

870125  
5  
29

# UNIVERSIDAD AUTONOMA DE GUADALAJARA

INCORPORADA A LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

ESCUELA DE PSICOLOGIA



TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

Estudio Comparativo de las Necesidades Existentes  
Entre los Maestros de los Sistemas Federal, Estatal y  
Particular a Nivel Primaria y Secundaria.

## TESIS PROFESIONAL

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE

Licenciado en Psicología

P R E S E N T A N

LEONOR ZAZUETA PICOS

CELINA MARGARITA GALLEGOS SATO

JUANA LAURA MANILLA GALVAN

GUADALAJARA, JAL. 1981



## **UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso**

### **DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL**

Todo el material contenido en esta tesis está protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

## INDICE

	PAG.
INTRODUCCION	1
CAPITULO I	
RESEÑA HISTORICA	2
CAPITULO II	
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	7
OBJETIVOS	7
HIPOTESIS	8
METODOLOGIA	11
MATERIAL PSICOMETRICO	12
PROCEDIMIENTO ESTADISTICO	13
TABLA DE RESULTADOS ESTADISTICOS	14
INTERPRETACION ESTADISTICA	15
CAPITULO III	
CONCLUSIONES Y DISCUSION	17
RECOMENDACIONES	25
ANEXOS	
CUESTIONARIO DEL DIRECTOR	28
CUESTIONARIO DEL MAESTRO	29
BIBLIOGRAFIA	30

ESTUDIO COMPARATIVO DE LAS NECESIDADES  
EXISTENTES ENTRE LOS MAESTROS DE LOS -  
SISTEMAS FEDERAL, ESTATAL Y PARTICULAR  
A NIVEL PRIMARIA Y SECUNDARIA.

## INTRODUCCION

El avance tecnológico, científico, cultural y productivo de un país, radica principalmente en la importancia que se le otorgue al aspecto EDUCACION. Dicha importancia marca la diferencia entre países altamente industrializados y subdesarrollados.

Considerando la educación como una importante preocupación social, se enfoca éste estudio hacia la "célula vital de la educación como lo es el maestro".

Se trató de apreciarlo y entenderlo como lo que es: Un ser humano, que tiene necesidades, motivaciones y actitudes propias muchas veces olvidadas, descuidando así la importancia de su actividad socio-cultural.

En la presente investigación se pretende detectar las necesidades, mediante las actitudes que el maestro presenta dentro de su ambiente de trabajo y respecto a su profesión.

El capítulo I comprende una reseña histórica que abarca antecedentes e investigaciones realizadas sobre el tema tratado.

El capítulo II presenta el planteamiento del problema comprendiendo objetivos, hipótesis, metodología, resultados e interpretación estadística.

En el capítulo III se exponen las conclusiones, finalizando con recomendaciones y alternativas para continuar éste estudio.

## CAPITULO I

## " RESEÑA HISTORICA "

El presente estudio se basa en la teoría de Abraham Maslow sobre las "Necesidades Inferiores y Superiores".

Maslow (1955) puso en entredicho el supuesto tradicional de que la evitación del dolor y la reducción de tensión constituyen las fuentes principales de motivación para el hombre.<sup>1</sup>

Definió como "motivo" un deseo consciente, un impulso o apremio percibidos hacia una determinada cosa y "necesidad" la falta de algo, un estado deficitario.<sup>2</sup>

Distinguió entre Necesidades de Déficit (inferiores) y Necesidades de Desarrollo o Metanecesidades (superiores), las cuales están dispuestas en una jerarquía de poder y prioridad; las necesidades Inferiores son más potentes y asumen así precedencia con respecto a las necesidades superiores.

Tomando en cuenta éstas necesidades el Dr. Arias Galicia elaboró un cuestionario para determinar cuales tienen menos satisfechas el empleado y basandose en esto, infirió que la motivación se requiere para desempeñar adecuadamente su trabajo.

1 y 2.- DiCaprio S. Nicholas. Teoría de la Personalidad. México, 1976. Cap. 8. Pags. 182 y 186.

- A. Tener un jefe comprensivo y justo. (Necesidad de Afiliación)
- B. Disfrutar de más días de descanso y vacaciones. (Necesidades Fisiológicas)
- C. Obtener un salario muy superior a sus necesidades. (Necesidades Fisiológicas)
- D. Trabajar en un lugar limpio y protegido contra accidentes. (Necesidad de Seguridad)
- E. Trabajar con compañeros simpáticos y afables. (Necesidad de Afiliación)
- F. Tener oportunidad para poner en práctica las propias ideas en el trabajo. (Necesidad de Autorrealización)
- G. Tener un trabajo que dé oportunidad de destacarse y sobresalir. (Necesidad de Estimación o Aprecio)
- H. Tener la seguridad de conservar el trabajo, siempre que se haga bien. (Necesidad de Seguridad)

Definiendo las necesidades inferiores o de Déficit de la siguiente manera:

- Fisiológicas .- Son aquellas indispensables para la conservación de la vida: alimentarse, respirar, dormir.
- De Seguridad .- El hombre desea estar a cubierto de contingencias futuras; requiere sentir seguridad en el futuro aprovisionamiento de satisfactores, para él y su familia; necesita, igualmente, sentir seguridad en cuanto al respecto y la estimación de los demás componentes de sus grupos sociales.
- De Afiliación .- Para sobrevivir, el ser humano, necesita, salvo raras excepciones, aliarse; requiere vivir dentro de una comunidad, además, necesita sen-

tir que pertenece al grupo y que se le acepta dentro - del mismo.

- De Estima .- Al nombre le es imprescindible, emocionalmente , darse cuenta que constituye un elemento estimado dentro del contexto de relaciones interpersonales - que se instauran dentro de la comunidad; no solamente necesita sentirse apreciado y estimado sino que, además le precisa destacar, contar con cierto prestigio - entre los integrantes de sus grupos en una jerarquía.<sup>3</sup>

Las necesidades Superiores o de Desarrollo están -- comprendidas en el término general de AUTORREALIZACION, que significa desplegar el individuo su propia naturaleza en todos los aspectos, siendo aquello que puede llegar a ser. <sup>4</sup> (Maslow 1970)

Unicamente si, todas las necesidades inferiores, están al menos parcialmente satisfechas puede la persona - empezar a percibir sus necesidades superiores.

Otro autor que comparte el punto de vista de Maslow es McClelland, quién formuló su teoría sobre motivación para él las personas están motivadas primordialmente por tres factores: a) Realización, de Logro b) Afiliación y c) Poder.

Esta teoría se basa primordialmente en que la cultura influye sobre el ser humano incrementando en éste su deseo de superarse o realizarse.

- 3.- Arias Galicia Fernando. Administración de Recursos - Humanos. México, 1970. Cap. #3. Pag. 70.
- 4.- DiCaprio S. Nicholas. Teoría de la Personalidad. México, 1976, Cap. # 8. pag. 191.



De acuerdo con éste autor el factor Logro y Afiliación son opuestos, en otras palabras la persona realizada es un individuo aislado afectivamente.

En 1964 y 1966 el Dr. Arias Galicia realizó en México dos investigaciones que indicaron que los intereses máximos de una muestra compuesta por obreros, vendedores y oficinistas consistieron en trabajar en un lugar limpio, en destacarse y sobresalir en su actividad, y en tener oportunidad de poner en práctica las propias ideas en el trabajo.

En 1969 lo llevó a cabo con gerentes, los cuáles se mostraron muy insatisfechos en el factor seguridad en el empleo.

Zablah en 1962 efectuó en la ciudad de Monterrey un estudio similar tomando una muestra de 144 obreras de la industria del vestido siendo el aspecto "Buenas condiciones del lugar de trabajo" el que ocupara el primer lugar en su interés.

McClelland (1962) realizó una serie de estudios en diversos países, en los que observó que la motivación de Logro es mayor en los industrializados, y que la motivación de Afiliación resulta más elevada en los no industrializados.

Otros estudios de McClelland y Atkinson (1953) han demostrado que la motivación de Logro puede ser manipulada experimentalmente, aplicando material imaginativo -- (T.A.T.).

Slocum en 1971 hizo un estudio comparativo entre -- obreros de México y de Estados Unidos encontrando que -- los obreros mexicanos denotaron mayor satisfacción que -- los norteamericanos en términos generales.

Robledo Rufz en 1978 presentó una tesis sobre las -- Necesidades básicas del personal secretarial en la ciu-- dad de San Luis Potosí.

Lo anteriormente expuesto condujo a tomar en cuenta los términos de Motivación y Actitud.

Motivación puede definirse como el estado o condi-- ción que induce a hacer algo, implica necesidades que -- existen en el individuo e incentivos u objetivos que se\_ hayan fuera de él.<sup>5</sup> Y actitud como el grado de disponibi\_ lidad afectiva que tiene el individuo de responder favo\_ rable o desfavorablemente ante un objeto o fenómeno so-- cial, y cuyas propiedades específicas pueden ser medidas (Allport).<sup>6</sup>

Este estudio comparativo pretende ser una continua\_ ción de las investigaciones citadas, con la caracteristi\_ ca de que no fué realizada en una industria sino que se\_ trasladó al magisterio, conservando su enfoque indus\_ trial. Por lo tanto el objeto de estudio es el MAESTRO, apreciandolo como un empleado, pero sin evaluar sus méto\_ dos y técnicas de enseñanza.

5.- Chruden/Sherman. Administración de Personal. México, 1978. Cap.# 11 pag. 263.

6.- Dawes M. Robyn. Fundamentos y Técnicas de Medición - de Actitudes. México 1975.

## CAPITULO II

## " PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA "

Es de todos conocido que la enseñanza en México --- atraviesa por graves problemas tecnológicos-educativos y de tipo laboral a los cuales se enfoca éste estudio.

Existen en nuestro país tres sistemas educativos -- donde desempeñan sus funciones los maestros; federal, es tatal y particular, tanto a nivel primaria como secundaria.

La educación primaria comprende un período de enseñanza que comienza generalmente entre los seis y los siete años y termina entre once y catorce años; sirve de base para la enseñanza secundaria, la cuál se distingue -- por una particularidad en su propósito pues se adapta a los intereses del alumnado. La enseñanza secundaria puede ser "terminal" o preparatoria para los estudios superiores.<sup>1</sup>

En éste estudio se pretende establecer semejanzas y diferencias entre los maestros de los distintos niveles y sistemas educativos.

## OBJETIVOS

- 1.- Conocer las necesidades existentes en los maestros -- tanto de escuelas federales, estatales y particulares a nivel primaria y secundaria.

1.- Haskew/Mc Lendon. Esto es la enseñanza. México, 1965

- 2.- Comparar dichas necesidades para darse cuenta quienes las tienen menos satisfechas, si en el sistema federal, estatal o particular.
- 3.- Conocer lo que piensan los directores de los sistemas federal, estatal y particular a nivel primaria y secundaria de su personal docente y si están en lo cierto.
- 4.- Detectar en los maestros sus necesidades de Realización o logro de la profesión, diferenciando entre primaria y secundaria.
- 5.- Ofrecer una panorámica actual del ambiente laboral del personal docente en la zona metropolitana de Guadalajara.
- 6.- Utilizar toda la información que se obtenga para dar alternativas y motivar a los maestros a mejorar su trabajo.

HIPOTESIS

- (1) Ho. No existe correlación al comparar las necesidades del personal docente a nivel primaria, en los sistemas federal, estatal y particular.  
H1. Si existe correlación . . .
- (2) Ho. No existe correlación al comparar los directores a nivel primaria en los sistemas federal y estatal.  
H1. Si existe correlación . . .

(3) Ho. No existe correlación al comparar los directores a nivel primaria en los sistemas estatal y particular.

H1. Si existe correlación . . .

(4) Ho. No existe correlación al comparar los directores a nivel primaria en los sistemas federal y particular.

H1. Si existe correlación . . .

(5) Ho. No existe correlación al comparar las necesidades del personal docente a nivel secundaria en los sistemas estatal y particular.

H1. Si existe correlación . . .

(6) Ho. No existe correlación al comparar las necesidades del personal docente a nivel secundaria, en los sistemas particular y estatal.

H1. Si existe correlación . . .

(7) Ho. No existe correlación al comparar las necesidades del personal docente a nivel secundaria, en los sistemas federal y particular.

H1. Si existe correlación . . .

(8) Ho. No existe correlación al comparar los directores a nivel secundaria, en los sistemas federal y estatal.

H1. Si existe correlación . . .

(9) Ho. No existe correlación al comparar directores a nivel secundaria en los sistemas federal y particular.

H1. Si existe correlación . . .

- (10) Ho. No existe correlación al comparar los directores a nivel secundaria en los sistemas federal y particular.

H1. Si existe correlación . . .

- (11) Ho. No existe correlación al comparar las necesidades del personal docente en los niveles primaria y secundaria en el sistema federal.

H1. Si existe correlación . . .

- (12) Ho. No existe correlación al comparar las necesidades del personal docente en los niveles primaria y secundaria en el sistema estatal.

H1. Si existe correlación . . .

- (13) Ho. No existe correlación al comparar las necesidades del personal docente en los niveles primaria y secundaria en el sistema particular.

H1. Si existe correlación . . .

- (14) Ho. No existe correlación al comparar los directores de los sistemas federal, estatal y particular en los niveles primaria y secundaria.

H1. Si existe correlación . . .

- (15) Ho. No existe correlación al comparar lo que los directores piensan que son las necesidades de su personal docente subordinado a nivel primaria en el sistema federal.

H1. Si existe correlación . . .

(16) Ho. No existe correlación al comparar lo que los directores piensan que son las necesidades de su personal docente subordinado a nivel primaria en el sistema estatal.

H1. Si existe correlación . . .

(17) Ho. No existe correlación al comparar lo que los directores piensan que son las necesidades de su personal docente subordinado a nivel primaria en el sistema particular.

H1. Si existe correlación . . .

(18) Ho. No existe correlación al comparar lo que los directores piensan que son las necesidades de su personal docente subordinado a nivel secundaria en los sistemas federal, estatal y particular.

H1. Si existe correlación. . .

Las hipótesis anteriores serán aceptadas bajo un nivel de significancia igual a .05 y con un límite para rechazar de 2.447.

En caso de rechazar la hipótesis nula, aceptar la hipótesis alterna correspondiente.

## METODOLOGIA

Se tomó una muestra al azar de 40 escuelas a nivel primaria y 19 a nivel secundaria, incluyendo un total de 705 maestros y 62 directores. Repartidos en los tres sistemas educativos (federal, estatal y particular) de la siguiente manera:

## NIVEL PRIMARIA

SISTEMA	ESCUELA	MAESTROS	DIRECTORES
FEDERAL	4	42	4
ESTATAL	33	332	32
PARTICULAR	3	28	3
TOTAL	40	402	39 <sup>#1</sup>

## NIVEL SECUNDARIA

SISTEMA	ESCUELA	MAESTROS	DIRECTORES
FEDERAL	4	78	5
ESTATAL	3	85	5
PARTICULAR	12	140	12
TOTAL	19	303	23 <sup>#2</sup>

\*1 Son 39 directores porque en una escuela del sistema es total, uno de ellos se negó a contestar.

\*2 Son 23 directores porque en algunas escuelas se encontró también subdirectores y fueron encuestados como directores. Con la característica que al hacer el procedimiento estadístico se tomaba la media ( y tomar un director para cada escuela).

## MATERIAL PSICOMETRICO

Se utilizó el cuestionario diseñado por el Dr. Arias Galicia que consiste en ocho afirmaciones basadas en la teoría de "Necesidades " de A. Maslow.

Dicho cuestionario se aplicó a maestros y directores variando las instrucciones para cada uno de ellos, siendo de carácter anónimo y la aplicación individual. (ver anexo 1 y 2 ).



## PROCEDIMIENTO ESTADISTICO

Se utilizó el método de "Coeficiente de Correlación por rangos ordenados de Spearman", en donde los datos directos pueden convertirse en rangos o posiciones y éstos a su vez pueden agruparse como los datos originales.

El coeficiente de Correlación producto-momento calculado a partir de dos series de  $n$  posiciones o rangos consecutivos independientemente que van desde 1, . . . , hasta  $n$ , se conoce como el "Coeficiente de Correlación" por rangos ordenados de Spearman.

Se simboliza tal coeficiente con la denotación:

$$r_s = \frac{3}{n-1} \left[ \frac{4 \sum XY}{n(n+1)} - (n+1) \right]$$

$r_s$ : Su valor no puede ser mayor de +1 ni menor de -1 y solamente alcanzará su máximo valor (+1) si todos los individuos ocupan exactamente los mismos rangos o posición en X y Y.

El coeficiente de correlación por rangos ordenados de Spearman tienen particular utilidad cuando los datos originales son rangos o posiciones y cuando se emiten juicios para clasificar individuos o cosas.

$t$  = Es una distribución de probabilidad teórica. En muchos experimentos, como el presente caso, el  $r_s$ , se asemeja a la forma como se distribuye el  $r_s$ , por lo tanto los límites de confianza para una prueba de hipótesis

No.	HIPOTESIS	s	t	LIMITE			
	A(m) F -- E	.998	6.4805194	2.447	..	Se rechaza Ho	Existe correlación
1	A(m) E -- P	.998	6.4805194	"	"	Se rechaza Ho	Existe correlación
	A(m) F -- P	.998	6.4805194	"	"	Se rechaza Ho	Existe correlación
2	A(j) F --- E	.832	3.6741721	"	"	Se rechaza Ho	Existe correlación
3	A(d) E -- P	.594	1.8109756	"	"	Se acepta Ho	No hay correlación
4	A(d) F -- P	.475	1.3231197	"	"	Se acepta Ho	No hay correlación
5	B(m) F -- E	.689	2.3309668	"	"	Se acepta Ho	No hay correlación
6	B(m) E -- P	.832	3.6741721	"	"	Se rechaza Ho	Existe correlación
7	B(m) F -- P	.951	7.5484126	"	"	Se rechaza Ho	Existe correlación
8	B(d) F -- E	.523	1.5033055	"	"	Se acepta Ho	No hay correlación
9	B(d) E -- P	.879	4.5169578	"	"	Se rechaza Ho	Existe correlación
10	B(d) F -- P	.594	1.8109756	"	"	Se acepta Ho	No hay correlación
11	F(m) A -- B	.927	6.0509138	"	"	Se rechaza Ho	Existe correlación
12	E(m) A -- B	.594	1.8109756	"	"	Se acepta Ho	No hay correlación
13	P(m) A -- B	.856	4.056872	"	"	Se rechaza Ho	Existe correlación
	F(d) A -- B	.689	2.3325439	"	"	Se acepta Ho	No hay correlación
14	E(d) A -- B	.523	1.5028735	"	"	Se acepta Ho	No hay correlación
	P(d) A -- B	.309	.796239	"	"	Se acepta Ho	No hay correlación
15	A(f) D -- M	.927	6.0509138	"	"	Se rechaza Ho	Existe correlación
16	A(o) D -- M	.951	7.5484126	"	"	Se rechaza Ho	Existe correlación
17	A(p) D -- M	.475	1.3231197	"	"	Se acepta Ho	No hay correlación
	B(f) D -- M	.737	2.6725888	"	"	Se rechaza Ho	Existe correlación
18	B(e) D -- M	.832	3.6741721	"	"	Se rechaza Ho	Existe correlación
	B(p) D -- M	.760	2.8720271	"	"	Se rechaza Ho	Existe correlación

CLAVE : A = Nivel Primaria  
 B = Nivel Secundaria  
 M = Maestros  
 D = Directores  
 F = Sistema Federal  
 E = Sistema Estatal  
 P = Sistema Particular

Para todas las comparaciones se considera:  
 Ho. No existe correlación significativa  
 entre ambas variables.  
 H1. Existe correlación significativa entre  
 ambas variables.

## INTERPRETACION ESTADISTICA

Como se puede apreciar en la tabla anterior:

- 1.- Se encontró una relación de igualdad en las necesidades del personal docente, a nivel primaria en los sistemas federal, estatal y particular.
- 2.- Existe relación en los directores a nivel primaria al comparar los sistemas federal y estatal; en cambio no existe relación en los sistemas estatal-particular y federal-particular.
- 3.- Hay relación entre las necesidades que existen en el personal docente al comparar el sistema federal con el estatal, a nivel secundaria. Sin embargo en los sistemas estatal y federal no hubo relación en las necesidades de los maestros.
- 4.- No hay relación al comparar directores a nivel secundaria en los sistemas federal-estatal y federal-particular. No obstante al comparar los directores de los sistemas estatal-particular, sí hubo relación.
- 5.- En los niveles primaria y secundaria existe relación en las necesidades de los maestros, dentro de los sistemas federal-particular, exceptuando el sistema estatal en el cual no hay relación.
- 6.- No existe relación al comparar los directores a nivel primaria y secundaria en los tres sistemas, federal, estatal y particular.

- 7.- Existe relación entre lo que piensan los directores que son las necesidades de su personal docente subordinado, en los sistemas federal y estatal a nivel primaria, exceptuando el sistema particular en el el cuál no se obtuvo una relación.
- 8.- Hay relación entre lo que piensan los directores -- que son las necesidades de su personal docente subordinado en los tres sistemas (federal, estatal y particular) a nivel secundaria.

## CAPITULO III

## " CONCLUSIONES Y DISCUSION "

Los maestros a nivel primaria tienen las mismas necesidades en los tres sistemas (federal, estatal y particular), observandose como menos satisfechas la de AFILIACION y AUTORREALIZACION y las más satisfactorias las que se encuentran en el plano fisiológico (salario y vacaciones).

Maslow definió Afiliación (en relación con la ocupación), como ser necesitado y aceptado con placer por los compañeros y los superiores.<sup>1</sup>

La necesidad de Afiliación no está cubierta debido a que los maestros no consideran que tienen relaciones satisfactorias y de apoyo con su superior (director) y su medio ambiente (gpo. de maestros). Esta insatisfacción abarca la falta de identificación con su superior.

Se presentó el caso que en la mayoría de las escuelas el director contaba con una edad avanzada (60 - 70 años) y que ejercía un liderazgo autocrático basandose en conocimientos quizá obsoletos, algunos de ellos provocando éste hecho discrepancias, falta de comunicación y de comprensión entre ambas partes de la organización escolar.

Respecto a la necesidad de autorrealización como la define Maslow (conducta creativa, empleo del talento cultivado, de intereses y productividad)<sup>2</sup>, el maestro siente li

1 y 2 .- DiCaprio S. Nicholas. Teoría de la Personalidad. México, 1976. Cap. # 8. Pag. # 194.

mitado su potencial.

Uno de los aspectos básicos de la autorrealización es el principio de libertad, éste sentimiento resulta necesario en la autorrealización del maestro quién difícilmente lo ha considerado satisfecho, ya que su sistema de trabajo no le permite poner en práctica en ocasiones su creatividad e iniciativa.

Muchas veces el maestro encuentra limitada su creatividad-producción por las normas de los grupos informales (que se da en cualquier organización) y que tienden a uniformar el desempeño de todos sus miembros, no dando lugar a que ninguno de sus elementos destaque, lo que provoca que la espontaneidad, iniciativa y crecimiento personal se vea algo bloqueada, resultando de ello ansiedad y fuertes sentimientos de incompetencia.

La satisfacción que el maestro experimente con la necesidad de Autorrealización lo conduce a sentimientos de respeto, estimación y satisfacción consigo mismo.

En cambio si éste se siente rechazado, criticado o atacado se hace a menudo estático o defensivo en lugar de investigador y realizador.<sup>3</sup>

En relación a las necesidades más satisfechas de los maestros, salario y vacaciones consideradas fisiológicas concuerdan con la teoría de Maslow en cuanto, a que las necesidades inferiores son más fáciles y rápidas de satis

3.- Moustakas Clark. Autorrealización del profesor a través de la enseñanza. España, 1978. Cap. # 3 Pag. # 41.

facen a diferencia de las necesidades superiores que son más complicadas.<sup>4</sup>

El sistema educativo de México, autoriza que los maestros disfruten un mes de descanso, lo que es más que suficiente para la carga de trabajo desarrollado.

Con respecto al lapso intercielo (julio y agosto) -- existen cursos de capacitación y desarrollo, que pudieran ser mejor aprovechados, si hubiera un mayor control y mejor distribución por parte de las autoridades del magisterio, debido a que son desperdiciados por la mayoría de los maestros a causa de la limitada supervisión que se ejerce.

A nivel secundaria, las necesidades satisfechas de los maestros son las de tipo fisiológico (salario y vacaciones) al igual que en el nivel primaria, exceptuando las necesidades insatisfechas que varían de acuerdo al sistema en que trabajan.

En el sistema federal y particular la insatisfacción estuvo en la necesidad de afiliación y la de autorrealización por ejemplo, algunos maestros desarrollan dos o tres trabajos a la vez (plazas) y rara vez tienen manera de relacionarse con los grupos de maestros que le rodean y disfrutar de las experiencias de éstos.

En el sistema estatal adquiere importancia la necesidad de ESTIMA y la de autorrealización.

4.- Arias Galicia Fernando. Administración de Recursos Humanos. México, 1980. Cap. # 3 Pag. # 71.

La necesidad de Estima se traduce en sentimientos de logro, responsabilidad y prestigio incluyendo respeto y admiración por parte de los demás.<sup>5</sup>

El personal docente que labora en el sistema estatal se siente menospreciado por el personal de los otros sistemas, ésto provoca que actúe para obtener el elogio y reconocimiento de los demás y no experimentar sentimientos de debilidad e inutilidad, de los tres sistemas éste es el que cuenta con menos recursos económicos y reconocimiento en el magisterio. Lo anterior genera que los maestros pretendan que a su trabajo se le dé más importancia y crédito a su participación; desean ser evaluados y apreciados por su capacidad, inteligencia y aptitudes.

Los maestros de los sistemas federal y particular en los dos niveles (primaria y secundaria) gozan de mayor consideración y atención por parte de sus autoridades.

El medio ambiente que los rodea es más cooperativo para la realización de sus labores (instalaciones y beneficios dentro de el plantel educativo).

En su gran mayoría atienden a la población que cuenta con recursos económicos. A diferencia de los estatales que se encuentran más limitados de éstos beneficios.

Encontramos tantas semejanzas en los maestros debido a un común denominador:

5.- DiCaprio S. Nicholas. Teoría de la Personalidad. México, 1976, Cap. # 8 . Pag # 194.



- a. Formación profesional
  - b. Medio ambiente profesional
  - c. Objetivos y apreciaciones en general en cuanto a métodos y planes de estudio.
- a. La formación profesional se refiere en sí, a las cargas académicas que exige la SEP se les imparta.
  - b. Medio ambiente profesional, entendiendo como la interacción que tienen los docentes en forma de grupo y en donde intercambian conceptos, ideas, experiencias, etc.
  - c. Se visualiza como los lineamientos políticos y procedimientos que la SEP autoriza en cuanto a los programas de enseñanza.

Resumiendo se observó que el medio ambiente que rodea al maestro no es todo lo ideal y deseable para el desempeño de sus tareas y responsabilidades.

La problemática actual de la mayoría de los maestros es una actitud de insatisfacción hacia el sistema en que trabaja, los planes que les encomiendan y las perspectivas a futuro que les presentan.

Tal inconformidad viene a perjudicar grandemente la enseñanza-formación impartida por éstos profesionistas.

A pesar de su descontento no canalizan su potencial a la solución de su problema, se limitan a lamentarse abiertamente de éste pero no así tomar cursos, alternativas de acción.

Presentan una actitud reacia y pesimista a los pocos intentos de solución, bloqueando la investigación que se

pueda hacer en éste campo.

A continuación se planteará la manera como el director, percibe las necesidades de su personal docente subordinado. Concuerdan al darle el mismo valor a las necesidades satisfechas que son las de caracter fisiológico (salario y vacaciones).

Los directores del sistema federal percibieron insatisfechas la necesidad de Afiliación (con respecto al jefe y con los compañeros); queremos hacer hincapié que el director unicamente se enfocó a la Necesidad de afiliación -intercambio social- descuidando que el maestro -- puede tener intereses más elevados (Necesidad de Autorrealización).

Dicho enfoque se debe a que los problemas más complicados que resuelve el director son los referentes a las relaciones interpersonales de sus profesores.

En el sistema estatal los directores percibieron insatisfecha la necesidad de seguridad (física), que radica en las malas condiciones en que se encuentra el edificio, los directores extendieron su punto de vista al respecto y creyeron que los maestros lo compartían, lo anterior se pudo constatar mediante la observación de los planteles.

Los que presentaron mayor dificultad para visualizar percibir y comprender las necesidades de su personal fueron los del Sistema particular, éstos apreciaron como las necesidades más insatisfechas las de seguridad (en el tra

bajo) y la de afiliación pasando por alto las necesidades superiores que tienen sus maestros.

Se explica ésta dificultad en base a la formación -- académica del director, no es la de un maestro, sino que proviene de otras disciplinas, dicho cargo lo desempeñan, abogados, licenciados en administración, etc.

Se detecta en éste sistema una característica digna de tomarse en cuenta, existen escuelas que son propiedad del director por consiguiente la da un enfoque más administrativa al manejo, de su plantel, que en algunos casos se traduce en resultados muy positivos.

A nivel secundaria la percepción que los directores tienen de las necesidades de sus maestros es altamente satisfactoria, debido a que en los tres sistemas el director cuenta con una formación pedagógica profesional más especializada dentro de la enseñanza ( licenciaturas, maestrías, etc.)

Realizando una comparación de los directores a nivel primaria y secundaria se plantea lo siguiente:

Los directores de secundaria a grandes razgos parecen desempeñar más eficazmente su labor, gracias a su preparación profesional, pero no perdamos de vista que pueda caer en el error de descuidar su nombramiento, por dedicarse a actividades administrativas más elevadas dentro del proceso de enseñanza.

Esto ocasiona que delegue su responsabilidad a subdirectores , prefectos, secretarias, etc., perdiendo contac

to con su grupo de maestros. Lo que se pudo constatar al realizar ésta investigación.

Tiene una ventaja muy notoria, el director de secundaria al compararlo con el de primaria; el primero trabaja con un grupo de maestros más preparados e independientes, en cambio el segundo se enfrenta con el problema de falta de preparación y dependencia excesiva.

El director requiere atención específica, ya que en él recae la responsabilidad de la calidad de la enseñanza que otorgue en su plantel, para alcanzarla debe tomar en cuenta una diversidad de factores como:

- Incrementar la necesidad de realización y crecimiento profesional de su personal.
- Mantener en condiciones favorables las instalaciones para el beneficio de su personal y del alumno.
- Fomentar las relaciones interpersonales satisfactorias y productivas de su personal.

Se da por hecho que cabría mencionar aún más factores pero si al menos éstos fueran tomados en cuenta la situación actual sería benéfica y satisfactoria para alcanzar el logro de sus necesidades.

## RECOMENDACIONES

Para completar éste estudio se presentan las siguientes sugerencias:

- 1.- Realizar un estudio similar, dentro del magisterio - controlando las variables de edad, sexo, estado civil y años de servicio, ya que a través de ésta investigación se pudo observar el papel tan importante que juegan en la jerarquización de necesidades y en las actitudes que los maestros puedan experimentar.
- 2.- Continuar éste estudio a nivel de preparatoria y universidad ya que resulta interesante conocer y evaluar la realidad de éstos maestros.
- 3.- Convendría llevar a cabo un estudio comparativo entre maestros y otro tipo de profesionista para determinar quién valoriza más su profesión, debido a que el maestro, se siente inclinado a quejarse de que la profesión magisterial carece de prestigio y respeto.
- 4.- Se podría trasladar éste estudio a la ciudad de México para después comparar con la provincia los diferentes medios, en que puede desarrollarse el maestro y ver si éste influye en las necesidades que pueden presentarse.
- 5.- Conviene investigar el aspecto "salario" ( su evaluación y administración) ya que se pudo observar que en el cuestionario la afirmación "c" puede prestar se a mala interpretación debido a la redacción y así

distorsionar los resultados.

- 6.- Investigar que tipo de necesidades se observan en los directores y en consecuencia compararlas con los de los maestros, introduciendo cursos de acuerdo a su situación actual.
- 7.- Conocer que tipo de liderazgo lleva a cabo el director y si éste resulta conveniente.

ANEXOS

## CUESTIONARIO PARA EL DIRECTOR

"Si Ud. fuera uno de sus empleados"; ¿Que contestaría que es lo más importante para el desempeño de su trabajo?

A las siguientes afirmaciones califíquelas de acuerdo a lo que Ud. como empleado, considere más importante, para desarrollarse mejor en su trabajo.

Recuerde que al jerarquizar los puntos, no debe pensar en lo que Ud. desea, sino en lo que un trabajador cree más importante. Las calificaciones que le puede otorgar son del 1 al 8, sin repetir el mismo número dos veces o sea, hay un número para cada afirmación. Escriba el número 1 a la afirmación más importante, el número 2 a la que le sigue en importancia, hasta llegar al número 8 que será la de menor importancia para Ud.

## AFIRMACIONES

- |  |       |
|--|-------|
| a) Tener un jefe comprensivo y justo   | _____ |
| b) Disfrutar más días de descanso y vacaciones                               | _____ |
| c) Obtener un salario muy superior a sus propias necesidades.                | _____ |
| d) Trabajar en un lugar limpio y protegido contra accidentes.                | _____ |
| e) Trabajar con compañeros simpáticos y afables.                             | _____ |
| f) Tener oportunidad para poner en práctica las propias ideas en el trabajo. | _____ |
| g) Tener un trabajo que dé oportunidad de destacarse y sobresalir.           | _____ |
| h) Tener la seguridad de conservar el trabajo, siempre que se haga bien,     | _____ |



CUESTIONARIO PARA EL MAESTRO

¿Que es lo más importante para Ud. en el desempeño -  
de su trabajo?

A las ocho afirmaciones califiquelas de acuerdo a la  
que Ud. considere más importante, para desarrollarse me-  
jor en su trabajo. Las calificaciones que le puede otor-  
gar son del 1 al 8, sin repetir el mismo número dos veces  
o sea, hay un número para cada afirmación. Escriba el nú-  
mero 1 a la afirmación más importante el número 2 a la --  
que sigue en importancia, hasta llegar al número 8 que se  
rá la de menor importancia.

AFIRMACIONES

- a) Tener un jefe comprensivo y justo \_\_\_\_\_
- b) Disfrutar más días de descanso y vacaciones \_\_\_\_\_
- c) Obtener un salario muy superior a sus pro-  
pias necesidades. \_\_\_\_\_
- d) Trabajar en un lugar limpio y protegido con  
tra accidentes. \_\_\_\_\_
- e) Trabajar con compañeros simpáticos y afa-  
bles. \_\_\_\_\_
- f) Tener oportunidad para poner en práctica --  
las propias ideas en el trabajo. \_\_\_\_\_
- g) Tener un trabajo que dé oportunidad de des-  
, tacarse y sobresalir. \_\_\_\_\_
- h) Tener la seguridad de conservar el trabajo,  
siempre que se haga bien. \_\_\_\_\_

## BIBLIOGRAFIA

- Anderson C. Richard/Faust W. Gerald. Psicología Educativa. Editorial Trillas. México 1979.
- Arias Galicia Fernando. Administración de Recursos Humanos. Editorial Trillas. México 1980.
- Ausubel P. David. Psicología Educativa. Editorial Trillas. México 1970.
- Beggs K. Walter. La Formación del Maestro. Editorial Troquel, traducción M. Sierra Emilio. Argentina 1968.
- Bunker F. Harris. Principios Fundamentales de Evaluación para educadores. Ediciones de la Universidad de Puerto Rico. España 1963.
- Clay Lind Gren Henry. Introducción a la Psicología Social. Editorial Trillas. México 1976.
- Coombs H. Philip. La crisis mundial de la educación. Ediciones Península. Barcelona 1971.
- Chruden Sherman. Administración de Personal. Editorial C.E.C.S.A. México 1979.
- Dawes M. Robyn. Fundamentos y Técnicas de Medición de actitudes. Editorial Limusa. México 1975.
- Dewey John. La educación de hoy. Editorial Losada, S. A. Buenos Aires 1960.

- DiCaprio S. Nicholas. Teoría de la Personalidad. Traducido por Carlos Gerhard Ottenwaelder. Editorial Interamericana S.A. de C.V. México 1976.
- Estadísticas básicas del sistema educativo nacional -- S.E.P. ( 1977).
- Glass V. Gene y Stanley C. Julian. Métodos Estadísticos aplicados a las ciencias sociales. Editorial Prentice-Hall International (1974).
- Haskew/Mc Lendon. Esto es la enseñanza. Editorial Trillas. México (1965).
- Kimball Wiles. Técnicas de Supervisión para mejorar escuelas. Editorial Trillas. México (1977).
- Mosher L. Ralph y Purpel E. David. Nuevo enfoque de la supervisión. Ed. :El Ateneo. Argentina (1975).
- Moustakas Clark. Autorrealización del profesor a través de la enseñanza. Ediciones Narces, S.A. España (1973).
- Neagley L. Ross. Técnicas de la Moderna Supervisión escolar.
- Phenix H. Philip. Educación y Sociedad. Ed. Pax-México. México (1960).
- Pullias V. Earl/Young Douglas James. El maestro ideal. Editorial Pax-México. México (1970).