de recursos y materiales educativos para desarrollar sus actividades pedagógicas, se espera que se involucren en los problemas familiares y sociales de sus estudiantes, hasta que atiendan las necesidades afectivas y personales que deberían suplir los padres u otros adultos significativos del entorno familiar del estudiante, además, sienten que existe un concepto moral idealista con el que permanentemente se tiende a cuestionar la conducta incluso de la vida privada del docente (e3-25) (e4-62) (e5-182) (e6-41).

Todo lo anterior representa una especie de carga ético – emocional que se impone al docente casi de forma natural, como expectativa tácita al desempeño de sus funciones que le demanda el entorno social inmediato, por ejemplo, la comunidad de padres y representantes del colegio, esto hace que el profesional de la educación esté permanentemente cuestionado o bajo sospecha de no ser eficiente en sus funciones si de alguna manera no satisface las responsabilidades y roles que se le ha impuesto gratuitamente y que con frecuencia no dispone del tiempo, los recursos y las habilidades para darle una respuesta adecuada.

Ahora bien, como se destacó anteriormente, las altas expectativas sociales son antagónicas con la percepción del docente sobre la actitud del entorno hacia su valoración como profesional que cumple una función social comúnmente enaltecida en el discurso, pero por el contrario en la realidad el educador tiene la sensación de *ingratitud social hacia el docente*, un sentimiento que tiene asidero en la subvaloración de su imagen profesional en la sociedad de la cual siente que lo desprecia asignando poca importancia a su función educadora o formadora de los ciudadanos, así como en el trato irrespetuoso a nivel personal y la poca

colaboración que recibe de los padres, representantes y estudiantes que conforman su entorno social significativo inmediato (e1-123) (e3-10) (e5-194).

Estas apreciaciones infunden en el docente recién graduado la idea de que no vale la pena realizar esfuerzos por satisfacer ciertas expectativas de excelencia en el desempeño profesional, pues en definitiva no serán debidamente apreciadas o valoradas siquiera por los padres y representantes que deberían estar interesados en el bienestar de sus hijos como estudiantes, antes bien, lo que siempre está en tela de juicio es el comportamiento y actitud del docente. Tales reflexiones indican la presencia de un componente actitudinal negativo que resta motivación y aniquila el entusiasmo que se esperaría observar en el docente recién graduado que está comenzando su carrera de ejercicio profesional, dicho componente es la esencia del sentimiento de abulia que se recoge en la expresión de un complejo *síndrome de ingratitud*.

A la ingratitud de la sociedad que le exige unas altas expectativas al docente que es miembro de un sistema socio – educativo que es deficiente en recursos pedagógicos e infraestructura, en dar incentivos socioeconómicos y aun estímulos morales, el docente recién graduado responde con un cumplimiento mínimo de sus deberes, suficiente desde su perspectiva para los estímulos que recibe, a la vez que mira con resignación su entorno que considera no puede el cambiar positivamente, sino que tiene que soportarlo hasta que consiga una mejor alternativa laboral. El docente recién graduado tiene un vínculo socio afectivo muy débil con su trabajo como educador, esta debilidad es fundamental en la desmotivación que presenta hacia el ejercicio profesional de su carrera (e2-08) (e4-88) (e5-163).

La abulia es ese estado crónico de decepción y fractura anímica que no puede ser superada dado que se continúa como ciclo perpetuo en la cotidianidad del quehacer educativo, esta condición puede describirse como *síndrome de ingratitud* en tanto que comporta una serie de síntomas en las diversas reacciones actitudinales del docente recién graduado, que pueden incluir formas y permutaciones entre la decepción, resignación, conformismo y apatía, que derivan en un débil vínculo socio afectivo con la labor realizada, por lo que al carecer de fuerza motivacional personal y profesionalmente, dicha labor puede ser abandonada

en cualquier momento ante mejores opciones laborales o mantenerse como una fuente de sustento económico sin mayor compromiso.

Comprender esta carga significativa que se impone en el imaginario de los docentes recién graduados que inician su recorrido en el campo laboral educativo, representa una oportunidad para incidir efectivamente en los factores claves de la motivación del personal docente hacia su trabajo, entendiendo su cosmovisión social como sujetos que desempeñan formalmente la función socializadora del conjunto de valores, normas, costumbres y tradiciones que se consideran de aceptación general en la sociedad, en lugar de minimizar el debate sobre la calidad educativa a simples estadísticas de rendimiento académico, horas de clase, días laborales, presupuestos y planes políticos.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Antuna, C. (2012). **Opinión: El ilimitado significado de ser Educador** [Revista en Línea]. Disponible: <http://www.el-carabobeno.com/impreso/articulo/37964/el-ilimitado--significado-de-ser-educador> [Consulta: 2013, Enero 24]
- Daft, R. (2006). **La experiencia del liderazgo**. Thompson editorial.
- De las Heras, M. (2011), **Factores Motivacionales que Afectan el Desempeño del Personal Docente que Labora en la U.E. Olga Bayone de Rodríguez**. Trabajo de Maestría no publicado, Universidad de Carabobo, Valencia.
- Díaz, L. (2011). **Visión investigativa en ciencias de la salud (Énfasis en paradigmas emergentes)**. Valencia, Venezuela.
- Durkheim, E. (2009). **Sociología y educación**. Editorial Popular. Madrid, España. (Título original: *Éducation et sociologie*, 1922).
- Erazo, T. (2011), **La motivación como factor clave en el desempeño laboral del personal docente del instituto universitario adventista de Venezuela**. Trabajo de Maestría no publicado, Universidad de Carabobo, Valencia.
- Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela 36.860.(1999).**Constitución de la República Bolivariana de Venezuela**. Diciembre 30.
- Garduño, Carrasco y Raccanello. (2010), **Los formadores de docentes y la autoeficacia para la enseñanza en una muestra de escuela normales en el Estado de Puebla**. Puebla Mexico.
- González, R. (2011). **Un solo Árbol no hace oasis... Pero no te des Vencer**. [Revista en Línea]. Disponible: <http://www.el-carabobeno.com/impreso/articulo/t250411-sl03/no-olvides-repicar-la-campanaun-solo-rbol-no-hace-oasis...-pero-no-te-dejes-vencer...> [Consulta: 2013, Enero 24]

- Ley Orgánica de Educación.** Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela, 5.929 (Extraordinario), Agosto 15, de 2009.
- Manillo, L. (2012), **Visión introspectiva de la homosexualidad en estudiantes universitarios. Una aproximación fenomenológica.** Trabajo de Maestría no publicado, Universidad de Carabobo, Valencia.
- Martínez, M. (2006). **Ciencia y arte en la metodología cualitativa.** Editorial Trillas. México.
- Maslow, A. (1991, original 1954). **Motivación y personalidad.** Díaz de Santos Editores.
- McKernan, J. (1999). **Investigación-acción y currículo.** Ediciones Morata. Madrid, España.
- Ministerio para el Poder Popular de la Educación. (2007). **Currículo Nacional Bolivariano Diseño Curricular de Sistema Educativo Bolivariano (República Bolivariana de Venezuela).** (2007, Septiembre). [Documento en Línea]. Disponible: http://www.me.gob.ve/media/contenidos/2007/d_905_67.pdf [Consulta: 2013, febrero 12]
- Páez, M. (2011), **Desempeño del docente fundamentado en principios éticos. Desde una mirada etnográfica.** Trabajo de Maestría no publicado, Universidad de Carabobo, Valencia.
- Ramírez, T. (2006). **Ser Maestro en Venezuela. Revista Pedagógica, de la Universidad Central de Venezuela** [Revista en Línea], 78,113-138. Disponible:<http://redalyc.uaemex.mx/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?iCve=65907805> [Consulta: 2013, febrero 2]
- Real Academia Española. (2011) **Diccionario de la Lengua Española.** [Libro en Línea], Vigésima Segunda Edición. Disponible: [Consulta: 2013, Febrero 2]
- Robbins, S. y Coulter, M. (2005). **Administración.** Pearson educación, México.

Rusque, A. (2010). **De la Diversidad a la Unidad en la Investigación Cualitativa.**

(4a. Ed.) Venezuela: Vadell Hermanos Editores C.A

Schultz, D. (2009). **Teorías de la personalidad.** Cengage Learning editores.