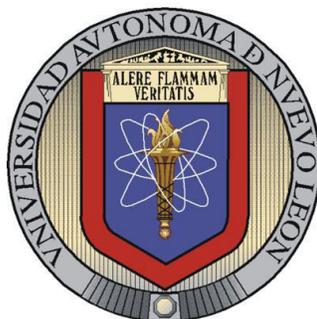


UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN  
FACULTAD DE FILOSOFÍA Y LETRAS



LA IDENTIDAD PROFESIONAL EN DOCENTES QUE IMPARTEN EL IDIOMA INGLÉS EN  
EL CENTRO DE IDIOMAS DE LA FACULTAD DE FILOSOFÍA Y LETRAS DE LA  
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

TESIS  
QUE PARA OPTAR POR EL GRADO DE MAestrÍA EN CIENCIAS CON  
ESPECIALIDAD EN EDUCACIÓN  
PRESENTA

MARIANA GARCÍA MARTÍNEZ

NOVIEMBRE DE 2014

ASESORA DRA. MARÍA GUADALUPE BECERRA GARCÍA

FACULTAD DE FILOSOFÍA Y LETRAS  
SUBDIRECCIÓN DE ESTUDIOS DE POSGRADO

ACTA DE APROBACION DE TESIS DE MAESTRÍA

(De acuerdo al RGSP aprobado, el 12 de junio de 2012 Art. 105, 115, 117, 118, 119, 120, 121,  
126, 146 y 148)

Título de la tesis

**LA IDENTIDAD PROFESIONAL EN DOCENTES QUE IMPARTEN EL IDIOMA  
INGLÉS EN EL CENTRO DE IDIOMAS DE LA FACULTAD DE FILOSOFÍA Y  
LETRAS DE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN**

Comité de evaluación de la tesis

Dra. María Guadalupe Becerra García  
Asesora

\_\_\_\_\_

Mtro. Julio Hernández Maldonado  
Lector

\_\_\_\_\_

Dr. Felipe Abundis de León  
Lector

\_\_\_\_\_

San Nicolás de los Garza, N.L., a 2 de octubre del 2014

“ALERE FLAMMAM VERITATIS”

\_\_\_\_\_

**DRA. BEATRIZ LILIANA DE ITA RUBIO**  
Subdirectora del Área de Estudios de Posgrado

## AGRADECIMIENTOS

A toda mi familia por el apoyo incondicional que me dieron para poder trabajar y dedicarle tiempo a esta investigación, así como por fomentar en mí el deseo de seguir adelante.

A mi esposo por su gran amor, comprensión y apoyo durante todos estos años, por sus sabios consejos y palabras de aliento.

A mi directora de tesis, por guiarme en todo momento, por su apoyo, motivación, paciencia, consejos y por haber confiado en mí.

A todos mis ex colegas y amigos del Centro de Idiomas que además de brindarme su ayuda genuinamente, me dedicaron unos minutos (incluso horas) de su valioso tiempo.

A todos mis profesores de Maestría, por su gran enseñanza y ser parte fundamental en mi formación como Maestra.

A mis compañeras de Maestría, por todos sus consejos y ayuda en relación con mi tesis.

A todos los Maestros y Doctores que me aconsejaron durante los Coloquios realizados por la Facultad de Filosofía y Letras.

A la Universidad Autónoma de Nuevo León, por brindarme el apoyo económico en los inicios de mi maestría.

A todas aquellas personas que hicieron posible la elaboración y desarrollo de esta investigación.

**DEDICATORIA**

A mi hija Mariana Sofía y a mi esposo Ramiro Silva.

## RESUMEN

### **LA IDENTIDAD PROFESIONAL EN DOCENTES QUE IMPARTEN EL IDIOMA INGLÉS EN EL CENTRO DE IDIOMAS DE LA FACULTAD DE FILOSOFÍA Y LETRAS DE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN**

Esta investigación empieza como propósito personal, de saber qué tan identificados se encuentran los docentes de su profesión, y las razones por las cuales el docente llega a experimentar ciertas situaciones tanto en su vida personal como profesional que afectan su práctica laboral.

Sin embargo, también tiene como propósito contribuir al Centro de Idiomas para mejorar la calidad de la práctica docente al conocer un poco acerca de lo que le acontece al maestro a su alrededor y que pudiera estar afectando su práctica; pero no sólo eso, sino también de encontrar soluciones a sus problemas para que pueda existir un ambiente en donde el docente lleve a cabo su trabajo de manera agradable y sin complicaciones.

Así que esta investigación trata de explicar y describir desde una metodología cualitativa la identidad profesional del docente de la institución antes mencionada. Se pretende investigar, analizar e interpretar desde el enfoque social y psicológico el comportamiento del maestro y las razones por las cuales actúa como tal, todo esto a partir de sus experiencias e historias de vida.

Se manejan temas y conceptos centrales que sustentan toda la información presentada, como identidad profesional, educación, profesión, entre otros y se utilizan técnicas como la entrevista y encuesta que ayudan a recabar la información necesaria para responder las preguntas y llegar al objetivo de esta investigación.

## ÍNDICE

<b>Capítulo</b>	<b>Página</b>
<b>AGRADECIMIENTOS .....</b>	<b>III</b>
<b>DEDICATORIA .....</b>	<b>IV</b>
<b>RESUMEN .....</b>	<b>V</b>
<b>CAPÍTULO 1. INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>1</b>
<b>1.1. Tema de investigación .....</b>	<b>3</b>
<b>1.2. Problematización “desencanto en la práctica docente” .....</b>	<b>3</b>
<b>1.3. Universidad Autónoma de Nuevo León (UANL) .....</b>	<b>6</b>
<b>1.4. Centro de Idiomas.....</b>	<b>7</b>
<b>1.5. La importancia del idioma inglés .....</b>	<b>7</b>
<b>1.6. Preguntas de investigación .....</b>	<b>9</b>
<b>1.7. Objetivos de investigación.....</b>	<b>9</b>
<b>1.8. Justificación .....</b>	<b>9</b>
<b>1.9. Delimitación y limitaciones de la investigación .....</b>	<b>11</b>
<b>CAPÍTULO 2. MARCO TEÓRICO.....</b>	<b>13</b>
<b>2.1. Introducción al marco teórico .....</b>	<b>13</b>
<b>2.2. Factores que envuelven la identidad profesional .....</b>	<b>14</b>
<b>2.2.1. Educación.....</b>	<b>14</b>
2.2.1.1. Historia de la educación .....	15
2.2.1.2. Conceptos y fines de la educación.....	17

2.2.2. El maestro .....	19
2.2.3. Profesión.....	20
2.2.4. Identidad profesional .....	22
2.2.5. Malestares del docente .....	25
2.2.6. ¿Cómo visualiza el alumno al maestro? .....	28
<b>CAPÍTULO 3. METODOLOGÍA.....</b>	<b>31</b>
<b>3.1. Fundamento epistemológico.....</b>	<b>31</b>
3.1.1. ¿Qué es la investigación educativa?.....	31
3.1.2. Paradigma interpretativo .....	32
<b>3.2. Fundamento metodológico .....</b>	<b>33</b>
3.2.1. Técnicas .....	34
3.2.2. Muestreo.....	34
3.2.3. Enfoque biográfico-narrativa .....	36
3.2.4. Entrevista biográfica.....	37
3.2.5. Encuesta .....	38
3.2.6. Pilotaje.....	40
3.2.7. Procedimientos de análisis.....	40
3.2.7.1. ¿Cómo analizar la información?.....	40
3.2.7.2. Procedimientos para analizar la información .....	42
3.2.7.3. Reportes de resultados .....	43
3.2.8. Estructura y organización .....	44
<b>CAPÍTULO 4. RESULTADOS .....</b>	<b>45</b>
<b>4.1. Reporte del trabajo de campo.....</b>	<b>45</b>

<b>4.2. Procedimiento de análisis de datos utilizados .....</b>	<b>48</b>
<b>4.3. Resultados Obtenidos .....</b>	<b>49</b>
<b>4.3.1. Análisis de resultados de entrevistas .....</b>	<b>49</b>
4.3.1.1. Motivos para ser docente .....	50
4.3.1.2. Situación laboral .....	52
4.3.1.3. Expectativas en el CI .....	55
4.3.1.4. Situación docente.....	61
4.3.1.5. Situación personal.....	66
<b>4.3.2. Análisis de resultados de encuesta .....</b>	<b>72</b>
<b>4.4. Interpretación (contraste con el problema planteado y las preguntas y objetivos de investigación) .....</b>	<b>85</b>
<b>CAPÍTULO 5. CONCLUSIONES .....</b>	<b>91</b>
<b>CAPÍTULO 6. BIBLIOGRAFÍA .....</b>	<b>93</b>
<b>CAPÍTULO 7. ANEXOS .....</b>	<b>96</b>
<b>7.1. Encuesta Piloto .....</b>	<b>96</b>
<b>7.2. Encuesta definitiva.....</b>	<b>102</b>
<b>7.3. Preguntas guía entrevista .....</b>	<b>109</b>
<b>7.4. Carta de permiso para Directora .....</b>	<b>112</b>
<b>7.5. Carta autorización para maestros .....</b>	<b>113</b>

## ÍNDICE DE FIGURAS

<b>Figura</b>	<b>Página</b>
Figura 1. Factores que envuelven la identidad profesional. ....	14
Figura 2. Estructura y organización de la metodología a realizar.....	44
Figura 3. Ejemplo de análisis de datos de entrevista. ....	49
Figura 4. Categorías y subcategorías relacionadas con la identidad profesional.....	50

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla</b>	<b>Página</b>
Tabla 1. Delimitación y limitaciones de la investigación .....	11
Tabla 2. Cuadro comparativo sobre definiciones de Educación. ....	18
Tabla 3. Características de la Investigación Educativa.....	32
Tabla 4. Características en investigadores cualitativos. ....	34
Tabla 5. Criterios para la selección de la muestra.....	36
Tabla 6. Pasos para el análisis de la información. ....	41
Tabla 7. Recomendaciones sobre los reportes de los resultados cualitativos. ....	43
Tabla 8. Descripción de tiempo y espacio de las entrevistas. ....	47
Tabla 9. Procedimiento de análisis de datos. ....	48
Tabla 10. Resumen de referencias a subcategorías por maestro entrevistado. ....	71

## ÍNDICE DE GRÁFICAS

<b>Gráfica</b>	<b>Página</b>
Gráfica 1. Edad Promedio. ....	72
Gráfica 2. Género. ....	73
Gráfica 3. Estado Civil. ....	73
Gráfica 4. Escolaridad. ....	74
Gráfica 5. Licenciaturas.....	75
Gráfica 6. Razón. ....	75
Gráfica 7. Idiomas. ....	76
Gráfica 8. Estudiando en el Extranjero.....	76
Gráfica 9. Años trabajados en el CI.....	77
Gráfica 10. Instituciones donde Laboran.....	78
Gráfica 11. Tiempo para realizar actividades relacionadas al trabajo fuera de su horario Laboral. ....	78
Gráfica 12. Nivel de Satisfacción Profesional.....	79
Gráfica 13. Categoría Laboral. ....	79
Gráfica 14. Tipo de Transporte.....	80
Gráfica 15. Vivienda.....	80
Gráfica 16. Ingreso Mensual. ....	81

Gráfica 17. Factores que afectan la Práctica Profesional. ....	81
Gráfica 18. Han Influenciado Factores dentro de su Práctica Docente. ....	82
Gráfica 19. Los Cursos del CI son Obligatorios.....	82
Gráfica 20. % de Maestros que asisten a dichos Cursos. ....	83
Gráfica 21. Le han ayudado a mejorar dentro del aula los Cursos. ....	83
Gráfica 22. Áreas de mejora en la Institución. ....	84
Gráfica 23. Se Sienten satisfechos de su Labor como Docente dentro de ésta Institución. ....	84

## 1. INTRODUCCIÓN

La enseñanza está organizada de manera que los docentes interpreten y pongan en práctica las normas educativas, el currículo y la instrucción. Son el punto de contacto humano con los alumnos. Todas las influencias sobre la calidad de la educación están medidas por él y por su acción. Tienen la posibilidad de aumentar la calidad de la educación dando vida al currículo e infundiendo en los alumnos la curiosidad y el aprendizaje autodirigido. Y también pueden degradar la calidad de la educación merced al error, la pereza, la crueldad o la incompetencia. Para bien o para mal, los profesores determinan la calidad de la educación.(Clark, 1995, p. 3 citado en Day, 2006)

Como podemos deducir, la labor docente no es una tarea fácil. Además de cumplir con su responsabilidad en el proceso de enseñanza/aprendizaje, el maestro necesita controlar día con día la carga emocional que, como individuos participantes de una sociedad, todos llevamos. Porque como diría Ada Abraham, el maestro también es una persona, con una vida fuera del salón de clase.

Lamentablemente, ante tanta carga física, intelectual y emocional, los maestros pueden presentar conductas negativas que alteren su ambiente de trabajo, en este caso en el Centro de Idiomas de la Facultad de Filosofía y Letras, y de esta manera se pueden crear confusiones que a su vez afecten su identidad profesional, la cual si bien se va construyendo día con día, puede verse interrumpida a causa de estos factores.

Esta investigación se ha enfocado en estudiar la identidad profesional del docente, en particular, a un grupo de diez maestros del Centro de Idiomas de la Facultad de Filosofía y Letras de la Universidad Autónoma de Nuevo León, y se ha organizado en siete capítulos:

En el primer capítulo se realiza una enunciación acerca del tema de investigación, su problematización, preguntas y objetivos de la misma, así como una breve descripción para un mejor entendimiento y ubicación de las instituciones de las que estaremos hablando como son el Centro de Idiomas y la Universidad Autónoma de Nuevo León. También se incluye un apartado sobre las limitaciones y delimitaciones de esta investigación, las cuales se espera hayan cumplido con ésta.

En el segundo capítulo se expone el marco teórico, el cual incluye los temas que sustentan esta investigación, como son la identidad profesional, los diversos malestares que manifiestan los maestros, cómo es visto el maestro por sus alumnos y su impacto dentro del aula. Además de recordar cómo se inició la profesión docente, así como la importancia de la educación.

En el tercer capítulo se describe la parte metodológica. Si deseamos saber cuál es la identidad profesional de los docentes del Centro de Idiomas, es necesario trabajar en base a una metodología cualitativa y sustentar esta investigación bajo un paradigma interpretativo ya que nos interesa analizar y comprender los comportamientos, creencias, costumbres y motivaciones de los maestros. También se explican las técnicas que fueron utilizadas (entrevista biográfica y encuesta), así como el muestreo que se llevó a cabo.

En el cuarto capítulo se desarrolla el reporte de campo, una explicación de cómo se llevó a cabo la aplicación de los instrumentos y de todos los lineamientos que fueron necesarios seguir para esta aplicación. Por otro lado también se describe el procedimiento que se realizó

para el análisis de los resultados obtenidos en la entrevista y encuesta. Y finalmente la interpretación de estos resultados con el problema y objetivos planteados en esta investigación.

En el quinto capítulo se encuentran las conclusiones a las que se llegaron, en el sexto toda la bibliografía que fue utilizada para sustentar esta investigación y por último, capítulo siete, diferentes anexos como son la encuesta piloto, la encuesta definitiva, las preguntas guía para la entrevista, cartas de permiso hacia la directora de la Facultad de Filosofía y Letras para acceder a cierta información, así como cartas de autorización para poder aplicar las encuestas.

Para más información o verificación, también se cuenta con los cuestionarios aplicados, todas las grabaciones de las entrevistas, así como sus transcripciones y todos los permisos que fueron necesarios para la realización de esta investigación.

### **1.1. Tema de investigación**

“La identidad profesional en docentes que imparten el idioma inglés en el Centro de Idiomas de la Facultad de Filosofía y Letras de la Universidad Autónoma de Nuevo León”

### **1.2. Problematización “desencanto en la práctica docente”**

Durante los 5 años que estuve laborando en el Centro de Idiomas como maestra de inglés, tuve la oportunidad de conocer y distinguir un poco las personalidades de ciertos maestros, y en algunos casos, la manera de impartir sus clases. También de escuchar las opiniones de los alumnos referente a sus maestros, y de estos mismos. Opiniones buenas, malas, acerca de cómo enseñaban, de su carácter dentro del salón de clases, en fin, se comentaban áreas de oportunidad señaladas tanto por maestros como por alumnos para con el Centro de Idiomas.

En mi experiencia laborando en dicha institución durante el tiempo anteriormente mencionado, pude darme cuenta de que algunos compañeros docentes no preparaban sus clases con un *lesson plan* (unidad didáctica). Como consecuencia, llegaban al salón a improvisar su clase y esto de alguna manera pudiera afectar la calidad del proceso de enseñanza/aprendizaje. Además me daba cuenta de que algunos compañeros no cumplían con el horario de clase.

Lo más importante que como docente detectaba en el Centro de Idiomas y que en verdad afectaba las condiciones en las que desempeñaba mi trabajo, era una situación muy lamentable: algunos maestros aprobaban a estudiantes que no cumplían con el nivel requerido para avanzar de nivel en el idioma.

Cuando estos alumnos llegaban a mi nivel (2do, 3ro, 5to) mostraban serias deficiencias en el manejo del inglés y esto les impedía desempeñarse apropiadamente en el aula y su aprendizaje no era el óptimo. Obviamente, estos alumnos reprobaban en mi clase por el hecho de no haber sido evaluados objetivamente.

Fue entonces cuando sentí la inquietud de saber qué aspectos en la vida personal y profesional de los docentes pudieran afectar su desempeño laboral en el Centro de Idiomas de la Facultad de Filosofía y Letras, y para lograr esto es importante conocer la vida de los docentes dentro del aula.

Para muchos investigadores de la educación esto representa un gran reto, pues no es nada fácil llegar a estudiar y analizar las conductas del maestro, ya que cada docente carga con distinta personalidad, creencias, formación moral y educativa. Pero se puede llegar a comprender las acciones de éste por medio de sus interacciones dentro del salón de clases.

En su libro “La vida en las aulas”, Philip Jackson hace mención acerca de las múltiples interacciones que el maestro llega a tener en una clase y el impacto que tienen éstas sobre la práctica del docente, “... en un estudio sobre las aulas de primaria hemos descubierto que el profesor llega a tener hasta mil interacciones personales diarias” (p. 51, 2010).

Y esto es sólo un estudio sobre los maestros de primaria, que por lo general están a cargo de un solo grupo con los mismos estudiantes durante un ciclo escolar que abarca todo un año. En el caso de los docentes del Centro de Idiomas, estamos hablando de que cada maestro tiene en promedio tres grupos con alrededor de veinticinco alumnos por clase y que van cambiando cada semestre.

Esto significa que el maestro está en constante interacción con distintos alumnos de diferentes edades, personalidades y capacidades de aprendizaje. Así que el docente no sólo se enfrenta con la tarea de enseñar cierta estructura, vocabulario o conjugación verbal en un tiempo determinado para lograr que los alumnos adquieran las competencias establecidas en el inicio del semestre, si no también con el saber manejar y controlar las emociones tanto personales como profesionales.

“No es fácil estar al frente de un grupo con una sonrisa en el rostro cuando en el interior del docente se siente todo, menos felicidad” (Day, p. 64, 2006). Como se puede observar, el trabajo del maestro no es una tarea fácil, requiere de un gran esfuerzo físico, mental y emocional.

Físico porque hoy en día el maestro debe preparar sus clases con diversas estrategias de enseñanza que incluyan actividades dinámicas para los diferentes tipos de aprendizaje, realizar exámenes, revisar tareas, entre otros, con cada grupo que tiene. Mental por el hecho que el

maestro se encuentra en todo momento en tomas de decisiones, desde cómo preparar una clase hasta a quién darle la oportunidad de participar. Y emocional por lo antes mencionado, mantener ese balance entre lo que sucede en la vida personal y profesional del maestro.

### **1.3. Universidad Autónoma de Nuevo León (UANL)**

La Universidad Autónoma de Nuevo León es la tercera universidad más grande de México y la institución pública de educación superior más importante y con la mayor oferta académica del noreste del país. Actualmente la Universidad cuenta con alrededor de 129 mil estudiantes que son atendidos por 5 mil 896 docentes (2 mil 909 son de tiempo completo).

La UANL es una institución de carácter público, comprometida con la sociedad y tiene como misión la formación de bachilleres, técnicos, profesionales, maestros universitarios e investigadores capaces de desempeñarse eficientemente en la sociedad del conocimiento; son innovadores, competitivos y logran su desarrollo personal y contribuyen al progreso del país en el contexto internacional. (Universidad Autónoma de Nuevo León. (2011). *La Universidad*. Recuperado de <http://www.uanl.mx/universidad> el 13 de abril de 2011)

Una de las razones por las cuales se estudia el idioma inglés en el Centro de Idiomas es que dentro de la UANL es obligatorio que los alumnos presenten el examen EXCI (Examen de Competencia en Inglés) para poder concluir sus estudios y titularse de la licenciatura. Es por eso que en los últimos años, la demanda de este idioma ha ido creciendo significativamente y por consecuencia se exige una mejor calidad de enseñanza. Sin embargo existen más razones por las cuales el idioma inglés se ha considerado de gran valor en nuestras vidas.

#### **1.4. Centro de Idiomas**

El Centro de Idiomas es una dependencia de la Facultad de Filosofía y Letras de la Universidad Autónoma de Nuevo León, (UANL) y ofrece cursos de idiomas encaminados a la adquisición de conocimientos que permitan al alumno comunicarse en la lengua que desea estudiar. Para la realización de estos cursos se cuenta con Maestros con formación profesional en el idioma que imparten, aulas inteligentes con dispositivos interactivos, material y equipo de audio y video como apoyo didáctico.

Su propósito general es desarrollar en el alumno habilidades para comprender y expresarse de manera oral y escrita, mediante el uso comunicativo de la(s) lengua(s) extranjera(s) que desea estudiar. Los idiomas que se imparten son: inglés, francés, italiano, alemán, japonés, español, portugués y chino (mandarín).

Los cursos empiezan cada hora y media, desde las 7:00 de la mañana y terminan a las 21:30 horas y se imparten como se mencionaba anteriormente en el Centro de Idiomas y en la Facultad de Filosofía y Letras de la Universidad Autónoma de Nuevo León. (Universidad Autónoma de Nuevo León, Facultad de Filosofía y Letras, Centro de Idiomas, 2011)

#### **1.5. La importancia del idioma inglés**

Como bien se sabe, hoy más que nunca resulta imprescindible aprender el idioma inglés. Cada día se emplea más en casi todas las áreas del conocimiento y desarrollo humano. Prácticamente puede afirmarse que se trata de la lengua del mundo actual. Es, en la era de la globalización, la gran lengua internacional que ha repercutido en todos los países no-anglosajones, y que afecta más o menos directamente a los diversos campos y profesiones. Su

adquisición ya no puede tratarse como un lujo, sino como una necesidad. Incluso se dice que quien no domine esa lengua estaría en una clara situación de desventaja.

Sin embargo, aprender el habla universal ya no es una dificultad. Existen infinidad de escuelas y capacitaciones que ofrecen un alto grado de aprendizaje a muy bajo costo, inclusive hasta totalmente gratuitas en algunos casos. Sin olvidar que existen programas en la red que brindan estos estudios de manera en línea a través de páginas de internet lo que facilita la enseñanza al evitar traslados y clases presenciales con horarios fijos.

Ahora bien, el mercado laboral en nuestro Estado ha exigido fuertemente la enseñanza del idioma inglés, la preparación y constante capacitación de docentes que cuenten con las competencias necesarias para el desarrollo de una mejor economía, así como del bienestar individual y social.

Ante tal demanda del idioma inglés, el Centro de Idiomas se ha enfocado a brindar capacitación a los maestros para que desarrollen su práctica docente, al mejorar su servicio para alcanzar las metas establecidas con sus programas.

Desafortunadamente, el simple hecho de pensar que los maestros, ante tantos cursos y capacitaciones que han recibido, se encuentran realmente preparados para impartir sus clases, no es del todo seguro. Y es que la institución fácilmente puede ofrecer cursos o talleres para preparar a los docentes, pero si el maestro no tiene el deseo, o la motivación para ser un buen enseñante, de poco servirá todo esto.

Por esta razón, ciertos docentes del Centro de Idiomas manifiestan una desilusión al saber que algunos compañeros de trabajo no toman en serio su responsabilidad de enseñar y que no demuestran ningún cambio en su práctica dentro del aula, basándose siempre en estrategias

tradicionales, poco dinámicas y siempre enfocándose en “transmitir” conocimiento, pero nunca en el aprendizaje, entre otras inconformidades.

### **1.6. Preguntas de investigación**

¿Cuál es la identidad profesional del docente en el Centro de Idiomas de la Facultad de Filosofía y Letras?

¿Qué factores sociológicos, pedagógicos o psicológicos podrían intervenir en el desempeño laboral del docente?

### **1.7. Objetivos de investigación**

Determinar cuál es la identidad profesional del docente de inglés del Centro de Idiomas, FFyL, UANL.

### **1.8. Justificación**

En mi opinión es de gran relevancia estudiar e investigar acerca de los acontecimientos que afectan la enseñanza en el Centro de Idiomas. ¿Por qué?. Como trabajadora que fui de esta Institución y de la Universidad, pienso que sería satisfactorio en lo personal, saber qué tan identificados se encuentran los docentes de su profesión, y las razones por las cuales el docente llega a experimentar ciertas situaciones tanto en su vida personal como profesional que afectan su práctica laboral.

En realidad pienso que este trabajo que estoy presentando podría ser de gran ayuda para mejorar la calidad de la práctica docente en el Centro de Idiomas, todo esto al conocer un poco acerca de lo que acontece al maestro a su alrededor y que pudiera estar afectando su práctica; pero no sólo eso, sino también encontrar soluciones a sus problemas para que pueda existir un

ambiente en donde el docente lleve a cabo su trabajo de manera agradable y sin complicaciones.

## 1.9. Delimitación y limitaciones de la investigación

En la siguiente tabla se muestran las cuotas de trabajo que debieron ser cubiertas en cada semestre a través de los seminarios de investigación y que abarcan desde el período de Enero 2011 a Junio de 2013

	Seminario de Investigación I	Seminario de Investigación II	Seminario de Investigación III	Seminario de Investigación IV	Seminario de Tesis
Semestre Enero-Junio 2011	Capítulo 1: Introducción (tema, introducción al tema, problematización, preguntas, objetivos, justificación)				
Semestre Agosto-Diciembre 2011		Capítulo 2: Marco metodológico			
Semestre Enero-Junio 2012			Capítulo 3: Metodología (introducción a técnicas/instrumentos para la recolección de datos y muestro)		
Semestre Agosto-Diciembre 2012				Capítulo 3: Metodología (fundamento epistemológico, metodológico, técnicas, muestreo, procedimiento de análisis y procedimiento de reporte de resultados)  Capítulo 4: Resultados (reporte del trabajo de campo, procedimiento de análisis de datos utilizados, análisis de resultados obtenidos)	
Semestre Enero-Junio 2013					Capítulo 4: Resultados (análisis de resultados obtenidos y su interpretación con el problema planteado en la investigación)

**Tabla 1. Delimitación y limitaciones de la investigación**

Estos seminarios se llevaron a cabo en el Posgrado de la Facultad de Filosofía y Letras, sin embargo, la investigación se fue realizando también en diferentes lugares. Por ejemplo, para el trabajo de campo se tuvo que entrevistar a los maestros en su área de trabajo, la mayoría de ellos dentro del Centro de Idiomas.

Debido a que esta investigación se sustenta bajo el paradigma interpretativo y en base a una metodología cualitativa es necesario recordar que no se está buscando una respuesta única ni verdadera, ya que se está trabajando con personas que tienen diferentes personalidades, creencias, perspectivas, motivaciones, temores, y el objetivo de este estudio es tratar de analizar y entender todos estos aspectos.

Así que una limitación que se puede presentar en esta investigación es que los maestros al ser entrevistados no sean del todo honestos, tal vez por temor a ser juzgados, por querer impresionar, o por la razón que fuese. Sin embargo, hay que trabajar con los resultados que se obtengan, al analizar e interpretar muy bien cada respuesta.

## **2. MARCO TEÓRICO**

### **2.1. Introducción al marco teórico**

El fin de esta investigación será indagar desde la identidad personal y profesional del docente, las posibles causas que perjudican la práctica del maestro, y para lograrlo es necesario ahondar sobre aquellos conceptos e ideas de autores reconocidos que ayudarán a responder las preguntas de investigación.

Es importante señalar que no se pretende juzgar ni apuntar hacia los maestros que pudieran experimentar algún tipo de problema dentro de su salón de clase sino conocer aquellos aspectos que le rodean en su vida diaria y que consciente o inconscientemente impactan en su enseñanza.

## 2.2. Factores que envuelven la identidad profesional



**Figura 1. Factores que envuelven la identidad profesional.**

### 2.2.1. Educación

Pensar en educación, es pensar en la evolución de la humanidad. En este último siglo, la educación ha jugado un rol fundamental en el desarrollo de diferentes ámbitos, como la industria, tecnología, economía, entre otros, los cuales se han acelerado como nunca se había visto.

Es por esto, que resulta importante pensar en educación, y de ésta la escolarizada, mediante la cual distintas instituciones se especializan en la formación de nuevos profesionistas fomentando en los individuos el pensamiento crítico, la creatividad y la responsabilidad.

### **2.2.1.1. Historia de la educación**

La educación surge a partir de la necesidad del ser humano para sobrevivir y coexistir con otros, así podemos decir que la educación se imparte en todas sociedades humanas, a través de todos los medios y desde tiempos muy lejanos, todo esto en base a una cultura que las mismas personas de cada sociedad han heredado. Es la educación la que ha logrado, a través de los años, formar sociedades civilizadas que actúan de acuerdo a las normas establecidas.

Pero, ¿en qué consistía la educación tiempo atrás? La educación en la antigüedad consistía en que los individuos recibían una formación general la cual era transmitida por los adultos, y sólo ciertas personas adquirirían una educación más especializada.

Por ejemplo, en Egipto esta educación era facilitada por los escribas, quienes eran personas instruidas, sin embargo no estaban muy dispuestos a transmitir sus conocimientos ya que esto haría que su estatus social no fuera tan importante. Por otro lado, en Grecia la educación se daba en el hogar y era hasta cierta edad que el niño iba a la escuela a aprender.

Fue después de la caída del Imperio Romano, cuando la Iglesia influye de gran manera la historia de la educación. El fin de la educación religiosa era imponer la idea de la vida eterna, así que todo conocimiento de ciencia, literatura, arte y cultura era un peligro, pues el creyente podía perder su devoción a Dios y todo el poder que tenía en ese entonces la Iglesia verse debilitado. Sin embargo la Iglesia sabía que para conservar su doctrina tenía que practicar la educación por medio de la lectura y escritura, y por supuesto de transmitir su única verdad, sin ser cuestionada.

A partir del Renacimiento, la ciencia fue abriendo paso hacia nuevos descubrimientos, algo que la Iglesia condenaba pues iba en contra de su doctrina y verdad absoluta. Científicos como

Copérnico, Galileo y Darwin fueron sólo algunos que vivieron la persecución y condena de sus teorías. Sin embargo, esto no fue impedimento para que éstos y otros científicos siguieran desarrollando sus doctrinas. (Delval, pp. 11-17, 2013).

En México, hoy en día, la Iglesia no tiene poder alguno sobre la educación, así lo marca la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su artículo 3º, el cual señala que la educación será laica y se mantendrá ajena a cualquier doctrina religiosa.

Para bien o para mal, la Iglesia tuvo un gran peso en la educación, y ahora nos damos cuenta que muchas palabras, significados y espacios que son utilizados en la actualidad surgieron a partir de la relación de la Iglesia con la educación. Así lo explicó el Dr. Jurjo Torres en una conferencia impartida en el 2010 en la Facultad de Filosofía y Letras de la Universidad Autónoma de Nuevo León.

En esta conferencia definió los siguientes conceptos relacionándolos con la Iglesia.

- Institución Escolar: Lugar sagrado.
- Profesor: del griego “prophetes” lo cual significa: aquella persona que transmite verdades.
- Cátedra: del griego “kathédra”. Éste refiere al lugar donde los Papas pronuncian las grandes verdades.
- Libros de Textos: Textos sagrados de las religiones.
- Misiones Pedagógicas: Se refiere al proceso de evangelización intensivo. Lo cual, ahora refiera el divulgar los diferentes tipos de arte como el teatro, la música, etc.
- Tarima: Lugar donde pueden ver bien a quien dice la verdad.
- Crucifijo: Símbolo que refiere a que todo lo que se dice está legitimado.

- Ambiente de silencio: Es de suma importancia escuchar, escuchar la verdad. En el pasado, en la Institución Escolar, el que escuchaba era el **infante** (del latín: in-fans), aquél que no puede hablar y no tiene que decir.

Como podemos observar, en la actualidad se siguen aplicando estos conceptos dentro de la educación, otros, se han tratado de ir cambiando para darle otro sentido y un rumbo muy diferente del que se tenía antes. Hoy en día, la educación ya no consiste en la transmisión de conocimientos, ni de maestros autoritarios, ni de alumnos sumisos que no tienen derecho alguno a cuestionar, ni de enseñar una verdad absoluta. Su misión consiste en estimular al alumno el pensamiento creativo y crítico, de no incluir doctrinas, de que pueda participar en su propio aprendizaje de manera activa y constructiva, todo esto con la ayuda del maestro.

#### **2.2.1.2. Conceptos y fines de la educación**

Durante las últimas décadas, diferentes filósofos, psicólogos, pedagogos, se han interesado cada vez más en la educación. La han estudiado, analizado y han tratado de definirla desde su perspectiva, desde su ciencia y por supuesto, han tratado de encontrar soluciones a los problemas que enfrenta. Muchos concuerdan en ideas, otros tienen posturas completamente diferentes. El lado bueno de todo esto, es la importancia que se le da a este tema que a muchos les compete.

Enseguida se presenta un cuadro comparativo en donde se incluyen las definiciones que autores como Dewey, Piaget y Vigotsky le atribuyen a la educación, así como sus fines.

	John Dewey	Jean Piaget	Lev Vigotsky
<b>Educación</b>	La educación es desarrollo, es la formación del espíritu por el establecimiento de ciertas asociaciones o conexiones de contenido por medio de una materia presentada desde afuera. Es una reconstrucción o reorganización que da sentido a la experiencia y aumenta la capacidad para dirigir el curso de la experiencia subsiguiente.	Para Piaget, educar es adaptar al niño al medio social adulto, para poder formar individuos capaces de una autonomía intelectual y moral y puedan respetar esta autonomía de los demás.	Para Vigotsky, la educación puede ser formal o informal, esto quiere decir que se puede dar dentro o fuera de la escuela.
<b>Fin de la educación</b>	Para Dewey, la educación no tiene fines. Es un proceso continuo de crecimiento que tiene como objetivo en cada etapa una capacidad adicional de crecimiento.	El fin principal de la educación es formar y fomentar la razón intelectual y moral.	La finalidad de la educación debe ser crear individuos que puedan construir activamente sus conocimientos a partir de interacción con otros en actividades cooperativas.

(Palacios, 1984)

**Tabla 2. Cuadro comparativo sobre definiciones de Educación.**

Después de haber analizado y estudiado diversas definiciones sobre educación a lo largo de esta investigación, puedo compartir la que he logrado construir desde mi punto de vista:

La educación es un proceso que empieza desde los primeros meses de vida, cuando el niño ha desarrollado por completo sus cinco sentidos los cuales le ayudarán a descubrir el mundo que le rodea, y por medio de la observación y asimilación podrá reproducir todo lo que ha adquirido. Esta educación comienza en casa y con los principios de cada familia, para después pasar a la educación en sociedad, respetando las leyes que dicta la misma (lo que está bien y lo que está mal).

Es importante entender que la educación no empieza ni termina en una escuela, es sólo un medio por el cual el individuo será guiado de nuevo para la asimilación y construcción de nuevos conocimientos que lo ayudarán a formarse en una profesión, la cual ejercerá con el fin

de desarrollarse personal y profesionalmente dentro de una sociedad. Es así que la educación es un proceso que seguirá en constante formación pues proviene de todos los medios.

### **2.2.2. El maestro**

En la antigüedad, de acuerdo a la cultura griega, el maestro era considerado como máxima guía y conductor de la sociedad, así como una figura moral y espiritual que se encargaba de crear el carácter del discípulo, formando su alma y el cultivo de sus valores éticos y patrióticos (Calle, M., Remolina, N. & Velásquez, B., 2004)

En la actualidad el rol del maestro, exige responder a diversas funciones que permitan el desarrollo de competencias para la vida en el estudiante, que pueda formar un ciudadano democrático, crítico y creativo que requiere la sociedad en el presente siglo (Secretaría de Educación Pública, Reforma Integral Básica, 2011), que pueda fungir con distintos roles como el de tutor, modelo y planeador de recursos para llevar a cabo un aprendizaje significativo.

A simple vista, parecen ser tareas fáciles, sin embargo, para el docente representan otros grandes retos pues involucran aspectos psicológicos, sociales y psicopedagógicos que afectan el desempeño de su enseñanza, dificultando el proceso para el desarrollo de dichas competencias.

Como se mencionaba anteriormente, requiere más esfuerzo de lo que muchas personas piensan. Para empezar, la decisión final que se toma al escoger una profesión, en este caso la docencia, implica desde un principio, una gran labor que se debe cumplir, una responsabilidad que se debe asumir y ser conscientes del peso que tiene este quehacer dentro de la sociedad.

Así lo perciben diversos autores, por ejemplo Espíndola señala que “... el maestro debe cargar con todos los atributos y valores que le impone la sociedad, reprimiendo en muchas ocasiones su vida afectiva frente a los demás...” (p. 20, 2006).

Pero, ¿cómo es que un individuo llega a decidirse por la profesión de docente?, ¿qué factores influyen en esta decisión tan importante? y ¿qué sucede cuando esa inquietud desaparece?

### **2.2.3. Profesión**

Para una mejor comprensión, es conveniente clarificar en principio el concepto de profesión desde sus orígenes y lo que actualmente la sociedad entiende por ésta. La palabra profesión proviene del latín *professio*, *-onis*, que significa acción y efecto de profesar. Su uso común tiene diferentes acepciones, entre ellas, empleo, facultad u oficio que cada uno tiene y ejerce públicamente. Los antecedentes sobre el origen de este concepto se encuentran en antiguos textos hebreos, esta palabra se relacionaba a funciones sacerdotales, a negocios en servicio del rey o de un funcionario real.

En su publicación “Elementos que consolidan el concepto profesión”, Fernández Pérez (2001) menciona que el vocablo significa mandar o enviar, lo que representaba realizar una misión. Para Max Weber (1903), citado por Fernández, la profesión estaba vinculada a lo religioso en la tradición cristiana, puesto que el acto de profesar está relacionado con la voluntad de consagrarse a Dios, obedecer a un ser superior, con un alto contenido de ascetismo, de entrega y de sufrimiento.

Por otra parte, “la expansión de los conocimientos técnicos, la explosión demográfica y el crecimiento de los centros urbanos en el siglo XIX, durante la revolución industrial

contribuyeron a modificar la organización social existente, propiciando la creación de tareas profesionales más especializadas” (Barrón, 1996, citado por Fernández, 2001, p. 25).

Dicha modificación en la estructura social, obligó a los gobiernos de las naciones al desarrollo de estudios en los que se reflejará el rol de la profesión dentro de la sociedad y en su organización; por ejemplo:

Estudios realizados en la década de los sesenta definían la profesión a partir de un cuerpo específico de conocimientos para actuar en una realidad social organizada. Por su parte Wilensky (1964) estableció que la profesión es una organización ocupacional adquirida a través de una formación escolar, y establece que una profesión se considera cuando supera cinco etapas de profesionalización: trabajo ocupación de tiempo integral como consecuencia de la necesidad social del surgimiento del mercado de trabajo; crean escuelas para el adiestramiento y formación de nuevos profesionales; definen perfiles profesionales; reglamentan la profesión mediante competencia del saber y de la práctica profesional; y adoptan un código de ética profesional. (Pacheco, 1994. Citado en “Elementos que consolidan el concepto profesión” por Fernández Pérez, 2001, pp. 25-26).

“En los años ochenta, una profesión se definía como una ocupación que se regulaba a sí misma mediante una capacitación sistemática y obligatoria en un ámbito universitario, basado en conocimientos especializados y técnicos, y orientado más al servicio que hacia las utilidades pecuniarias”. (Starr, 1982, citado por Fernández, 2001, p. 27).

En este sentido, la profesión era considerada como un fenómeno sociocultural en el cual intervienen un conjunto de conocimientos y habilidades, tradiciones, costumbres y prácticas que dependen del contexto económico, social y cultural en el que surge y se desarrolla.

De acuerdo a Fernández Pérez (2001), los modos de formación, reproducción, exclusión, certificación y evaluación en una profesión, dependen de las condiciones en las que surge, de

los intereses de quienes la promueve y del poder político de sus miembros. En consecuencia, la profesión, como unidad estructural de la sociedad moderna, condensa procesos y elementos de la realidad social, política e ideológica en la que se circunscribe, formalmente establecida y legitimada por el sector social que las ha constituido como tales.

En la actualidad y debido a la globalización, las profesiones han sido influidas por las nuevas tecnologías, propiciando el surgimiento de nuevas profesiones. En este contexto, y ante las nuevas demandas del mercado laboral, la profesión es definida como una disciplina, la cual integra diversos patrones éticos establecidos y que son aceptados por la sociedad como los poseedores de conocimientos y competencias especiales obtenidos en un proceso de aprendizaje.

#### **2.2.4. Identidad profesional**

Como se mencionaba anteriormente, la elección de ser docente o cualquier otra profesión tiene que ver con expectativas individuales, con el estar plenamente satisfecho y sobresalir en la vida diaria, con mantener la pasión de practicar lo que fue elegido, y estar constantemente actualizados en el trabajo. Sin embargo, muchas veces surgen situaciones, en este caso en la vida del docente, que parecen afectar su práctica dentro del aula, y esto resulta un problema de grandes dimensiones ya que el aprendizaje del alumno, así como la profesión del docente están en riesgo.

No cabe duda que la identidad forma parte crucial en el desarrollo y desempeño del individuo dentro de la sociedad. Para Elba Noemí Gómez Gómez “la identidad es la manera en la que se identifica el sujeto, o se desconoce a sí mismo como parte “de”, busca dar cuenta de cómo

éste ha construido su realidad, de su búsqueda permanente y de darse una respuesta de su ubicación en la sociedad” (1997, p. 26).

Así como Noemí Gómez, autores como María A. Maidana coinciden en definiciones que tratan acerca de la identidad profesional y cómo intervienen ciertos elementos en la construcción de ésta...

Abordar el tema de la identidad profesional es abrir un campo amplio de interrogación donde lo biográfico y lo contextual se entrelazan y participan en un proceso complejo de identificaciones y relaciones. Lo biográfico remite a procesos individuales que involucran la identidad de la persona, identidad que entendemos como el sentimiento subjetivo de unidad personal que debe mucho a la presencia del otro y que se concibe como una producción psico-social. (2004, sin página).

En este caso el docente es considerado como aquella persona que se distingue a través de sus relaciones con otros en su campo profesional: la disciplina, la institución y la relación docente-alumno en la que cada una de las partes se constituye en relación a la otra. Por otro lado, existen factores como clase social, género, experiencias de vida que son de gran importancia y necesitan ser exploradas en profundidad, para entender y reflexionar sobre los elementos que intervienen en la práctica del docente.

En su libro, “Pasión por Enseñar” el autor Christopher Day, señala que es de suma importancia conocerse y encontrarse a uno mismo como persona, para conocer tanto a nuestros alumnos como nuestra materia. Asimismo, Day menciona: “Como concepto, la identidad está íntimamente relacionada con el concepto del yo. Ambos son constructos complejos y ello se debe en gran parte a que se basan en importantes áreas teóricas y de investigación de la filosofía, la psicología, la sociología y la psicoterapia” (2006, p. 68)

Por otro lado tenemos que Nias, Hargreaves y Sumsion, citados por Day, señalan y coinciden que “las identidades del docente no sólo se crean a partir de los aspectos más técnicos de la enseñanza, sino también como el resultado de la interacción entre las experiencias personales de los docentes y el entorno social, cultural e institucional en el que se desenvuelven a diario” (2006, p. 69). Es por esto, que el docente forma su identidad profesional para ayudarse a situarse en relación con sus alumnos y hacer cambios adecuados y que favorezcan dentro de su práctica.

Si analizamos las ideas que expresan los autores citados anteriormente, podemos encontrar que la identidad profesional sí proviene de experiencias personales. Por ejemplo, en muchas familias, preservar la profesión de generaciones anteriores es un símbolo de unión, fortaleza y orgullo entre los mismos miembros. Son los mismos padres que de alguna manera influyen en la identidad que su hijo(a) construirá en el ámbito profesional.

Para el sociólogo Pierre Bourdieu existe un capital cultural que se va heredando de generación en generación, en el cual los padres transmiten a sus hijos el conocimiento, habilidades y actitudes necesarias para que puedan desarrollarse plenamente en el ámbito personal y profesional dentro una sociedad. (pp. 131-143, 1983).

Esto sin lugar a dudas impactará en la formación del niño, y es que como se mencionaba anteriormente, el individuo tratará de distinguirse de entre los demás por medio de aquella herencia que recibió y adaptó para ser parte de la sociedad. Es por esto que es muy común ver familias en donde la mayoría de los miembros practican la misma profesión o se encuentran laborando en áreas similares, ya sean doctores, ingenieros, o maestros, por mencionar algunos.

Es claro que la identidad de un individuo no sólo se ve influenciada por el vínculo familiar, así lo menciona Castells (pp. 6-7, 1997) en Day “La construcción de identidades utiliza materiales de la historia, la geografía, la biología, las instituciones productivas y reproductivas, la memoria colectiva y las fantasías personales, de los aparatos de poder y las revelaciones religiosas” (p. 73, 2006).

Hay que recordar que la identidad profesional no es algo que se crea y se mantiene inerte o estable, es una construcción que se encuentra en constante cambio debido a los múltiples acontecimientos o circunstancias que presenta el individuo, ya sean personales, sociales o institucionales.

#### **2.2.5. Malestares del docente**

Como se ha venido mencionando, la vida personal del docente, juega un papel fundamental en su práctica dentro del aula. Es evidente que los sucesos, experiencias y dificultades de la vida del docente estén vinculados al desarrollo de sus funciones profesionales, y pueden causar problemas dentro su trabajo.

Es indudable y comprensible que los docentes carguen con una gran responsabilidad debido a todas las funciones que tiene que ejercer, tareas que debe llevar a cabo, como menciona Espíndola “cargar con los atributos y valores morales que le impone la sociedad” (p. 20, 2006), mantener una postura firme y respetable hacia las demás personas, y lo más importante, tratar de separar o dejar atrás su vida personal al momento de entrar al aula.

El tratar de no mezclar la vida personal con el trabajo, debe ser una de los aspectos más difíciles que cualquier persona pueda enfrentar ya que el individuo vive de emociones y reacciones, las cuales muchas veces parecen no ser controladas como deben en ciertas

situaciones de la vida. En este caso, la vida de un docente puede sufrir problemas de estrés que más adelante conlleven con problemas más agudos.

Como señala José Luis Espíndola (2006), no es para nada raro observar a maestros que llegan a su salón de clase estresados, malhumorados, sin ningún interés hacia los alumnos, con la misma estrategia de enseñanza de hace 10 años, que construyen una barrera entre ellos y los alumnos para no tener ningún tipo de contacto, y que consideran a sus alumnos nada más como simples objetos de trabajo.

Todas estas descripciones antes mencionadas, tienen una razón de ser, tienen un origen que desembocan en problemas de salud, tanto física como mental del maestro. Por ejemplo, en un artículo que fue publicado en el portal Educarchile (2007) y que cita Espíndola (2006) en su libro, se señala que:

Trabajar este tema implica un doble sentido de responsabilidad social: con los docentes como grupo humano con derechos y obligaciones, y con los usuarios de la educación que, finalmente, somos todos los ciudadanos. Los pocos estudios latinoamericanos disponibles sobre el tema, entre otros los realizados en Argentina, Chile, Ecuador, México, representan una voz de alarma para el sistema educativo y la sociedad en su conjunto, debido a que ofrecen hallazgos múltiples, en particular relacionados con la afección de la salud mental expresada en enfermedades como estrés, depresión, neurosis y una variedad de enfermedades psicosomáticas diagnosticadas y percibidas (gastritis, úlceras, colon irritable, entre otras. (p. 21).

Pero, ¿cuáles son las causas por las cuales el docente llega a presentar este tipo de enfermedades que afectan su desempeño en su práctica profesional? De acuerdo con Espíndola, él menciona diversas causas, por ejemplo:

- Exceso de trabajo.

- Represión afectiva para proyectar y sostener la imagen que la sociedad le ha impuesto o que requiere para su tarea.
- Temor al fracaso frente a los demás.
- Desgaste mental.
- La rutina y la soledad.
- La falta de aprecio social y la carga de deberes.
- La puesta al día en el avance tecnológico.

Debido a esto, diversos autores hablan acerca de cómo estas causas que afectan la vida física del docente, como se mencionaba anteriormente, también afectan su vida personal. Por ejemplo, en su libro, “El enseñante es también una persona”, la autora, Ada Abraham (1984, p.30) citando a Bettelheim (1976), menciona: “La escuela transmite conocimientos pero fracasa totalmente en el plano emocional”.

Por una parte, se está en desacuerdo con el autor ya que en primer lugar se debe aclarar que en la actualidad y debido a las nuevas exigencias que demandan la sociedad la escuela ya no transmite conocimientos, más bien, forma a individuos con las competencias necesarias para que se valgan dentro de este mundo que está en constante cambio, pero por otro lado, es cierto que las instituciones que se especializan en formar docentes, no toman en consideración el aspecto emocional con el que vive el docente ni tampoco reciben alguna instrucción de cómo manejarlo dentro del salón de clases.

Dentro de los malestares que sufre la profesión docente, Espíndola y Day coinciden y aportan algunas recomendaciones sobre cómo evitar y salir adelante de estos problemas. Primero que nada Espíndola sugiere que el maestro pueda contar con las oportunidades necesarias para desarrollarse académicamente, que reflexione e investigue acerca de su enseñanza.

Así como también analizar si sus estrategias utilizadas son las más óptimas para los alumnos con los que se encuentra, si no, que cambie el tipo de rutina que lleva por una más dinámica, que al momento de terminar su labor como docente pueda practicar alguna actividad que lo mantenga relajado y que se sugieran espacios de habla en donde los maestros puedan expresarse y sean escuchados por la institución. (Espíndola, pp. 25-27, 2006 y Day, pp. 173-192, 2006).

Para Day, es necesario equilibrar la vida y el trabajo, para mantener esa pasión que desde un principio fue la que impulsó al docente en su elección profesional. “... no puedes hacer un buen trabajo si no eres una persona feliz...” (Maestro canadiense, citado en Hargreaves, A. 1994, p. 154).

Así tan claro y conciso son las palabras de un maestro que así como muchos tienen el deseo de continuar su práctica de manera que los haga sentir bien con ellos mismos y que no se sientan abrumados cada día por tener que salir a trabajar. “Para seguir apasionado por la enseñanza, es vital reconocer la necesidad de renovación personal y profesional” (Christopher Day, p. 185, 2006).

#### **2.2.6. ¿Cómo visualiza el alumno al maestro?**

El primer encuentro entre maestro y alumno en el salón de clases es de vital relevancia por el hecho que la visualización que el estudiante construye del docente será un factor de carácter positivo o negativo en el proceso de instrucción y en el éxito o fracaso del mismo al final del semestre. Y por visualización nos referimos a esa imagen que el alumno, muchas veces erróneamente, crea del maestro. Y esto gracias al sin número de prototipos que hemos creado de él.

“Cuando algún niño trata de imaginarse lo que hacen sus profesores en su casa, surge frecuentemente la imagen de mujeres y hombres rodeados de libros, leyendo y tomando notas como si eso fuera lo único a lo que podría dedicarse” (Espíndola, 2006, p. 20). Tal vez esto se deba a la imagen que se ha creado del docente, de todas las expectativas que se esperan de él, que cumpla cabalmente con las funciones que le exige la sociedad y que forme a los individuos que ésta necesita.

Desafortunadamente, existen pocas personas que han sabido valorar la profesión del docente. Es decir, han llegado a visualizar al enseñante “entre dos versiones antiéticas e inhumanas. Por un lado, algunos lo consideran una pieza de maquinaria educativa y, por otro, muchos conciben al docente de una manera sublime...” (Espíndola, 2006, p. 20).

El problema hipotéticamente, es que el maestro va construyendo su identidad profesional a partir de esa imagen que tienen la sociedad y los alumnos de él, ayudando o afectando ese camino que el docente va marcando para encontrarse a sí mismo. (Rilley, 1950, y Biddle, 1967, citado por Ada Abraham, 1986, p. 60).

Lamentablemente, la mayoría de los maestros tienen una necesidad de ser aceptados por sus alumnos, lo cual hace que el docente se esfuerce más por crear un vínculo de amistad, que por crear una relación de respeto maestro-alumno en donde prospere la enseñanza/aprendizaje. Y esto se debe a la impresión que el docente quiere provocar no sólo en sus alumnos, si no en directivos, así como en sus propios colegas.

Es el temor de ser juzgado, de ser criticado lo que orilla al maestro a realizar este tipo de acciones, sin embargo sólo trae como consecuencia confusiones en la construcción de su

identidad como docente, olvidando todos los valores y principios morales que lo alentaron para ser un buen maestro en un principio.

Por otro lado, Ada Abraham, dentro su libro “El mundo interior de los enseñantes” abarca el tema de “los alumnos como evaluadores” el cual explica cómo los alumnos, por el hecho de pasar más tiempo con los maestros, tienden a evaluarlos de manera subjetiva, lo cual muchos investigadores no concuerdan con este tipo de resultados, ya que buscan resultados reflexivos y objetivos. En los cuestionarios realizados y que fueron plasmados en este libro, se obtuvo una hipótesis que demuestra que la imagen que tienen los alumnos del enseñante es diferente a la que tienen los enseñantes de sí mismos, es decir,

... los alumnos estiman que no los alientan lo suficiente a la reflexión personal; los enseñantes no aparecen tan pacientes como se imaginan y tampoco aportan mucho los alumnos. Los alumnos los quieren menos de lo que ellos creen y no comparten la opinión de que despiertan en ellos la confianza en sí mismo o en una actividad personal. Los enseñantes no los toman en serio y no están dispuestos a ayudar ni a comprender. (Ada Abraham, 1986, p. 66).

Tal vez con estos cuestionarios y resultados sea difícil obtener una imagen objetiva que tiene el alumno del enseñante ya que cada alumno tiene su propia concepción de cómo debería enseñar y comportarse un maestro, además no hay que olvidar que en un salón de clases existen emociones que intervienen positiva o negativamente en la relación maestro-alumno.

Sea la imagen que fuese, la responsabilidad del docente es reflexionar sobre su práctica dentro del aula, seguir con sus fines y principios como maestro y borrar esa imagen de sí mismo idealizada evitando la confrontación de la “realidad” representada por el alumno.

## **3. METODOLOGÍA**

### **3.1. Fundamento epistemológico**

#### **3.1.1. ¿Qué es la investigación educativa?**

Como en el resto de las ciencias sociales, la investigación ha llegado a ser una actividad importante y necesaria en el campo educativo, dando lugar a una disciplina académica. La expresión investigación educativa se ha constituido en una categoría conceptual amplia en el estudio y análisis de la educación. Trata las cuestiones y problemas relativos a la naturaleza, epistemología, metodología, fines y objetivos en el marco de la búsqueda progresiva de conocimiento en el ámbito educativo. (Arnal, J. *et al*, 2005, p. 36)

Se podría decir que es difícil encontrar una sola definición acerca de lo que es la investigación educativa, ya que como menciona Arnal *et al.* (2005), conforme va pasando el tiempo, este concepto va cambiando y adopta nuevos significados. Sin embargo se puede entender que investigar en educación es aplicar el método científico al estudio de los problemas educativos.

La historia de la investigación educativa empieza a finales del siglo XIX y comienzos del XX debido al interés por asentar la educación sobre unas bases científicas que respondieran a la esperanza de que al dotar a los educadores de las actitudes críticas características de la indagación científica, la práctica pedagógica mejoraría notablemente. (Gordillo, 1992).

Y en efecto, se sigue teniendo este interés de aplicar estas bases científicas para mejorar aquellos aspectos de la educación que les competen a muchos investigadores. Es por esto que autores como Arnal, J. *et al.* (2005), han establecido las siguientes características de la Investigación Educativa.

✓	Los fenómenos educativos son más complejos.
✓	Los fenómenos educativos plantean mayor dificultad epistemológica.
✓	Su carácter pluriparadigmático.
✓	Su carácter plurimetodológico.
✓	Su carácter multidisciplinar.
✓	La relación peculiar entre investigador y objeto investigado.
✓	Es más difícil conseguir los objetivos de la ciencia.
✓	Su delimitación.

(2005, pp. 37-39)

**Tabla 3. Características de la Investigación Educativa.**

### 3.1.2. Paradigma interpretativo

El objetivo principal de esta tesis es determinar cuál es la identidad profesional del docente de inglés del Centro de Idiomas de la Facultad de Filosofía y Letras. Es por esto que debemos sustentar esta investigación bajo el paradigma interpretativo ya que éste se centra en el estudio de los significados de las acciones humanas y de la vida social.

Si deseamos saber cuál es la identidad profesional de los docentes de esta institución es necesario analizar y comprender el comportamiento de éstos, sus creencias, costumbres y motivaciones sin caer en la naturaleza de un paradigma positivista el cual es objetivo, estático y único.

Como lo señalan Arnal J. *et al*, “para la concepción interpretativa, investigar es comprender la conducta humana desde los significados e intenciones de los sujetos que intervienen en el escenario educativo. Desde esta perspectiva el propósito de la investigación educativa es interpretar y comprender los fenómenos educativos...” (2005, p. 37).

### **3.2. Fundamento metodológico**

Esta investigación se trabajó en base a una metodología cualitativa y con un enfoque biográfico-narrativa ya que se pretendió investigar, analizar e interpretar desde el enfoque social y psicológico el comportamiento del maestro y las razones por las cuales actúan como tal. Todo esto a partir de sus experiencias e historias de vida.

Para Watson-Gegeo, citado en Pérez Serrano (1998), “la investigación cualitativa consiste en descripciones detalladas de situaciones, eventos, personas, interacciones y comportamientos que son observables y que además incorpora lo que los participantes dicen, sus experiencias, actitudes, creencias, pensamientos y reflexiones, tal y como son expresados por ellos mismos” (1998, p. 40).

Asimismo, Taylor y Bogdan, citados en Pérez Serrano (1998), describen algunas características que poseen los investigadores cualitativos al momento de realizar sus investigaciones:

---

✓ En la metodología cualitativa el investigador ve el escenario y a las personas desde una perspectiva holística.
✓ Los investigadores cualitativos son sensibles a los efectos que ellos mismos causan sobre las personas que son objeto de su estudio.
✓ Los investigadores cualitativos tratan de comprender a las personas dentro del marco de referencia de ellas mismas.
✓ El investigador cualitativo suspende o aparta sus propias creencias, perspectivas y predisposiciones.
✓ Para el investigador cualitativo, todas las personas son valiosas y dignas de estudio.

---

(1998, p. 47)

#### **Tabla 4. Características en investigadores cualitativos.**

Tomando en cuenta estas descripciones que hacen estos autores, se refuerza la postura que toma esta investigación cualitativa, ya que no se pretende trabajar con realidades únicas, ni tampoco se busca ser completamente objetivo, sino todo lo contrario, es decir, si se quiere llegar a los resultados deseados, es necesario permitir la subjetividad dentro de esta investigación, algo que en un estudio cuantitativo, sería imposible.

##### **3.2.1. Técnicas**

Las técnicas que se utilizaron para la recolección de datos fueron: la entrevista biográfica, ya que ésta cuenta con las características esenciales para llegar a comprender de manera más profunda a los entrevistados, quienes contaron su historia en su ámbito personal y profesional. Asimismo, se contó con la aplicación de una encuesta sobre criterios de la vida personal del docente, la cual respaldó y consolidó la información recabada de una manera general.

##### **3.2.2. Muestreo**

Debido al tema que se está tratando y a los resultados que se quieren llegar fue necesario elegir un muestreo no probabilístico. “En las muestras no probabilísticas, la elección de los elementos depende de causas relacionadas con las características del investigador o del que

hace la muestra... Aquí el procedimiento depende del proceso de tomar decisiones de una persona o un grupo de personas...” (Baptista *et al*, 1991 2nda edición, p. 207).

El enfoque de muestreo no probabilístico elegido fue el intencional. De acuerdo con Namakforoosh “En el muestreo intencional todos los elementos muestrales de la población serán seleccionados bajo estricto juicio personal del investigador. En este tipo de muestreo el investigador tiene previo conocimiento de los elementos poblacionales” (2005, p. 189).

Es por eso que se trabajó sólo con un grupo pequeño de maestros que imparten el idioma inglés dentro del Centro de Idiomas. La elección de sujetos que fueron entrevistados se realizó a partir de ciertos factores que se creen influyen en la problemática que se plantea al inicio de esta investigación. La edad y los años de antigüedad dentro de la institución forman parte de estos factores.

### Criterios para la selección de la muestra:

Edad	25-45 años	Se busca una edad media entre los maestros de esta institución.
Género	Femenino-Masculino	No importa el género, sin embargo, se espera que puedan equilibrarse el número de hombres y mujeres.
Estado civil	Soltero-Casado	Su estado civil podría indicar algunos factores importantes dentro de su identidad profesional. Tal vez la búsqueda de un mejor salario, en caso que sean casados.
Antigüedad en la dependencia	5-15 años	Se podría esperar que los maestros que tienen menos años trabajando para esta institución se fijan más metas profesionales que los que tienen más años.
Horas trabajadas al día	3-8 horas	Las horas laborales podrían impactar tanto en su vida profesional como personal, existe la posibilidad que entre más trabajo tengan, más estrés, lo cual puede perjudicar su práctica docente.
Status laboral	MTC (Maestro de Tiempo Completo) , MMT (Maestro de Medio Tiempo), MPH (Maestro por Horas), MC (Maestro por Contrato), MIP (Maestro por Ingresos Propios)	Se cree que el status laboral proporciona una seguridad al docente. Si el maestro se encuentra bien posicionado, no habría razón para cambiar sus prácticas.
Nivel de estudios profesionales	Licenciatura-Maestría	El nivel profesional del docente podría expresar qué tan preparado se encuentra el maestro en su área y qué tan comprometido se sienta en su trabajo.

**Tabla 5. Criterios para la selección de la muestra.**

### 3.2.3. Enfoque biográfico-narrativa

El uso del enfoque biográfico-narrativo en esta investigación, resulta de gran relevancia ya que se puede llegar a entender los fenómenos sociales que impactan en la vida de los docentes a partir de sus relatos y de cómo viven su vida. Es importante señalar que este tipo de enfoque es cada vez más utilizado en estudios sobre la experiencia educativa. “La razón principal para

el uso de la narrativa en la investigación educativa es que los seres humanos somos organismos contadores de historias... que, individual y socialmente, vivimos vidas relatadas” (Connelly y Clandinin 1995, citado por Bolívar *et al*, p. 52).

#### **3.2.4. Entrevista biográfica**

Si bien los actores principales de esta investigación son los docentes, resulta fundamental escuchar sus voces para entender sus sentimientos, emociones, cómo ven e interpretan su práctica y sus propias vidas. Como se mencionaba anteriormente, el uso de la entrevista biográfica como técnica, supone recabe información que brindará un mejor entendimiento de la identidad personal del docente.

En su investigación “Investigar la identidad profesional del profesorado: una triangulación secuencial” los autores Bolívar, Fernández y Molina (2005), utilizan la entrevista biográfico-narrativa como “un medio privilegiado para delinear la identidad profesional, en su dimensión más individual” la cual “supone reconstruir la historia y vivencias profesionales de forma que, en una comunidad de lenguaje, permitan leer la realidad y construir la identidad en el relato”.

La entrevista biográfica consiste en reflexionar y recordar episodios de la vida, donde la persona cuenta cosas a propósito de su biografía, en el marco de un intercambio abierto que permita profundizar en su vida por las preguntas y escucha activa del entrevistador... los sujetos son inducidos a reconstruir su historia de vida, mediante un conjunto de cuestiones temáticas que van estimulando que el entrevistado recuento su vida. (Bolívar *et al*, 2001, p. 159).

A partir de esto, se preparó una guía que incluye las cuestiones que fueron abordadas en la entrevista, la cual pretendió ser abierta y siguiendo un orden, tanto temático como temporal que facilitó su análisis posterior. Las preguntas guía están anexadas al final de esta investigación.

Cabe señalar que estas preguntas guía que se utilizaron en la entrevista, no fueron las definitivas ni las únicas ya que conforme se dio la entrevista fueron surgiendo otras que se relacionaban entre sí y que ayudaron a obtener más información del entrevistado. Así como señalan Bolívar *et al* “se deja la puerta abierta a los vericuetos que aparezcan, a conseguir más detalles e integrar las reacciones espontáneas: así como las interacciones y continuidades diacrónico-sincrónicas que se ponen en juego en los relatos” (2001, p. 166).

### **3.2.5. Encuesta**

El segundo instrumento que se manejó en esta investigación fue la encuesta, para Hutton (1990) citado en Blaxter *et al* “La investigación basada en la encuesta... es el método de recolectar información formulando una serie de preguntas establecidas de antemano y dispuestas en una determinada secuencia, en un cuestionario estructurado para una muestra de individuos representativos de una población definida” (2000, p. 19).

Aunque la investigación por encuesta puede clasificarse con una orientación cuantitativa, se ha utilizado también en las ciencias sociales. “Algunas encuestas intentan determinar la incidencia, distribución e interrelaciones entre variables sociológicas y psicológicas y, al hacerlo, generalmente se enfocan en la gente, sus factores vitales, creencias, opiniones, actitudes, motivaciones y comportamientos” (Kerlinger & Lee, 1988, p. 542).

De acuerdo a Kerlinger, existen diferentes tipos de encuesta, como la entrevista personal, cuestionario enviado por correo, por panel y por teléfono. De todas estas, la ideal para esta investigación y la que se llevó a cabo fue la entrevista personal ya que es considerada la herramienta más poderosa y útil de la investigación social científica por encuesta (1988).

Así como la entrevista biográfica, la encuesta fue aplicada al mismo grupo de maestros para poder comparar, analizar y verificar la información recabada de igual manera. “La investigación por encuesta posee una ventaja única entre los métodos científicos en ciencias sociales: con frecuencia es posible verificar la validez de los datos de la encuesta” (Kerlinger & Lee, 1988, p. 549). Esto quiere decir que se puede regresar con los entrevistados para comparar los resultados o corregir algún tipo de información que no haya quedado claro.

Algunos criterios que fueron tomados en cuenta para la realización de la encuesta son los siguientes:

- Datos generales (edad, género, estado civil)
- Educación (nivel de escolaridad)
- Laboral (institución donde trabaja)
- Recreación (pasatiempos)
- Entre otros...

Sin lugar a dudas, la investigación por encuesta constituye una herramienta útil para indagar hechos en la educación y una de sus grandes ventajas es que se puede obtener un amplio rango de información precisa, (con cierto error de muestreo, por supuesto).

Se espera que al llevar a cabo estos dos instrumentos, (encuesta y entrevista) los datos recabados puedan brindar una mayor amplitud y profundidad al momento de analizarlos. Como señalan Baptista *et al*, “Siempre y cuando el tiempo y los recursos lo permitan, es conveniente tener varias fuentes de información y métodos para recolectar los datos” (2011, p. 439). A esta utilización de diferentes fuentes y métodos de recolección de datos, se le denomina triangulación.

### **3.2.6. Pilotaje**

El primer acercamiento que se tuvo con los docentes fue por medio de una encuesta. Aquí se abordaron cinco diferentes temas que abarcan desde datos generales, hasta el tema de recreación e identidad profesional. Con un tiempo no mayor de 20 minutos, los maestros pudieron compartir sus ideas acerca estas temáticas.

Para la aplicación de este instrumento piloto, se pidió la ayuda de la directora de la Facultad de Filosofía y Letras, el secretario de posgrado de dicha facultad, la maestra de seminario III, y la directora de tesis, para que verificaran y validaran dicha encuesta. Ya con esto, se le pidió autorización a diez maestros, quienes amablemente aceptaron tomarla.

Gracias a la aplicación de esta encuesta piloto, se pudieron hacer algunas modificaciones en cuanto al diseño y contenido de la misma para su aplicación definitiva. En cuanto al contenido se pudieron rehacer algunas preguntas ya que parecían algo confusas para algunos maestros pues las dejaban en blanco o no respondían lo que se esperaba. Sin embargo, fue muy satisfactoria la respuesta de todos los maestros participantes ya que ninguno se negó a responderla y dedicaron entre 15 y 20 minutos de su tiempo. <sup>1</sup>

### **3.2.7. Procedimientos de análisis**

#### **3.2.7.1. ¿Cómo analizar la información?**

Como bien mencionan Goetz y Lecompte (1988), cuando se realiza una investigación cualitativa, se podría decir que el número de las personas con las que se trabaja es relativamente pequeño a comparación de una investigación cuantitativa, sin embargo, el

---

<sup>1</sup>Ésta se encuentra en la sección de anexos para más información.

monto de información recabada tanto en entrevistas como en observaciones u otras técnicas, es sumamente grande, lo cual hace algo pesado su análisis e interpretación.

Para realizar un buen análisis de la información, estos autores sugieren seguir varios pasos, los cuales llevarán al investigador a un análisis más sistemático y organizado. Primero que nada resulta fundamental tener en papel toda la información recabada para posteriormente seguir con el análisis. “el análisis comienza con la comparación de las palabras... aquí las pistas son tendencias y patrones que reaparecen en varios participantes o textos, provenientes de diversas entrevistas, observaciones, etc...” (Goetz y Lecompte, 1988, p. 187).

Krueger, citado en Goetz y Lecompte, propone seis pasos para el análisis de la información, el cual menciona debe seguir una secuencia y un orden:

<b>Análisis de la información</b>	
1.	Obtención de la información. Consiste en contar con una secuencia ordenada de preguntas, de las menos complejas a las más complicadas, que permita que las personas vayan profundizando.
2.	Captura, organización y manejo de la información. No basta con grabar, el investigador debe tener presente lo valioso del cuaderno de notas.
3.	Codificar la información. Se refiere a una etiqueta que pondremos a los textos con comentarios, opiniones, sentimientos, etc. y que pueden repetirse.
4.	Verificación participante. Consiste en brindar la oportunidad a los participantes de verificar lo que el investigador ha encontrado.
5.	Corroborar. Después de la sesión, el investigador se reúne con el colaborador para ver si observaron y escucharon las mismas cosas.
6.	Se plantea la conveniencia de que los resultados se compartan con los participantes y otros investigadores.

(1988, p. 189).

**Tabla 6. Pasos para el análisis de la información.**

### 3.2.7.2. Procedimientos para analizar la información

Para llevar a cabo este análisis que se ha descrito, es importante seguir algunas recomendaciones en cuanto a su procedimiento, es decir, cómo ir colocando la información recabada para su mejor comprensión y análisis.

Teniendo en cuenta las recomendaciones que brindan Goetz y LeCompte (1988), se pueden mencionar las siguientes:

- ✓ Es importante transcribir toda la información recabada, así como las notas extras que se tengan.
- ✓ Si se tiene información de distintas personas, o grupos focales, es recomendable que se impriman en color diferente para evitar confusiones.
- ✓ Resulta una buena idea tener a la mano marcadores de color, hojas grandes de cartulinas, tijeras, borrador y otros útiles para resaltar la información que sea necesaria.
- ✓ Se debe leer cuidadosamente la información y subrayar aquella información que parezca importante, así como hacer anotaciones, las cuales irán formando categorías o grandes temas que serán de gran relevancia al momento de analizar los datos.
- ✓ Una vez terminada las lecturas, se repasan las categorías para posteriormente colocarlas en la parte superior de una cartulina, de preferencia con un marcador negro. Una vez realizado esto, se recortan las secciones de texto que correspondan a cada categoría para observar si existen categorías dentro de éstas (subcategorías).
- ✓ Ya que se encuentra el material desplegado, se inicia el proceso de análisis para empezar con el reporte de resultados.

### 3.2.7.3. Reportes de resultados

Para Baptista *et al*, “los reportes de resultados deben ofrecer una respuesta al planteamiento del problema y fundamentar las estrategias que se usaron para abórdalo, así como los datos que fueron recolectados, analizados e interpretados por el investigador” (2010, p. 524).

Algunas de las características y recomendaciones más relevantes que mencionan Baptista *et al* sobre los reportes de resultados cualitativos, son los siguientes:

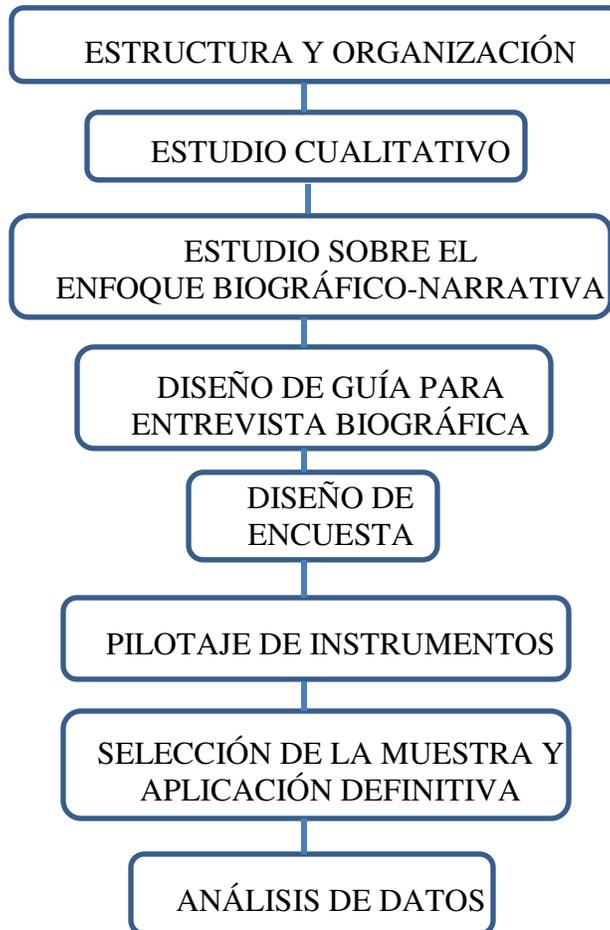
- El reporte cualitativo es una exposición narrativa donde se presentan los resultados con todo detalle, aunque deben obviarse los pormenores que conozcan los lectores.
- Las descripciones y narraciones utilizan un lenguaje vívido, fresco y natural. El estilo es más personal y se puede redactar en primera persona.
- El informe se redacta en tiempo pasado y su lenguaje no debe ser “sexista” ni discriminatorio en modo alguno.
- Las secciones del reporte deben relacionarse entre sí por un “hilo conductor”.
- En los reportes deben incluirse fragmentos de contenido o testimonios expresados por los participantes.
- Se debe revisar los resultados más importantes y se incluyen los puntos de vista y las reflexiones de los participantes y del investigador respecto al significado de los datos, resultados y el estudio en general.
- Además de descripciones y significados es importante presentar varios ejemplos de cada categoría o tema que sean los más representativos.
- Antes de elaborar el reporte debe revisarse el sistema completo de categorías, temas y reglas de codificación.

(2010, p. 524,525)

### Tabla 7. Recomendaciones sobre los reportes de los resultados cualitativos.

### 3.2.8. Estructura y organización

La siguiente imagen presenta el diseño general para la realización de la metodología.



**Figura 2. Estructura y organización de la metodología a realizar.**

## **4. RESULTADOS**

### **4.1. Reporte del trabajo de campo**

Como se mencionó en el capítulo anterior, las técnicas utilizadas para la recolección de datos fueron la encuesta y la entrevista, las cuales permitieron profundizar sobre ciertos aspectos en la vida personal y profesional de algunos maestros de inglés del centro de idiomas de la Facultad de Filosofía y Letras, y que han ayudado significativamente a comprender su identidad profesional.

Para llevar a cabo el trabajo de campo, fue necesario seguir ciertos lineamientos. El primero de ellos fue pedir autorización a la directora de esta facultad por medio de una carta donde se especifican los datos que se requieren, es decir, los criterios que se establecieron en el capítulo de metodología, los cuales ayudaron a la selección de la muestra definitiva.

La primera carta se le envió un 14 de Mayo del 2012, ésta fue devuelta debido a que la directora necesitaba ver una copia del instrumento piloto, debido a esto, se le envía la misma carta de autorización con el instrumento piloto ya adjunto un 21 de Mayo del mismo año. <sup>2</sup>

El segundo lineamiento consistió en acudir con la coordinadora del Centro de Idiomas ya con la autorización de la directora para poder acceder a la información de los maestros que

---

<sup>2</sup>Ambas cartas e instrumento se encuentran en la sección de anexos, así como otros documentos que dieron soporte a esta investigación.

contaban con los criterios que se habían planteado. De todos los maestros que se encontraban activos en esta institución, es decir, que en ese momento se encontraban laborando por esas fechas (antes de julio del 2012), sólo 12 cumplieron con estos criterios.

Así, el trabajo de campo empezó en el semestre Agosto-Diciembre 2012, y se realizó bajo el siguiente criterio: aplicación de instrumentos a la muestra definitiva para la recolección de datos. Como se mencionaba anteriormente, sólo 12 maestros cumplían con los criterios establecidos, pero debido a cambio de semestre, ocurrió que de los 12 maestros, 2 ya no cumplían con los criterios, ya que uno de ellos ya no laboraba para el centro de idiomas y el otro se encontraba ahora impartiendo clases en la Facultad de Filosofía y Letras.

Se decidió seguir con los 10 maestros que restaban, sólo que ahora 5 de los maestros se rehusaron a colaborar en esta investigación debido a cuestiones personales o de tiempo. Debido a esto, se pidió la ayuda a otros maestros que no contaban con los criterios establecidos pero que muy amablemente aceptaron participar. Todo esto con el fin de obtener una muestra más amplia y variada.

Al final se obtuvieron 2 tipos de muestreo, el primero de ellos es el intencional, que se describe en la parte metodológica y el segundo es el voluntario. En resumen, se aplicó la encuesta y la entrevista a 10 maestros, 5 que cumplían con los criterios y 5 que aunque no contaban con estos criterios, se ofrecieron a participar.

Es importante señalar que antes de que los maestros fueran encuestados y entrevistados, se les pidió de favor firmaran una carta de consentimiento en donde dan autorización para que la

información recabada sea utilizada solamente con fines educativos, así como también que la entrevista aplicada fuera grabada para mejor análisis.<sup>3</sup>

A continuación se muestra una tabla donde se describe a grandes rasgos dónde se dio la aplicación de las entrevistas y cuánto fue su duración.

<b>Entrevistado</b>	<b>Lugar</b>	<b>Duración</b>
# 1	Posgrado de Filosofía y Letras	21 minutos, 6 segundos
# 2	Centro de Idiomas	15 minutos, 18 segundos
# 3	Centro de Idiomas	24 minutos, 11 segundos
# 4	Centro de Idiomas	46 minutos, 59 segundos
# 5	Facultad de Trabajo Social	42 minutos, 48 segundos
# 6	Centro de Idiomas	12 minutos, 55 segundos
# 7	Centro de idiomas	25 minutos
# 8	Centro de Idiomas	15 minutos, 30 segundos
# 9	Centro de Idiomas	31 minutos, 22 segundos
# 10	Centro de Idiomas	22 minutos, 58 segundos
<b>Tiempo total de duración de entrevistas</b>		4 horas, 18 minutos, 7 segundos
<b>Promedio de duración de entrevistas</b>		23 minutos

**Tabla 8. Descripción de tiempo y espacio de las entrevistas.**

<sup>3</sup>El formato de esta carta y las preguntas guía de la entrevista se encuentran en la sección de anexos.

Por otro lado, la aplicación de la encuesta se realizó antes que la entrevista, con el fin de reunir información general del maestro y poder perfeccionar las preguntas guía para la entrevista. La encuesta fue proporcionada a los maestros para que pudieran contestarla tranquilamente en un tiempo libre que tenían, y al momento de recogerla se aclararon las dudas en caso que las tuvieran.

#### 4.2. Procedimiento de análisis de datos utilizados

Para el análisis de los datos recabados se utilizaron dos métodos, el primero de ellos fue la realización de gráficas para reunir y organizar de manera global la información recogida de la encuesta, el segundo de ellos fue la transcripción de cada una de las entrevistas aplicadas para analizar detalladamente cada respuesta brindada por el entrevistado.

Procedimiento de Análisis de Datos		
Técnica	Método	Programa
Encuesta	Gráficas	Excel
Entrevista	Transcripción	Word

**Tabla 9. Procedimiento de análisis de datos.**

Esta última (transcripción de entrevistas) fue acomodada en una tabla que incluye 3 columnas, la primera de ellas es la transcripción total de la entrevista, en la segunda se incluyen los descriptores de bajo nivel inferencial, los cuales ayudaron a sintetizar las ideas más importantes que proporcionaban los entrevistados y en la tercera columna se muestran las categorías o grandes temas que surgieron y tratan de comprender la identidad profesional los docentes entrevistados, como se muestra en la siguiente figura.

Transcripción	Descriptorios de Bajo Nivel Inferencial	Categorías
<p>MG: Maestra, ¿cuál es la carrera que eligió estudiar?</p> <p>C: Lingüística Aplicada con énfasis en Didáctica de la Enseñanza del Idioma Inglés.</p> <p>MG: Muy bien, ¿qué la motivó o cuáles fueron las razones por las que decidió estudiar Lingüística Aplicada con énfasis en la Didáctica?</p> <p>C: Bueno, recién que yo empecé la carrera iba para pedagoga, este, me gustaba mucho el inglés, entonces platicando con una amiga, me dijo que si era maestra de inglés, este, pues podíamos, este, tener más oportunidad, eh... (B) lo mejor más más campo laboral y fue por esa causa que estudié esa carrera. (C)</p> <p>MG: Muy bien, durante sus estudios de Lingüística Aplicada, ¿alguna vez se repintió de haber escogido esa carrera o sintió que fue la mejor opción?</p> <p>Mh... bueno, ya estudiando la carrera, este, y a mediados de semestre me tía muy nerviosa para dar clases y entonces ahí fue cuando me arrepentí y "a lo mejor esto no es lo mio, ser maestra de inglés", eh... pero ya eh... empezando a trabajar, decido este, que realmente era mi vocación: y om, si me costó trabajo, este, aprender inglés, pero así como me costó jo, dije "eso es lo que yo quiero hacer", ayudar a las personas que tengan temas en aprender el inglés, este, pues yo poderlas facilitárselos, así como yo muchos me lo facilitaron. (A)</p>	<p>La maestra hace referencia a su gusto por el idioma para decidir la carrera a estudiar.</p> <p>La maestra descubrió tener vocación durante la carrera</p>	<p>MAESTRO PARA LOS OJOS INFORMACIÓN PERSONAL B. GUSTO POR EL IDIOMA C. INFLUENCIA EXTERNA SITUACIÓN LABORAL A. CIES UNICO ESTABLE B. OTROS EMPLEOS C. ANTIGÜEDAD DEL CIE D. MODO DE TRABAJO EXPERIENCIAS EN CI A. CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN B. GUSTO POR EL AMBIENTE DE TRABAJO C. CONCIENCIA LABORAL D. DESEMPEÑO EN EL E. RECONOCER PUESTO F. OTRAS OPORTUNIDADES G. CONTACTO CON SALARIO SITUACIÓN LABORAL A. NECESIDAD B. MÉTODO DE ENSEÑANZA C. RELACION CON EL ALUMNO D. PROBLEMAS EN EL AULA SITUACIÓN LABORAL A. ACTIVIDADES B. FALTA DE</p>

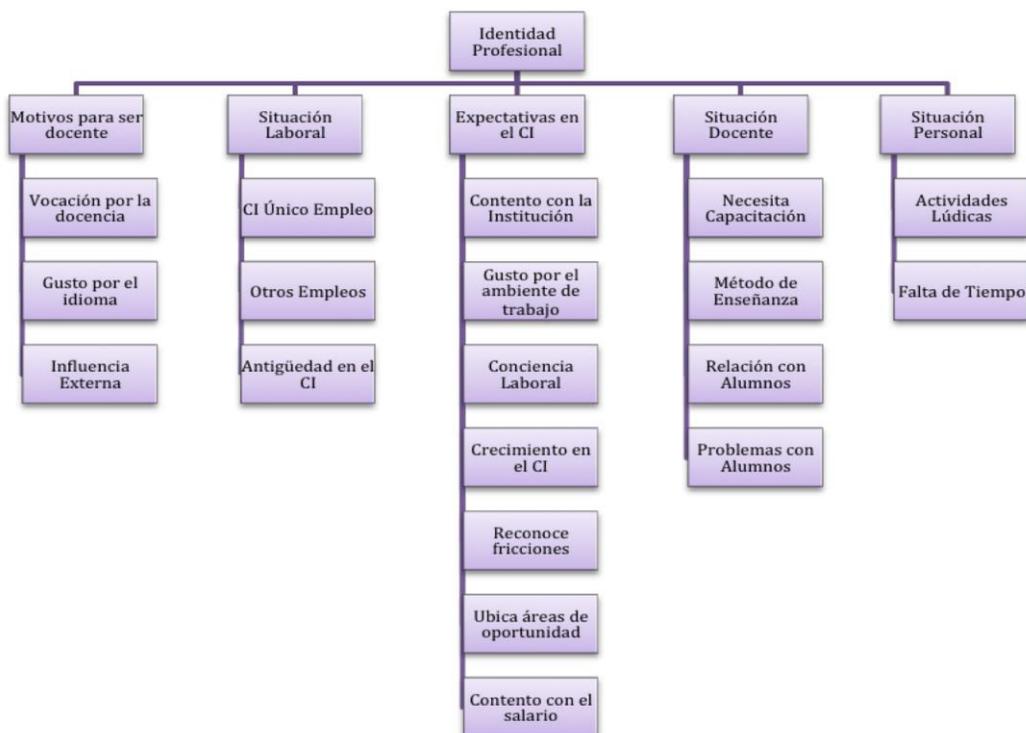
Figura 3. Ejemplo de análisis de datos de entrevista.

### 4.3. Resultados Obtenidos

#### 4.3.1. Análisis de resultados de entrevistas

Se aplicó una entrevista a 10 maestros que actualmente laboran en el Centro de Idiomas (CI) donde se les cuestionó acerca de cómo se sienten al permanecer ahí, así como de diferentes situaciones que tienen que ver con de su identidad profesional. Algunas preguntas realizadas a los maestros hacen referencia sobre su decisión para elegir su carrera, detalles acerca de cómo fue su proceso como estudiantes, el año de sus estudios, entre otras.

En la siguiente figura, se han presentado aquellas categorías y subcategorías que fueron extraídas de dichas entrevistas, con el fin de ir analizándolas y llegar a una mejor comprensión e interpretación de los resultados obtenidos.



**Figura 4. Categorías y subcategorías relacionadas con la identidad profesional.**

#### 4.3.1.1. Motivos para ser docente

Existe un sinnúmero de motivos para ser docente, y cada maestro que fue entrevistado tuvo distintas razones. ¿A qué se debe esto? Cada persona es un ser único con necesidades muy particulares para poder desarrollarse plenamente en su vida diaria, y lo logra a través de decisiones que toma precisamente para mantener un confort en su vida.

Este tipo de decisiones se van presentando cuando la persona ha construido su identidad personal y profesional. Es decir, ha elegido tomar un camino que lo va a llevar a cumplir con sus expectativas y deseos en la vida. ¿Razones? Cualquiera que lo haga sentir bien consigo mismo. Desde percibir un buen sueldo, el deseo de ayudar a otras personas, obtener un estatus

social respetable, etc. Es por esto que encontraremos distintos motivos en los maestros que fueron entrevistados.

Al pensar que sería buena idea empezar la entrevista con una pregunta que los hiciera abrirse conmigo, decidí preguntarles cuál había sido la razón por la que eligieron tal carrera. De lo más relevante es saber que en general el motivo por el cual los maestros eligieron su carrera es que les gusta enseñar, el poder transmitir conocimientos.

**“Siempre me ha gustado el idioma inglés...”**

(maestro 2 L 18 Pág.1)

Con lo que coincidieron otros cinco maestros. Otros comentarios sobre la decisión de elegir la carrera fueron:

**“me pareció atractivo el plan de estudios , me gusta trabajar como maestro”**

(maestro 6 L 3 Pág. 2, L 23 Pág. 9),

Así como también hubo ciertos indicios de que les informaron de que era una buena decisión.

**“si era maestra de inglés podía tener más oportunidad, más campo laboral y fue por esa causa que estudié la carrera”**

(maestro 1 L 8 Pág. 1)

Los maestros hablaron acerca de su proceso como estudiantes y mencionaron que les fue bien durante éste; algunos mencionaron que en cierta etapa de este proceso sintieron algún arrepentimiento al elegir su carrera, pero fue debido a algunas materias que se impartían en el inicio de carrera donde se llevan varias materias en común con otras carreras, pero conforme

siguió el tiempo estos sentimientos de arrepentimiento desaparecieron. Casi todos los maestros comentaron que les fue bien en su preparación y que había un buen ambiente, de respeto con los maestros y viceversa.

En esta categoría presentada, se puede observar que la decisión que tomaron para dedicarse a la docencia, viene en su mayor parte por el gusto que tienen hacia el idioma inglés y por el hecho de que les es satisfactorio transmitir sus conocimientos a otras personas, lo cual hace suponer, que deben realizar su trabajo como docente de manera positiva y sin conflictos.

Y es que como bien se sabe, cuando una persona se encuentra laborando en algo que no le agrada surgen conflictos que afectan su entorno laboral y personal, simplemente no los motiva hacer su trabajo como debe de ser. Sin embargo, aquí los maestros mostraron estar muy identificados con la profesión que eligieron.

#### **4.3.1.2. Situación laboral**

Como mencionaba anteriormente, todas las personas tienen necesidades muy particulares para poder vivir de manera plena, de manera que los haga sentir satisfechos con la vida que llevan. Y para lograrlo tomaron la decisión de estudiar cierta carrera, habiendo considerado varios factores como sus intereses, habilidades, perspectivas de desarrollo profesional, su situación económica, entre otros. Todo esto con el fin de obtener un empleo, que los incorpore a la vida en sociedad, a crecer profesionalmente y a satisfacer sus necesidades.

Como ya saben, todos los maestros que fueron entrevistados tienen en común el trabajar en el Centro de Idiomas (CI), pero no todos tienen las mismas necesidades ni el mismo estilo de vida, lo que hace que la situación laboral de todos ellos sea distinta.

Así que después de cuestionarlos sobre sus estudios, pasamos al tiempo y la manera en que se incorporaron al CI. Un poco más de la mitad de los maestros entrevistados mencionan que en este momento **el CI es su única fuente de trabajo** (maestro 1 L 14 Pág.3 con lo que coincidieron otros 6) obviamente en diferentes años fue su incorporación, (3-15 años de antigüedad). Tres maestros mencionaron que tienen una diversidad laboral.

**“... doy clases en la Facultad de Trabajo Social... en Arquitectura... en FIME...”, “en la Facultad de Ingeniería Mecánica y Eléctrica”, en la Facultad de Físico Matemáticas y en el Tec Milenio”**

(maestros 5 y 6 L 2 Pág. 8 y L 21 Pág. 2)

Mientras el resto de ellos sólo labora en CI.

**“En este momento sólo estoy en Idiomas porque decidí tomarme un break”**

(maestro 7 L 6 Pág. 3)

Es importante señalar que no todos los maestros cuentan con las mismas horas de clases, hay algunos que tienen 3 horas al día y otros que tienen 6.

Por otro lado, los maestros mencionan que su incorporación al CI fue al realizar el servicio social y conforme los conocieron les pidieron que cubrieran a algún maestro que en su momento ya trabaja ahí y por alguna situación personal necesitaban faltar.

**“ Cuando yo hice mi trabajo, servicio social, cubría a muchos maestros, entonces... yo le pregunté al coordinador si habría oportunidad de trabajar, y me dice que sí“**

(maestro 1 L 2 Pág.4)

También hubo algunas situaciones en las que fueron directamente a dejar su curriculum vitae para lograr una entrevista y poder incorporarse.

**“yo vine a solicitar empleo, primero fui una sustitución de una maestra y después ya me quedé”**

( maestro 2 L 6 Pág. 3).

Al momento de analizar las grabaciones de las entrevistas, me di cuenta que los maestros sentían un gran orgullo de estar laborando para la Facultad de Filosofía y Letras, se mostraron muy contentos y privilegiados de estar en el Centro de Idiomas y pude notar que la manera en cómo ingresaron a esta institución los motiva a seguir en ésta, ya que para ellos el que los hayan elegido para impartir clases en el CI es algo que no muchos tienen oportunidad.

Creo que todo esto forma parte de una identidad profesional totalmente establecida, el hecho de estar comprometidos con la institución dice mucho del profesionalismo de cada uno de ellos. Por otro lado, nos encontramos que casi la mitad de los maestros entrevistados, laboran en diferentes instituciones para poder sostenerse económicamente. Lo cual no tiene nada negativo, pero en ocasiones desencadenan situaciones de estrés que pueden afectar su práctica dentro del aula.

El hecho de estar trabajando todo el día, y no tener tal vez el tiempo necesario para descansar entre un trabajo y otro o simplemente de comer tranquilamente, perturba nuestro entorno, dando como resultado reacciones negativas que siendo tal vez no intencionales pueden perjudicarnos, llevando a cuestionarnos si realmente elegimos la profesión indicada.

#### **4.3.1.3. Expectativas en el CI**

Muchas son nuestras expectativas al momento de comenzar a trabajar, en lo personal yo podría mencionar tener un buen salario, que haya un buen ambiente de trabajo, compañeros respetuosos, que tenga libertad de cátedra, posibilidades de crecimiento en esa institución entre otras. Y puedo estar casi segura que la mayoría de las personas anhelan lo mismo o algo parecido en sus áreas de trabajo.

Y es que la naturaleza del ser humano es situarse en ese lugar que lo haga sentir pleno y satisfecho, y si no puede alcanzarlo, por cualquiera que sea la situación, va a tratar de acercarse lo más posible. Es por esto que me pareció importante saber en dónde se encuentran ubicados los maestros, cuáles son sus expectativas en el ámbito profesional, cómo se sienten trabajando en el CI, cuáles son sus inquietudes o inconformidades, etc.

Todos los maestros que fueron entrevistados dicen que se sienten a gusto y están contentos de ser parte del grupo de docentes que forman al CI,

**“ A gusto, de hecho siempre he estado a gusto trabajando aquí”**

(maestro 2 L 1 Pág. 3 con lo que coincidieron todos maestros),

así como:

**“Aquí me siento muy a gusto, la verdad, porque nos dan en cierta manera libertad de cátedra y eso es muy importante “**

(maestro 3 L 2 Pág. 4)

Expresan que en dicha institución hay un buen ambiente de trabajo, de respeto y cordialidad y debido a situaciones de personalidad y por los tiempos de trabajo algunos están conscientes

que no hay tiempo para socializar entre ellos, pero eso no quita el que se conozcan y se tengan un respeto mutuo.

**“pues es algo estable y algo cordial; yo yo realmente poco me entero de las cosas, pero siempre veo que hay cordialidad entre los maestros”**

(maestro 9 L 8 Pág. 7).

Sin embargo, debido a que al hablar de un lugar, en este caso la institución que nos interesa donde hay tanta diversidad de personas no se pueden evitar el que haya ciertas fricciones, puesto que hablamos de humanos que están en contacto con otros constantemente, sin embargo son mínimas estas fricciones y no son relevantes, como lo mencionó un docente:

**“pues tal vez sí hay ciertas fricciones entre ellos, más que nada cuando pasan tiempo juntos, en la sala de maestros, que alguien no le gusta algo y la otra persona se lo hace saber, pero yo pienso que se han arreglado”**

(maestro 3 L 23 Pág. 4).

Uno de los factores que forman parte de identificarse profesionalmente, es también encontrarse integrado socialmente, tanto fuera como dentro del trabajo. El hecho de estar rodeado de gente que comparte los mismos intereses y las mismas experiencias, fortifica la identidad del docente, y más cuando existe un ambiente de trabajo agradable entre los mismos compañeros.

Sabiendo llevar una relación cordial y de respeto motiva a los maestros a seguir ese patrón de conducta porque saben que es saludable mentalmente. Un ambiente donde se respira

negatividad, envidias, chismes, genera más inseguridad y una muy baja autoestima que, por ende, afecta el trabajo dentro del salón de clases.

Hablando acerca del salario que los maestros perciben al brindar su trabajo al CI la mayoría mencionó que no están del todo contentos, y obviamente a cualquiera en éste u otro trabajo no le molestaría que se le retribuyera mejor su capacidad y desempeño.

**“no, no, yo creo que es bajo, por eso uno requiere de seguir preparándose”**

(maestro 1 L 8 Pág. 5, con lo que coincidieron los maestros 2,3,4,8 y 10)

Sin embargo algunos mencionaron que de acuerdo a su horario y conociendo el tabulador que existe en otras instituciones, con el salario que perciben están de acuerdo.

**“en cuanto a la cuestión del salario; en lo personal, si me siento satisfecho, puesto que tenemos un receso bastante considerable”**

(maestro 7 L 5 Pág. 5).

Sin lugar a dudas, el salario influye en gran medida en la motivación del maestro. Si al docente se le remunera de manera significativa, muy seguramente harán un trabajo satisfactorio, no lo aseguro pero hay posibilidades muy fuertes. Sin embargo ¿qué pasa cuando el salario que percibe el maestro no refleja su esfuerzo?

Puede suceder que el maestro se desmotive por completo, que se llegue a preguntar así mismo, “¿para qué “echarle ganas” si lo que me pagan no se compara con el trabajo que hago?” “¿para qué me esfuerzo, si mi compañero que no hace nada, le pagan lo mismo o hasta más?”

Un salario bien remunerado y un reconocimiento bien merecido hacia los maestros que realmente realizan su trabajo, es seguramente la mejor motivación para ellos. Si existe esto, habrá un maestro realizado tanto personal como profesionalmente, identificado en su labor como docente.

Al hablar de la institución donde ellos laboran todos los maestros coincidieron en mejoras que les agradaría se llevaran a cabo, como la principal fue mejorar el equipo tecnológico con el que cuenta el CI para que sea adecuado y suficiente para todas las aulas, obviamente es el lugar de trabajo de ellos y les gustaría que se encuentre en mejores condiciones, algunas peticiones se basan en cuanto al edificio y la fachada del CI.

**“siento que es urgente y necesario una remodelación del Instituto“**

(maestro 7 L 21 Pág. 5)

así como:

**“ las sillas porque los muchachos pues a veces la clase requiere de que estén sentados...son algo incómodas“**

(maestro 9 L 7 Pág. 9)

Sin embargo no todas las mejoras que mencionaron los maestros son sobre la infraestructura del edificio, sino acerca de trabajo colegiado que deben realizar entre ellos para lograr un mejor resultado, es decir enfocarse más a la currícula con los maestros que se les involucra en un mismo nivel impartido en dicha institución, como mencionó el maestro 6:

**“ mhh, ¿qué aspectos cambiaría?, tal vez promovería un poquito más el trabajo en equipo, el trabajo colegiado por niveles”**

(L 1 Pág. 5 )

Para todos los maestros entrevistados, el contar con un área de trabajo bien equipada, y confortable tanto para ellos como para los alumnos, equivale a un mejor ambiente de trabajo y por consiguiente a un mejor proceso enseñanza/aprendizaje. Para muchos esto no debiera afectar pero para los que se encuentran sumergidos en el día a día con la enseñanza, tiene un peso considerable dentro del aula.

Si el maestro no cuenta con las herramientas necesarias para realizar de manera satisfactoria su trabajo, se verá frustrado, pero no solamente él, sino sus alumnos también. ¿Qué consecuencias trae todo esto? Una vez más, una falta de motivación, pero ahora dentro de su espacio de trabajo, afectando su enseñanza.

De los maestros entrevistados se encontró algunos con los que afortunadamente ya cuentan con su maestría, y al hablar de crecer profesionalmente (maestro 1, 6, 8 y 9) mencionan que están interesados en seguir preparándose y llegar a otro nivel al estudiar un doctorado y tener mejores expectativas profesionales.

**“siempre es bueno aprender, me gustaría aprender más, sobre el uso de las tecnologías educativas en el salón de clases”**

(maestro 6 L 11 Pág. 10 )

Pero también hay algunos casos en los cuales sí les gustaría estudiar un posgrado, sin embargo por diferentes situaciones personales esta acción no pueden llevarla a cabo.

**“es que la verdad ahorita, lo que depende mucho es lo económico, entonces la verdad no sé cuándo mi situación económica mejore para hacer eso”** (maestría)

(maestro 2 L 10 Pág. 8).

El hecho de que los maestros se interesen por seguir preparándose para perfeccionar su práctica docente, dice mucho de ellos, es decir, se encuentran muy optimistas e identificados en su profesión y están dispuestos a seguir estudiando una maestría o doctorado si el tiempo y su situación económica se los permite.

Sin embargo, en cuanto a crecer dentro del CI, la mitad de los maestros mencionan que no tienen muchas expectativas de crecimiento en esta institución, comentan que es posible pero algo complicado.

**“... lo he visto, este, pero esas personas estaban en otros puestos y de ahí fueron llamados a ser coordinadores, no sé que relaciones... Tú sabes que todo lo de universidad son relaciones políticas y amistades...”**

( maestro 5, L5, Pág. 20).

Por otro lado, los demás maestros (1, 2, 3, 7 y 10), aunque tuvieran la oportunidad de crecer no les gustaría, ya que tendrían que cambiar sus actividades en aula que son las que les gusta por otras, y en palabras del maestro 6:

**“me gusta trabajar como maestro”**

(L23, Pág. 9)

O como menciona el maestro 7:

**“... tienes que saber realmente ser jefe, tienes que saber ser coordinador y tienes que saber cómo administrar; una cosa es ser docente y otra cosa es ser administrador, entonces tienes que estar capacitado para ser administrador”**

(L 19 Pág. 10)

Sin lugar a dudas, esto demuestra en gran parte que los maestros que fueron entrevistados se encuentran realmente identificados en su área docente, el hecho que tengan una oportunidad de crecer por más pequeña o difícil que sea, no se interesan, ya que su lugar de satisfacción se encuentra en la docencia. Y esto no significa que no quieran crecer dentro de la Institución, simplemente quieren seguir trabajando en lo que realmente les atrae.

#### **4.3.1.4. Situación docente**

¿Qué tan conscientes o identificados están los maestros de su trabajo como docentes en el CI? Muchas veces cometemos el error de no hacer una pausa en nuestras vidas para reflexionar sobre todas las cosas que nos rodean. En un trabajo como la docencia, en especial la enseñanza de un idioma, se llega a presentar una rutina que puede dañar la práctica dentro del aula, sin contar que afecta emocionalmente en la vida del docente.

La rutina afecta a la mayoría de los maestros que han pasado años impartiendo la misma clase o materia de la misma manera. Como bien lo señala el autor José Luis Espíndola en su libro “Reingeniería educativa”: “Cuando el profesor imparte siempre los mismos cursos y revisa las mismas tareas en cada grupo, puede sentir que su trabajo no vale la pena o al menos no tanto como el quisiera” (2006, p. 23).

Por esta razón es necesario que los maestros mediten acerca de su trabajo como docentes, que se cuestionen si realmente sus técnicas de enseñanza son las indicadas para sus alumnos, si

experimentan con nuevos métodos o materiales para facilitar el aprendizaje de los alumnos, que sean capaces de reconocer sus fallas como maestros y que tengan el deseo de cambiarlas. Si el maestro reflexionara sobre todos estos aspectos y los pusiera en práctica, definitivamente alejaría la rutina de su vida y ya no tendría ese sentimiento de que su trabajo no vale la pena sino que se sentiría realmente identificado con su profesión.

Por otro lado, tenemos a la institución, el CI. ¿Qué tanto soporte le brinda a los maestros? Porque sabemos que les brinda capacitación y cursos, pero ¿qué piensan los maestros acerca de éstos, son realmente de ayuda, es lo que necesitan para sus clases? Acerca del material académico, de los libros que utilizan, ¿son los adecuados para los niveles que imparten?

Todo esto forma parte esencial de su buen desempeño como docentes, porque no nada más es el trabajo individual del maestro, sino también de la institución que tiene por obligación apoyar al maestro en todo lo que concierne la parte académica.

Durante las entrevistas realizadas, los maestros expresaron su sentir acerca de estos puntos y compartieron algunas experiencias que han tenido como docentes en el CI. Hablaron acerca de que recientemente hubo un cambio en cuanto a libros en la institución, en la cual se les consideró y pidió su opinión.

**“ los vas a estudiar, los analizas y tú que eres la persona que va a llevar este libro en la clase, tú eres quien vas a dar tu opinión“**

(maestro 4 L 12 Pág. 6)

Con lo cual los maestros se sienten satisfechos ya que se dan cuenta que su opinión es muy importante en palabras del maestro, pues ellos son los más interesados ya que son ellos

quienes están en aula y manejan estos libros, sin embargo hay algo de descontento en la currícula que mencionaron sólo 3 maestros que se debe llevar en el CI, pero esta situación es debido a los tiempos en la que ésta se tiene que cubrir.

**“ la dosificación de los cursos sí se hace mucho material para poco tiempo“**

(maestro 3 L 2 Pág. 6 )

Ya que como se mencionó hubo un reciente cambio en el material didáctico. Los maestros señalaron que hubo capacitación impartida por el CI para conocer estos nuevos materiales, así como también dijeron que dicha institución les ha brindado diferentes capacitaciones en diferentes ocasiones, con tópicos de interés para ellos con la finalidad de reforzar, mejorar o ampliar su práctica docente.

Todos los maestros entrevistados estuvieron de acuerdo con la capacitación, y están consientes que debido a que su labor es ser docente con alumnos, en su mayoría jóvenes, y con los cambios que hay día a día en tecnología, se necesita estar actualizados y la capacitación siempre será bien recibida y necesaria.

**“... creo que nos hace falta más también capacitación en cuanto al uso de la tecnología”**

(maestro 1 L 19 Pág. 6).

Los maestros al ser cuestionados sobre su situación en el aula dicen estar contentos con la institución ya que ésta les ha dado libertad para manejar sus clases, en los que algunos dijeron manejan un método de enseñanza tradicional.

**“empezamos viendo vocabulario, haciéndoles una pregunta para este llevarlos, introducirlos al tema, este, posteriormente explico la gramática, practicamos los ejercicios en el libro, o alguna actividad extra...”**

(maestro 1 L 10 Pág. 9)

En dicho método coinciden maestros 2, 4 y 5. Los demás llevan a cabo una serie de actividades y usando todo tipo de tecnología que está a su alcance y aplican un método de enseñanza diferente cada uno de forma muy particular.

**“...pero yo no quiero que nada más te aprendas o que te memorices esta estructura, o que te memorices esta lista de verbos... sino que quiero que lo apliques, como en la vida real...”**

(maestro 4 L 4 Pág. 19).

Se sabe que en el CI el alumnado varía, permitiendo la inscripción a diferentes alumnos con diversidad de carreras así como de edad, y aunque un buen porcentaje es alumnos jóvenes, los maestros mencionan que en sus cursos tuvieron o tienen alumnos de edades más avanzadas, en ocasiones han sido más grandes que ellos mismos, pero esto no es un impedimento para que ellos logren su objetivo que es el de compartir su conocimiento y llegar a que cada uno de sus alumnos aprenda en el nivel correspondiente.

Para lograr sus objetivos los maestros dicen que en referencia con sus alumnos manejan un buen ambiente de trabajo, obviamente en este campo es muy importante conocer y saber las reglas que hay que seguir, al ser docentes conocen el rol que ellos deben llevar a cabo, el respeto es indispensable, todos mencionaron en tener una buena relación con los alumnos, así

como hay quienes incluso llegaron a involucrarse un poco mas allá de sus funciones principales y si detectaban cierto problema ayudar a sus alumnos en lo que está a su alcance, como mencionó el maestro 1:

**“Si lo rechazan, yo trato de meterlo a un equipo”**

(L 21 Pág. 9).

Como hemos dicho, se habla de un trabajo donde el contacto humano es constante y variado por lo que algunos maestros mencionaron que en alguna ocasión del tiempo que llevan laborando han observado cierto conflicto de tipo alumno-alumno, sin embargo han sabido detectarlos a tiempo y buscar un modo de solucionarlos.

Incluso algunos maestros mencionan que llegaron a tener alguna situación de conflicto maestro-alumno, pero han sido situaciones que realmente no han sido provocadas por ellos, situaciones al inicio de semestres por los alumnos al quererse cambiar de maestro porque no están del todo preparados para el nivel, o por socializar con algún alumno en otro grupo.

**“... el primer día, antes de entrar a clase, me dijo que si podía salir tantito y que tenía que hablar conmigo, y me dijo ‘maestra, yo sé, me han platicado amigos que es usted muy estricta, entonces la verdad si tengo miedo de entrar a su clase y le voy a ser sincera, quiero pedir cambio de clase, de maestro’...”**

(maestro 2 L 3 Pág. 6)

Situaciones similares: maestro 6 L 10 Pág. 7, maestro 9 L 18 Pág.12.

¿Cómo podemos comprobar que el maestro realmente se siente identificado con su profesión?

Tal vez observando sus prácticas dentro del aula, la interacción o relación que lleva con sus estudiantes o su manera en cómo ve su labor como docente con sus defectos y cualidades.

Durante este análisis de entrevistas se percibió un gran interés por parte de los maestros en capacitarse para poder obtener mejores resultados en su práctica dentro del aula, así como realizarse y alcanzar sus metas en su vida profesional, una de las cuales está en el bienestar de sus alumnos, el que ellos puedan aprender de manera significativa y en apoyarlos en cualquier dificultad que pudiera tener para lograr este aprendizaje.

A un maestro que no esté identificado con su profesión, no le importaría mucho si sus alumnos aprenden o no, su trabajo consistiría en llegar, impartir su clase y retirarse. Tampoco le importaría capacitarse para ofrecer una mejor enseñanza, ya que en sus planes tal vez se encuentren permanecer como docente por un tiempo mientras encuentra algo mejor, o porque su único interés es monetario, o de otra índole.

Sin embargo, los maestros entrevistados afirman tener la convicción de apoyar al alumno en cualquier dificultad que se le presente, brindándole una relación de confianza así como de respeto en donde pueda surgir un ambiente de trabajo más placentero.

#### **4.3.1.5. Situación personal**

En la mayoría de las ocasiones, sino es que en todas, el maestro tiene que llevarse el trabajo a casa, tiene que organizar sus clases, estudiarlas, preparar material, revisar tareas, exámenes, hacer evaluaciones, entre otras actividades. ¿A qué hora del día o en qué día de la semana comparte tiempo con la familia, se dedica unas horas para el mismo, para relajarse, distraerse?

Hoy en día la sociedad ha manifestado niveles grandísimos de estrés, lo que ha provocado diversas enfermedades provocadas por este mal, desde psicológicos hasta físicos que afectan notablemente el rendimiento en su vida diaria. Y es que ahora, la gente vive para trabajar. No ponen un balance en su vida personal y profesional, lo cual al final del día afecta a ambas.

Y esto es muy común verlo en cualquier profesión, sin embargo, la profesión del docente parece que lo resiente más ya que se encuentra en constante interacción con diferentes personas, así lo afirma José Luis Espíndola “Es verdad que algunos cargos profesionales diferentes a la docencia conllevan altas responsabilidades... pero el desgaste del profesor es mayor porque debe conciliar la problemática que surge de las relaciones humanas...” (2006, p. 23).

Debido a todas estas cuestiones, es importante conocer cómo el maestro maneja sus horas de trabajo con su familia y con el mismo, así que para finalizar la entrevista se les preguntó acerca de las actividades que realizan fuera del área del trabajo y si se sienten satisfechos con el tiempo que cuentan para realizar dichas actividades a lo cual la mayoría de los maestros respondieron que necesitan más tiempo para convivir con su familia.

**“cada vez es menos con mi familia, nada más en la cena; cenar a veces ni eso, el domingo me la paso preparando clases, leyendo, para saber de qué se trata el tema, o recordar, agarrar un poquito más de información...”**

(maestro 5 L 15 Pág. 22).

**“... como le expliqué los horarios, sí me me dificulta mucho la convivencia diaria familiar verdad, debido a que llego hasta las 7:00-8:00 de la noche y 8:00 pues ya no es una hora apropiada para hacer ciertas actividades”**

(maestro 8 L 20 Pág. 10)

Pareciera una bomba de tiempo, cuando el docente no encuentra un espacio para relajarse y convivir con otras personas, se van agregando más y más afecciones que desencadenan un sinfín de sentimientos encontrados. Una posible frustración que hace que lleve al maestro a una vida monótona que es difícil de cambiar. Uno de los grandes factores que hacen dudar a los docentes, de preguntarse a ellos mismos si habrán escogido el camino correcto.

Y es que podemos decir que los maestros están 100% identificados con su profesión, porque se toman su trabajo muy en serio y están dispuestos a llevarlo a cabo sin importar las horas que tengan que trabajar fuera de la institución, pero podemos observar que la mayoría de ellos se sienten inconformes del tiempo que les queda para convivir con sus familias y tener un espacio propio para ellos.

Lamentablemente, la labor del docente ha sido subestimada por muchos y durante mucho tiempo. Muchos pudieran pensar que esta profesión no requiere mucho esfuerzo ni remuneración, sin embargo, ser docente es más que enseñar un tema o una estructura gramatical, requiere de esfuerzos extraordinarios por parte del maestro que muchas veces irrumpen su vida personal. Hoy en día podemos asegurar que existen pocos docentes que se identifican y se esfuerzan por realizar bien su trabajo de manera que les enorgullece ejercer esta profesión.

Para concluir con este capítulo del análisis de los resultados obtenidos en las entrevistas, se presenta a continuación una tabla que muestra de manera resumida aquellas categorías y subcategorías que fueron extraídas de las transcripciones de las entrevistas realizadas a los

docentes del C.I., permitiendo una mejor ubicación al momento de verificar estas transcripciones con el análisis hecho previamente.

CATEGORIAS	MAESTRO 1	MAESTRO 2	MAESTRO 3	MAESTRO 4	MAESTRO 5	MAESTRO 6	MAESTRO 7	MAESTRO 8	MAESTRO 9	MAESTRO 10
<b>MOTIVOS PARA SER DOCENTE</b>										
Vocación	L 8 Pág. 1 L18 Pág. 1	L 9 Pág.1	L 5 Pág. 1	L 12,13 Pág. 1	L 5 Pág. 1 L 11 Pág. 9 L 13 Pág.23	L 5 Pág.1 L 3 Pág. 2 L 23 Pág. 9	L 8 Pág. 1	L 12 Pág. 2		
Gusto por Idioma		L 18 Pág.1		L 12 Pág. 1		L 5 Pág. 1	L 6 Pág.1		L 2 Pág. 2	L 7 Pág. 1
Influencia externa			L 14 Pág. 1 L 15 Pág. 1					L 6 Pág. 1 L 17 Pág. 1		
<b>SITUACION LABORAL</b>										
CI es único empleo	L 14 Pág.3			L 19 Pág. 3			L 6 Pág. 3		L 15 Pág. 4	L 4 Pág. 4
Otros empleos					L 2 Pág. 8	L 21 Pág. 2		L 17 Pág. 3		
Antigüedad en el CI	L 17 Pág.3 (6)	L 4 Pág.3 (8)	L 17 Pág. 3 (6)	L 1 Pág. 4 (6)	L 19 Pág. 8 (8)	L 23 Pág. 3 (8)	L 17 Pág. 3 (15)	L 21 Pág. 3 (8)	L 19 Pág. 4 (12)	L 17 Pág. 4 (6)
Modo de ingresar al CI	L 2 Pág.4	L 6 Pág. 3	L 2 Pág. 4	L 22 Pág. 3	L 7 Pág. 10	L 19 Pág. 3	L 20 Pág. 3	L 7 Pág. 4	L 6 Pág. 5	L 19 Pág. 4
<b>EXPECTATIVAS EN EL CI</b>										
Contento con la Institución	L19 Pág. 3	L 1 Pág. 3	L 2 Pág. 4	L 4 Pág. 4 L 5 Pág. 7	L 21 Pág. 8	L 11 Pág. 4 L 10 Pág. 9	L 12 Pág.3 L 23 Pág. 4 L 3 Pág. 10	L 3 Pág. 4	L 21 Pág. 4 L 15 Pág. 7 L 18 Pág.16	L 12 Pág. 4 L 22 Pág. 5
Gusto por el ambiente de trabajo	L 16 Pág.4	L 10 Pág. 3	L 17 Pág. 4	L 5 Pág. 5	L 5 Pág. 11	L 15 Pág. 4	L 4 Pág. 4		L 8 Pág. 4 L 9 Pág. 7	L 4 Pág. 5 L 12 Pág. 5
Consciencia Laboral	L 5 Pág.5		L 10 Pág.10	L 22 Pág. 5	L 10 Pág.20					

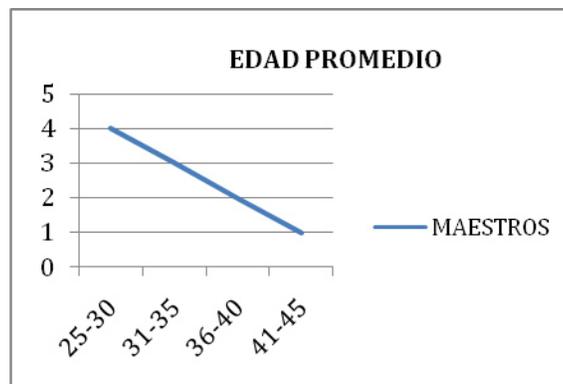
Crecimiento en la Institución	L 23 Pág.10	L 14 Pág. 7 L 18 Pág. 7	L 17 Pág.10  L 21 Pág.10				L 19 Pág.10			L 15 Pág.11
Reconoce fricciones	L18 Pág.5		L 23 Pág. 4		L 12 Pág. 10			L 19 Pág. 4		L 13 Pág. 5
Ubica áreas de oportunidad		L 8 Pág. 4			L 12 Pág.13  L 19 Pág.13	L 1 Pág. 5	L 21 Pág. 5	L 9 Pág. 5	L 9,12Pág.8  L 9 Pág. 9	L 10 Pág. 6
Contento con el salario					L 1 Pág.13	L 21 Pág. 4	L 6 Pág. 5		L 22 Pág. 7	
SITUACION DOCENTE										
Necesita capacitación	L 17 Pág. 6  L 7 Pág. 11  L 12 Pág.11		L 22 Pág. 6  L 7 Pág. 11  L 15 Pág.11	L 15 Pág. 7  L 15 Pág. 9  L 2 Pág. 21  L 18 Pág.21	L 8 Pág. 19	L 9 Pág. 6  L 12 Pág. 9  L 11 Pág.10	L 16 Pág. 6  L 4,12 Pág.11	L 8 Pág. 5  L 6,11Pág.6  L 7,22Pág.9  L 5 Pág. 10	L 17 Pág. 9  L 20 Pág.17  L 21 Pág.18	L 3 Pág. 11  L 4 Pág. 12
Método de enseñanza	L 10 Pág. 9	L 16 Pág. 6		L 2 Pág. 10  L 8 Pág. 19	L 16 Pág.17	L 11 Pág. 8	L 23 Pág. 8	L 4 Pág. 8	L 19 Pág.14	L 23 Pág. 9
Relación con alumnos		L 16 Pág. 5	L 14 Pág. 7	L 16 Pág.12	L 6 Pág. 15	L 22 Pág. 6	L 19 Pág. 7	L 7 Pág. 7	L 7 Pág. 11  L 6 Pág. 16	L 12 Pág. 8
Problemas con alumnos	L 22 Pág. 6	L 3 Pág. 6	L 20 Pág. 7	L 16 Pág.14		L 10 Pág. 7		L 19 Pág. 7	L 18 Pág.12	L 4 Pág. 9
SITUACION PERSONAL										
Actividades lúdicas										
Falta de tiempo		L 15 Pág. 9								

**Tabla 10. Resumen de referencias a subcategorías por maestro entrevistado.**

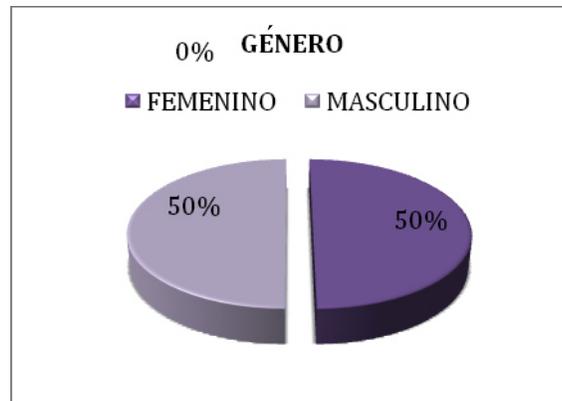
#### 4.3.2. Análisis de resultados de encuesta

El segundo y último instrumento utilizado para la recolección de datos fue la encuesta (la cual se aplicó a los mismos maestros entrevistados) y como se mencionó en el capítulo de Metodología, ésta tiene como objetivo recogerla información de los maestros de manera general para poder compararla, analizarla y verificarla junto con la información de la entrevista. Además de poder ubicarnos y reflexionar sobre aspectos de tipo personal, profesional y socioeconómico de los maestros.

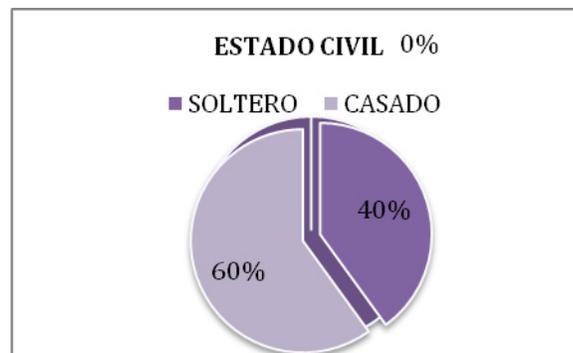
Según los datos de la encuesta, en general, la edad promedio en este momento se encuentra entre los 30-35 años. El género de los maestros se encuentra en total equilibrio al tener 50% de cada uno, y en cuanto al estado civil se estableció un 60% de maestros casados, sobre los maestros solteros. El 80% no tiene hijos por el momento.



Gráfica 1. Edad Promedio.



Gráfica 2. Género.



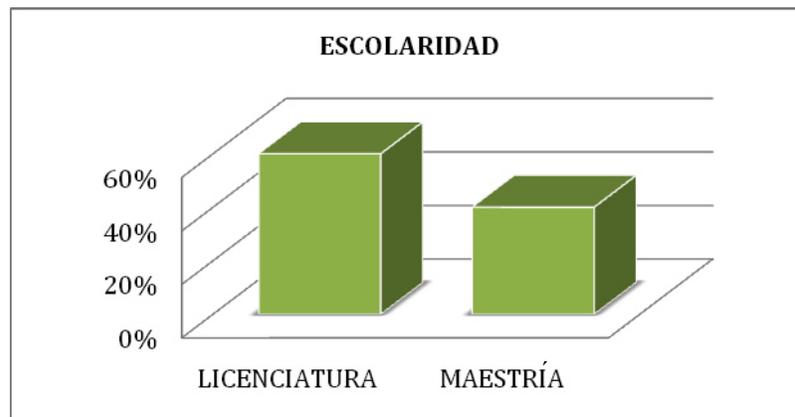
Gráfica 3. Estado Civil.

De los datos recabados de los maestros en cuanto a su preparación académica se obtuvieron los siguientes resultados; el 40% de ellos cuentan con una maestría entre las cuales se encuentran Maestría en Educación (Psicología Educativa), en Psicopedagogía y en Enseñanza del inglés como segundo idioma. Y al analizar los datos de los maestros que no cuentan con maestría podemos ver que todas las licenciaturas están orientadas hacia la educación con lo cual se puede establecer que realmente todos los maestros que están incorporados en el CI están capacitados para estar ahí.

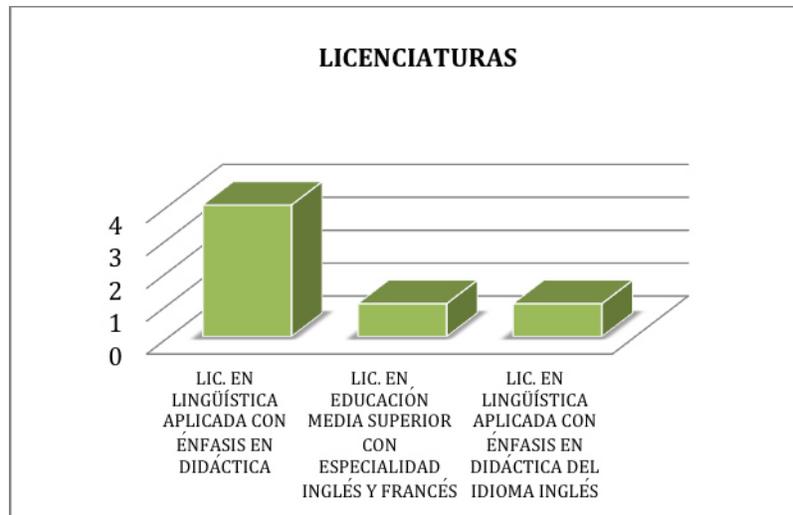
Al realizar el sondeo y cuestionarlos por la razón que ellos decidieron elegir la carrera el 90% de las respuestas fueron el gusto por la docencia (respuestas como “me satisface transmitir

conocimientos”, “gusto por la docencia”, “vocación”, etc.) Y es posible ver en los resultados que todos ellos han participado en diversas capacitaciones y cursos (ya sean diplomados, talleres o simposios).

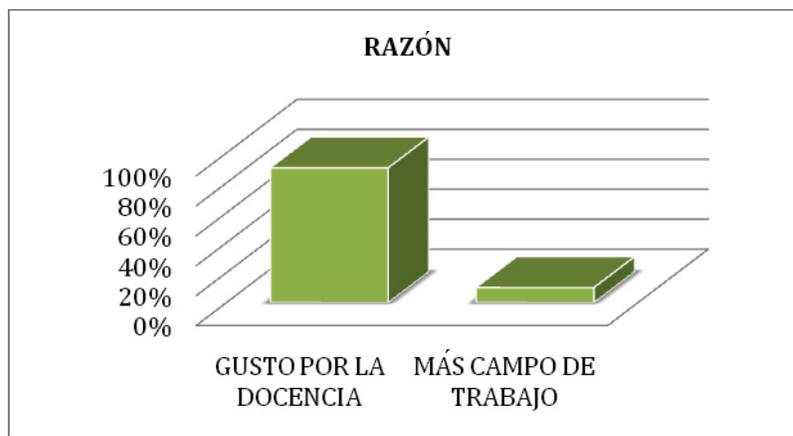
Obviamente al trabajar en el CI todos los maestros encuestados dominan el idioma inglés (y es obvio como lengua principal el español) incluso algunos maestros dominan un tercer idioma (entre ellos francés, italiano o portugués). Por otro lado sólo un 30% de los encuestados han estudiado en el extranjero, pero podemos darnos cuenta que eso no es un obstáculo para que todos manejen el inglés al 100%.



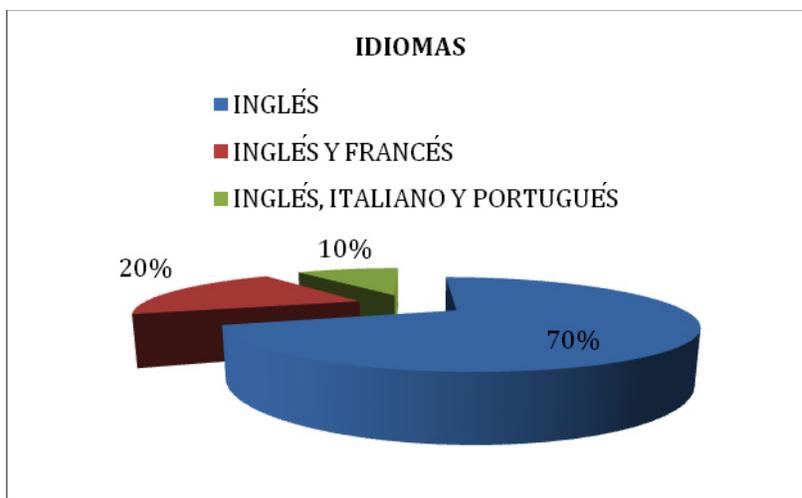
Gráfica 4. Escolaridad.



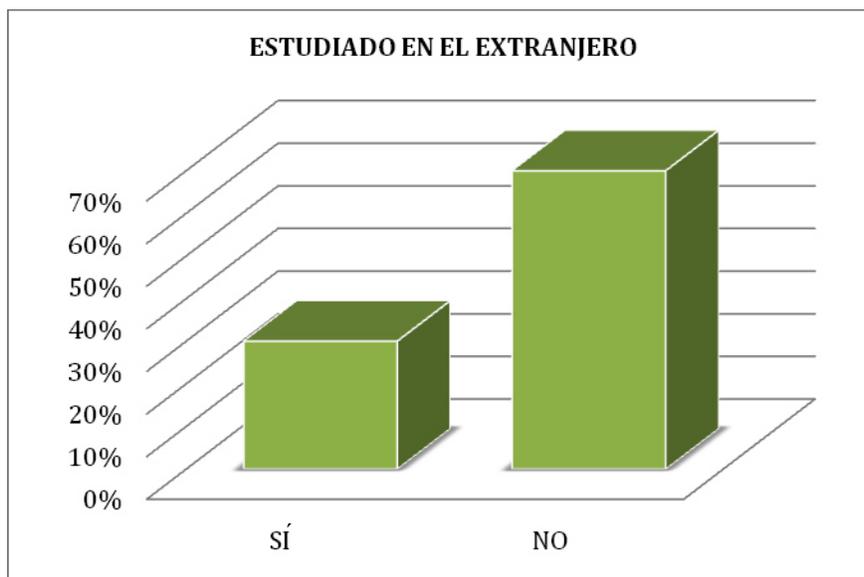
Gráfica 5. Licenciaturas.



Gráfica 6. Razón.



Gráfica 7. Idiomas.

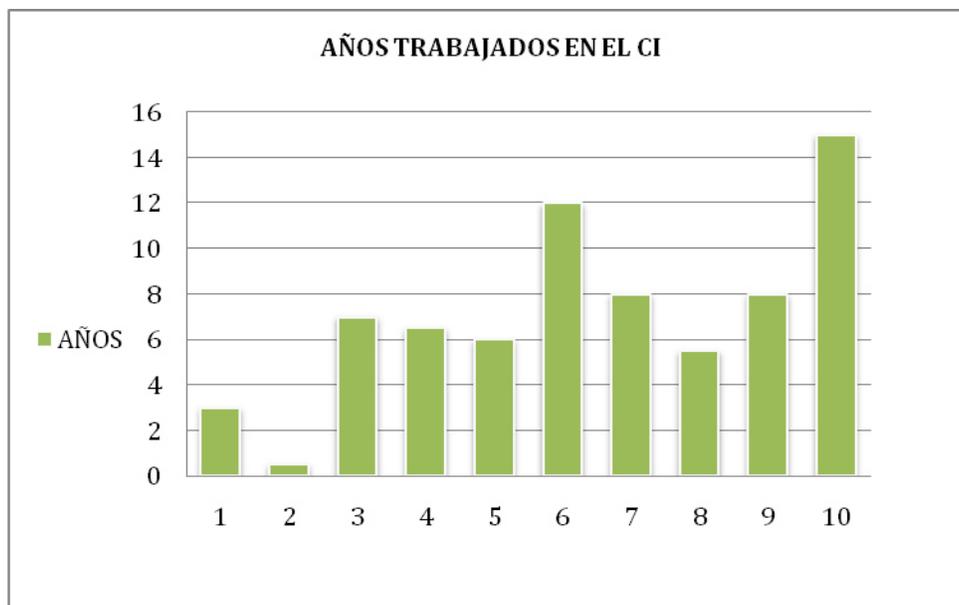


Gráfica 8. Estudiando en el Extranjero.

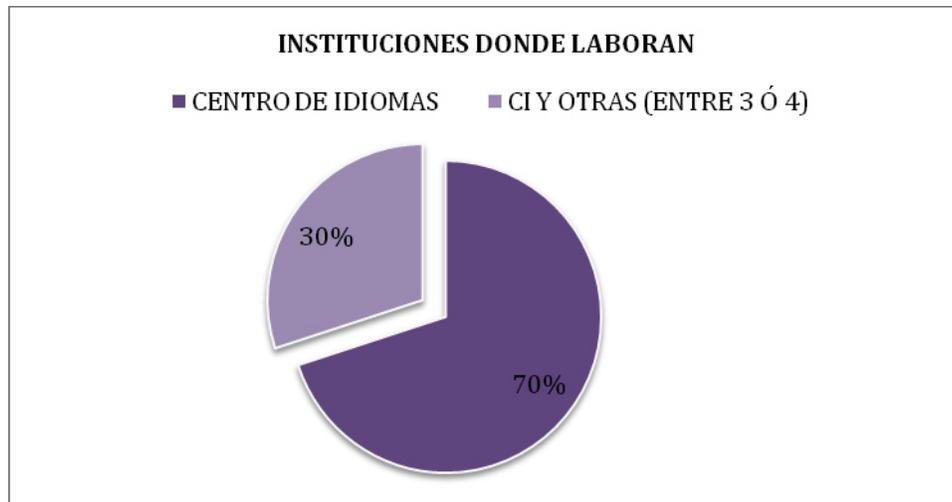
Laboralmente todas las personas encuestadas tienen un puesto de maestro, el 70% de ellos sólo se encuentran laborando en el CI en diferentes horarios y el 30% de ellos además de estar en el CI se encuentran en otras instituciones laborando también como maestro. Al realizar el sondeo y cuestionarlos sobre el tiempo que llevan impartiendo clases dentro del CI, se obtuvo que en promedio tienen 7 años en dicha institución.

Y al observar dicha cantidad de tiempo saben cómo es el trabajo día a día, y las implicaciones que éste lleva, así como las necesidades que requieren. De todos los maestros, el 80% de ellos mencionaron que dedican entre 1-2 horas de tiempo fuera de su horario laboral en el CI para realizar actividades relacionadas al trabajo (tales como revisión de exámenes, tareas, realizando planeaciones, presentaciones, etc.).

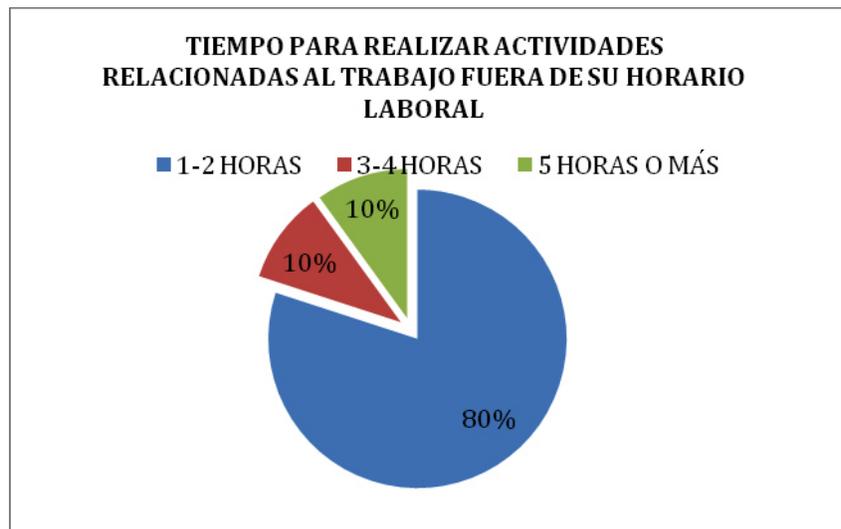
Al hablar con ellos sobre su satisfacción profesional nos damos cuenta que el 90% de ellos lo catalogan como un nivel alto. Y en cuanto a su categoría laboral, ésta varía debido a la situación de cada uno y de su horario laboral, sin embargo predomina la categoría de Maestro por contrato.



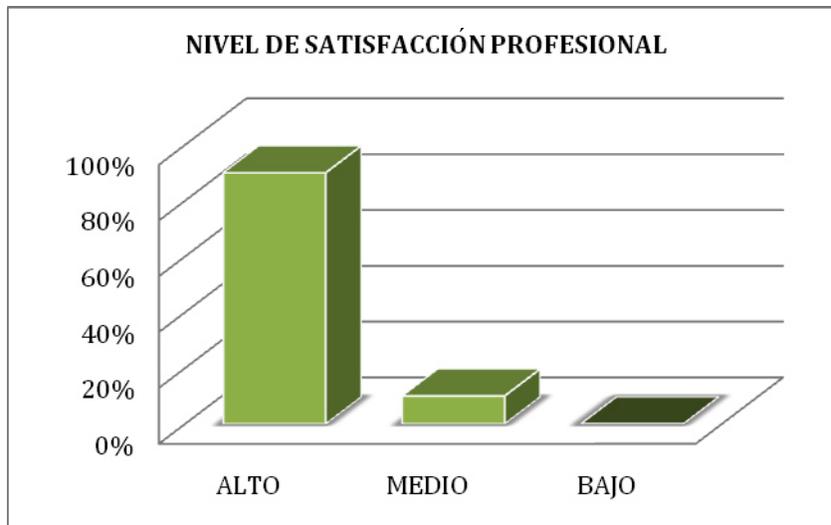
Gráfica 9. Años trabajados en el CI



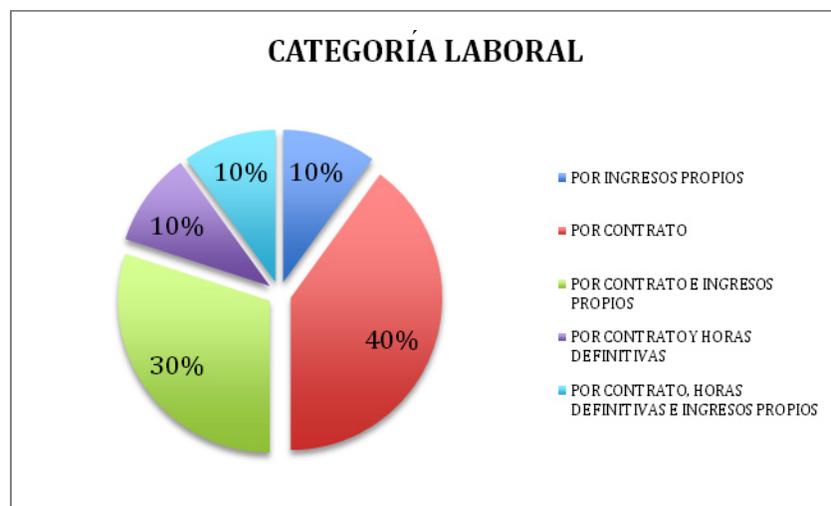
Gráfica 10. Instituciones donde Laboran.



Gráfica 11. Tiempo para realizar actividades relacionadas al trabajo fuera de su horario Laboral.



Gráfica 12. Nivel de Satisfacción Profesional.

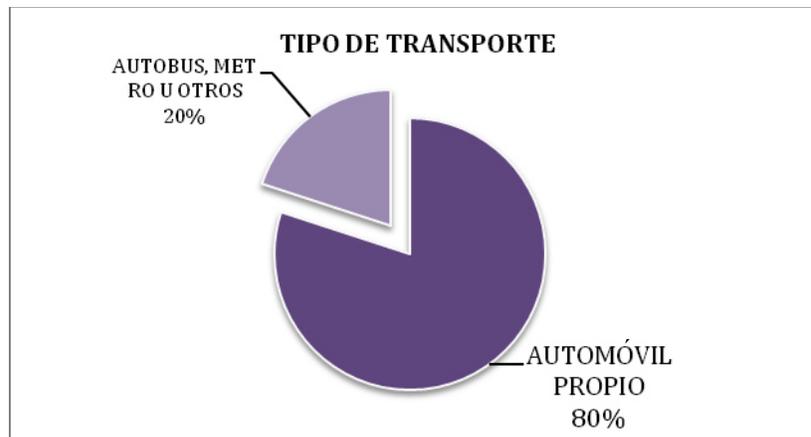


Gráfica 13. Categoría Laboral.

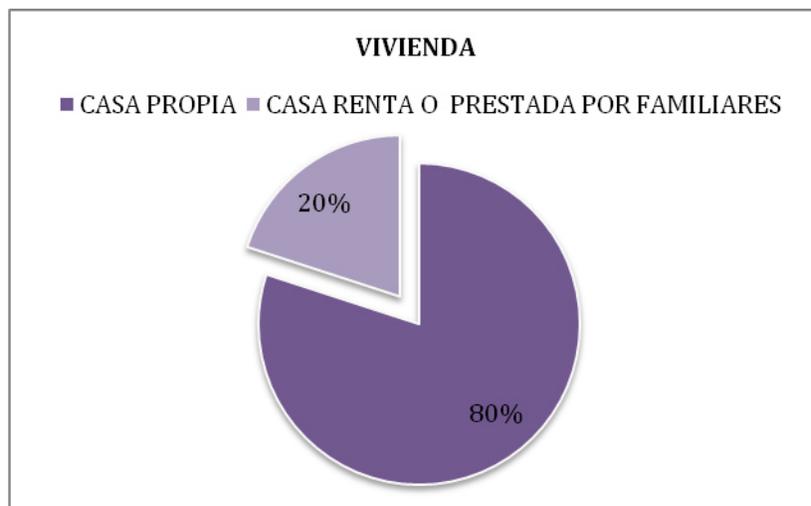
En cuanto a su estado socioeconómico se obtuvieron las siguientes respuestas: el 80% cuenta con automóvil propio haciendo posible su traslado al trabajo en un tiempo promedio de 30 minutos; así como también el 80% cuenta con casa propia.

En cuanto al ingreso mensual (en el CI), se encontró que el 50% de los maestros sondeados se encuentran entre el rango de \$ 3,000-5,000 mensuales. Sin embargo se sabe que algunos de

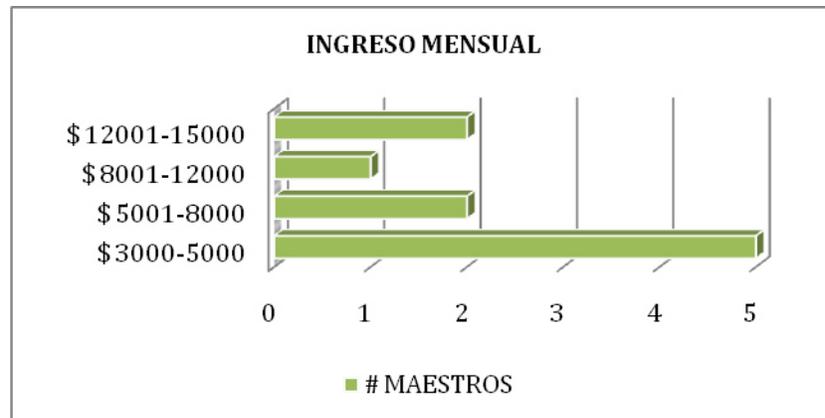
ellos se encuentran en otro rango más alto, ya que como se mencionó antes, laboran en más instituciones.



Gráfica 14. Tipo de Transporte.



Gráfica 15. Vivienda.

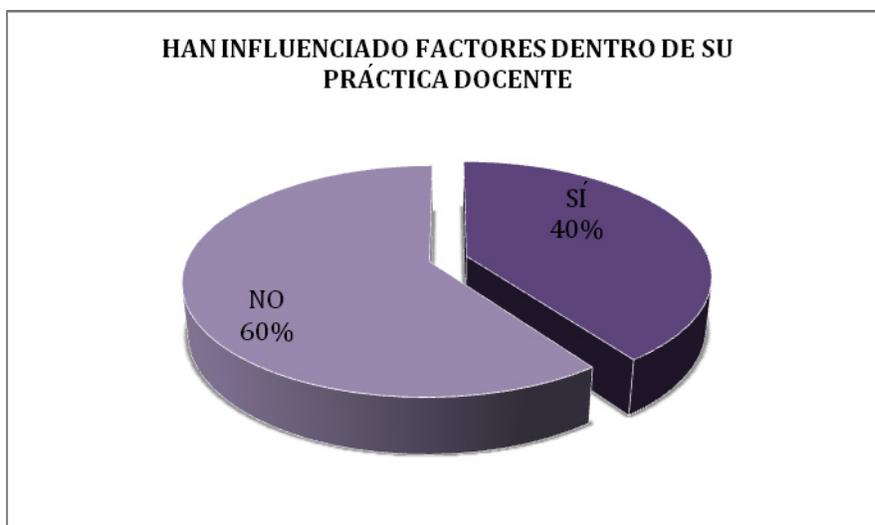


Gráfica 16. Ingreso Mensual.

El 100% de los maestros expresan que se preparan día con día para su labor como docente (tanto dentro como fuera de su área de trabajo) y que se sienten realmente satisfechos y plenos profesionalmente hablando, sin embargo, comentan que es muy necesario tener un espacio para tener una vida balanceada y saludable, despejar la mente y tener más energía para trabajar más y mejor. De las actividades que más llevan a cabo son leer y escuchar música.

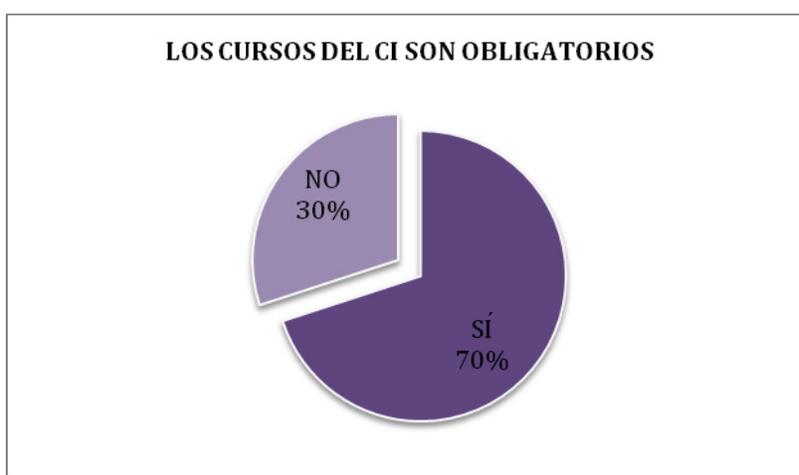


Gráfica 17. Factores que afectan la Práctica Profesional.

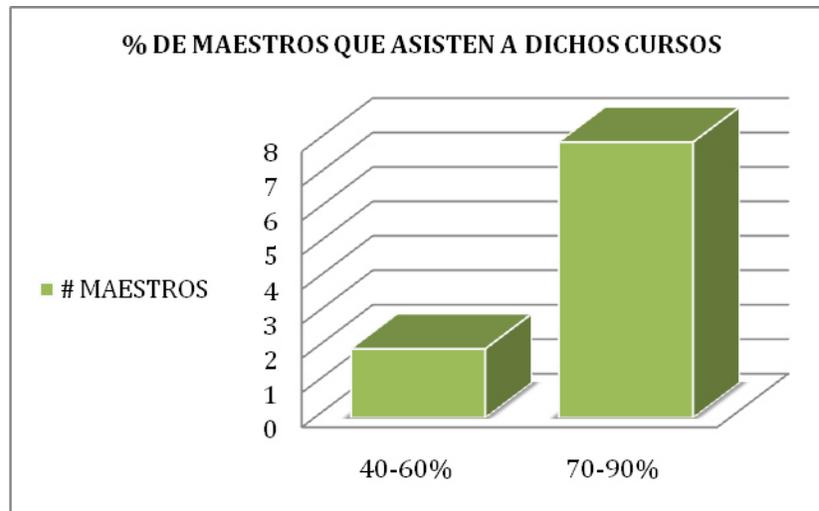


Gráfica 18. Han Influenciado Factores dentro de su Práctica Docente.

Como señalábamos anteriormente, todos los maestros afirman que están en constante capacitación acudiendo a distintos cursos en diferentes lugares. De acuerdo a los maestros, el CI los capacita entre 1 y 2 veces al año. Y aunque no se logra que todos los maestros asistan a dichos cursos, el 90% de los maestros entrevistados afirman que su participación en éstos les ha ayudado a mejorar su práctica dentro del aula.



Gráfica 19. Los Cursos del CI son Obligatorios.

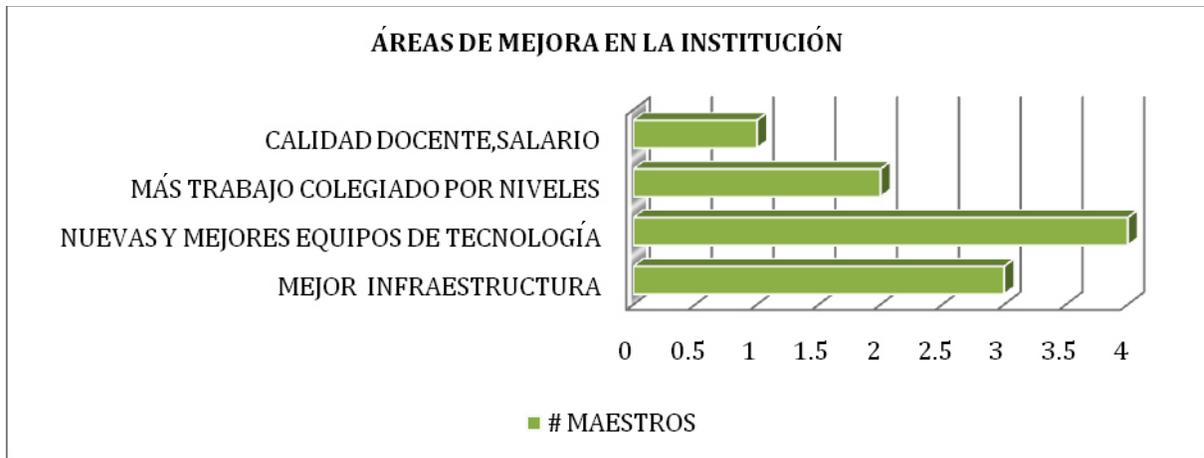


Gráfica 20. % de Maestros que asisten a dichos Cursos.

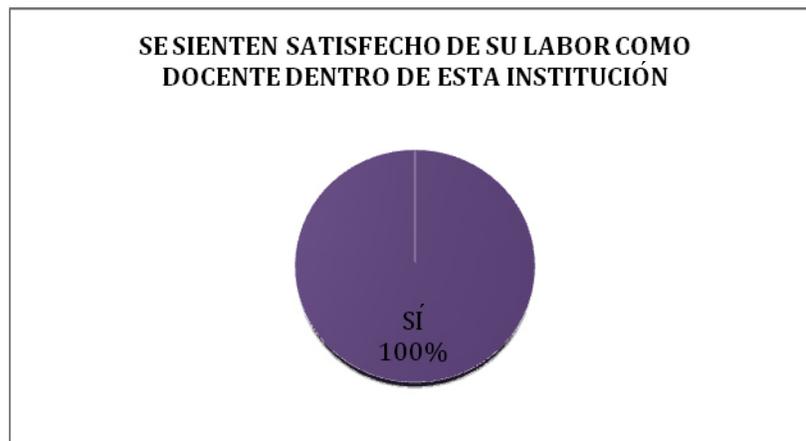


Gráfica 21. Le han ayudado a mejorar dentro del aula los Cursos.

Ya para concluir la encuesta aplicada se les cuestionó a los maestros en cuanto a las mejoras que ellos consideran necesarias para el CI. Y aunque mencionaron varias, la más solicitada fue mejorar el equipo técnico de los salones de clases. Pero muy a pesar de las deficiencias que pudiera contar el CI, todos los maestros se sienten muy satisfechos de estar laborando para esta institución.



Gráfica 22. Áreas de mejora en la Institución.



Gráfica 23. Se Sienten satisfechos de su Labor como Docente dentro de ésta Institución.

#### **4.4. Interpretación (contraste con el problema planteado y las preguntas y objetivos de investigación)**

De acuerdo al análisis de los resultados obtenidos y a las preguntas y objetivos planteados en esta investigación, se concluye lo siguiente:

Nos encontramos con diez maestros que cuentan con historias de vida totalmente diferente. Sin embargo, la mayoría de ellos coinciden en metas, deseos, inquietudes y experiencias, dando como resultado la construcción de una identidad profesional que caracteriza al docente del idioma inglés del Centro de Idiomas de la Facultad de Filosofía y Letras.

Para responder la primera pregunta de esta investigación *¿Cuál es la identidad profesional del docente en el Centro de idiomas de la Facultad de Filosofía y letras?* Como ya se mencionó antes, se aplicó un cuestionario y se entrevistó a diez maestros que actualmente laboran en el Centro de Idiomas de la Facultad de Filosofía y Letras de la Universidad Autónoma de Nuevo León como instructores del idioma inglés.

Los diez maestros entrevistados muestran una tendencia a visualizar su situación profesional y laboral de una manera aceptable y han desarrollado una identidad profesional que les permite realizar su docencia en condiciones normales y sin algún problema de consideración.

Después de analizar los datos arrojados de las encuestas y las entrevistas, se encontró que los profesores cuentan con una identidad profesional que los caracteriza como maestros del Centro de Idiomas y son docentes entregados a sus alumnos, motivados a dar lo mejor de ellos y a respetar las condiciones de trabajo que la institución les ofrece; ninguno menciona tener conflictos con las autoridades de la escuela ni tener sentimientos de inconformidad hacia los coordinadores y mucho menos hacia la profesión.

Los maestros cuentan con ingresos económicos diferentes, con carga académica diferente, con situación personal distinta pero ninguno declara que se sienta a disgusto laborando en la institución analizada.

Los docentes tienen una identidad profesional sustentada principalmente en la carrera que estudiaron ya que al decidir estudiar Lingüística Aplicada con énfasis en didáctica del idioma o Ciencias de la Educación, se entiende totalmente que tienen un gusto por la enseñanza del idioma y además todos ellos cuentan con experiencia acumulada a través de los años frente a grupo.

Los profesores del Centro de Idiomas son maestros de corazón, se dedican a la enseñanza porque esa es su pasión; están totalmente identificados con su institución y la aceptan tal y como es; tal vez existan ciertos maestros que consideran que las condiciones de trabajo pudieran mejorar en algún sentido como la seguridad laboral o la infraestructura de la escuela pero este sentir no es un motivo que afecte su identidad profesional y mucho menos que los desmotive para seguir laborando en el Centro de Idiomas.

En cuanto a la segunda pregunta de investigación *¿Qué factores sociológicos, pedagógicos o psicológicos podrían intervenir en el desempeño laboral del docente?* En la encuesta se incluyó un criterio en el que se consideran como factores que afectan la práctica profesional los siguientes: carga excesiva de trabajo, salario insuficiente, falta de motivación por falta del director, estancamiento profesional y problemas familiares.

Después del análisis de los resultados obtenidos se encontraron fundamentos para considerar algunos de los factores antes mencionados como elementos que pudieran afectar su desempeño como docentes. También se obtuvo que los entrevistados manifestaron distintas

áreas de oportunidad que a su vez, podrían ser consideradas como factores que intervienen negativamente en su labor docente.

a) Estancamiento profesional

Los datos obtenidos muestran que los maestros entrevistados no expresan un descontento que sea contundente, sin embargo en sus respuestas se puede establecer que aunque están conscientes de su situación laboral, hay cierto malestar por el hecho de saber que no son candidatos a puestos administrativos por cuestiones de política dentro de la institución.

Esta situación da pie a considerar que el factor de auto-descalificación para crecer en el Centro de Idiomas los desmotiva y podría afectar su rendimiento en un momento dado como instructor de la lengua inglesa y de esta manera afectar el proceso de enseñanza-aprendizaje dentro del aula.

Es importante recordar el hecho de que laborando en el centro de idiomas me enteré de viva voz que algunos maestros no cumplían al 100% con sus obligaciones para con los alumnos y con la institución afectando de esta forma el proceso de enseñanza-aprendizaje del inglés como lengua extranjera y que esta razón fue la que motivó a llevar a cabo la presente investigación.

b) Infraestructura

Es interesante darse cuenta que todos los profesores expresaron descontento hacia algunas de las facilidades dentro del aula (pizarrón, proyector, equipo tecnológico, aire acondicionado). Éste podría ser considerado como otro factor que interviene en el desempeño del docente y al mismo tiempo alterar su identidad profesional en el Centro de Idiomas, pero después de las entrevistas se dio por concluido que no es así, los maestros a pesar de algunas carencias en

infraestructura en la institución, se sienten plenamente identificados y consideran a esta escuela como un lugar de trabajo para quedarse por mucho tiempo y manifiestan su agrado por ser parte de la institución.

c) Salario

Otro aspecto que surgió durante la investigación es la cuestión del salario. En las encuestas aplicadas, la mayoría de los profesores manifestaron que consideran la percepción económica en el Centro de Idiomas como baja o insuficiente. Esto, en la opinión de algunos de los entrevistados, es un motivo para conseguir un segundo e incluso un tercer empleo debido a sus necesidades económicas y a juicio personal, éste también podría ser una razón para no desempeñar su docencia con la calidad requerida por los alumnos y por la institución.

d) Seguridad laboral

Una situación muy particular en casi todos los maestros entrevistados que laboran en el Centro de Idiomas es la incertidumbre y angustia que manifiestan tener en cuanto a las contrataciones para cada semestre escolar. Los docentes mencionaron en las entrevistas que no tienen una seguridad de ser considerados para un próximo ciclo escolar por el hecho de que todos ellos son profesores por horas e incluso algunos de ellos ni siquiera tienen un contrato firmado.

Su permanencia en la institución depende de lo que decida el coordinador en turno. También esta situación de inseguridad laboral podría ser considerada como un factor que altere la identidad profesional del docente en el Centro de Idiomas de la Facultad de Filosofía y Letras.

e) Problemas familiares

Ante la situación comentada por los maestros con respecto a la necesidad de trabajar en más de un lugar debido al bajo salario en el Centro de Idiomas, surge una problemática muy singular: la falta de tiempo libre para convivir con sus familias. Algunos de los docentes entrevistados mencionaron que casi no convivían con sus familiares por falta de tiempo debido a la carga excesiva de trabajo y pude percibir que esta situación les afecta en el aspecto emocional ya que los profesores desearían convivir más con ellos.

Debido a que tienen una carencia emocional, se puede considerar a ésta como otro factor que afectaría en un momento dado su desempeño dentro del aula y en general, dentro de la institución.

Los aspectos mencionados anteriormente pueden ser considerados como factores que afectan el desempeño docente; sin embargo los maestros del Centro de Idiomas superan estas adversidades debido a que, en una opinión personal, son docentes de corazón que están identificados plenamente con la institución y de igual manera con su profesión.

Como punto a discutir e investigar en futuras investigaciones, se podría plantear lo siguiente: ¿Qué ha hecho la institución con respecto a las áreas de oportunidad expresadas por los docentes?, ¿Qué conocimiento tienen los docentes respecto a los lineamientos laborales en cuanto a salarios, prestaciones, contratos, posibilidades de obtener un trabajo permanente y oportunidades de crecimiento para que de esta manera sus inquietudes y dudas sean aclaradas y por consecuencia dejen de afectarles en su desempeño en el aula?

Al encontrar respuesta a las interrogantes planteadas, se podría esperar que la escuela cuente con docentes con una identidad bien definida y satisfechos con las condiciones de

trabajo que les permitan desempeñarse con la calidad requerida por una institución como el Centro de Idiomas de la Facultad de Filosofía y Letras de la Universidad Autónoma de Nuevo León.

## 5. CONCLUSIONES

Para dar por terminado esta investigación, sólo me queda expresar que en lo personal fue muy satisfactoria la realización de esta tesis, no sólo porque he logrado terminar la maestría, sino porque realmente llegué a comprender un ambiente en el que viví por cinco años y que durante ese tiempo sentía una especie de confusión y molestia sobre ciertas situaciones.

Ahora me doy cuenta que los sentimientos, metas, deseos, creencias que yo tenía (y sigo teniendo) son muy parecidos (sino es que iguales) a los de mis ex compañeros. Esto quiere decir que al final del día hemos creado una identidad que se caracteriza por todo lo que se acaba de mencionar, y que a pesar de que cada persona es un mundo diferente, perseguimos el mismo camino, alcanzamos las metas que nos propusimos desde que elegimos la profesión docente.

Sin embargo, durante ese proceso nos encontramos con factores externos que llegan afectar nuestro trabajo como maestros, y está bien, es normal, el punto es no perder de vista esas metas establecidas, no caer ante los problemas que se pudieran presentar, ya sea laboral, personal o económico. Es difícil, pero los maestros del Centro de Idiomas han expresado que se tiene que seguir adelante.

Como recomendación, la cual espero sea tomada en cuenta, sería valorar más el trabajo del maestro, empezando con coordinadores/directivos. Los maestros del Centro de Idiomas tienen

inquietudes las cuales deben ser escuchadas y hacer lo posible para lograr que el docente sienta esa motivación, esa seguridad que busca.

Otra sugerencia en este caso para los maestros, es el proponerse metas, hacer lo mismo por mucho tiempo puede causar muchos malestares psicológicos y físicos. Hoy en día, vivimos una vida muy acelerada, y no tenemos tiempo para convivir con nuestros seres queridos, ni con uno mismo, hay que balancear la vida personal y profesional, debemos tener tiempo para todo, y si no lo tenemos hay que fijar prioridades. El estar bien física y mentalmente hará la vida más fácil, feliz y gratificante.

Y como última recomendación para la docencia, es necesario recuperar el lado valioso de la actividad, el que se refiere a consolidar la propia identidad profesional docente como parte de una integral que incluye aspectos afectivos y sociales, tratar de compensar los riesgos laborales del malestar docente físico y psicológico, con el establecimiento de metas personales donde lo docente encuentra un lugar.

## 6. BIBLIOGRAFÍA

- Abraham, A. *et al.* (1984). *El enseñante es también una persona*. Barcelona: Gedisa.
- Abraham, A. (1982). *El mundo interior de los enseñantes*. Barcelona: Gedisa.
- Arnal, J. *et al.* (2005). *Bases metodológicas de la investigación educativa*. Barcelona: Ediciones Experiencia, S.L.
- Baptista, P., Fernández, C. & Hernández, R. (2006). *Metodología de la investigación*. México, D. F.: McGraw-Hill.
- Baptista, P., Fernández, C. & Hernández, R. (2010). *Metodología de la investigación*. México, D. F.: McGraw-Hill.
- Blaxter *et al.* (2002). *Cómo se hace una investigación. Reflexionar sobre los métodos*. Capítulo 3. Editorial Gedisa.
- Bolívar, A., Fernández Cruz, M. y Molina, E. (2005). *Investigar la identidad profesional del profesorado: una triangulación secuencial*. Forum: Qualitative Social Research (on-line journal). Vol. 6, nº 1, Art. 12. Recuperado de <http://www.qualitative-research.net/index.php/fqs/article/view/516>
- Bolívar, A., Domingo, J, y Fernández, M. (2001). *La investigación biográfico-narrativa en educación*. Madrid: La Muralla.

Bourdieu, P. (1983). *Poder, Derecho y Clases Sociales*. Editorial Desclée de Brouwer, S.A.

Calle, M., Remolina, N. y Velásquez, B. (2004). *El Maestro como Formador y Cultor de la Vida*. Tabula Rasa, enero-diciembre, número 002. Bogotá, Colombia. (pp. 263-281).

Day, C. (2006). *Pasión por Enseñar. La identidad personal y profesional del docente y sus valores*. Madrid, España: Narcea Ediciones.

Delval, J. (1990). *Los fines de la educación*. Siglo Veintiuno de España Editores.

Espíndola, J.L. (2006). *Reingeniería Educativa. Enseñar y aprender por competencias*. Segunda Edición. Editorial: Pax México.

Fernández, J. A. (2001). *Elementos que consolidan el concepto profesión. Notas para su reflexión*. Revista Electrónica de Investigación Educativa noviembre, vol. 3 número 2. Universidad Autónoma de Baja California Ensenada, México. (pp. 23-39).

Goetz, J. P. & LeCompte, M. D. (1988). *Etnografía y diseño cualitativo en investigación educativa*. Barcelona, España: Morata.

Gómez, E. y Romo, R. (1997). *Identidad y Docencia*. Universidad de Guadalajara, Centro Universitario de Ciencias Sociales y Humanidades.

Gordillo, M. V. (1992). *El enfoque científico y la investigación en educación: la búsqueda de una nueva metodología*. Revista Complutense de Educación, Vol. 3 no. 1 y 2. Editorial Complutense. Dialnet. 179-192 (Versión electrónica).

Jackson, Ph. (1968). *La vida en las aulas*. Ediciones Morata, S. L. 2010 séptima edición. Madrid.

Kerlinger, F.N. (1988). *Investigación del comportamiento*. México: Interamericana.

Maidana, María Adelaida, (2004). *La construcción de la Identidad Profesional: Ese Proceso*.

Facultad de Ciencias Exactas y Tecnología- Universidad Nacional de Tucumán- Argentina.

Recuperado

de

[http://rapes.unsl.edu.ar/Congresos\\_realizados/Congresos/IV%20Encuentro%20-%20Oct-2004/eje8/031.htm](http://rapes.unsl.edu.ar/Congresos_realizados/Congresos/IV%20Encuentro%20-%20Oct-2004/eje8/031.htm)

Namakforoosh, M. (2005) *Metodología de la Investigación*. 2ª. ed. México: Limusa, 2005.

Palacios, J. (1989) *La cuestión escolar*. Editorial LAIA/Barcelona

Pérez Serrano, G. (1998). *Investigación cualitativa. Retos e Interrogantes. Métodos*. Madrid:

La Muralla.

Secretaría de Educación Pública (2011). *Reforma Integral Básica. Plan de Estudios*. México.

Torres, J. (2010). *Conferencia: Profesorado para una educación democrática en tiempo de crisis*. Facultad de Filosofía y Letras de la Universidad Autónoma de Nuevo León.

Universidad Autónoma de Nuevo León, Facultad de Filosofía y Letras (2011). *Centro de Idiomas*. Recuperado de <http://www.filosofia.uanl.mx/centroidiomas2011/index.html> el 13 de abril de 2011.

Universidad Autónoma de Nuevo León. (2011). *La Universidad*. Recuperado de <http://www.uanl.mx/universidad> el 13 de abril de 2011.

## 7. ANEXOS

### 7.1. Encuesta Piloto

Mayo 2012

#### Encuesta Identidad Profesional

Por favor, dedique sólo diez minutos a completar la encuesta brindada. Los datos que se obtengan serán utilizados en forma confidencial para fines educativos.

INDICACIONES: Responda a las siguientes preguntas marcándolas con una X, complemente las que sean necesario.

#### 1. Datos generales

Edad:

	SI	NO
25-30		
31-35		
36-40		
41-45		

Género:

	SI	NO
Femenino		
Masculino		

Estado Civil:

	SI	NO
Soltero		
Casado		

Hijos:

Sí	No
----	----

Cuántos: \_\_\_\_\_

Lugar de Residencia:

	SI	NO
Monterrey		
San Nicolás		
Escobedo		
Apodaca		
Guadalupe		

Otro: \_\_\_\_\_

Lugar de Origen: \_\_\_\_\_

## 2. Educación

¿Cuál es su nivel de escolaridad?

	SI	NO	Institución de Procedencia	Años cursados
Técnica				
Licenciatura				
Maestría				
Doctorado				

Nombre de última área de especialización: \_\_\_\_\_

Ej. "Licenciado en Lingüística Aplicada con énfasis en la didáctica"

Otros estudios

	SI	NO
Diplomados		
Cursos		
Talleres		
Simposios		

Especifique la razón por la cual eligió la carrera de docente:

---



---

Idiomas que domina: \_\_\_\_\_

¿Ha estudiado en el extranjero?

SI	NO
----	----

¿Por cuánto tiempo?

---

### 3. Laboral y socioeconómico

Número de Instituciones donde trabaja:

Nombre de Institución	Puesto que ocupa	Horario	Antigüedad

¿Cuánto tiempo dedica (al día) para realizar actividades relacionadas al trabajo FUERA de su horario laboral? (revisando exámenes, tareas, planeando, haciendo presentaciones, etc.)

	SI	NO
30 minutos		
1-2 horas		
3-4 horas		
5 horas o más		

Nivel de satisfacción profesional

	SI	NO
Alto		
Medio		
Bajo		

## Categoría Laboral

	SI	NO
Maestro tiempo completo		
Maestro medio tiempo		
Maestro por horas definitivas		
Maestro por contrato		
Maestro por ingresos propios		

## Ingreso mensual (Centro de Idiomas)

	SI	NO
\$3000-5000		
\$5000-8000		
\$8000-12000		
\$12000-15000		
\$15000-18000		

## Tipo de transporte que utiliza para trasladarse al trabajo.

	SI	NO	Tiempo de traslado (minutos)
Automóvil propio			
Autobús			
Metro			
Taxi			

Otro: \_\_\_\_\_

## Vive en:

	SI	NO
Casa propia		
Casa/Departamento Renta		

Otro: \_\_\_\_\_

## 4. Recreación e Identidad Profesional

Tipo de actividades que realice en su tiempo libre.

	SI	NO	FRECUENCIA (horas a la semana)
Leer			
Ver televisión			
Ir al cine			
Hacer deporte			
Ir a bailar			
Escuchar música			

Otro: \_\_\_\_\_

¿Cree usted que la recreación es necesaria en su vida personal y profesional?

SI	NO
----	----

¿Por qué?

\_\_\_\_\_

Factores que afectan la práctica profesional:

	SI	NO
Carga excesiva de trabajo		
Salario insuficiente		
Falta de motivación por parte del director		
Estancamiento profesional		
Problemas familiares		

La institución donde labora (Centro de Idiomas), ¿le ha proporcionado cursos o talleres que ayuden a mejorar su práctica docente?

SI	NO
----	----

De ser afirmativa su respuesta, ¿qué tan frecuente se les brindan estos cursos a los maestros?

	SI	NO
--	----	----

1-2 veces al año		
3-4 veces al año		
5-6 veces al año		

De los cursos que les facilita la institución, ¿qué porcentaje de maestros, cree usted que asista a dichos cursos?

	SI	NO
1-30%		
40-60%		
70-90%		
100%		

¿Se siente usted satisfecho de su labor como docente dentro de esta institución?

SI	NO
----	----

## 7.2. Encuesta definitiva

Octubre 2012

### Encuesta Identidad Profesional

Por favor, dedique sólo quince minutos a completar la encuesta brindada. Los datos que se obtengan serán utilizados en forma confidencial para fines educativos.

INDICACIONES: Responda a las siguientes preguntas marcándolas con una X, complemente las que sean necesario.

#### 1. Datos generales

Edad:

	SI	NO
25-30		
31-35		
36-40		
41-45		

Género:

	SI	NO
Femenino		
Masculino		

Estado Civil:

	SI	NO
Soltero		
Casado		

Hijos:

Sí	No
----	----

Cuántos: \_\_\_\_\_

Lugar de Residencia:

	SI	NO
Monterrey		
San Nicolás		
Escobedo		
Apodaca		
Guadalupe		

Otro: \_\_\_\_\_

Lugar de Origen: \_\_\_\_\_

## 2. Educación

¿Cuál es su nivel de escolaridad?

	SI	NO	Institución de Procedencia	Años cursados
Técnica				
Licenciatura				
Maestría				
Doctorado				

Nombre de última área de especialización:

\_\_\_\_\_

Ej. “Licenciado en Lingüística Aplicada con énfasis en la didáctica”

Otros estudios

	SI	NO	LUGAR	TIEMPO
Diplomados				
Cursos				
Talleres				
Simposios				

Especifique la razón por la cual eligió la carrera de docente:

\_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

Idiomas que domina:

\_\_\_\_\_

¿Ha estudiado en el extranjero?

SI	NO
----	----

¿Por cuánto tiempo?

---

### 3. Laboral y socioeconómico

Número de Instituciones donde trabaja:

Nombre de Institución	Puesto que ocupa	Horario	Antigüedad

Otro:

---

¿Cuánto tiempo dedica (al día) para realizar actividades relacionadas al trabajo FUERA de su horario laboral? (revisando exámenes, tareas, planeando, haciendo presentaciones, etc.)

	SI	NO
30 minutos		
1-2 horas		
3-4 horas		
5 horas o más		

Nivel de satisfacción profesional

	SI	NO
Alto		
Medio		
Bajo		

Categoría Laboral

	SI	NO
Maestro tiempo completo		
Maestro medio tiempo		
Maestro por horas definitivas		
Maestro por contrato		
Maestro por ingresos propios		

Ingreso mensual (Centro de Idiomas)

	SI	NO
\$3000-5000		
\$5001-8000		
\$8001-12000		
\$12001-15000		
\$15001-18000		

Ingreso mensual (Otras Instituciones)

	SI	NO
\$3000-5000		
\$5001-8000		
\$8001-12000		
\$12001-15000		
\$15001-18000		

Tipo de transporte que utiliza para trasladarse al trabajo.

	SI	NO	Tiempo de traslado (minutos)
Automóvil propio			
Autobús			
Metro			
Taxi			

Otro:

---

Vive en:

	SI	NO
Casa propia		
Casa/Departamento Renta		

Otro:

---

#### 4. Recreación e Identidad Profesional

Tipo de actividades que realice en su tiempo libre.

	SI	NO	FRECUENCIA (horas a la semana)
Leer			
Ver televisión			
Ir al cine			
Hacer deporte			
Ir a bailar			
Escuchar música			

Otro:

---

¿Cree usted que la recreación es necesaria en su vida personal y profesional?

SI	NO
----	----

¿Por qué?

---



---



---

Factores que afectan la práctica profesional:

	SI	NO
--	----	----

Carga excesiva de trabajo		
Salario insuficiente		
Falta de motivación por parte del director		
Estancamiento profesional		
Problemas familiares		

¿Han influenciado estos factores dentro de su práctica docente?

SI	NO
----	----

### 5. Centro de Idiomas

La institución donde labora (Centro de Idiomas), ¿le ha proporcionado cursos o talleres que ayuden a mejorar su práctica docente?

SI	NO
----	----

De ser afirmativa su respuesta, ¿qué tan frecuente se les brindan estos cursos a los maestros?

	SI	NO
1-2 veces al año		
3-4 veces al año		
5-6 veces al año		

Estos cursos que brinda la institución, ¿son de carácter obligatorio?

SI	NO
----	----

De los cursos que les facilita la institución, ¿qué porcentaje de maestros, cree usted que asista a dichos cursos?

	SI	NO
1-30%		
40-60%		
70-90%		
100%		

¿Cree usted que estos cursos le han ayudado a mejorar su práctica dentro del aula?

SI	NO
----	----

En su opinión, ¿cuáles serían las áreas de mejora de la institución?

---

---

---

---

---

¿Se siente usted satisfecho de su labor como docente dentro de esta institución?

SI	NO
----	----

### 7.3. Preguntas guía entrevista

#### Educación

¿Cuál fue la carrera que eligió estudiar?

¿Qué lo motivó, o cuáles fueron las razones por las que decidió estudiar \_\_\_\_\_?

Durante sus estudios de \_\_\_\_\_, ¿alguna vez se arrepintió de haber escogido esa carrera, o sintió que fue la mejor opción para dedicarse?

A parte de la licenciatura de \_\_\_\_\_, ¿ha estudiado algún posgrado?

¿Cuál? ¿Dónde? ¿Cuándo? ¿Por qué ese posgrado? ...

¿Cómo fueron sus relaciones con maestros de licenciatura/posgrado?

¿Alguna vez tuvo algún conflicto con alguno de ellos? ¿Cómo fue? ¿Cuándo?...

#### Trabajo

A parte de trabajar en el centro de idiomas, ¿en qué otras instituciones trabaja?

¿Cómo se llaman? ¿Cuánto tiempo tiene trabajando ahí? ¿Cómo se siente trabajando ahí?...

¿Cuánto tiempo tiene trabajando en el centro de idiomas?

¿Cómo fue que ingresó al centro de idiomas?

¿Cómo es su relación con sus compañeros de trabajo? ¿Con la coordinadora?

¿Qué tipo de ambiente se respira en el trabajo?

¿de cordialidad? ¿de respeto?...

¿Se siente satisfecho trabajando en la institución?

¿Se siente satisfecho con el salario que recibe en el centro de idiomas?

¿Qué aspectos cambiaría de la institución? O cómo se siente en cuanto a instalaciones, coordinación, compañeros de trabajo, programas de estudios, libros, cursos, etc...

Se sabe que el centro de idiomas ofrece cursos para los maestros, ¿qué piensa acerca de ellos?

¿De qué tratan? ¿Cree usted que son los más apropiados? ¿Qué le gustaría que ofrecieran estos cursos?

En este momento, ¿cuál es su horario de trabajo en el centro de idiomas?

¿Qué nivel enseña? ¿A quienes enseña? ¿De qué edad?...

¿Cómo es su relación con sus alumnos?

¿Qué imagen cree que sus alumnos tengan de usted?

¿Ha tenido alguna vez algún conflicto/problema con alguno de sus estudiantes? ¿Cómo sucedió? ¿Qué hizo para solucionar el problema?

¿Cómo distribuye su clase? ¿Con qué empieza, sigue y acaba?

¿Qué tipo de actividades utiliza en su clase? ¿Qué tipo de estrategias de enseñanza utiliza?

¿Fomenta el trabajo en equipo?

¿Qué tipo de relación llevan sus alumnos (unos con otros)?

### **Desarrollo Profesional**

¿Qué planes tiene en el futuro?

¿Le gustaría seguir trabajando en el centro de idiomas, o le gustaría ampliar sus horizontes a nuevas instituciones?

¿Existe la posibilidad que crezca profesionalmente dentro del centro de idiomas?

¿Le gustaría estudiar algún posgrado, (maestría o doctorado) o tal vez alguna otra profesión, otro idioma, etc.?

¿Cree usted que necesita más preparación en cuanto a la docencia? Tal vez que necesite algún tipo de curso para el manejo de grupo, nuevas estrategias de enseñanza, etc...

### **Personal**

Después de haber terminado sus clases en el centro de idiomas o en otra institución, ¿qué hace para relajarse?

¿Cree usted que cuenta con el tiempo necesario para convivir con su familia, amigos?

¿Cada cuando, o qué tan frecuente convive con ellos?

¿Se siente satisfecho en su vida personal y profesional?

Si pudiera cambiar algo en su vida, ¿qué sería?

#### 7.4. Carta de permiso para Directora

21 de Mayo 2012

Universidad Autónoma de Nuevo León.  
Facultad de Filosofía y Letras.

Atención: Dra. María Luisa Martínez Sánchez  
P R E S E N T E -

Estimada doctora:

Mi nombre es Mariana García Martínez y actualmente me encuentro estudiando el cuarto semestre en la Maestría en Ciencias con especialidad en Educación en el Posgrado de la Facultad de Filosofía y Letras de la UANL.

Actualmente, me encuentro realizando mi tesis y parte de su metodología consiste en obtener datos específicos de los maestros que imparten el idioma inglés en el Centro de Idiomas de la Facultad de Filosofía y Letras.

Por tal motivo solicito su apoyo y permiso para obtener dicha información, así como para realizar entrevistas y encuestas a los maestros de esta dependencia.

Los datos que se requieren para la tesis son los siguientes:

Nombre del maestro, edad, estado civil, antigüedad en la dependencia, horario de clase, status laboral, entre otros.

Le agradeceré me pueda otorgar dicho permiso para continuar con mi trabajo de investigación. Sin más por el momento, quedo a sus órdenes.

A T E N T A M E N T E.

Lic. Mariana García Martínez.

Celular: 8180178071

## 7.5. Carta autorización para maestros

San Nicolás de los Garza Nuevo León

ASUNTO: SE SOLICITA AUTORIZACIÓN PARA ENTREVISTA

FECHA: \_\_\_\_\_

Por medio de la presente, me dirijo a Usted, para solicitar me conceda una entrevista relacionada a la investigación que estoy llevando a cabo y que tiene por nombre “La identidad profesional en docentes que imparten el idioma inglés en el Centro de Idiomas de la Facultad de Filosofía y Letras”. Todo esto con el fin de seguir el proceso de investigación y poder concluir mi proyecto.

Se le asegura que todos los datos recabados durante esta entrevista, serán utilizados de manera confidencial y de uso exclusivo con fines académicos.

Esperando una respuesta positiva a mi solicitud, reciba un cordial saludo.

ATENTAMENTE

Lic. Mariana García Martínez