

**Título: La Satisfacción Laboral en Profesores de Educación Básica y de una Institución Formadora de Docentes: una propuesta desde los profesores.**

**Autores:** Miguel Navarro Rodríguez, Ma. Del Rayo Ordaz Serrano, Maria Del Socorro Guzmán Lucero, Luis Herrera Nava, Consuelo Telles Contreras, Alejandro Almeida Jara y Celia Maldonado Meraz.\*

**¿Quiénes somos y qué es lo que hacemos?** Esta historia inició en octubre de 2000, periodo en el que un grupo de profesores de educación básica, estudiantes del seminario Política Educativa y Práctica Docente, en la Maestría en Educación Campo Práctica educativa de la Universidad Pedagógica de Durango (UPD), nos dimos cuenta de la necesidad de sistematizar nuestra práctica docente; por tal razón, acordamos formar parte de un colectivo de investigación que recuperara el quehacer de nosotros como profesores en un amplio proceso reflexivo que nos llevara a la investigación- acción de nuestra labor profesional. Esto, siguiendo el propósito planteado por el programa alternativo de formación permanente de los profesores, el Programa Transformación la Educación Básica desde la Escuela (TEBES).

Somos un grupo de profesores reunidos por la preocupación de querer generar, a partir de nuestra propia práctica, un cambio en los centros de trabajo a los cuales pertenecemos.

El propósito que nos une es el de transformar, de manera favorable, nuestra práctica docente: tratar de hacer de las escuelas en donde laboramos, un espacio diferente, que propicie la generación de aprendizajes (Namo de Melo, 1998), un lugar donde reine la buena relación entre los docentes, una relación basada en el diálogo y en el respeto a las ideas, un espacio en el cual prevalezcan los valores, la cooperación y la ayuda mutua. Queremos luchar en contra de la apatía, la pasividad y las prácticas rutinarias que nos

envuelven, donde los vicios pedagógicos comunes en muchos de nosotros profesores, repercuten negativamente en nuestros alumnos, quienes son verdaderamente los que pagan por nuestros errores. Con ello queremos pasar del modelo de profesor dependiente (Cordero, 2000) al profesor autónomo, reflexivo y profesional e investigador de su propia práctica (Schon, 1992).

A lo largo del tiempo que hemos dedicado al colectivo, nos hemos dado cuenta de que el Programa Transformación de la Educación Básica desde la Escuela (TEBES), recupera un espacio privilegiado de decisión y deseo de cambio, por parte de quienes, de manera voluntaria decidimos conformar colectivos de investigación. Deseamos continuar en este programa con mayor ahínco, constancia, responsabilidad y sobre todo, asumir el compromiso que nos une: ser profesores decididos por el cambio. Todo lo anterior, con la intención de hacer consciente y sobre todo potenciar en nosotros y en quienes nos rodean, aquello que profesionalmente nos satisface. En este sentido, como colectivo de investigación nos hemos planteado abordar como tema de investigación a la satisfacción laboral del docente en el espacio institucional de trabajo, es decir en nuestra escuela. Esa satisfacción, como un producto elaborado de la cultura de la profesión y determinado por los usos y delimitaciones de la ideología y la novela siempre presentes en la cultura del magisterio (Clark, 1983; Fernández, 1998), partimos de que la satisfacción en el trabajo “Es una forma de comprobar la calidad de la organización y de sus servicios internos; por tanto, es la aceptación gratificante de los miembros de una organización hacia su trabajo y hacia las condiciones físicas e informales que lo rodean” (Fernández, et al, 2000, p.139) Nuestra investigación en colectivo, está orientada a indagar las características de nuestra satisfacción laboral como profesores, para tratar de encontrar alternativas que

generen ambientes de trabajo agradables, tanto para nosotros como para aquellos profesores con los cuales, día con día convivimos.

Existe en el ánimo de nosotros como profesores investigadores, una fuerte expectativa acerca del trabajo realizado, ya que hemos sistematizado datos a partir de nuestros diarios, entrevistas y cuestionarios para análisis cualitativo con los compañeros que trabajan en nuestras escuelas y ha sido significativa la urdimbre que se desteje al internarse en la micropolítica de nuestro ámbito de trabajo. (Ball, 1994; Ezpeleta y Furlán, 1992; Estebe, 1994; Blase y Jo Blase 2002) la cual puede ser representativa de ambientes de trabajo erosionados o bien en intermitente construcción-deconstrucción, todo lo cual está estrechamente relacionado con nuestra satisfacción laboral.

Creemos firmemente que el profesor es innovador y creativo por naturaleza, que tal como lo plantea Schmelkes (1995), el hacer con profesionalidad y calidad nuestro trabajo, es una fuente importante de nuestra satisfacción laboral; sin embargo, sabemos que también existe la otra cara de la moneda: ya que al mismo tiempo de que hay profesores comprometidos y reflexivos de su propia práctica, esto es, profesionales que trabajan enriqueciendo los ambientes en los que interactúan; existe también una contracultura de la profesión magisterial (Fernández, 1998), ligada a los bajos desempeños y a una práctica docente rutinaria. Respecto de esta contracultura de la profesión, es interesante el indagar con qué tipo especial de ambientes de trabajo se relaciona y qué tipo de satisfacción laboral provee tal ambiente a los profesores.

### **¿ En torno a la investigación; Cúales fueron nuestros puntos de guía?**

Consideramos que nuestro esfuerzo colaborativo, se orienta, principalmente, hacia el logro de dos objetivos; uno relacionado con la tarea de integrar nuestro colectivo de

investigación, y el otro con relación a la terminación de la investigación mediante la investigación-acción participativa. De tal forma nuestros objetivos quedan expresados así:

\* Consolidar y darle identidad al colectivo de profesores ALACRANES DE DURANGO, integrando en lo organizacional sus prácticas y unificando sus metas en torno al propósito de formación colectiva en la investigación-acción participativa.

\* Indagar a partir del conocimiento del estado que guarda nuestra satisfacción laboral; cuales son las estrategias y acciones que pueden constituir una propuesta de mejora de la satisfacción laboral de nosotros como profesores, a partir de la trama que construye a nuestros ambientes de trabajo, de tal manera que esta propuesta se signifique en una alternativa que transforme y regenere los ambientes escolares en los cuales participamos como profesores.

### **Reflexiones del Colectivo en torno al problema de investigación: el lugar de la teoría**

La definición de nuestro problema de investigación, en una reflexión del colectivo, dio inicio al considerar las importantes implicaciones de la actitud positiva de los docentes hacia la tarea profesional en el logro de los resultados escolares. Partimos de los supuestos de la teoría de la motivación de logro de McClland (en Woolfok,1990) y los aportes de Ezpeleta (1989), al considerar a la satisfacción laboral de los profesores como un pilar fundamental del ambiente de trabajo de las escuelas. Hemos considerado algunos aportes teóricos que relacionan a la satisfacción laboral con la satisfacción de las necesidades de tipo superior: logro, reconocimiento y auto-realización de los individuos en su trabajo (Herzberg, 1959; Maslow,1970), aún cuando no dejamos de considerar que la satisfacción en el trabajo, tiene que ver con la satisfacción general de vida y se

relaciona con las habilidades de los individuos, para relacionarse con los otros, para elevar su nivel socioeconómico y para elevar su preparación profesional (Happock, 1935).

Respecto del tema de la satisfacción laboral de los profesores, existen algunos trabajos realizados como el de Estebe (1994), respecto del malestar docente; el de Bardisa (1997) y Blase y Jo Blase (2002), en el campo de la micropolítica escolar; otros apuntan a la satisfacción laboral en otras comunidades de practicantes profesionales; como los de Makin et al, (1988); Peiro y González Roma (1992) Fernández, Villagrasa et al (1995) y Fernández, Moinedo et al, (2000).

Por otra parte se puede añadir, que las reflexiones que los profesores hacemos, respecto del estado de satisfacción laboral del gremio profesional, son un componente de la cultura del magisterio, ya que en reuniones formales y de tipo informal hacemos de esta reflexiva una denuncia sistemática de nuestras condiciones profesionales; situación que en sí misma, no aporta salidas claras para la transformación de las condiciones de trabajo docente y tampoco por ende, para la transformación de la escuela. Se requiere, por tanto de ir más allá en la indagatoria, desentrañar los procesos e interacciones, que en nosotros los docentes se manifiestan y que rodean el nivel de nuestra satisfacción laboral, para de esta forma dilucidar una alternativa –desde nosotros los profesores- que construya la profesionalización a la vez que posibilite una mejor escuela como ambiente de trabajo; todo ello en la posibilidad de un aumento del nivel de nuestra satisfacción laboral.

### **Nuestra pregunta de investigación.**

A fin de orientar el desarrollo de la investigación, nos dimos a la tarea de preguntarnos en qué grado la satisfacción laboral afecta el ambiente que prevalece en nuestras escuelas.

De esta manera orientamos la indagatoria hacia la búsqueda de estrategias para favorecer un ambiente constructivo armónico y propiciador de aprendizajes que transformen a la escuela desde dentro y con la participación de sus propios actores; por lo anterior nuestra pregunta de investigación quedó planteada en los siguientes términos:

¿Cómo mejorar la satisfacción laboral de nosotros los profesores en nuestras escuelas a partir de qué estrategias y acciones?

### **¿Porqué realizar esta investigación?**

Como colectivo, nos hemos interesado en el tema de la investigación, por considerar a la satisfacción laboral como un torrente impulsor que dirige el diario actuar del docente. Sabemos que un docente que encuentra satisfacción en su profesión, siempre tendrá la capacidad y creatividad para superar cuanto tropiezo pueda enfrentar; pero de igual forma, hemos podido observar que quien está insatisfecho con su labor, también es capaz de reaccionar confrontando su marco de relaciones y erosionando el ambiente institucional del cual participa.

Sin lugar a dudas, los resultados que se puedan originar, como producto de nuestro trabajo de investigación, representarán una fuente de información, capaz de propiciar un análisis y reflexión de la misma, con la intención de conocer las implicaciones que se establecen entre nuestro trabajo docente y nuestra satisfacción laboral como profesores.

**La investigación acción participativa: estrategia metodológica para la formación investigadora en colectivo.**

El acudir a la Investigación acción participativa (IAP) como estrategia metodológica que conduzca al logro de la investigación que nos proponemos, tiene su razón principal en los aspectos que caracterizan a la citada metodología, La IAP es definida por Vio Grossi como un enfoque que pretende la participación de la comunidad en el análisis de su

realidad propia para promover el cambio social en beneficio de los participantes de la investigación a nivel comunidad. “Es una actividad educativa, de investigación y de acción social” (Grossi, en Alcocer 1998, p.427). Además, da preferencia al análisis cualitativo sobre el cuantitativo, sin perder de vista la investigación rigurosa y la aplicabilidad de otros esquemas explicativos (Fals, 1999).

En la IAP como investigación colectiva y autónoma la información puede ser procesada, confrontada y verificada inmediatamente por quienes participan en el grupo, es decir la tarea es de una colectividad donde la validación social del conocimiento se obtiene mediante la confrontación de las ideas previas, de hipótesis y mecanismos populares de verificación. Según Fals; tal conducción y validación de la IAP se enriquece por tres elementos teóricos:

- Posibilidad de una verdadera ciencia popular.
- Transformación del vínculo investigador/investigado (sujeto/objeto).
- Autonomía e identidad en la investigación colectiva.

Ya que el colectivo de investigación pertenece a la Red TEBES y éste es un programa que busca transformar la práctica docente del profesorado de educación básica en servicio y su desarrollo profesional, se intentan recuperar los planteamientos teóricos y las propuestas que surgen de la educación crítica como las de Stenhouse, Kemmis, Carr, Elliott (en Fals, 1999), Por lo que nos constituimos en alternativa de cambio, partiendo desde nuestras propias escuelas y la presente propuesta es resultado de la iniciativa, convencimiento e ideas emanadas de nosotros profesores de escuela de educación básica y de la Universidad Pedagógica de Durango.

La estrategia que se utiliza es la creación de proyectos pedagógicos de transformación escolar en ciclos completos de realización. Por lo tanto se inicia con la problematización

de nuestro quehacer cotidiano, reflexionando sobre las dificultades e insatisfacciones hasta encontrar una problemática significativa que esté presente cotidianamente en nuestra práctica. luego se busca una solución sencilla, que mejore la situación, se aplica la respuesta, observamos los resultados y documentamos el proceso ( Arias y Flores, 1999).

### **Quienes participamos de la investigación**

Las instituciones en las que laboramos los docentes de este estudio, son las siguientes: La Universidad Pedagógica de Durango (UPD), el equipo de apoyo técnico pedagógico de la zona escolar 66, la Escuela. de Telesecundaria 483, Escuela Primaria "Profra. Ana María Avila Villarreal", Escuela Primaria "Elpidio G. Velásquez", Escuela Primaria "Vicente Guerrero", Centro Escolar "Revolución" y el Jardín de niños "Santos Degollado".

La UPD es una institución formadora de docentes ubicada en la Ciudad de Durango. En esta Universidad se ofertan las Licenciaturas de Educación Preescolar y Primaria, Licenciatura en Intervención Educativa y diversos programas de Postgrado como la Maestría en Educación: Campo Práctica Educativa y La Maestría en Educación Básica.

Esta Universidad cuenta con 63 docentes, de los cuales, dieciocho fueron quienes contestaron el cuestionario para análisis cualitativo y seis fueron informantes clave para entrevistas, En el resto de los centros educativos investigados, se llenaron los diarios de los profesores integrantes del colectivo de investigación y el cuestionario para análisis cualitativo, fue aplicado a la totalidad de los docentes que laboran en esas instituciones, integrando un total de 84 docentes, los cuales, al decir de Ezpeleta (1989), construyen una serie de redes de interacciones y entramados para articular su ambiente de trabajo.

### **Resultados en el acopio de datos y en el proceso de análisis**

Se desarrollaron diversos instrumentos de recogida de datos de naturaleza cualitativa entre estos: entrevistas, diarios del profesor y cuestionarios con items abiertos para análisis cualitativo en dichos instrumentos se plantearon las preguntas necesarias para encontrar relaciones y patrones estructurales que identificaran el comportamiento del fenómeno en investigación.

Se dio paso al proceso de sistematización, tabulando los datos, estableciendo los bloques significativos, explicando a cada uno de éstos, desarrollando las explicaciones de cada bloque, agrupando explicativas en precategorias e integrando finalmente las precategorias en categorías centrales del análisis.

Las precategorias encontradas mediante el análisis, fueron las siguientes: satisfactores institucionales, satisfacción profesional, satisfacción académica, ambiente de trabajo, satisfacción valoral, condiciones del trabajo docente, gusto por el trabajo, justicia, conservación y vocación profesional. Encontramos tres fuertes asociaciones en el conjunto de las precategorias: la primera que implicaba una búsqueda de satisfacción a partir de reconocimientos de diversa índole: económicos como un mejor salario u estímulo, o bien a través de la satisfacción del desarrollo profesional, la adquisición de prestigio y estatus académico, a la vez que la satisfacción académica mediante el logro de resultados, estas tres precategorias integraron la categoría: **Reconocimiento**; en tanto que las precategorias: ambiente de trabajo y condiciones del trabajo docente, en razón de que refieren a los componentes formales, materiales y relacionales que nos rodean como profesores en nuestra interacción diaria, constituyeron a la categoría: **Clima organizacional de escuela**; finalmente, las precategorias: gusto por el trabajo docente, justicia, vocación profesional, y satisfacción valoral, por cuanto se refieren al ser docente

desde una serie de atributos que dan cuenta de una integralidad personal y profesional, integraron la categoría: **Integralidad docente.**

### **El estado que guarda cada categoría con relación a nuestra satisfacción laboral**

El análisis de cada una de las categorías advertidas desde los datos, nos dio cuenta del estado que guarda la satisfacción laboral en nosotros los profesores participantes de este estudio, de entrada se rompieron algunos mitos, que nuestro proceso de reflexión no lograba desentrañar y que la investigación si pudo darnos una respuesta fundamentada; por ejemplo en torno a categoría reconocimiento, advertimos que ciertas verdades de sentido común son solo mitos de nuestra profesión, entre estos identificamos a los siguientes:

*Mito 1. Los profesores nos sentimos insatisfechos en nuestro trabajo a causa de nuestros bajos salarios.* En realidad los factores que más lastimaron en nuestra satisfacción laboral fueron: el ambiente de trabajo, las condiciones del trabajo docente y dentro de éstas, la relación que guardamos con los padres de familia y los bajos resultados que contra estas condiciones logramos obtener.

*Mito 2. Los estímulos como el de Carrera Magisterial, o los programas de estímulos al desempeño, nos motivan como profesores, impactando en nuestra satisfacción profesional.* A este respecto, los profesores consideramos, que si los programas de estímulos no se aplican respetando su propia normatividad y apegados a criterios académicos, en realidad desmotivan y desalientan el desempeño docente.

La categoría Clima Organizacional de Escuela, en vez de develar mitos, por el contrario, los reafirmó hasta convertirlos en principios de verdad apoyados por los datos; uno de los saberes bastante comunes de la profesión, refiere al degradado ambiente de trabajo que se vive en nuestras escuelas (Navarro, 2001), “ Perro no come perro, pero profe si come

Profe” (Ma. 2U), por lo cual el ambiente de trabajo se mostró como la principal causa de insatisfacción laboral en 28 de los informantes, seguido de las malas condiciones en que ocurre el trabajo docente; la falta de recursos y medios materiales, su organización y autonomía docentes, en tanto que tan solo 7 informantes relacionan a los bajos salarios como causa de insatisfacción laboral.

Finalmente, la categoría Integralidad Docente, igualmente rompió el mito de que “Ya no hay maestros con vocación”, la satisfacción valoral, la postura ética, la disposición de servir y formar y el gusto por el trabajo docente, se significaron como elementos importantes de nuestra satisfacción laboral, particularmente ante la cuestión: ¿si tuviera que elegir, elegiría de nuevo ser profesor(a)? 47 informantes respondieron que sí, 2 de ellos reconocen estar en el servicio siendo de otra profesión y solo 13, responden que elegirían otra profesión, por lo cual nos damos cuenta que si compartimos la profesión con maestros comprometidos y con vocación por mayoría, por ello el creer en los profesores, para desde los profesores trabajar una propuesta de cambio, no es un planteamiento alejado de una base empírica.

### **La propuesta : Mejora de la satisfacción laboral desde los profesores participantes**

La propuesta tendría de acuerdo con la significación del diagnóstico, tres grandes líneas estratégicas: (ver tabla No. 1)

Tabla No. 1. Propuesta de mejora de la satisfacción laboral desde los profesores participantes

<b>Estrategia</b>	<b>Significación operacional</b>	<b>Acciones propuestas desde los profesores</b>	<b>Sentido de la acción</b>	<b>Implicaciones de la acción</b>
<i>Clima organizacional de escuela</i>	Conjunción del ambiente de trabajo, esto es la urdimbre en torno a las relaciones	Regenerar el ambiente del trabajo escolar	Re-conocer a los otros, legitimando espacios propios y ajenos, reconociendo el	Evaluación periódica del ambiente, en el colegiado de profesores.

	interpersonales desde la escuela y las condiciones objetivas y formales que rodean el trabajo del profesor y que están presentes en su satisfacción laboral.		conflicto y administrándolo, decidiendo en colectivo sobre nosotros y nuestra escuela, construyendo relaciones de confianza, favorecer los procesos de ayuda y colaboración interdisciplinaria entre profesores.	Emplear un modelo de tratamiento de conflictos en la escuela.  Revisión periódica del estado de la colaboración interdisciplinaria dentro de la escuela
<b>Estrategia</b>	<b>Significación operacional</b>	<b>Acciones propuestas desde los profesores</b>	<b>Sentido de la acción</b>	<b>Implicaciones de la acción</b>
		Revisar las condiciones del trabajo docente	Identificar qué condición material, de proceso, de organización o de procedimiento, impide el trabajo docente satisfactorio, holgado y grato. Determinar que cambios se pueden hacer desde la escuela para mejorar esa condición. Precisar que cambios gestionar sobre tal condición desde el ámbito externo.	Determinar responsabilidades y tiempos a este respecto, evaluar en reunión colegiada los compromisos de cambio acerca de las condiciones de trabajo docente, en función de logros, tiempos y responsables
<i>Reconocimiento</i>	Atención al locus de control externo que motiva hacia un mejor desempeño, desde diversos ámbitos: personal, social, académico-profesional y económico.	Creación del programa de estímulos al docente desde la escuela, que involucre al medio comunitario en el reconocimiento social a la labor del maestro  Participación de comités académicos de profesores que evalúen los	Las propuestas que los profesores hacemos, apuntan a constituir programas de estímulos al desempeño docente, en los cuales participemos desde su diseño, así como en su implementación desde la escuela como actores del programa. Vigilar la transparencia y el rigor de los criterios académicos por	Se demanda un cambio desde la autoridad que nos faculte como profesores a dirigir nuestros propios programas de reconocimiento social, profesional, académico y económico desde la escuela. Se implica la inclusión de un elemento de las políticas públicas, la rendición social de cuentas de tales programas de

		desempeños	sobre otras consideraciones.	estímulos. Incorporar a los Comités de profesores otorgantes del estímulo a representantes del medio comunitario.
		Inclusión de estímulos profesionales y académicos y sociales a la labor del maestro	El estímulo debe proveer satisfacción laboral y motivar hacia un mejor desempeño y eso no solo lo logra lo económico.	
<b>Estrategia</b>	<b>Significación operacional</b>	<b>Acciones propuestas desde los profesores</b>	<b>Sentido de la acción</b>	<b>Implicaciones de la acción</b>
<i>Integralidad docente</i>	El ser docente, contempla un profundo desarrollo humano ligado al desarrollo profesional, nosotros los profesores estamos interesados, al decir de Rugarcía (1996), en ligar un nuevo conocimiento sobre el hacer mejor nuestra profesión, con una actitud, la de servir valoralmente desde la escuela a nuestros alumnos.	Establecer espacios en el colectivo docente, de discusión y reflexión sobre el valor de la profesión, con un programa de contenidos a desarrollar a lo largo del ciclo escolar.  Compartir nuestros contenidos de discusión "sobre el valor de nuestra profesión" con otros círculos profesionales a los cuales la escuela puede convocar: Médicos, Ingenieros, Abogados, Etc.	Los valores de la profesión deben ser apropiados por el docente en un proceso reflexivo en la acción, a partir de un grupo colegiado. Nadie reconocerá socialmente el valor de la profesión magisterial si no lo hacemos primero quienes hacemos a esa profesión.  Nuestra profesión es tan valiosa como otras profesiones, la escuela puede constituirse en un centro de encuentro interdisciplinario entre variadas profesiones.	El desarrollo del programa de contenidos, debe de ser en espacios cortos de discusión, pero profundamente participativos.  Se requieren profesores abiertos al medio social comunitario, comprometidos con el desarrollo de su profesión, dispuestos a reflexionar junto con otros profesionales, fuera del horario escolar.

## **A manera de conclusión... ¿Qué fue lo que aprendimos?**

Empezamos por vernos de manera diferente manera; a los profesores, nos lastima más en nuestra satisfacción laboral, el que nuestro ambiente de trabajo y las condiciones materiales, de organización y del nivel de logro de resultados, se degraden, eso nos afecta más que incluso una baja remuneración económica, que ya es decir bastante; reconocemos que ninguno de nosotros se quejó de excesiva carga de trabajo o de un alto nivel de estrés a causa de sus cargas laborales, ello nos separa como profesión, de otras comunidades de practicantes, como la médica en cuanto a ese tipo de causas para la insatisfacción laboral (Fernández, et al, 2000), aprendimos que aunque el reconocimiento por lo que hacemos es importante, es fundamental que construyamos escuelas en donde haya espacios donde sea legítima la sana convivencia y la colaboración por facilitar aprendizajes en todos quienes hacemos a la escuela -lo que incluye de manera muy importante a los padres de familia-, aprendimos que muchos profesores sentimos a la profesión desde nuestra vocación de servicio, existen por tanto, profesores comprometidos, profesionales; y que a partir de este caldo de cultivo, podemos contagiar a más profesores, regenerando nuestras escuelas, transformándolas desde dentro. Finalmente aprendimos que una propuesta de cambio solo será factible de realizar, si nosotros mismos la implementamos desde nuestros espacios colegiados de decisión y acción.

## Referencias

- Alcocer, M. (1998). Investigación Acción participativa. En Galindo, C.J. (1998) Técnicas de Investigación. México: Adison-Wesley-Longma.
- Arias, M.D., Flores, M.A. (1999). Los profesores nos decidimos por el cambio. México: UPN.
- Bardisa, R.T. (1997). Teoría y práctica de la micropolítica en las organizaciones escolares. En *Revista Iberoamericana de Educación* No. 15 (Sept.Dic.de 1997) Disponible en: <http://www.campus-oei.org/oeivirt/rie1501.htm>
- Ball, J. S. (1994). *La micropolítica de la escuela. Hacia una teoría de la organización escolar*. Barcelona: Paidós/ MEC.
- Blase, J. & Jo Blase (2002). The micropolitics of Instructional Supervisión: a Call for Research. In *Educational Administration Quarterly*. Vol. 38 No. 1 pp.6-44.
- Clark, B. (1983). *Perspectives in higher education*. Berkeley: University of California Press.
- Cordero, G. (2000). Ser asesor o facilitador: los retos de una práctica emergente en la formación de profesores en servicio. En *IV Encuentro Nacional de Colectivos que hacen investigación desde su escuela. Memoria*. Guadalupe Zacatecas. Noviembre de 2000.
- Estebe, F. (1994). El malestar docente. Barcelona: Paidós
- Ezpeleta, J., Furlán A. (1992). *La gestión pedagógica de la escuela*. Santiago de Chile: UNESCO/OREALC.
- Ezpeleta, J. (1989). *Escuelas y Maestros. Condiciones del trabajo docente en Argentina*. Buenos Aires: UNESCO/OREALC.

- Fals, O. (1999). Investigación acción participativa en Pérez, S. (2000). Modelos de Investigación Cualitativa en Educación Social y Animación Sociocultural. Madrid: Narcea
- Fernández, L.(1998) *El análisis de lo institucional en la escuela*. Buenos Aires: Paidós/ Cuestiones de Educación.
- Fernández, M.I, Moinedo, A., Villanueva, A., Andrade,C., Rivera, M., Gómez, J.M., y Parrilla O.(2000). Satisfacción laboral de los profesionales de atención primaria del área 10 de insalud de Madrid. En Revista Española de Salud Pública. No. 74 (2) p. 139-147.
- Fernández, M.I., Villagrasa, J., Gamo, M.F., Vázquez, E., Cruz, M.V., Aguirre T.(1995). Estudio de la satisfacción laboral y sus determinantes en trabajadores sanitarios de un área de Madrid. En Revista Española de Salud Pública. No. 69 (6) p. 487-497
- Hapooock, R. (1935). Job satisfaction; photo studies, by L.W. Hine. New York: Harper and Bros.
- Herzberg, F. (1959). The motivation to work. New York: Whiley and Sons.
- Makin,P.J., Rout, U. Cooper, C. (1988). Job satisfaction and occupational stress among general practitioners –a pilot study- En J.R. Coll General practitioners (Ocass Paper) No. 38 P. 303-306.
- Maslow, A. (1970) Motivation and personality. New York: Harper and Bros. Publishers.
- Namo de Mello, G. (1998) *Nuevas propuestas para la gestión educativa*. México: Biblioteca del Normalista/ SEP.
- Navarro, M. (2001). Escuelas directivos y maestros en conflicto: Una perspectiva organizacional. En *Memoria, VI Congreso Nacional de Investigación Educativa*. Manzanillo Colima, 31 al 4 de noviembre de 2001.

Peiro, J.M., González R. (1992). Experiencias subjetivas asociadas con el desempeño del puesto de trabajo. En *Clima y Satisfacción Laboral en los equipos de atención primaria*. Valencia: Consejería de sanidad y Consumo.

Rodríguez, G. (2000). *Metodología de la investigación cualitativa*. México: Ediciones Aljibe

Rugarcía, A. (1996). *Hacia el mejoramiento de la educación universitaria*. México: UIA/Golfo Centro.

Schmelkes S. (1995). *Hacia la calidad de nuestras escuelas primarias*. México: SEP.

Schon, D. (1992) *Educating the practitioner reflexive*. Boston: Harvard Press

Woolfolk A. (1990). *Psicología Educativa* México: Prentice Hall/ Hispanoamericana

## ANEXOS: SISTEMATIZACIÓN DE DATOS CUALITATIVOS

### Desarrollo de la investigación: La satisfacción laboral de profesores de educación básica y formadores de docentes en escuelas de la ciudad de Durango

Tema	Problema/Planteamiento	Fundamentos teóricos	Estrategia metodológica	Indicadores de análisis desde los datos	Encuentro-teoría-datos	Resultados del diagnóstico	Líneas generales y estrategias de la propuesta
La satisfacción laboral de profesores	¿Cuáles serían las estrategias y acciones que podrían constituir a una propuesta de mejora del nivel de satisfacción laboral de profesores de educación básica y formadores de docentes en la ciudad de Durango?	Ambiente de Trabajo en la escuela, Ezpeleta (1989)  Satisfacción Laboral	Investigación-acción participativa, desde los profesores para transformar su escuela	Concepción de satisfacción laboral  Factores de la satisfacción laboral			

### Sistematización cuestionario abierto

Investigación: : La satisfacción laboral de profesores de educación básica y formadores de docentes en escuelas de la ciudad de Durango

Pregunta	Respuestas/Frecuencia	Bloques	Explicación de los bloques	Precategorías que reúnen explicativas
Concepto personal de satisfacción laboral	Satisfacción de las necesidades de los profesores en ambiente escolar agradable...3	Satisfacer las necesidades de los profesores/Reconocimiento ...4	Se requiere trabajar en el locus de control externo de los profesores, ellos dependen en su satisfacción de satisfactores externos	Satisfactores institucionales
	Que reconozcan mi trabajo... 1			
	Sentimiento aceptable en lo profesional, económico, moral... 7	Placer de realizar la tarea que gusta/sentimiento aceptable amplio en la tarea profesional... 23	La satisfacción como una actividad placentera y el sentirse profesional con una desarrollo armonioso en lo económico, lo personal, moral etc.	Satisfacción profesional
	Hacer lo que me gusta... 16			
	Nivel de logro aceptable en torno a la función docente, el trabajar con Los alumnos....34	Satisfacción académica por el nivel de logro de los alumnos...34	Orgullo por los logros de nuestros alumnos que los consideramos resultado de nuestro desempeño docente	Satisfacción académica

### Análisis por bloques

Pregunta	Respuestas-frecuencias	Bloques	Explicación de los bloques	Precategorías que reúnen explicativas
Factores que más influyen en la satisfacción laboral de profesores de nuestra institución	Logros obtenidos..5	Satisfacción de necesidades económicas/Reconocimiento/apoyo de autoridades..10	Los profesores consideran importante los apoyos institucionales externos a su labor como docentes	Satisfactores institucionales
	Desarrollo profesional 3			
	Condiciones del trabajo docente..3			
	Satisfacción de necesidades económicas..3	Desarrollo profesional/condición del trabajo docente..6	Se desarrolla satisfacción por la preparación y actualización profesional y condiciones en	Satisfacción profesional
	Reconocimiento 5			
	Apoyo de autoridades....2			

	<p>Comunicación padres, alumnos, compañeros /ambiente de trabajo..28 El gusto por el trabajo...6</p> <p>La satisfacción de dar..2</p> <p>Etica-vocación..3</p>	<p>Comunicación/ambiente de trabajo...28</p> <p>Logros Obtenidos/Etica y servicio docentes..10</p>	<p>que desarrollamos nuestro trabajo</p> <p>La satisfacción se centra en el estado de las relaciones interpersonales y el ambiente de trabajo</p> <p>La satisfacción reúne los valores de la profesión</p>	<p>Ambiente de trabajo</p> <p>Satisfacción valoral</p>
<b>Pregunta</b>	<b>Respuestas-frecuencias</b>	<b>Bloques</b>	<b>Explicación de los bloques</b>	<b>Precategorías que reúnen explicativas</b>
Factores que más lastiman la satisfacción laboral de profesores en nuestra institución	<p>No reconocimiento 8</p> <p>Trabajo burocrático 4</p> <p>Condiciones del trabajo docente..8</p> <p>Ambiente de trabajo. 19</p> <p>Salario insuficiente..7</p> <p>La labor del directivo escolar..1</p> <p>Falta de apoyo de padres de familia..5</p> <p>No lograr los objetivos planteados en el aula..5</p> <p>No hacer lo que me gusta..3</p> <p>No profesionalismo..1</p> <p>Falta de justicia..1</p>	<p>No reconocimiento/salario insuficiente..15</p> <p>Condiciones del trabajo docente/directivos/padres de familia..14</p> <p>Trabajo burocrático/ no hacer lo que me gusta..7</p> <p>No logro de objetivos...5</p> <p>Actitud no profesional/Justicia..2</p>	<p>A los profesores les lastima la falta de satisfactores institucionales a su labor docente</p> <p>Las condiciones objetivas y formales que rodean el trabajo del profesor, lastiman su satisfacción laboral</p> <p>El sentido y el gusto que el profesor desarrolla por su labor, se ve perjudicado por una formalidad tecnicista y burocrática</p> <p>Falta de logros académicos que provocan malestar en el profesor Al profesor le duele la falta de compromiso y desempeño de otros profesores</p>	<p>Satisfactores Institucionales</p> <p>Condiciones del trabajo docente</p> <p>Gusto por el trabajo</p> <p>Satisfacción Académica</p> <p>Justicia</p>

### Análisis por bloques

Pregunta	Respuestas-frecuencias	Bloques	Explicación de los bloques	Precategorías que reúnen explicativas
Propuestas desde los maestros para mejorar la satisfacción laboral	Reconocimiento/Estimulos que realmente motiven.. 13	Cambio desde autoridad/ Reconocimiento/estímulos/prioridad académica/cuentas.17	Los profesores requieren propuestas de estímulos a su labor docente que los motive, en tanto estos sean aplicados conforme a normas y estrictos criterios académicos	Satisfactores Institucionales
	Que se priorice lo académico por sobre lo político/Equidad/Justicia/..3			
	Que se rinda cuentas públicamente...1			
	Mejorar condiciones de trabajo docente....9			Satisfacción Profesional
	Motivar al desempeño profesional...11	Desarrollo y desempeño humano/profesional..16	Los profesores necesitan que se implementen estrategias que busquen un mejor desarrollo y desempeños profesionales	Ambiente de trabajo
	Impulsar el desarrollo profesional..2			
	Propiciar el desarrollo humano integral..3	Ambiente de trabajo...13	Los profesores proponen la implementación de estrategias que regeneren sus ambientes escolares	Condiciones del trabajo docente
	Mejorar el ambiente de trabajo..13			
Cambio desde la autoridad..4	Condiciones del trabajo docente			
Seguir igual, estamos bien..2	Conservación de lo instituido	La propuesta desde los profesores por mejorar la infraestructura, los recursos y las condiciones materiales en que ocurre la labor docente	Conservación de ambientes armónicos	
		No se desarrollan propuestas, por considerar que se está bien		

### Análisis por bloques

Pregunta	Respuestas-frecuencias	Bloques	Explicación de los bloques	Precategorías que reúnen explicativas
¿ Si pudiera, elegiría de nuevo mi	Si ....47 Aunque mi profesión	Vocación docente..49	Incluye profesores que sienten a la	Vocación profesional

profesión docente?	no es la de profesor, ahora si elegiría serlo..12 Elegiría otra profesión..13	No vocación docente..13	profesión docente como una carrera de vida  Profesores que cambiarían de profesión si tuvieran la oportunidad de elegir, es decir, les falta vocación profesional	
--------------------	--	-------------------------	---	--