



RELACIONES INTERPERSONALES DOCENTES QUE GENERAN SATISFACCIÓN LABORAL MEDIANTE LA PARTICIPACIÓN, COMUNICACIÓN Y LIDERAZGO

Ricardo Fuentes Reza

Centro de Investigación y Docencia
ricardo.fuentes@cid.edu.mx

Claudia Verónica Gallegos Flores

CBETA 2
cgallegos708@gmail.com

Daniel Alarcón Nakamura

Centro de Investigación y Docencia
daniel.alarcón@cid.edu.mx

Área temática: A.9) Sujetos de la educación

Línea temática: 4. Significados, representaciones, prácticas culturales y procesos de socialización en los que participan los actores de la educación.

Tipo de ponencia: Reporte parcial de investigación



Resumen

Se realizó un estudio sobre las relaciones interpersonales en las escuelas de educación básica que promovió el Cuerpo Académico de Política y Gestión en Educación con la participación de un grupo de docentes que cursan la Maestría en Educación en el Centro de Investigación y Docencia como una de las estrategias formativas, donde cada integrante asumió el rol de colaborador en la investigación institucional denominada “Los procesos de participación en instituciones educativas” llevada a cabo en diferentes municipios del Estado de Chihuahua, particularmente en planteles de la región Centro Sur. En las investigaciones relacionadas se ha tocado el tema del malestar docente como uno de los aspectos que generan efectos diversos que no propician climas favorables para los procesos de enseñanza y aprendizaje, pero a la vez se ha revelado que en la medida que se experimenten buenas relaciones laborales en los centros escolares, se genera un incremento en la satisfacción laboral de sus integrantes, asunto que se desdobra en un desempeño apropiado en la formación de las nuevas generaciones.

Palabras clave: Relaciones interpersonales, participación, personal docente, estrés laboral, clima escolar.

Introducción

Se aborda aquí el fenómeno de las relaciones interpersonales que se derivan de la existencia social de los colectivos escolares y que de forma diferenciada coadyuvan en los procesos que se gestan en cada centro escolar, con el propósito de propiciar una mejora continua a partir de ambientes laborales y profesionales propicios para la enseñanza y el aprendizaje.

Sierra (2018), menciona que “la vida de los seres humanos está determinada por las relaciones interpersonales mediadas por un tejido de conversaciones no necesariamente verbales” (p.7). A la vez que, Silveira (2014), menciona que el humano es un ser que se define por sus relaciones ya sea en la familia, pareja, trabajo, escuela o en cualquier otro ámbito social-. De ahí la consideración de que cuanto mejor podamos entretejer las relaciones personales, mayores serán las posibilidades de contribuir a un ambiente de trabajo que se caracterice por el respeto a las diferencias además de que las relaciones personales pueden proporcionar grandes satisfacciones. Precisamente, para Garza (2010). Refiriéndose a la escuela, explica que las relaciones interpersonales ejercen una influencia directa en el comportamiento de los distintos agentes que laboran en ella, por consiguiente, determinan la forma en que el individuo percibe y realiza su trabajo, su rendimiento, su productividad y el grado de satisfacción que experimenta en la labor que desempeña.

No es de extrañar entonces que la experiencia docente indica que los educadores le dan una mayor importancia a las relaciones interpersonales entre sus compañeros de trabajo, por lo que ha sido objeto de diversas revisiones que les coloca como una variable importante para el logro de mejores resultados escolares. Hablamos pues de un fenómeno social complejo, de naturaleza humana: regularmente el comportamiento lo determinan las diversas situaciones que acontecen, por lo cual las interacciones entre profesores están vinculadas a los sucesos que en ese momento se viven dentro o fuera del plantel.

De modo que diferentes factores influyen en cada docente para generar un clima organizacional propicio. En el clima escolar, algunos aspectos que inciden en mayor medida son la motivación, el trabajo en equipo, el clima laboral, la compensación apropiada, las recompensas y reconocimientos; esto nos permite comprender que a cada integrante del colectivo le influyen de diferente forma dichos factores, en sus relaciones interpersonales.

Las relaciones laborales de los maestros en sus escuelas suelen ser también fuente de satisfacción personal, o de márgenes amplios de tensión; de ahí la importancia de estas en los planteles educativos.

Esta idea se refuerza en la tesis de Bernardina B. M. (2006) titulada “Las relaciones laborales de los profesores en los centros educativos como fuente de satisfacción” investigación realizada en Guatemala, con el objetivo de identificar la importancia de las relaciones interpersonales que el profesor mantiene en el centro educativo como una fuente de satisfacción laboral. Así, el análisis estadístico indica que existe una relación significativa entre el grado de satisfacción laboral del profesorado y su nivel de satisfacción en sus relaciones; de esta forma los docentes

que se encuentran muy satisfechos en el trabajo, suelen ser también los que manifiestan mayor grado de satisfacción en sus relaciones con sus compañeros.

La importancia de las relaciones interpersonales de los colectivos docentes en las escuelas de educación básica, tienen por lo menos alguna conexión con el estrés que se acumula en los profesores el cual requiere considerarse, ya que “el estrés es una de las causas a nivel mundial que deriva en absentismo, falta de compromiso con la institución, insatisfacción en el centro de trabajo y genera en el que la padece depresión y ansiedad” (Reyes y Aguilar, 2015, p. 143).

Para Sánchez (2017), el estrés laboral, entre otros factores, se deriva del desequilibrio de las exigencias que enfrenta el individuo por presiones en el trabajo y condiciones laborales no óptimas, las cuales exceden en ocasiones la resistencia y capacidad del trabajador para poder resolver dichas dificultades.

Refiriéndose a algunas investigaciones consultadas sobre el malestar docente, entre otras la de Esteve, J.M. (1987), que se refiere a que “el estrés laboral, se ha convertido en una de las principales causas de baja en algunas profesiones, entre las que se encuentra la docencia” (Revista Digital para Profesionales No. 21, 2012, párr. 2). Así mismo indican que el malestar docente es una realidad a la que los profesores tenemos que enfrentarnos diariamente, y que en ocasiones, conlleva a trabajar desmotivados o estresados.

Otras situaciones que ocasionan el estrés en el magisterio, es que el docente no solo trabaja intelectualmente, ya que en los últimos años se ha burocratizado mucho la enseñanza y tiene que realizar varios de los trabajos administrativos dedicando mucho tiempo a la elaboración de informes, estadísticas y evaluaciones, restandole tiempo a las labores educativas y es que se le asignan tareas que podrían realizar otros especialistas. Todas estas actividades afectan cada vez más al profesorado ya que le complica su trabajo haciendolo mas estresante y poco satisfactorio.

En palabras de Garcia (2003), los cambios ocurridos en los últimos años en la sociedad y en el sistema educativo han sido grandes y los mismos conllevan nuevas demandas o exigencias hacia el magisterio, cada vez se tienen mayores expectativas sobre estos profesionales y se les pide cumplir con mas tareas y cubrir mayor número de responsabilidades. Los docentes estan sometidos a un ritmo de actividad cada vez mayor, y no se aprecia un equilibrio con el reconocimiento que se le llega a otorgar.

“En referencia al agotamiento emocional e insatisfacción del logro, se observa que en el nivel de secundaria posee los índices más elevados, lo que es un resultado coincidente con diversas investigaciones” (Aldrete, González y Preciado, 2008; Antoniou, Ploumpi y Ntalla, 2013; León et al., 2013) referidas por Torres H., E. (2020).

En algunos planteles escolares se han realizado estudios acerca de la carga de trabajo de los docentes, la cual en los últimos años ha aumentado considerablemente. Urquidi (2010) realizó un estudio para determinar el grado de estrés en un grupo de docentes de instituciones universitarias públicas y privadas del norte de México y resultó que los generadores de estrés

más frecuentes son: la sobrecarga de trabajo, las limitaciones de tiempo para cumplir con las tareas académicas, el ambiente institucional, el reconocimiento que se otorga a través de los programas de estímulos y las condiciones físicas.

Heredia L., M. (2017), en su trabajo “Estudio de la comunicación interna y su influencia en las relaciones interpersonales entre docentes de la escuela básica” logró comprobar que la comunicación interna sí influye en las relaciones interpersonales de este colectivo.

Y como una proyección de los procesos que se viven en los espacios escolares, se deriva que las relaciones que se construyen y se establecen en torno al proceso de enseñanza-aprendizaje y las responsabilidades y roles asumidos, van más allá del aula

Adicionalmente, las relaciones interpersonales constituyen un eje fundamental en torno al cual, los sujetos construimos nuestra propia identidad, donde la interacción con los otros, representa un espacio de socialización y de integración identitaria individual y colectiva.

Para Monjas (2004), las relaciones interpersonales representan un conjunto de aspectos psicológicos como la cognición, emociones y conductas que parten de constructos sociales que el ser humano desarrolla a lo largo de su vida, mismos que le permitirán tener mejores habilidades para la convivencia en sociedad. Por eso depende de cada ser humano cómo se encuentren cimentados estos constructos, para que las relaciones que establezcan sean satisfactorias.

Las relaciones interpersonales son las que se establecen a lo largo de la vida entre dos o más personas; en ellas se comparten sentimientos, conocimientos, necesidades, experiencias e intereses esenciales para vivir en sociedad –como en el ámbito laboral--, y estos intercambios permiten alcanzar objetivos individuales e institucionales. (Monjas 2004).

En general, no es fácil mantener buenas relaciones con los compañeros, ya que se dificulta la convivencia entre personas con distintos planteamientos pedagógicos, intereses y motivaciones.

El avance de investigación que aquí se reporta, fue el documentar cómo se presentan las relaciones interpersonales en instituciones de educación básica a la vez que identificar algunas de sus implicaciones.

Ante esto, se consideró revisar, a partir de las narrativas de los docentes, sus actividades cotidianas con sus alumnos y compañeros docentes así como las situaciones que más les preocupan.

Los supuestos que subyacen a este trabajo son que si se logra construir un clima laboral apropiado, a partir del impulso de relaciones interpersonales adecuadas mediante formas comunicativas acertivas con procesos democráticos en la revisión del contexto y la toma de decisiones, logrando una organización participativa e incluyente, las condiciones de los centros escolares y sus resultados mejorarán notoriamente.

Apunte metodológico.

Para Flores (2004), un paradigma engloba un sistema de creencias sobre la realidad, la visión del mundo y el lugar que el individuo ocupa en él. Martínez (2013), menciona acerca de este paradigma el interpretativo que los seres humanos no descubrimos el conocimiento, sino que lo construimos, elaborando conceptos, modelos y esquemas para dar sentido a la experiencia, y constantemente comprobamos y modificamos estas construcciones con nuevas experiencias. El estudio realizado y que aún no concluye, se basó en el paradigma interpretativo y se asumió un enfoque cualitativo. El acercamiento al campo se concretó utilizando conversaciones temáticas de las cuales se rescataron las narraciones que se construyeron en dichas conversaciones; se interactuó con los docentes participantes a partir del equipo de noveles investigadores, colaboradores del proyecto.

Sáez (1989) menciona que, desde este enfoque, la realidad educativa no viene constituida por hechos objetivos, observables y externos al propio sujeto, sino por significados, símbolos, interpretaciones elaboradas por él mismo a través de su interacción con los demás. De ahí la importancia de tomar en cuenta el contexto en el cual se realizó la investigación. Tuvimos como investigadores noveles, tomar consciencia que nada puede predecirse con exactitud. Que cada asunto contiene sentidos y significados, emanados de escenarios específicos.

Marshall (1990, p.175), citado por González (2001) señala que “la realidad social no es independiente, sino que es una realidad construida socialmente: la realidad de significados, intenciones y propósitos es descubierta en la interpretación o es establecida por la interpretación” (p. 16).

El paradigma del que hablamos implica que interpretemos según nuestra realidad, nuestra historia, nuestra cultura y nuestro entorno, a la vez que logramos interpretar las experiencias, saberes, creencias, valores y conocimientos que nos comparten mediante sus conversaciones los participantes.

Bajo este núcleo conceptual mediante el cual se lanzan miradas a las realidades y que constituye el paradigma interpretativo, por lo tanto, comprensivo, se asume el enfoque cualitativo. Taylor y Bogdán (1992), citados por Sandoval (1996) señalan que lo que define la metodología a seguir es la manera como enfocamos los problemas y la forma en que le buscamos las respuestas a los mismos. (p. 27).

Las narraciones utilizan el lenguaje básicamente conceptual pero también metafórico; recogen sus significados a través de los registros de las conversaciones temáticas, por lo que su manera de captar su contenido no es como siguiendo una receta, sino de forma flexible y desestructurada.

Connelly y Clandinin (1995), citados por Huchim y Reyes (2013) señalan que se trata del “estudio de la forma en cómo los seres humanos experimentan su mundo” (p. 11). La narrativa permite acercarnos a la vida de la gente desde el relato y significado que ellos le otorgan, además de ser un tipo de discurso, es una forma de comprender lo que las personas sienten y piensan, de

conocer sus intereses y deseos por lo que, es indispensable escuchar a los actores y su visión de la vida, así como analizar el contexto en el cual se desarrolla dicha narrativa.

De acuerdo con Vain (2011), es importante considerar que durante una investigación cualitativa con enfoque interpretativo se realizan dos narrativas, las cuales invariablemente se mezclan: la primera es la narrativa que realizan los colaboradores y que se determina por como conciben ellos la realidad y la segunda narrativa, es la que realizan los investigadores con base en lo que escuchan y observan durante el proceso de trabajo de campo. Se trata de un encuentro entre distintas subjetividades que se adicionan a las narrativas individuales que son el punto de partida.

Los núcleos temáticos se definieron de manera grupal para establecer el dialogo con los colaboradores de nuestra investigación. Pignuoli Ocampo, (2017), sostiene que los núcleos temáticos son determinados temas, considerados fundamentales como problemas, los cuales se introdujeron en las conversaciones para propiciar la narración de sus experiencias, criterios y consideraciones que ellos habían construido en el desempeño diario.

El equipo de colaboradores estuvo integrado por los estudiantes de la Maestría en Educación los cuales fueron nueve: ocho mujeres y un varón: una maestra es directora de preescolar, seis docentes de primaria y dos de educación media superior. Adicionalmente nuestro contexto es diferente: tres laboran en la ciudad de Saucillo, uno en el municipio de Julimes, uno más en el municipio de Meoqui y el resto en la ciudad de Delicias, todos dentro de la Región Centro Sur del estado de Chihuahua.

Y los participantes fueron veintiún docentes frente a grupo, de los cuales dos se desempeñaban como docentes multigrado, dos supervisores, tres asesores técnicos pedagógicos y una exalumna que desertó de la escuela en el segundo semestre de su bachillerato, los colaboradores son de diferente nivel educativo, desde preescolar, primaria, secundaria, educación media superior y superior, todos los docentes están activos y de acuerdo a su función están frente a grupo o al menos tienen experiencia en ello

Desarrollo

Como se mencionó, esta es el reporte de una parte de la investigación, porque se está precisamente en el inicio del análisis de resultados.

Sobre la importancia que tiene el líder dentro de los colectivos escolares:

Qué importante es cuando un director realmente tiene como uno de sus perfiles el liderazgo, porque directores hay muchísimos pero que realmente cumplan esa parte de líderes es lo que marca la diferencia para el éxito de una primaria. [...] Para que todas las actividades que se programen en nuestro inicio de ciclo se lleven a cabo

y sean correctos y vayan por el camino correcto, por el camino trazado, totalmente el que tiene que llevar la batuta es el director como cabeza de la escuela, tiene que hacer lo posible por crear este ambiente de colaboración entre sus maestros porque si él no lo logra, entonces quién lo va a lograr ya que él es la cabeza, el líder tiene mucho que ver con la manera en la que se está trabajando.

Las opiniones descritas anteriormente coinciden con lo señalado por Rozo, Flórez, y Gutiérrez, (2019), los cuales mencionan al liderazgo como un factor estratégico, ya que lidera una organización para el logro de sus objetivos.

Hutchinson Heath (2014) define el liderazgo como el conjunto de habilidades y destrezas de manejo, que un individuo tiene para influir en la forma de actuar de las personas o en un grupo determinado, en este sentido, una maestra nos menciona:

Voy a ser un poquito sincera, en ese momento teníamos a un directivo a cargo que hacia un poco difíciles las relaciones entre los compañeros, había un clima un poco complicado. (Algodoncito).

Así mismo una supervisora, en su participación indica la importancia que tienen para ella como líder o directivo, las relaciones interpersonales:

Las relaciones interpersonales para mí son lo más importante, porque el crear un buen ambiente laboral, el crear que las muchachas tengan confianza en la toma de decisiones dentro de las escuelas [...], entonces qué te puedo decir, o sea, las relaciones es lo mejor, porque cuando alguien se siente a gusto en un lugar donde está trabajando, se pone la camiseta de verdad. (Tony).

En cuanto a la influencia de un buen líder, Anderson S, (2010), lo describe a través de la siguiente analogía:

La noción del líder como catalizador es importante de subrayar. En la química, cuando se habla de un catalizador, se trata de un ingrediente clave que hace que los otros elementos del sistema se combinen, produciendo efectos que no son posibles sin su presencia. Similar situación ocurre con la influencia de un buen líder. Su presencia es crítica no solamente para iniciar y estimular un cambio en el sistema, sino también para sostener el cambio y sus efectos sobre el comportamiento y resultados del mismo (p. 3).

Y tomando en cuenta de nuevo a Rozo, A. Flórez, A. y Gutiérrez, C. (2019), los cuales mencionan que el estilo de dirección puede determinar el clima de la organización y la cultura organizacional,

debido a que con su comportamiento influye en las relaciones interpersonales que existen dentro de un colectivo docente, tenemos experiencias contradictorias obtenidas de las conversaciones temáticas con dos docentes:

Considero que un buen líder es aquel que predica con el ejemplo y tienen la capacidad nata de hacer o guiar a los demás, sin necesidad de que se vea algo impositivo; en el caso de mi directora yo veo que ella escucha a todos los compañeros y aprueba o rechaza las propuestas con una justificación. No solo porque sí (Bonita).

Pues por la manera un poco prepotente de ser de la directora, muchas de las veces no tienen apoyo por parte del personal, entonces, es común que sea por medio de otra compañera que nos dé ordenes, nos diga las cosas que debemos hacer o nos mande recados, pero la directora, es autoritaria, no líder y desde mi punto de vista, es mejor ser líder que autoridad, pues al ser lo primero, no necesitas imponer lo segundo, eso fluye (Lola).

Con las experiencias narradas por los docentes hasta aquí descritas, podemos identificar, que el líder, tiene una función estratégica en todos los procesos que se desarrollan en un plantel educativo, incluyendo el tema de las relaciones interpersonales, y que la manera de ser del mismo, influye en la manera de actuar del colectivo docente.

Otro de los factores que impactan en las relaciones interpersonales que se desarrollan dentro de un colectivo docente, es el clima laboral dicho impacto es recíproco.

Conclusiones

Las relaciones interpersonales en los colectivos escolares son esenciales e inevitables porque los seres humanos tenemos una existencia social. Estas se reflejan en las formas de realizar las acciones que asume cada docente, así como la actitud con que se emprenden. Son a la vez un reflejo de los acontecimientos contextuales internos y externos de la escuela.

Existe una interrelación de este fenómeno con el clima escolar que se propicia, la función directiva y la forma en que desempeña, la comunicación asertiva, la forma de tomar decisiones y el grado de satisfacción laboral que alcanza cada docente.

Las relaciones interpersonales tensas, son una fuente de estrés laboral que si se prolonga, deriva en cuestiones de salud individual o en actitudes de desganado e indisposición para ocuparse de los propósitos del colectivo escolar.

La satisfacción laboral de los docentes se origina entre otras cuestiones, en los ambientes escolares donde las relaciones interpersonales son positivas. Los docentes consideran que

son muy importantes las buenas relaciones interpersonales para un desempeño laboral satisfactorio.

El liderazgo que asume quien ejerce la función directiva es determinante en el impulso de las condiciones propicias para un desempeño enfocado en la mejora escolar continua y a la inversa, un liderazgo mal llevado repercute de forma diferente en dichas condiciones del colectivo escolar con un efecto en sentido contrario.

Finalmente, aun cuando es una investigación en proceso, la relevancia de su alcance coadyuva a la construcción de conocimiento sobre el tema y a documentar en latitudes y contextos diferentes, el objeto de estudio en que se encuadra.

Referencias

- Bernardina B. M. (2006) Las relaciones interpersonales de los profesores en los centros educativos como fuente de satisfacción. Guatemala: Departamento de Sociología y Comunicación. Universidad de Salamanca. Recuperado de <file:///C:/Users/DELL10RFR/Downloads/DialnetLasRelacionesInterpersonalesDeLos>
- Esteve, J. M. (1987). El malestar docente. Temas para la educación. Revista digital para profesionales de la enseñanza No. 2. 2012. Federación de Enseñanza de CC OO, de Andalucía. ISSN 1989-4023.
- Flores, M. (2004). Implicaciones de los paradigmas de investigación en la práctica educativa. Revista Digital Universitaria, 5 (1), 2-9. Recuperado de https://www.revista.unam.mx/vol.5/num1/art1/ene_art1.pdf
- Garza, D. (2010). El clima organizacional en la dirección general de ejecución de sanciones de la secretaría de seguridad pública. Tesis de maestría inédita, Universidad Autónoma de Tamaulipas, Tamaulipas-México.
- García, M (2003). Condicionantes socio-profesionales de la salud docente. Departamento de Ciencias de la Educación. Universidad de Oviedo. España.
- González, J. (2001) El paradigma educativo en la investigación social y educativa: Nuevas respuestas para viejos interrogantes. España: Universidad de Sevilla.
- Hutchinson Heath, S. M. (2014); El liderazgo, un desempeño efectivo. Recuperado de: <https://mep.janium.net/janium/Documentos/liderazgo.pdf>
- Heredia L., M. (2017), "Estudio de la comunicación interna y su influencia en las relaciones interpersonales entre docentes de la escuela básica fiscal No. 40 Simón Bolívar, jornada matutina en Guayaquil, Ciudadela, Álamos Norte, Año 2017". Ecuador: Universidad de Guayaquil, Facultad de Comunicación Social.
- Huchim, D. y Reyes, R. (2013). La investigación biográfico-narrativa, una alternativa para el estudio de los docentes. Revista Electrónica "Actualidades Investigativas en Educación", vol. 13, núm. 3, marzo-

diciembre,2013, pp. 1-27. Universidad de Costa Rica, San Pedro de Montes de Oca, Costa Rica.
Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=44729878019>

Martínez G., V. L. (2013). Paradigmas de investigación. Manual multimedia para el desarrollo de trabajos de investigación. Una investigación desde la epistemología dialéctico-crítica. Revista UDG Virtual. Recuperado de http://biblioteca.udgvirtual.udg.mx/jspui/bitstream/123456789/3790/1/Paradigmas_investigaci%3%b3n_Manual.pdf

Monjas, M. (2004). Programa de enseñanza de habilidades de interacción social para niñas, niños y adolescentes. Madrid; España: cepes.es. Recuperado de <http://www.redined.mec.es/oai/indexg.php?registro=005199820051>

Pignuoli Ocampo, S. (2017). La perspectiva del programa de investigación multinivelado como metodología de teoría sistemática. Revista mexicana de sociología, 79(2), 401-430. Recuperado de <https://www.scielo.org.mx/pdf/rms/v79n2/0188-2503-rms-79-02-00401.pdf>

Saéz, J (1989). El enfoque interpretativo en Ciencias de la Educación. 22
Recuperado de <https://revistas.um.es/analespedagogia/article/view/287761>

Sandoval, C. (1996). Investigación Cualitativa. Hemeroteca Nacional Universitaria Carlos Lleras Restrepo, Subdirección de Fomento y desarrollo de la Educación Superior. Instituto Colombiano para el fomento de la Educación Superior, Colombia.

Sierra Y. (2018). Relaciones interpersonales y desarrollo humano y valores. Colombia: Universidad Externado de Colombia.

Silveria, M. (2014) El arte de las relaciones personales, Madrid, España: Alba.

Torres H. E. (2020). Habilidades intrapersonales y su relación con el burnout en docentes de educación básica en León, México. REXE. Revista de Estudios y Experiencias en Educación. Vol. 19. Núm. 39.2020 Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=243162775009>

Vain, P. (2012). El enfoque interpretativo en investigación educativa: algunas consideraciones teórico-metodológicas. *Revista de Educación*, 4, 37-45. Recuperado de: http://fh.mdp.edu.ar/revistas/index.php/r_educ/article/view/83

Zupiria, X. (2015) Relaciones interpersonales, Generalidades, Relación enfermo – profesional de la salud, Universidad del país Vasco, España.