



UNIVERSIDAD SALESIANA

ESCUELA DE PSICOLOGÍA

INCORPORADA A LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

**“COMPARATIVO DE SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS
EMPLEADOS (MAESTROS) DE ESCUELAS PRIVADAS Y
LOS EMPLEADOS (MAESTROS) DE ESCUELAS
PÚBLICAS”**

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:

LICENCIADA EN PSICOLOGÍA

P R E S E N T A :

JULIA JAZMIN JAQUEZ ROMERO

DIRECTORA DE TESIS: LIC. MARTHA LAURA JIMÉNEZ MONROY

MÉXICO, D. F.

ABRIL 2011



Universidad Nacional
Autónoma de México



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 esta 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.

AGRADECIMIENTOS Y DEDICATORIAS

Gracias a Dios por darme vida y salud para llegar a este día, darme la capacidad de utilizar mi cuerpo e inteligencia para dedicarme a esta hermosa profesión donde puedo crecer ayudando a muchos.

Gracias por el apoyo económico a mi padre Victor M. Jaquez y a mi esposo Oscar Caprile sin los cuales no hubiera podido sostener mi carrera y a mi suegros José Pío y Eva quien me apoyaron en esta última etapa.

Gracias a mis padres que me dieron toda su vida, su amor y apoyo incondicional, ya que con su ejemplo de entrega y dedicación me formaron en lo que soy ahora y con lo que espero enorgullecerlos. Siempre viviré agradecida.

Gracias a mi esposo quien en todo momento me apoyó y alentó a seguir creciendo, pues con su amor, apoyo moral, sentimental y físico me ayudó a superarme en lo personal y profesional. Gracias por existir en mi vida.

A mis hijas las cuales tuvieron que vivir mis ratos de ausencia, pero a quienes pretendo mostrar con el ejemplo que todo cuanto se propone en la vida se puede alcanzar. Son de lo mejor que me ha pasado.

Gracias a mi hermana por ser además amiga, estar siempre a mi lado y ayudarme tanto; Y por darme la felicidad de mi sobrina.

A mi maestra y asesora de tesis Martha Laura por su entrega, tiempo y esmero. Y a mis maestros de carrera por compartir sus conocimientos.

A mis amigas, mis compañeros de trabajo y mis alumnos por acompañarme a lo largo de mi vida y enseñarme tantas cosas.

INDICE

INTRODUCCIÓN

Capítulo 1. SATISFACCIÓN EN EL TRABAJO

1.1 Definiciones	9
1.2 Reseña histórica	11
1.3 Dimensiones de la satisfacción laboral.	14
1.3.1 Locke	14
1.3.2 Peiró	15
1.3.3 Beer	16
1.3.4 Graffin y Betteman	16
1.3.5 Jhons	16
1.3.6 Palma	17
1.4 Teorías y modelos de satisfacción laboral	
1.4.1 Teoría de la aproximación bifactorial	17
1.4.2 Teoría del ajuste en el trabajo	18
1.4.3 Teoría del grupo de referencia social	19
1.4.4 Teoría de la discrepancia	19
1.4.5 Modelo de la satisfacción de facetas	20
1.4.6 Modelo de las características de la función	21
1.4.7 Modelo del procesamiento de la información social.	22
1.4.8 Teoría de los eventos situacionales	23
1.4.9 Modelo dinámico de la satisfacción laboral	24

Capítulo 2. LOS PROFESORES COMO EMPLEADOS

2.1 El método lógico o del conocimiento.	26
2.2 El método tradicional dogmático	26
2.3 El estilo mediacional del profesor	27
2.4 Los profesores contemplados como capital humano en la empresa.	29

Capítulo 3. LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS

3.1 La educación en México como proceso social.	33
3.1.1 Época prehispánica.	33
3.1.2 La conquista.	35
3.1.3 Inicio del México independiente	36
3.1.4 La joven república y las primeras inquietudes educativas.	36
3.1.5 La etapa liberal	38
3.1.6 La educación posrevolucionaria	40
3.1.7 La educación socialista	41
3.1.8 El nacionalismo	43
3.1.9 La situación educativa actual en México.	46
3.2 La labor docente	52
3.3 Organización común de las escuelas privadas	53
3.4 Organización de las escuelas públicas	55
3.5 Las instalaciones	58

Capítulo 4. INSTRUMENTO

4.1 Marco teórico	60
4.2 Escala de actitud tipo likert	61
4.3 Dimensiones evaluadas	70
4.4 Aplicación	71
4.5 Evaluación	72
4.6 Presentación del instrumento: Índice de reacciones organizacionales.	73

Capitulo 5. METODOLOGÍA	
5.1 Planteamiento del problema	81
5.2 Diseño	82
5.3 Hipótesis.	82
5.4 Variables y sus definiciones	83
5.5 Población	84
5.6 Procedimiento	85
Capitulo 6. RESULTADOS Y ANALISIS DE RESULTADOS.	87
CONCLUSIONES	93
LIMITACIONES Y SUGERENCIAS	99
BIBLIOGRAFIA	102

INTRODUCCION

Un ambiente escolar es a la vez un ambiente laboral, si se observa desde el punto de vista en que ahí trabajan, personal de limpieza, administrativos, maestros, coordinadores, directores o rectores, etc. En este sentido, se pueden observar diferentes situaciones que pudieran servir de estudio para la psicología laboral.

En esta línea, se puede descubrir que en el ambiente escolar al igual que en cualquier otro, la satisfacción laboral es un factor importante entre los miembros de la organización ya que, como señala Robbins (2004) en el capítulo uno; en la medida en que un empleado satisfaga sus necesidades en la empresa en esa medida será productivo; Y si fuera así; entonces, todo aquel dueño o director de empresa debería estar interesado en conocer la satisfacción laboral de sus empleados, con la finalidad de detectar sus debilidades y descartar probabilidades de baja en la producción o absentismo laboral o cualquier otro factor que se pudiera generar a raíz de éste y que esté en sus manos resolver.

Por otro lado; La organización escolar en nuestro país al igual que en muchos países, está dividida en educación pública y educación privada, lo que implica grandes diferencias. En ambas, la necesidad de satisfacción laboral en sus empleados, es inminente. Sin embargo, sería interesante descubrir en cual sector la satisfacción laboral es mayor o si no existe alguna diferencia en ellas.

A la vez pensando en que los niños y jóvenes estudiantes de nuestro país necesitan una educación de mejor calidad; se observa que los maestros y el ambiente en que se encuentran inmersos son una parte muy importante para lograr

esa calidad ya que la satisfacción con la que estos maestros ejerzan su trabajo repercutirá de una u otra manera en sus alumnos.

Por ello, la presente investigación está centrada en identificar si hay diferencia en la satisfacción laboral de los maestros de escuelas privadas y la satisfacción laboral de los maestros de las escuelas públicas.

Con el fin de responder al propósito planteado, el trabajo se ha desarrollado de la siguiente manera:

En la primera parte se presenta la información teórica y consta de tres capítulos. En el primer capítulo se desarrolla el tema de satisfacción en el trabajo, donde se profundiza acerca de los conceptos de las dimensiones y teorías de satisfacción y el segundo capítulo está referido a los profesores, en el cual se retoman como empleados y todo lo que rodea su entorno a las instituciones educativas. Finalmente el tercer capítulo trata de las instituciones educativas, desde la evolución histórica de la educación, la labor docente, organización de las escuelas privadas y públicas y sus instalaciones. Todo esto, servirá como base para la realización y evaluación de resultados del estudio.

En el cuarto capítulo se establece la información necesaria del instrumento de medida a utilizar en la aplicación del test. El quinto capítulo trata de la metodología. Posteriormente se incluyen los resultados, conclusiones, límites y sugerencias.

**“Comparativo de satisfacción laboral en los empleados (maestros)
de escuelas privadas y los empleados (maestros) de escuelas
públicas.”**

CAPÍTULO 1

SATISFACCIÓN LABORAL

Para muchos autores, la satisfacción en el trabajo es un motivo en sí mismo, es decir, el trabajador mantiene una actitud positiva en la organización laboral para lograr ésta. Para otros, es una expresión de una necesidad que puede o no ser satisfecha. Mediante el estudio de la satisfacción, los directivos de la empresa podrán saber los efectos que producen las políticas, normas, procedimientos y disposiciones generales de la organización en el personal. Así se podrán mantener, suprimir, corregir o reforzar las políticas de la empresa, según sean los resultados que ellos están obteniendo. La eliminación de las fuentes de insatisfacción conlleva en cierta medida a un mejor rendimiento del trabajador, reflejado en una actitud positiva frente a la organización. Existiendo insatisfacción en el trabajo, estaremos en presencia de un quiebre en las relaciones trabajador-supervisor.

En este capítulo se estudiará los conceptos de satisfacción laboral, las teorías y las variables que la afectan, así como una breve reseña histórica a manera de ubicarnos más en el tema.

1.1 Definiciones

No podríamos iniciar el estudio e investigación de este tema sin primero saber, qué es la satisfacción laboral ó como es considerada por los autores del tema; por ello mencionaremos las diferentes definiciones de *satisfacción laboral*.

Locke (1976) definió la satisfacción laboral como un "estado emocional positivo o placentero resultante de la percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto".

Gibson (1985) afirma que la satisfacción laboral se refiere al grado en que la organización satisface las necesidades de los empleados.

Porter y Lawler (en Hodgetts y Altman, 1991) plantean que la satisfacción es el resultado de la motivación con el desempeño del trabajo (grado en que las recompensas satisfacen las expectativas individuales) y de la forma en que el individuo percibe la relación entre esfuerzo y recompensa.

Hulin (1991) afirma que “los trabajos con responsabilidades pueden proporcionar pocas satisfacciones a algunas personas, debido al estrés y a los problemas que acarrea la responsabilidad; otros pueden encontrar que la responsabilidad es una fuente de sentimientos positivos. Los trabajos que suponen un desafío pueden proporcionar satisfacciones a algunos, por el modo como se sienten consigo mismos cuando han completado un encargo difícil; otros pueden encontrar irrelevantes esas “autorrecompensas”.

Se asegura que el grado de diferenciación de las preferencias de las personas por los resultados del trabajo está relacionado con sus experiencias en su desarrollo y en sus niveles de aspiración.

Garmendia y Parra Luna (1993) añaden que la satisfacción está en función de que las necesidades sean cubiertas: de remuneración, afiliación, logro, y autorrealización, “alguien estará satisfecho con su trabajo cuando, como consecuencia del mismo, experimente sentimientos de bienestar por ver cubiertas adecuadamente las necesidades de cierto nivel sobre la base de los resultados conseguidos, considerados como recompensa aceptable a la ejecución de la tarea”.

Davis y Newstrom (2002) consideran que los estudios de satisfacción se encuentran concentrados, principalmente, en las partes más importantes de la organización, ya

que las actitudes relacionadas con el trabajo predisponen a que el trabajador se comporte de cierta manera. Dentro de los aspectos significativos que involucran al concepto satisfacción laboral, se encuentran: la remuneración, el superior inmediato, la naturaleza de las tareas realizadas, los compañeros, los equipos de trabajo y las condiciones de trabajo inmediatas, sin pasar por alto, además, factores claves que giran alrededor de la edad, el nivel ocupacional y el tamaño de la empresa.

S. Robbins (2004) señala a la Satisfacción Laboral como una de las variables dependientes principales en el comportamiento organizacional, es decir, es un factor fundamental que hay que explicar o pronosticar y que sufre el influjo de algún otro factor, y la define como “la actitud general del individuo hacia su trabajo”. Una persona con una gran satisfacción con el trabajo tiene actitudes positivas, mientras que aquella que se siente insatisfecha alberga actitudes negativas. Cuando se habla de las actitudes de los empleados, por lo regular se refiere a la satisfacción laboral.

1.2 Reseña histórica

Si bien antes de explicar las dimensiones de la satisfacción laboral es importante conocer de dónde o de quienes surge el interés por estudiar el tema de satisfacción laboral, por lo tanto es de mucha utilidad explicar una breve reseña histórica; que a continuación se expone.

Desde la década de los 30, se registra un gran interés por la investigación en torno a la satisfacción en el trabajo, basándose sobre todo en el estudio de la naturaleza y causas del tema.

Con la teoría de las relaciones humanas que empezó a desarrollarse en esta década, se asistió de un cambio de preocupación por las tareas a una centralización mayor en la persona. Esto, motivado por una mayor necesidad de reconocimiento

social en lugar del único interés por los beneficios materiales, atribuyéndose una importancia creciente a los factores interpersonales y a la estructura informal de la organización en la determinación de la satisfacción en el trabajo.

Esta teoría de las relaciones humanas alcanzó su punto máximo de influencia en los años 60 y dominó, fuertemente, las investigaciones hasta la década de los 70, cuando se empezó a prestar más atención a los efectos de la naturaleza y del contenido del trabajo sobre las actitudes del individuo como profesional; procurando identificar los atributos del contexto de trabajo conducentes a una reducción de la monotonía y a un aumento de la implicación profesional.

A finales de la década de los 70's, y todavía con una preocupación empresarial, se observa un resurgimiento gradual del interés por la temática, aceptando la perspectiva de la satisfacción en el trabajo como una actitud con consecuencias importantes para el individuo y para la organización, como son: el absentismo y el abandono laboral.

Locke estudió 3.300 investigaciones producidas sobre satisfacción en el trabajo hasta 1976; constatando sus estudios en la evolución histórica de las teorías organizacionales. Entonces Locke designó a las tres grandes escuelas del pensamiento o movimientos de investigación, que conciernen al abordaje de los factores de la Satisfacción en el Trabajo: la físico-económica; la escuela de las relaciones humanas y la escuela por el desarrollo por el trabajo, a las cuales han venido a acrecentar otras tendencias más recientes.

Durante 1979 Weiss y Shaw examinó el aprendizaje social de las actitudes en el trabajo, de las cuales la satisfacción en el trabajo formó parte y donde concluyeron que los comentarios positivos en los trabajadores generaban actitudes más

favorables en el trabajo y que la satisfacción estaba también en dependencia de la autoestima del trabajador.

La escuela de las relaciones humanas (Lewin, Maslow y Herzberg), que aunque se originó en décadas anteriores, contribuyó al surgimiento de una comprensión más humanista de la realidad organizacional –evidenciando la importancia de las relaciones que se establecen en su interior y valorizando la personalidad del individuo y, principalmente, la representación que tiene de las relaciones con su papel laboral. Y así para los años 80's poco a poco, fueron apareciendo también nuevos horizontes, progresivamente ampliados y enriquecidos por abordajes sistemáticos. Todo esto tuvo como consecuencia, implicaciones positivas para la satisfacción de los trabajadores y, una llamada creciente a la implicación, participación, responsabilidad y posicionamiento crítico. En los inicios de los años 80, las empresas consideradas excelentes apostaban por competencias como el servicio al cliente y la gestión humanista.

También surge la teoría general de los sistemas, donde las organizaciones resultan de la interdependencia e interacción entre los subsistemas estructurales y los funcionales, siendo necesario estructurar una organización basadas en las decisiones y participación del trabajo en grupo, como estrategia para aumentar la satisfacción y la motivación en el trabajo.

Otro nuevo horizonte de las organizaciones, que apareció en los años 90, fue el de “Abordajes de las contingencias” –que se basan en las organizaciones con sistemas abiertos, cuyas estructuras constituyentes presentan una compleja relación consigo mismo y con contextos adyacentes-, apuntan que, sólo serán variables en el futuro, los sistemas que tuvieran capacidad para adaptarse, permanentemente, a los

cambios acelerados, comprometiéndose con objetivos y actividades, aplicándose también esto mismo a los trabajadores . De igual manera en los años 90s, se observa una evolución hacia otro paradigma que puede denominarse el “capital humano” destacando el constante desarrollo de ese capital mediante estrategias de formación”, (Peiró, 1998, p177) las cuales repercuten en los trabajadores y por ende en la satisfacción que éstos perciban.

1.3 Dimensiones de la satisfacción laboral

Ya que la satisfacción con el trabajo, es uno de los conceptos más estudiados en el ámbito de comportamiento organizacional y ocupa un lugar central en las investigaciones desde 1935. Es necesario e importante conocer las dimensiones que abarcan y que tienen que ver con este concepto. Según diferentes autores éstas son:

1.3.1 Locke (1976)

En 1976, Locke identificó nueve dimensiones a saber:

- a) La Satisfacción con el Trabajo, integrando la atracción intrínseca al trabajo, la variedad del trabajo, las oportunidades de aprendizaje, la dificultad, la cantidad de trabajo, las posibilidades de éxito o el control sobre los métodos.
- b) La Satisfacción con el Sueldo, que considera la componente cuantitativa de la remuneración y la forma cómo es distribuida por los empleados (equidad).
- c) La Satisfacción con las Promociones, incluyendo las oportunidades de formación y otros aspectos de base que dan soporte a la promoción.
- d) La Satisfacción con el Reconocimiento, comprendiendo elogios o críticas al trabajo realizado.

e) La Satisfacción con los Beneficios, como: las pensiones, la seguridad y las vacaciones.

f) La Satisfacción con el Jefe, que incluye el estilo de liderazgo o las capacidades técnicas y administrativas así como, cualidades al nivel de relación interpersonal.

g) La Satisfacción con los Colegas de Trabajo, caracterizada por las competencias de los colegas, el apoyo que ellos prestan, la amistad que manifiestan.

h) La Satisfacción con las Condiciones de Trabajo, como por ejemplo, el horario, los periodos de descanso, el lugar de trabajo y los aspectos económicos.

i) La Satisfacción con la Organización y con la Dirección, destacándose las políticas de beneficios y salarios.

Las seis primeras dimensiones son clasificadas por Locke (1976) como eventos o condiciones. Los tres restantes, las atribuyó a la designación de agentes.

1.3.2 Peiró y sus 5 factores

Para Peiró (1994), Los eventos o condiciones que originan la satisfacción en el trabajo se traducen en cinco factores:

Factor1: El carácter intrínseco del Trabajo

Factor2: La Remuneración

Factor3: La Promoción

Factor4: La Seguridad del Empleo

Factor5: Las Condiciones de Trabajo

Con respecto a los agentes de la Satisfacción Laboral, este autor hace referencia a:

1. La Propia Persona

2. Los Jefes

3. Los Colegas de Trabajo

4. Los Subordinados

5. Las Características de la Organización, entre otros.

1.3.3 Beer (1964) Considera las siguientes dimensiones

- Compañía.
- Trabajo mismo.
- Compañeros.
- Objeto del contexto.
- De trabajo.

1.3.4 Graffin y betteman (1986) Toman en cuenta:

- Trabajo.
- Paga.
- Supervisión.
- Beneficios.
- Oportunidades de promoción.
- Condiciones de trabajo.
- Compañeros.
- Prácticas de la organización.

1.3.5 Jhons (1988) Considera los anteriores pero aumenta otros más:

- Reconocimiento.
- Beneficios.
- Condiciones de trabajo.
- Supervisión.
- Compañeros de trabajo.
- Políticas de la empresa.

1.3.6 Palma. Toma en cuenta las siguientes dimensiones.

- Condiciones físicas.
- Remuneración.
- Políticas administrativas.
- Relaciones sociales.
- Desarrollo personal.
- Desempeño de tareas.
- Relación con la autoridad.

1.4 Teorías y modelos de satisfacción laboral

Una vez que ya sabemos las dimensiones que puede abarcar este concepto, hay que conocer como están relacionadas a través de las teorías y modelos que contribuyen a la explicación de la satisfacción en el trabajo.

1.4.1 Teoría de la aproximación bifactorial

Esta teoría también es conocida como "teoría dual" o "teoría de la motivación-higiene". Fue propuesta por el psicólogo Frederick Herzberg (1959) basándose en la creencia de que la relación de un individuo con su trabajo es básica y que su actividad hacia su trabajo bien puede determinar el éxito o el fracaso del individuo, Herzberg investigó la pregunta: "¿Qué quiere la gente de sus trabajos?". Estas respuestas se tabularon y se separaron por categorías.

Los factores intrínsecos tendrían el potencial de llevar a un estado de satisfacción con el puesto (como el logro, el reconocimiento, el trabajo en sí mismo, la responsabilidad y el crecimiento), porque pueden satisfacer las "necesidades de desarrollo psicológico". De modo que el sujeto se interesará en ampliar sus conocimientos y desarrollar actividades creativas, afirmando su individualidad,

logrando objetivos alcanzables sólo en puestos con dichas características, pero cuando no ofrece oportunidades de desarrollo psicológico, experimentará sólo "ausencia de satisfacción". Por otro lado, la insatisfacción laboral estaría asociada a los factores extrínsecos del trabajo (política de la compañía y la administración, la supervisión, las relaciones interpersonales y las condiciones de trabajo). El deterioro de estos factores - por ejemplo el creer estar inequitativamente pagado - causaría insatisfacción. Su mejoramiento- aumento de sueldo-eliminaría la insatisfacción, pero no causaría satisfacción laboral. (Atalaya, 1995).

Lo interesante es que para motivar al individuo, "se recomienda poner de relieve el logro, reconocimiento, trabajo en sí, la responsabilidad y el crecimiento, y se debe cuidar también de los factores extrínsecos" (Atalaya, 1999, p57) Las críticas al trabajo de Herzberg son muy numerosas, siendo las principales, las referidas a su método de reunir los datos, el cual supone que la gente puede, y desearía reportar sus experiencias de satisfacción e insatisfacción correctamente. De hecho, la gente está predispuesta y tiende a atribuirse los sucesos de éxito, mientras aluden a factores externos como causas de fracasos (Stoner y Freeman, 1994)

1.4.2 Teoría del ajuste en el trabajo

Esta teoría fue desarrollada por Davis, England y Lofquist, entre 1964 y 1994. Este modelo ha sido calificado como una de las teorías más completas del cumplimiento de necesidades y valores. Esta teoría está centrada en la interacción entre el individuo y el ambiente; es más, Dawis y Lofquist (1984) señalan que la base de la misma es el concepto de correspondencia entre el individuo y el ambiente, en este caso el ambiente laboral, el mantenimiento de esta correspondencia es un proceso continuo y dinámico denominado por los autores ajuste en el trabajo.

La satisfacción no se deriva únicamente del grado en que se cubren las necesidades de los trabajadores, sino del grado en que el contexto laboral atiende, además de las necesidades, los valores de dichos trabajadores. Dawis(1994) señala que hay tres variables dependientes que son la satisfacción laboral del individuo, los resultados satisfactorios y la antigüedad laboral. Las variables independientes serían:

- Las destrezas y habilidades personales
- Las destrezas y habilidades requeridas por una posición dada.
- La correspondencia entre ambos tipos de destrezas y habilidades
- Las necesidades y los valores de la persona.
- Los refuerzos ocupacionales.
- La correspondencia entre las necesidades y los valores de la persona.

1.4.3 Teoría del grupo de referencia social

Hulen (1966) se basa en que los empleados toman como marco de referencia para evaluar su trabajo las normas y valores de un grupo de referencia y las características socioeconómicas de la comunidad en que labora, son estas influencias en las que se realizarán apreciaciones laborales que determinarán el grado de satisfacción.

1.4.4 Teoría de la discrepancia

La teoría de la discrepancia fue elaborada por Locke (1969,1976, 1984), parte del planteamiento de que la satisfacción laboral está en función de los valores laborales más importantes para la persona que pueden ser obtenidos a través del propio trabajo y las necesidades de esa persona. En este sentido, Locke (1976,1984) argumenta que los valores de una persona están ordenados en función de su importancia, de modo que cada persona mantiene una jerarquía de valores. Las

emociones son consideradas por Locke como la forma con que se experimenta la obtención o la frustración de un valor dado Locke (1969, 1976) señala que la satisfacción laboral resulta de la percepción de que un puesto cumple o permite el cumplimiento de valores laborales importantes para la persona, condicionado al grado en que esos valores son congruentes con las necesidades de la persona.

1.4.5 Modelo de la satisfacción de facetas

El modelo de satisfacción de facetas (Lawler, 1973) considera que la satisfacción resulta del grado de discrepancia entre lo que el individuo piensa que deberá recibir y lo que efectivamente recibe. En este ámbito, se verifican dos procesos distintos: un proceso de comparación intrapersonal; otra de comparación interpersonal.

De acuerdo a este modelo, lo que el individuo acredita que merece recibir resulta de un proceso de comparación de sus contribuciones y de los requisitos de la función; como también de la relación percibida entre las contribuciones y los resultados obtenidos por personas que el individuo identifica como referentes.

La cantidad que debiera ser recibida (QDR), resulta: a) de la percepción de las contribuciones individuales para el trabajo; b) de la percepción de las contribuciones y de los resultados de los colegas y c) de las características del trabajo percibidas.

La percepción de las contribuciones individuales y la percepción de las contribuciones y de los resultados de los otros resultan de características individuales como, por ejemplo, las competencias, la experiencia, el esfuerzo, la formación, la edad, la antigüedad. La percepción de las características del trabajo resulta del nivel, de la dificultad, de la cantidad de tiempo y del grado de responsabilidad inherente a las propias tareas, es decir, a la función.

La percepción de la cantidad recibida (QER), proviene: a) de la percepción de los resultados de los otros y b) de los resultados efectivamente recibidos por el propio individuo.

Al compararse la percepción de la cantidad que debe ser recibida (QDR), con la percepción de la cantidad efectivamente recibida (QER), pueden ocurrir tres situaciones:

1. $QDR = QER$ Satisfacción
2. $QDR > QER$ Insatisfacción
3. $QDR < QER$ sentimiento de culpa; inequidad

Así, se constata que la discrepancia, o su ausencia, dependen de un proceso de comparación social con otros individuos que, de algún modo, posibilitan la interacción en el contexto de trabajo (por ejemplo, colegas de trabajo).

1.4.6 El modelo de las características de la función

Según Hackman y Oldham (1980), la satisfacción en el trabajo, resulta de las características del trabajo que el individuo ejecuta. En base a este presupuesto, los autores consideran que es posible desarrollar formas ideales de organización de trabajo, a través del incremento de la variedad de aptitudes requeridas por éste, de la identidad y del significado de las tareas y de la autonomía en la función, para que le individuo pueda resolver problemas relacionados con su trabajo y obtener un feedback de las tareas ejecutadas.

En este contexto los autores desarrollaron el modelo de las características de la función (1976). Éste tiene como presupuesto el hecho de que los individuos pueden ser motivados a través de la satisfacción intrínseca que resulta del desempeño de las tareas.

Las características centrales del trabajo (variedad de aptitudes, identidad de la tarea, significado de la tarea, autonomía de la función y feedback) influyen en los estados psicológicos de los individuos que, a su vez, contribuyen a la formación del trabajador, para la satisfacción en el trabajo y para la motivación.

Las características centrales del trabajo pueden inducir tres estados psicológicos diferenciados. Así, la variedad del trabajo, la identidad y el significado de la tarea influyen en el significado que el individuo atribuye a su trabajo; la autonomía contribuye al sentido de responsabilidad personal del individuo por el trabajo que realiza; y el feedback refuerza el conocimiento acerca de los resultados del trabajo.

1.4.7 Modelo del procesamiento de la información social.

Este modelo fue desarrollado por Salancik y Pfeffer (1978). La premisa fundamental es que los individuos, como organismos adaptativos, adaptan las actitudes, conductas y creencias a su contexto social y a la realidad de sus situaciones y conductas pasadas y presentes.

El ambiente social de la persona es una fuente importante de información, dicho ambiente ofrece claves que utilizan los individuos para construir e interpretar los eventos y también ofrece información acerca de como deberían ser las actitudes y opiniones de la persona. El contexto social tiene dos efectos generales sobre las actitudes y necesidades. El primero es el efecto directo de la influencia social de la información, es decir, permite a la persona la construcción directa de significado a través de las guías referentes a las creencias, actitudes y necesidades socialmente aceptables y las razones para la acción que son aceptables. En segundo lugar, un efecto indirecto del contexto social sobre el proceso por el que se utilizan las acciones para construir actitudes y necesidades.

1.4.8 Teoría de los eventos situacionales

Quarstein, MacAfee y Glassman (1992) intentan responder a tres preguntas. Estas son ¿por qué algunos empleados, aun ocupando puestos donde las facetas laborales tradicionales son adecuadas (Salario, oportunidades de promoción o condiciones de trabajo) indican que tienen una satisfacción laboral baja?., ¿por qué algunos empleados que están en puestos similares de la misma o de diferentes organizaciones con salario, oportunidades de promoción o condiciones de trabajo similares tienen diferentes niveles de satisfacción laboral? Y ¿por qué cambian los niveles de satisfacción laboral a lo largo del tiempo a pesar de que los aspectos laborales permanecen relativamente estables?

La teoría de los eventos situacionales mantiene que la satisfacción laboral está determinada por dos factores denominados características situacionales y eventos situacionales. Las características situacionales son las facetas laborales que la persona tiende a evaluar antes de aceptar el puesto, tales como la paga, las oportunidades de promoción, las condiciones de trabajo, la política de la compañía y la supervisión esta información es comunicada antes de ocupar el puesto.

Los eventos situacionales son facetas laborales que no tienden a ser pre-evaluadas, sino que ocurren una vez que el trabajador ocupa el puesto, a menudo no son esperadas por él y pueden causar sorpresa al individuo. Las características situacionales pueden ser fácilmente categorizadas, mientras que los eventos situacionales son específicos de cada situación. Como puede verse, esta teoría asume que la satisfacción laboral es resultado de las respuestas emocionales ante la situación con la que se encuentra la persona en su organización.

1.4.9 Modelo dinámico de la satisfacción laboral

Este modelo fue elaborado por Bruggemann (1974), Groskurth y Ulich (1975). Y para Bussing (1991) la satisfacción laboral debe ser interpretada como un producto del proceso de interacción entre la persona y su situación de trabajo, donde juegan un papel importante variables tales como el control o el poder para regular dicha interacción y, por tanto, las posibilidades de influir en la situación laboral. De este modo, la persona puede llegar a distintas formas de satisfacción laboral. Las seis formas de satisfacción laboral resultantes son las siguientes:

1. La satisfacción laboral progresiva: el individuo incrementa su nivel de aspiraciones con vistas a conseguir cada vez mayores niveles de satisfacción.
2. La satisfacción laboral estabilizada: el individuo mantiene su nivel de aspiraciones.
3. La satisfacción laboral resignada: el individuo, reduce su nivel de aspiraciones para adecuarse a las condiciones de trabajo.
4. La insatisfacción laboral constructiva: el individuo, siente insatisfacción y mantiene su nivel de aspiraciones buscando formas de solucionar y dominar la situación sobre la base de una suficiente tolerancia a la frustración.
5. La insatisfacción laboral fija: el individuo, mantiene su nivel de aspiraciones y no intenta dominar la situación para resolver sus problemas.
6. La pseudo-satisfacción laboral: el individuo, siente frustración y ve los problemas como no solucionables manteniendo su nivel de aspiraciones.

CAPITULO 2

LOS PROFESORES COMO EMPLEADOS

Dentro de este capítulo abordaremos la teoría que explica sobre el “trabajo” que desempeña un maestro y cómo éste es considerado por algunas empresas, organizaciones o instituciones educativas con la finalidad de comprender mejor que tipo de actividades lleva acabo un empleado de esta índole y cómo es considerada su labor.

El trabajo del profesor como el de cualquier otro empleado debe de contemplarse desde una perspectiva laboral, ya que éste, como se verá más adelante es quien ayuda a que la empresa prospere, para así convertirse en el capital más importante de la organización. Por esto y más es necesario exponer qué y cómo es lo que realiza un profesor en su labor como empleado de una institución.

Así, encontramos que el trabajo del profesor, consiste en una serie de actividades intelectuales, organizacionales donde a través de la manipulación de la información, herramientas y recursos materiales, imparte su conocimiento y experiencia en una determinada materia a partir de diferentes métodos de enseñanza.

Siguiendo la clasificación de Pinkevich y González, los métodos de enseñanza se clasifican en los métodos lógicos o del conocimiento y en segundo lugar los métodos pedagógicos o tradicionales que a continuación serán también detallados con la finalidad de entender el papel del docente como empleado.

2.1 El método lógico o del conocimiento

Son métodos lógicos aquellos que permiten la obtención o producción del conocimiento: inductivo, deductivo, analítico y sintético. La inducción, la deducción, el análisis y la síntesis, son procesos del conocimiento que se complementan dentro del método didáctico. En la actualidad, dentro de la óptica constructivista, los procedimientos que utiliza el docente se identifican con el método didáctico y las técnicas metodológicas; mientras que a los procedimientos lógicos que utiliza el estudiante para lograr el aprendizaje como la observación, la división, la clasificación, entre otras, se les denomina estrategias de aprendizaje.

2.2 El método tradicional dogmático

Siguiendo la clasificación de Pinkevich y González, los métodos de enseñanza se clasifican en los métodos lógicos o del conocimiento y en segundo lugar los métodos pedagógicos o tradicionales.

Los métodos tradicionales dogmáticos se sustentan en una confianza sin límites en la razón del hombre y se basan en la autoridad del maestro. Este fue el método de la escuela medieval, pero todavía sigue vigente en muchas escuelas.

En este método el alumno recibe como un dogma todo lo que el maestro o el libro de textos le transmiten; requiere de educadores con dotes especiales de expositores, ya que la forma en que los alumnos reciben los conocimientos es a través de descripciones, narraciones y discursos sobre hechos o sucesos. El alumno por su parte responde a los requerimientos del maestro a través de asignaciones o tareas escritas o de forma recitada (de memoria).

Este método abstracto y verbalista promueve el aprendizaje reproductivo y la actitud pasiva de los estudiantes impidiendo el desarrollo de la capacidad crítica y reflexiva de los mismos.

Sin embargo a través del tiempo esta profesión ha tenido que sufrir cambios para adaptarse a una sociedad que evoluciona día a día, y ha llegado a considerarse por algunos teóricos, más bien como un mediador, de lo cual a continuación se explica el estilo mediacional, propuesto por Vygotski, Feuerstein

2.3 El estilo mediacional del profesor

La mediación instruccional se basa en la idea referida a que el profesor, como un agente dinámico de cambio, tiene como objetivo principal lograr la interacción con sus alumnos y, consecuentemente, el desarrollo de la competencia cognitiva.

Entre las características mediadoras del profesor, Feuerstein y sus colaboradores (1991) señalan las siguientes:

- 1) El profesor para ser un buen mediador ha de implicar activamente al alumno en el proceso instruccional.
- 2) Ha de mediar la trascendencia de los contenidos instruccionales.
- 3) Debe de potenciar el aprendizaje significativo. Dicho aprendizaje exige presentar los contenidos instruccionales de forma interesante y relevante para el alumno, de manera que éste se implique activa y emocionalmente en la tarea.
- 4) Ha de Planificar los objetivos educativos según el nivel del alumno.
- 5) El profesor ha de presentar las actividades escolares con un cierto desafío.
- 6) Debe de favorecer el desarrollo de la competencia cognitiva.

- 7) Ha de potenciar la metacognición.
- 8) El profesor ha de organizar la actividad docente de forma compartida.
- 9) Ha de respetar la diversidad psicológica.
- 10) Debe de hacer partícipe a sus alumnos del cambio y mejora de su funcionamiento cognitivo.
- 11) El profesor para ser buen mediador ha de respetar el sistema de valores y actitudes. (Vygotski, 1978; Feuerstein, 1980).

En definitiva, la función del mediador se debe centrar en los siguientes aspectos:

- a) Crear una atmósfera adecuada en el aula para ayudar al alumno a resolver los problemas complejos, acentuando más los éxitos que los errores.
- b) Ayudar al alumno a aceptar el desafío que le presenta cualquier problema.
- c) Dejar a los alumnos que ellos mismos construyan sus propios procedimientos, orientándolos con el feedback oportuno, sin darles la solución.
- d) Proporcionar un marco de trabajo en el que se fomente la discusión, el pensamiento, el intercambio de ideas y cualquier proceso que ayude a aprender de la experiencia.

De este modo podemos conocer de que manera cada profesor puede llevar a cabo su trabajo, en el cual algunos maestros se estarán delimitándose a uno sólo de los métodos lógicos o a la mezcla de dos, o llevarían a cabo su trabajo basándose en el método tradicional o en los métodos más actuales como el mediador. Entendiendo, sin embargo que no existe un método de enseñanza superior a otros y que el mejor método es el que pueda lograr un aprendizaje significativo y duradero de los objetivos de la clase en específico que se este tratando. En repetidas

ocasiones se ha demostrado que el mezclar diferentes métodos a través de la planeación didáctica ayuda a mantener el interés activo de los estudiantes, que es lo que todo maestro intenta obtener en su trabajo con el alumno.

2.4 Los empleados contemplados como capital humano en la empresa

El capital humano (empleados-profesores) es definido como la mano de obra dentro de una empresa escolar y es el recurso más importante y básico ya que son los que desarrollan el trabajo, en este caso el servicio educativo, que ofrece la escuela con la finalidad de satisfacer necesidades y venderse en el mercado para obtener una utilidad o para satisfacer una necesidad social.

El capital humano de las escuelas es importante ya que si, los medios materiales sólo se convierten en un producto terminado cuando pasan por el proceso de producción realizado por la fuerza de trabajo de los empleados, en el caso de los profesores, la información y experiencia de éstos, es la que se transforma para ser compartida a los alumnos a manera de enseñanza.

La empresa es una entidad económica donde se combinan dinámicamente factores que son necesarios para el proceso de producción o de servicio, entre estos factores esenciales está el capital económico, el capital humano, el trabajo y la dirección empresarial.

El trabajo corre a cargo del capital humano, el capital lo prestan los inversionistas y la dirección, corre a cargo de gerentes y directivos. El capital humano son los maestros y los inversionistas, varían entre la escuela privada y la públicas, la

dirección corre a cargo de los directivos y subdirectores y los clientes son los padres de familia y los alumnos en quienes se espera generar el aprendizaje

Los gerentes, directivos o administradores deben basarse para la toma de decisiones en el trabajo que desempeñan sus trabajadores y así saber elegir el curso de acción que más le convenga a la empresa.

La combinación de los distintos factores con vistas a la producción corresponde al empresario, verdadero intermediario entre el consumidor, cuyas necesidades debe valorar y la producción cuyos elementos (trabajo humano, materiales, materias primas) debe reunir y disponer para que den el rendimiento o los resultados deseados.

La relación laboral de la empresa con el capital humano está en el proceso del trabajo de los empleados para descubrir nuevas formas de organizarse laboralmente cubriendo las exigencias del jefe o director con las funciones de los trabajadores, para así generar un mejoramiento del servicio escolar y asegurar una posición de la empresa dentro del mercado, o que esta cubra las necesidades de la sociedad en cuanto a la educación se refiere

Para que haya una buena relación del trabajador con la empresa deben desarrollarse planes de apoyo para el trabajador como la capacitación del personal, así como proveer de herramientas que los hagan más eficientes, tener un departamento de recursos humanos y comunicarse constantemente con ellos para ayudar al desarrollo profesional del capital humano que integra la empresa, de esta manera los trabajadores se sentirán comprometidos y así darán su máximo potencial y serán, por tanto, mas eficaces.

Muchas empresas ante la imposibilidad operativa y financiera de contar con un departamento de recursos humanos dejan en segundo plano esta función, lo cual representa una desventaja ante la competitividad que se vive día con día entre las empresas lo cual puede significar una disminución en sus utilidades

Las empresas que no prestan la suficiente atención a su capital humano pueden tener muchas desventajas por no capacitarlos antes de realizar sus actividades lo cual representaría disminuciones en la calidad del servicio por no hacer las cosas bien desde el principio y a la primera, y corregirlos posteriormente significaría costos extras para la empresa al igual con los descuentos por la calidad inferior, pérdida de tiempo y el pago a los clientes por la mala calidad, o en el caso de la educación no adquirir bien un aprendizaje.

La relación laboral de la empresa con el capital humano es en el proceso del trabajo de los empleados en la producción.

Los gerentes, directivos o administradores deben basarse para la toma de decisiones en el trabajo que desempeñan sus trabajadores y así saber elegir el curso de acción que más le convenga a la empresa.

Debieran por otro lado preocuparse de que sus trabajadores y el mismo se sientan satisfechos de la relación que se entabla entre ambos a través del trabajo y el nivel de satisfacción laboral que se logre en ella y así el empleado sienta un compromiso: y para que los trabajadores aporten compromiso tienen que creer en la empresa, en el proyecto empresarial.

La empresa tiene que mejorar la comunicación interna, este es un aspecto clave, tiene que saber valorar el compromiso y sobretodo tener un proyecto.

Los empleados dentro de la empresa deben tener cierta satisfacción, que se obtendrá por tener un buen ambiente de trabajo, que sus superiores hablen periódicamente con ellos, que tengan un buen sueldo, la empresa les ofrezca un plan de formación y finalmente que la empresa tenga un proyecto de futuro creíble.

De esta manera difícilmente cualquier persona con una ambición sana y con capacidad de compromiso podría no sentirse atraída por este tipo de empresas y sobre todo no sentirse satisfecha laboralmente hablando.

Además se pueden establecer dos tipos o niveles de análisis en lo que a satisfacción se refiere:

Satisfacción General: indicador promedio que puede sentir el trabajador frente a las distintas facetas de su trabajo.

Satisfacción por facetas: grado mayor o menor de satisfacción frente a aspectos específicos de su trabajo: reconocimiento, beneficios, condiciones del trabajo, supervisión recibida, compañeros del trabajo, políticas de la empresa.

La satisfacción laboral está relacionada al clima organizacional de la empresa y al desempeño laboral.

CAPITULO 3

LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS

3.1 La educación en México como proceso social

Es importante que como parte del trabajo de los profesores se comprenda el medio en el que debe de ejercerlo, por tanto y debido a los innumerables cambios de la vida social, es necesario conocer los cambios que ha sufrido la educación a través del tiempo y en específico en nuestro país.

A continuación se desarrolla las diferentes etapas de la historia de la educación en México y cómo ésta se ha determinado por amplios sectores sociales.

3.1.1 Época prehispánica

La educación de los niños prehispánicos comenzaba en el hogar en donde la madre se encargaba de enseñarlos hasta los diez o doce años de edad. Al llegar a esta etapa comenzaba lo que se llamaba instrucción pública, que terminaba hasta cumplir los veinte años.

Los aztecas pensaban que la educación era un bien muy valioso y trataban de que las niñas, los niños y los jóvenes asistieran a la escuela. Había dos tipos principales de escuelas, llamadas “tepochcalli” y “calmecac”. Mujeres y varones asistían a ambas, pero lo hacían separados unos de otros. Los aztecas apreciaban la solidaridad en las familias, pensaban que cada uno de sus miembros debía cumplir las obligaciones que correspondían según su edad y sexo.

Por lo anterior el papel que desempeñaba el instructor era de suma importancia y dentro de los cargos públicos más importantes que existían entre el sacerdote, el mayordomo, el chaman etc, se encontraba el del maestro como una de las principales figuras públicas.

Los niños destinados al sacerdocio y que correspondían a la clase noble o clase alta iban al calmecac, ahí aprendían a hacer penitencias, a hacer y conocer los divinos cantos, el calendario y la interpretación de los sueños. Si un joven aun siendo plebeyo pobre o de clase social baja tenía actitudes para ser sacerdote, también era admitido en el calmecac. En el calmecac por tanto no impartían las clases cualquier persona, sino los más distinguidos e incluso los propios sacerdotes.

El tepochcalli estaba destinado a los hijos de familia comunes y corrientes y existía uno en cada barrio, ahí se enseñaba la historia, los mitos, la religión y los ceremoniales de los aztecas. Los varones recibían un intenso entrenamiento militar y aprendían cuestiones relacionadas con la agricultura y los oficios. Las niñas se educaban para formar una familia y en las artes y oficios que ayudarían al bienestar de su futuro hogar. Para las niñas y algunos niños habían también escuelas, “cuicacalco” era otro centro escolar destinado a las artes, especialmente el canto la danza la poesía y la oratoria y asistían a el por las tardes tanto niños como niñas.

En estas escuelas es donde realmente se puede decir que surgía la profesión del maestro ya que aquel adulto que poseía la habilidad de impartir los conocimientos y habilidades, fueran mujeres u hombres eran designados para que

enseñara las actividades necesarias a los niños, estos surgían de las mismas familias de cada nivel.

La educación que se enseñaba en las escuelas era importante para los aztecas, pero lo que más les interesaba era que los jóvenes aprendieran las formas e conducta y los ideales que eran buenos y correctos para ellos. A los padres se debía obediencia y los ancianos merecían el mayor respeto así como los maestros.

3.1.2 La conquista

La labor de evangelización se emprendía por los misioneros españoles, en la que la educación quedó en manos de los conquistadores y nadie que no fuera misionero podría impartir clases.

Los métodos de enseñanza utilizados para evangelizar era la música, pintura y teatro, sin embargo existieron mecanismos de resistencia cultural llevado a cabo por los pueblos originarios; e igual se observó tanto participación activa como pasiva.

Los maestros de épocas prehispánicas comenzaron a desaparecer para dar cabida a una nueva forma de ver la realidad, en la que más adelante se encontraría ante el impacto que tuvo el encuentro y la convivencia de cosmovisiones y manifestaciones culturales tanto de los pueblos originarios como de los europeos.

Surgen las prácticas escolares de los maestros de primeras letras que dan la pauta para la iniciación de la educación que ya no fuera solamente religiosa. El trabajo del docente se inicia al contemplarlo como tal: “un trabajo”, que para

entonces era muy reconocido y respetado por la sociedad, pues se acomodaba entre los más importantes el cura del pueblo, el médico y el gobernador.

3.1.3 Inicio del México independiente

En los primeros años del México Independiente nuestro país intenta romper con un sistema de gobierno impuesto por el dominio español. Las primeras décadas se distinguen por el enfrentamiento entre dos grupos políticos que tratan de imponer la forma de gobierno que ellos creen que es la adecuada para el país. Este no encuentra la forma apropiada de gobernar, se observa al ensayar distintos tipos de gobierno (monarquía, república federal, república central y nuevamente federal) mientras el país es presa del imperialismo agresivo del siglo pasado costándole tres invasiones, la pérdida de más de dos millones de kilómetros cuadrados y varios levantamientos armados; por tanto el tema de la educación se queda aletargada por un tiempo.

En este entonces el conocimiento que sólo se reservaba para el clero y el gobierno se ve empieza a ver amenazado por los ideales de libertad y la conciencia de ser mexicano.

3.1.4 La joven república y las primeras inquietudes educativas

En los primeros años de vida independiente se distinguen por sus inquietudes educativas Lorenzo de Zavala, José María Luis Mora, Valentín Gómez Farías y el conservador Lucas Alamán. Estos pensadores a pesar de sus divergencias ideológicas y concepción de la forma de gobierno que debería adoptar nuestro país,

coincidían en que la instrucción “era uno de los más poderosos medios de prosperidad” por tanto, la educación no debería concretarse a enseñar a leer y escribir, sino que se hacía necesario dotar a las ciudadanos de una formación moral y política acorde al sistema de gobierno que adoptara nuestra nación. “Así pues, es inconcluso que el sistema de gobierno debe estar en absoluta conformidad con los principios de la educación”. (Vázquez 1979: 30)

Es a partir de 1833, que Valentín Gómez Farías llega interinamente a la presidencia de la república, cuando el grupo liberal va a imponer su proyecto educativo concentrado en resolver tres graves problemas para la época: primero someter al clero y evitar su injerencia en los asuntos de gobierno; segundo, disolver el ejército conservador y sustituirlo por una Guardia Nacional, y tercero, implantar una reforma educativa.

Podemos considerar que este intento de reforma, aún con sus limitaciones en cuanto a sus alcances, significó el primer intento serio, de darle a la educación la responsabilidad de formar ciudadanos con una ideología que respondiera al sistema político nacional.

La Educación, para su mejor administración, sería dirigida por una Dirección General de Instrucción Pública para el Distrito y Territorios Federales y los estados se encargarían de controlar la educación en sus jurisdicciones respectivas quienes delegarían su responsabilidad a los municipios.

Este periodo inmediato a la Independencia, pretende que la educación forme ciudadanos aptos para el ejercicio de la democracia, la defensa del territorio nacional y se fortalezcan los sentimientos nacionalista.

3.1.5 La etapa liberal

Al triunfo de la Revolución de Ayutla, la nueva generación de dirigentes llevaría al país por una radical reforma para salir del caos en que se encontraba. Parte de esta Reforma comprendía a la escuela, que según Juárez ejercía una importante influencia en la moral y los ideales sociales.

El Art. Tercero de la Constitución de 1857 es bastante escueto pues solo se concreta a afirmar que “la enseñanza es libre, la ley determinará que profesiones necesitan título para su ejercicio y con qué requisitos se deben expedir”. Para 1867, después del triunfo de las fuerzas liberales contra el ejército expedicionario de Napoleón III y el frustrado Imperio de Maximiliano, Juárez encarga al Dr. Gabino Barreda redactar la Ley de Instrucción Pública en la que se contempla la instrucción primaria “gratuita para los pobres y obligatoria en los términos que expondrá el reglamento”. (Vázquez, 1979:56), además Barreda se encarga de organizar la escuela preparatoria de acuerdo a principios positivistas.

La escuela según el positivismo permitiría alcanzar “libertad, orden y progreso”, y de la preparatoria saldría el grupo selecto que llevaría los destinos de la nación. (Barreda, 1978:15)

El crecimiento educativo del México independiente hasta 1874 se vio interrumpido por las guerras constantes del país. De los pocos datos estadísticos que se tienen, revelan que al triunfo de los liberales sobre los conservadores y el imperio de Maximiliano, los esfuerzos educativos se incrementaron.

Durante los años de 1843 y 1874, se duplicó el número de escuelas, aún cuando el incremento era mínimo ante lo ingente del problema educativo. Según datos proporcionados por Barreda solo asistían a la escuela 349,000 niños de un total de 1, 800,000.

En el gobierno Porfirista vendrían los adelantos educativos mediante los congresos nacionales de educación y la presencia de importantes pedagogos que sentaron las bases de la educación moderna de México: Enrique Laubscher, Carlos A. Carrillo, Enrique C. Rebsamen, Don Justo Sierra y otros. Estos educadores determinarían el rumbo de la educación nacional de fines del siglo XIX y la primera mitad del siglo XX. Se introducen las nuevas corrientes pedagógicas europeas con la llegada de Rébsamen y la influencia de Pestalozzi y Froebel. (Meneses, 1988:566)

Durante el Porfiriato asistimos a una educación elitista y de alta calidad y en donde la educación superior generalmente se realizaba en el extranjero, pues sería hasta 1910 cuando Porfirio Díaz, para conmemorar el Centenario de la Independencia, y por iniciativa de Don Justo Sierra, se reabre la Universidad Nacional.

3.1.6 La educación posrevolucionaria

En cumplimiento de las exigencias sociales emanadas del movimiento revolucionario de 1910, los constituyentes de 1917 redactaron el artículo 3º inspirado en los principios de justicia social al consagrar la educación gratuita, obligatoria y laica, para que todo niño mexicano tuviera acceso a ella. Estos principios establecidos en la nueva Constitución era necesario que los pusieran en práctica y va a ser el gobierno del Gral. Álvaro Obregón cuando el país entra en la etapa constructiva y la educación recibe el impulso vital del intelectual revolucionario Don José Vasconcelos, que desde la Rectoría de la Universidad impulsa y fundamenta la idea de la necesidad de establecer una Secretaría de Estado que se encargue de la educación a fin de diseñar y administrar todo lo referente a la cultura que la sociedad del México posrevolucionario exigía.

La formación filosófica, religiosa, humanística y nacionalista de Vasconcelos se va a reflejar durante su gestión al frente de la recién fundada Secretaría de Educación Pública. Concibe su obra como una cruzada nacional que llevará al campo el evangelio de la educación. Inspirado en los religiosos del siglo XVI que realizan la conquista espiritual simultáneamente a la conquista militar, el campesino podría recibir la educación que la época exigía mediante el novedoso sistema de maestros misioneros itinerantes que se dispersaron y recorrieron miles de comunidades en donde era difícil recibir el influjo de la educación formal y de conocimientos prácticos para el pueblo campesino. Las Misiones Culturales fueron elemento fundamental en la obra educativa vasconcelista. Una vez comprobado el éxito de ellas, se fundaron las Escuelas Normales Regionales y la Casa del Pueblo.

Realiza También una importante labor editorial para después de editar las obras clásicas, fundar bibliotecas para el pueblo.

Durante la estancia de Vasconcelos en la secretaría, llega a México la influencia de las ideas pedagógicas de John Dewey y su escuela de la acción que se encargó de difundir el Prof. Moisés Sáez, esto hace que a partir de esa época la enseñanza tradicional verbalista reciba la influencia de esta nueva escuela que proponía enseñar al alumno mediante la acción. La escuela del campo va a estar asociada a las actividades productivas.

Por lo anterior podemos decir, que la labor de Vasconcelos está aún presente y los gobiernos posteriores van a acentuar su radicalismo revolucionario, entendiendo muchas veces por revolucionario ser antirreligioso, lo que al final hizo estallar la Revolución Cristera.

3.1.7 La educación socialista

El cardenismo recibe como herencia del “callismo” no nada más el artículo tercero que contempla la educación socialista, sino también, el sentimiento antirreligioso. Así mismo, el cardenismo hace suyo el problema agrario que los anteriores gobiernos habían soslayado: la entrega de tierras a los campesinos. Junto a este impulso que le da al campesino, también se preocupa por sentar las bases de la industrialización del país.

Estas dos posturas del cardenismo: reparto de tierras e industrialización, serán los dos grandes rubros que van a determinar el tipo de educación de esta etapa. Una

educación para el campo a través de la escuela rural en donde está presente la educación vasconcelista y una educación técnica que culminará con la fundación del Instituto Politécnico Nacional de donde saldrían los técnicos para promover la industrialización del país.

El profesor Cupertino de la Cruz López, originario de Mazapa de Madero, Chiapas, nos describe que por educación socialista se entendía ayudar a los campesinos a gestionar obras de carácter social para la comunidad, el luchar por la formación de cooperativas de consumo, el tramitar ante las autoridades correspondientes el establecimiento de ejidos, la enseñanza de varios tipos de actividades pues la educación normal que se recibía comprendía la enseñanza de carpintería, ebanistería, sastrería, panadería, primeros auxilios, conservación de alimentos, apicultura, porcicultura, horticultura y otras más.

Entre otros objetivos esta educación socialista pretendía:

- Integrar a la mujer a la vida nacional dándole derechos políticos y económicos. La escuela empezó por lograr la igualdad entre hombres y mujeres, implantando la coeducación, que asustó a muchos padres.
- Extirpar enfermedades y vicios de la sociedad mexicana. Campaña contra la tuberculosis, parásitos, alcoholismo, juegos de azar y fanatismos.
- Alfabetizar al pueblo.
- La lucha anticlerical pasó a segundo plano y se combatió de manera indirecta a través de las orientaciones sociales y los fundamentos de la ciencia.

En el terreno propiamente pedagógico el trabajo dentro del aula se organizaba en torno a tres complejos: la naturaleza, el trabajo y la sociedad. (Lerner, 1989: 89)

Las condiciones internacionales de la Segunda Guerra Mundial hicieron que la política cambiara de rumbo y a esta etapa “socialista” le seguirá otra que buscará la confraternidad internacional y la unidad nacional a través del gobierno de Ávila Camacho.

3.1.8 El nacionalismo

Durante el gobierno de Ávila Camacho (1940-1946) está presente la Segunda Guerra Mundial que le da ciertas características al sexenio y a la educación. El mismo carácter conciliador del presidente hizo que la SEP iniciara un giro que culminaría con la reestructuración del artículo 3° en donde se suprime el apartado que decía que “La educación será socialista” y contribuirá a formar en la conciencia “un concepto exacto y racional del universo y de la vida social”. Estas supresiones no alteraron el espíritu del artículo 3° que en su versión actual se origina en el periodo callista-cardenista.

Durante este gobierno se funda el Consejo Nacional Técnico de la Educación, la Escuela Normal Superior, La Escuela Nacional de Especialista, La Escuela Nacional de Bibliotecarios, El Colegio Nacional, El Instituto Tecnológico de México, el Instituto Tecnológico de Estudios Superiores de Monterrey, se restablecen la Misiones Culturales y se reestructura el Instituto Politécnico Nacional.

Cuando se consideró que las condiciones estaban dadas (1945) fue que se reinició la propaganda con el fin de preparar psicológicamente a la población para la modificación del artículo 3°. El mismo dirigente socialista manifestó que “se impone con urgencia modificar aquéllos aspectos equívocos de la redacción del artículo tercero, que por confusionistas, dan pretexto al ataque reaccionario y a una perpetua agitación contraria a la unidad nacional”. (Vázquez, 1979:231)

Los gobiernos que continuaron, sin excepción han contribuido a incrementar la educación. Los sexenios de Miguel Alemán, Adolfo Ruiz Cortines y Adolfo López Mateos se ubican dentro del “desarrollo estabilizador” en el que el país dio muestras de progreso económico y social.

Con el apoyo del presidente López Mateos; El Dr. Jaime Torres Bodet se abocó al problema de dar educación a la niñez mexicana, para lo cual era necesario construir aulas y preparar maestros. Además decretó la creación de la Comisión Nacional de Libros de Texto Gratuitos declarándose como obligatorios para la enseñanza primaria.

A manera de conclusión se podría señalar que;

En las primeras tres décadas de vida independiente la educación sirvió de instrumento al grupo en el poder para formar al futuro ciudadano de acuerdo a los ideales de los gobernantes en turno. Cada dirigente le imprimió las características que a su juicio creyeron que era lo mejor y como el país se debatía entre liberales y conservadores la educación se sometió a estos ires y venires. A pesar de esta inestabilidad hay algo importante que es necesario resaltar: ambos grupos políticos

daban a la educación la responsabilidad de “sacar” al país del atraso y estado de ignorancia en que se encontraba. Pero sin embargo se nota un abandono en la preocupación por el trabajo del maestro como forjador de esta ideología, ya que cada uno de ellos se preocupaban por su propia instrucción y era un privilegio estar en estos puestos de trabajo, pues eran bien valorados y remunerados más por prestigio y nivel social que economía.

Ser estudiante en el siglo pasado era en nuestro país un verdadero privilegio y se pensaba que era suficiente saber leer y escribir, realizar las operaciones fundamentales, agregándose conocimientos sobre Catecismo cívico y religioso y una introducción a la historia patria. Dichos estudios fueron una mezcla de ciencia, religión y moral a través de un riguroso método memorístico.

La educación buscó fomentar el amor a la patria y una conciencia de nacionalidad para contribuir a la defensa del territorio, como consecuencia de la realidad del momento. Se pretendió formar un hombre para la vida en libertad.

Podemos afirmar que en la época porfirista la educación superior se distingue por ser elitista y con tendencia a la perfección en cuanto a la práctica de la profesión. De la misma manera aquellas personas que la impartieran.

Y no es sino hasta que José Vasconcelos da vida al nuevo estilo educativo. Le inyecta un sentido nacionalista, humanista y cristiano junto con el pasado español e indígena. Encuentra en el mestizaje nuestra realidad por la que había que ir al rescate de lo rescatable de nuestro pasado y, actualizado, aplicarlo a la realidad de ese nuevo México. En este marco de ideas es que aparece el lema “Por mi raza

hablará el espíritu”. No era necesario buscar en otros países las soluciones a nuestros problemas, había que recurrir a nuestro pasado en forma inteligente. Y es cuando se voltea a ver la necesidad de preparar bien a los maestros y a darles cierto nivel de importancia, pero aun siendo lo más importante, el alumno.

En el terreno pedagógico, según Álvarez Barret, los fines de la escuela primaria en ese entonces eran 1.- educación del niño física, moral e intelectual; 2.- mejoramiento de la comunidad y 3.- transmisión de la herencia cultural. En cuanto a la metodología señala diferentes formas de enseñanza; a unos los llama métodos lógicos que propician la búsqueda del conocimiento mediante la investigación; otros, los didácticos, encargados de la transmisión de conocimientos: analítico, sintético, inductivo y deductivo. Afirma que la esencia y principal misión de cualquier método didáctico “es motivar al niño”. (Meneses, 1988: 477) Este didactismo propició la formación de un maestro de normal enmarcado en una tarea artesanal y mecanicista según el investigador Carlos Muñoz Izquierdo.

3.1.9 La situación educativa actual en México

En los Estados Unidos Mexicanos la Secretaría de Educación Pública (SEP) es la institución encargada de administrar los distintos niveles educativos del país desde el 25 de septiembre de 1921, fecha de su creación.

La educación en México existen los niveles de educación básica, media y superior, los cuales comprende estudios en: Preescolar, Primaria, Secundaria, Bachillerato, Licenciatura, Maestría, Doctorado. Siendo la educación básica (conformada por preescolar, primaria y secundaria) obligatoria e impartido por el

Estado (federación, estados, Distrito Federal y municipios) en todo el territorio nacional mexicano, bajo los términos del artículo tercero de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Uno de los mayores logros en la educación pública mexicana es la Comisión Nacional de Libros de Texto Gratuitos, llegando hoy en día a cada uno de los alumnos de formación primaria por texto elaborados por la CONALITEG (Consejo Nacional de Libros de texto Gratuito) y de la formación secundaria con textos de empresas editoriales que son licitados. Hoy en día existen textos en diferentes lenguas indígenas así como llegar a niños con discapacidad visual.

La educación indígena también ha estado presente en México. Aunque ya existían programas de educación primaria bilingüe desde los años 1960 para las comunidades indígenas, después de una reforma constitucional a mediados de los noventa, estos programas van a tener un nuevo impulso.

México fue el primer país en establecer en los años setenta, un sistema de educación secundaria vía satelital, destinado a los pequeños pueblos y las comunidades indígenas de difícil acceso. En el 2005, este sistema contaba ya con 30.000 escuelas conectadas, 3 millones de estudiantes y 300.000 maestros, que reciben material educativo pre-grabado transmitido vía satelital a través de la empresa "Edu-Sat" por medio de tele-conferencias y videoconferencias. Las escuelas que utilizan este sistema son conocidas como tele-secundarias en México. La programación educativa satelital mexicana también está siendo retransmitida a algunos países de Centroamérica y a algunas regiones de Colombia, y está siendo

utilizada en los estados del sur de los Estados Unidos como método de enseñanza bilingüe.

El 21 de septiembre de 1551 se crea la primer universidad en México fue la Real y Pontificia Universidad de México, inaugurando sus cursos el 25 de enero de 1553.

El 22 de septiembre de 1910 se funda La Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM) fue fundada, con el nombre de Universidad Nacional de México. Cuenta con tres premios Nobel: Octavio Paz (Literatura), Alfonso García Robles (Paz) y Mario J. Molina (Química).

El Instituto Politécnico Nacional fue fundado en la Ciudad de México en 1936 durante el gobierno del presidente Lázaro Cárdenas del Río. Siguiendo los ideales revolucionarios en la reconstrucción del país, buscando dar educación profesional a las clases más desprotegidas en aquel entonces, además es un impulso para el desarrollo industrial y económico del país. Cuenta con un alto nivel académico, es una de las instituciones educativas más prestigiosas e importantes de México que esta dedicada a la formación de técnicos y profesionales en los campos de la administración, la ciencia, la ingeniería y las nuevas tecnologías.

Una institución igual de importante en el país es la Universidad Autónoma Metropolitana, de educación superior mexicana, fundada en 1974 por decreto del Presidente de México Luis Echeverría. Cuenta con cuatro unidades (o planteles), localizadas en las zonas periféricas de la Ciudad de México. Estas unidades son Azcapotzalco, Cuajimalpa, Iztapalapa, y Xochimilco.

La educación profesional en México se divide en el grado del desarrollo del conocimiento (Universidad o Institución) y por el carácter de las aportaciones (pública o privada).

Así es como hoy en día; la educación en México aun se ve beneficiada por aquellos avances que se tuvieron en siglo pasado como la creación de las universidades y los libros de texto gratuitos, así como los sindicatos de los maestros, programas de educación a distancia etc., muchos de estos beneficios y cambios de aquella época, aun se hacen presentes en nuestros días; sin embargo no se puede decir que ya no hay necesidad de transformar la educación, al contrario cada vez nuestra sociedad es más cambiante y si mismo la educación lo debe ser. Es este uno de los mayores retos a los que se debe enfrentar nuestro país hoy en día; la Evolución de la Educación.

Los retos principales a los cuales se deben enfrentar la situación educativa actual, se deben a varias situaciones, por ejemplo:

En México no se invierte en educación como debería ser, a diferencia de otros países como Brasil, que creció a un ritmo mayor que México y logró duplicar su avance en términos de educación entre 2000 y 2008, al pasar de 17 a 34 por ciento de cobertura en inversión, mientras que México sólo avanzo un 6%.

Hoy en día la cantidad de alumnos aspirantes a una educación superior es el triple que la capacidad que actualmente existe en el país dentro de las universidades públicas y muchos alumnos se quedan afuera sin tener si quiera una oportunidad de estudiar. Y no se debe a falta de docentes o de personal administrativo, sino a la poca inversión en infraestructura y espacios que ayuden a superar esta situación. Se han

creado nuevas universidades pequeñas que pretenden a bajos costos y con carreras técnicas llenar estos vacíos y aprovechar las pocas posibilidades de algunas familias de brindar educación a sus hijos, pero sin embargo la mayoría de estas escuelas ofrecen estudios muy poco fiables o de muy baja calidad, quedando entonces sólo las opciones de las “grandes” universidades privadas cuyos costos son inalcanzables para muchos.

Otra situación es que el gobierno mexicano está más interesado en otros temas como las disputas políticas, elecciones electorales, seguridad pública, delincuencia, etc. Sin pensar que muchos de estos problemas se pudieran resolver con una mejor educación al pueblo.

Por lo anterior si la situación educativa no es resuelta por los gobiernos de los países, tiene que ser resuelta por la sociedad, ya sea cada uno de forma personal o con movimientos sociales que en realidad se dediquen a buscar una mejora educativa.

Hoy en día tampoco existe una regulación en cuestión de educación pública respecto a las plazas existentes para los maestros, los salarios y premios o estímulos reales para ellos, ya que se maneja como algo existente, pero no llega a ser una realidad y mucho menos en las escuelas particulares. No es sino hasta el 21 de Octubre del 2010 que el Senado aprobó una reforma a la Ley General de Educación, considerada la más extensa desde 1993, con la cual obliga a los gobernadores y a la Secretaría de Educación Pública (SEP) a transparentar datos para crear el Sistema

Nacional de Información Educativa y el padrón de maestros, alumnos, centros escolares e instituciones educativas. Con esta reforma, los legisladores buscan supuestamente transparentar, por ejemplo, el número de docentes comisionados para actividades fuera de la escuela.

En la actualidad se está apenas tratando de elaborar un marco adecuado para la evaluación y los incentivos de los docentes, que busquen incitar a los maestros a prepararse más y trabajar con mejores ánimos en pro de sus alumnos y del país y no solo del propio beneficio; así estos mismos y con ayuda de sus sindicatos y organizaciones ayudarían en el avance que tanto necesita el país y del cual lleva rezagos de hasta décadas en comparación con otros países.

Otro punto importante es que por ejemplo se habla de un gran rezago educativo en México, pero no se hace nada que en verdad sirva para atacar el mismo. Y la imagen de México ante otros países es deplorable; Incluso la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), sugirió a la Secretaría de Educación Pública (SEP) 15 recomendaciones entre las que se encuentran mejorar la calidad educativa; desarrollar una estrategia educativa a largo plazo, garantizar el progreso en el diseño y el establecimiento de la política pública, y mejorar la eficacia escolar, esto es liderazgo, gestión y participación social.

El desarrollo económico y social de un país empieza en el aula y la educación debe ser la prioridad número uno de un gobierno, porque es la principal fuente de crecimiento económico y de progreso social.

3.2 La labor docente

En esta breve revisión del desarrollo educativo del país se distinguen etapas con problemas propios que afectaron y determinaron los alcances de la educación. El papel de la sociedad en la educación de un país es de vital importancia para una educación de excelencia.

Es de primera necesidad que los padres de familia se interesen en la educación de sus hijos, pero de una forma coordinada con los encargados de impartir el conocimiento en los planteles públicos o privados de educación: Los maestros.

Hoy en día el panorama para el trabajo docente sigue modificándose conforme la sociedad cambia. Hoy se cuenta con recursos electrónicos que han hecho el trabajo en las escuelas y espacio de interacción con filosofías de todo el planeta que afectan la manera de ver la labor del maestro. En nuestros días se manejan que los maestros deben ser sólo guías del alumno y se pierde el prototipo de la clásica educación. El docente encuentra diversos espacios de preparación, así como niveles y lugares de desempeño. Pero a pesar de todo esto y de toda la información existente en el mundo globalizado del siglo XXI; cada vez se pierde más el respeto e importancia al maestro como figura importante dentro de la sociedad y en ocasiones hasta demeritada está su función.

Respecto a las condiciones laborales actuales de la profesión docente se puede rescatar que el gobierno a través de las diferentes secretarías gubernamentales ha apoyado al sector educativo en diferentes ámbitos y uno de

ellos es el Sindicato de Trabajadores de la Educación, dándole mayores prestaciones y servicios, mejores condiciones de trabajo y oportunidades, así como salarios, haciendo que el sector público esté mejor remunerado que el sector privado en algunos casos y por tanto los maestros que prestan sus servicio en este nivel podrían estar mejor laboralmente hablando. Aunque esta comparación no se puede aplicar entre niveles, es decir maestros que trabajen en un nivel primaria percibirán ingresos diferentes que aquellos que trabajen en el nivel preparatoria, ya que la exigencia de preparación de éstos últimos debe ser mejor igual que el de maestros de niveles superiores.

3.3 Organización común de las escuelas privadas.

Las escuelas privadas en su mayoría se organizan conforme lo dictado por la Secretaría de Educación Pública, quien es la que le da valor a los estudios realizados en este país tanto a institutos privados como públicos. Sin embargo éstas tratan de impartir “un poco más” que las escuelas públicas, pensando en ese “plus” que ofrecer para que los padres de familia decidan ingresar a sus hijos a las mismas.

Cada escuela particular debe realizar la incorporación ante esta instancia en calidad de obligatorio en sus niveles básicos y ya en sus niveles superiores cuenta con otras instancias a las que podría incorporarse, tal como el IPN (Instituto Politécnico Nacional) o la UNAM (Universidad Nacional Autónoma de México) o tramitar su autonomía como el caso del ITESM (Instituto Tecnológico de Estudios Superiores de Monterrey).

Dentro de esta incorporación a la SEP, se da en el caso de la educación básica, los niveles de Preescolar, primaria, secundaria y bachillerato. Los niveles superiores son Licenciatura o Ingeniería, Maestría, Doctorado o postgrados. En la que la mayoría de las escuelas privadas se procura la división de instalaciones por niveles, dando una mayor seguridad a los alumnos y comodidad. Y siempre basando sus estudios en los planes y programas vigentes en cada ciclo escolar.

La mayoría de estas escuelas procura además de las materias obligatorias; incluir materias complementarias como valores, talleres de pintura, danza, música, teatro, ajedrez e idiomas entre otros.

En cuanto a la dirección escolar el organigrama empieza a la cabeza con un director general, subdirector y coordinadores, prefectura, cuerpos administrativos y maestros, auxiliares o personales de apoyo e intendentes.

Para que un maestro pueda incorporarse a trabajar en estas escuelas debe llenar los requisitos que cada escuela solicite y la forma de contratación es similar al de las empresas. Mientras más alto sea el nivel en el que se quiera impartir clases, más deberá ser el nivel de conocimientos y habilidades del aspirante así mismo la percepción de los ingresos. En estos casos no hay sindicatos a los cuales se pueda incorporar el trabajador y se ampara sólo a través de su contrato.

La mayoría de las escuelas privadas procuran formar grupos con pocos alumnos, pensando en una mejor calidad en la atención, los grupos pueden ser entre 15 y 30 alumnos aproximadamente.

Los horarios de trabajo son más amplios que en las públicas y puede variar entre 7:00 u 8:00 de la mañana como hora de entrada y 2:30 ó 3:00 de la tarde como salida. En algunas de estas escuelas se incorpora taller de tareas o medio interno en donde la salida puede ser de entre las 5:00 o 6:00 de la tarde incluyendo en ocasiones alimentos con cargo extra.

3.4 Organización de las escuelas públicas.

La organización educativa de las escuelas públicas se basa en lo que rige las SEP, pero a diferencia de las escuelas privadas la coordinación de cada nivel se da por zonas, regiones y subdirecciones administrativas diferentes, así como diferentes estados de la Republica.

Así, en cada nivel se cuenta con el personal administrativo y docentes necesarios, que es ganado por plazas, interinatos o suplentes. Y los cuales tienen preferencia los maestros normalistas (quienes estudiaron en la Escuela Normal Superior) ya que gracias a estas instancias se podía obtener las plazas.

Hoy en día para entrar a trabajar en el sector público, un maestro tiene que realizar un examen de selección y según el nivel te re-contratan pero sólo por temporadas y dependiendo de la disponibilidad del lugar al que los manden.

Los maestros pueden tener mejor oportunidad si se alían al sindicato o se cuenta con un conocido, ya que de lo contrario deberá tocar puertas y hacer labor sindical.

Como se mencionó anteriormente, hace algunos años los maestros entraban por medio de la normal básica superior o la especialidad, se otorgaban plazas en concursos empezando por horas y luego por tiempos completos. Si alguien se jubilaba y según el perfil del aspirante, la opinión del sindicato y el director escolar, se podía ser elegido y por tanto ganar la plaza.

En las escuelas públicas existen los maestros llamados “interinos” quienes cubren a los que tiene plazas (puestos fijos) y que dejan espacios por diferentes tipos de permisos, pero estos solo son interinatos indefinidos. Para que el “interino” puede aspirar a una plaza fija debe tener mucha suerte; por ejemplo, que el de la plaza ya no regrese o renuncie.

El organigrama de la escuela pública inicia desde la inspección o supervisión escolar por zonas y que se rige por la SEP, ésta varía según el estado de la republica.

De ahí por niveles encontramos al Jefe de enseñanza que esta arriba del director de cada escuela, hay un jefe por cada materia y su función es supervisar a los maestros que imparten su materia. Luego encontramos al director de la escuela que por lo regular es el mismo para los dos turnos. Después está el subdirector que es uno por cada turno.

Enseguida y en el mismo nivel de importancia está el personal administrativo, la mesa directiva y padres de familia, así como los jefes de academia (consejo técnico escolar) por cada escuela y por cada materia; estos se encargan además de impartir sus materias de coordinar a otros maestros de su misma materia y son con los cuales se entiende el director y son quienes elaboran el reglamento de disciplina.

Siguiendo en niveles se encuentran luego los profesores por cada materia. Y al final la Intendencia y cooperativa escolar.

También se encuentra el área de contraloría, quienes se encargan de las adquisiciones materiales, entradas e inventario, pago de credenciales, extraordinarios y uniformes. El director y los padres de familia determinan con contraloría los gastos de la escuela si hay entrada de dinero fuerte se puede hacer algo para mejorar las instalaciones.

Por otra parte los grupos están conformados por un gran número de estudiantes que pueden ir entre 30 y 50 alumnos y por escuela pueden formarse hasta 14 grupos por grado.

El horario de clases que maneja la mayoría de las escuelas públicas en su nivel básico es de 8:00 a.m. a 12:30 o 13:00 hrs. En el turno matutino y en el vespertino de 14:00 hrs. a 18:00 hrs. Ya en los niveles superiores como el caso de bachilleratos los horarios cambian conforme las materias y los grados, así como a la dependencia educativa a la que esta incorporada dicha escuela.

3.5 Las instalaciones.

Las instituciones educativas deben contar con instalaciones adecuadas para cubrir las necesidades de los alumnos y de todo el personal que labora en ellas. Sin embargo dependiendo del tipo de escuela va depender también el tipo de instalaciones con las que se cuenta.

Las escuelas privadas pretender siempre contar con instalaciones que cubran más allá de las expectativas, ya que muchas de ellas lo que ofrecen como “un plus” en la educación es precisamente, amplios espacios, aulas cómodas, canchas deportivas, equipos multimedia y laboratorios, incluso algunas de ellas ofrecen en sus espacios escolares instalaciones para poder llevar a cabo materias extracurriculares como natación, gimnasios etc.

No todas las escuelas particulares cuentan con excelentes instalaciones pero siempre se procura que éstas cubran bien con las necesidades académicas. La SEP lleva a cabo en sus revisiones escolares, inspecciones donde toma en cuenta que las escuelas tanto particulares como públicas, cuenten con los requisitos necesarios y la seguridad adecuada para impartir de manera correcta sus clases.

En las escuelas públicas, el tipo de instalaciones, varía mucho dependiendo de la zona, cantidad de alumnos, tipo de escuela, el Estado de la Republica en que se encuentren e incluso varía muchísimo por el tipo de director y los padres de familia. Estos dos últimos son los encargados de distribuir de manera adecuada el presupuesto que se designa para las instalaciones o materiales necesarios, incluso

son los encargados de administrar las entradas económicas que ayudan a mejorar la situación escolar.

Las instalaciones en las escuelas públicas en su mayoría cuentan solo con las aulas y los equipos indispensables, y sólo pocas de estas escuelas son retribuidas con buenas instalaciones, por lo regular sucede con las escuelas llamadas “piloto”.

La mayoría de las escuelas públicas cuentan con buenos espacios al aire libre, sin embargo algunas presentan falta de aulas, sus auditorios son pequeños o no cuentan con ellos, algunos laboratorios están pobremente equipados, etc. El argumento principal respecto a esta situación es el pobre presupuesto destinado a cada escuela.

CAPITULO 4

INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN

Debido a la necesidad de las empresas de evaluar la satisfacción laboral, existen diversos instrumentos que se han creado a lo largo del tiempo, muchos de ellos se emplean constantemente, tal es el caso de el instrumento que a continuación se explica y él cual se utilizó en la presente investigación.

4.1 Marco teórico del instrumento aplicado

(INDICE DE REACCIONES ORGANIZACIONALES)

El índice de reacciones organizacionales (IRO) fue desarrollado por Frank J, Smith, Randall Dunham y Richard Blackburn en 1977 cuando Smith trabajaba en la compañía “Sears Roebuck” como director de entrevistas organizacionales en Chicago Illinois, y se utilizaba para evaluar la motivación y satisfacción en el trabajo, posteriormente ha sido objeto de muy rigurosos estudios estadísticos. Consta de una serie de 42 reactivos a los que los encuestados deben de contestar marcando una de las cinco alternativas posibles para cada item.

El cuestionario explora ocho dimensiones distintas de satisfacción laboral: Supervisión, tipo de trabajo, volumen de trabajo, financiero, futuro de carrera, identificación con la empresa, compañeros de trabajo, condiciones físicas.

Los diversos análisis, que ha soportado el cuestionario, demuestran que se trata de un instrumento que cumple satisfactoriamente los requisitos que Smith, Kendall y Hulin (1996) exigen a las medidas validas de satisfacción laboral. Además ha demostrado su validez a lo largo del tiempo para muy diversas organizaciones y

puestos de trabajo. Es un método sencillo, barato, exige un mínimo de alfabetización y resulta claramente favorecido cuando se le compara con otros instrumentos de medida comúnmente aceptados.

El Índice de Reacciones Organizacionales es una de las pruebas más completas, ya que abarca varios ámbitos de evaluación respecto al trabajo de una manera certera, es por eso que se eligió para ser usada en esta investigación.

Esta prueba se basa en una Escala de actitud tipo Likert, que se construye como a continuación se presenta:

4.2 Escalas de actitud tipo Likert

La presentación de este método de calificaciones sumadas para la medición de actitudes fue desarrollada por R.Likert en 1932, partiendo de una encuesta, sobre relaciones internacionales, relaciones raciales, conflicto económico, conflicto político y religión, realizada entre 1929 y 1931 en diversas universidades de EEUU. (LIKERT,R. 1932).

La escala de Likert es una de las más utilizadas en la medición de actitudes. Inspirada en la teoría factorial de Spearman, ha sido también denominada de calificaciones sumadas. Likert elaboró un método sencillo tanto en su confección como su aplicación, al considerar que el propuesto por Thurstone era excesivamente laborioso. Entre sus ventajas se encuentra que ofrece una más amplia posibilidad de respuestas, también se evita el recurso a los jueces, sin que esto repercuta en la alta correlación que mantiene con otros métodos para medir actitudes.

Bajo la perspectiva de considerar las actitudes como un continuo que va de lo favorable a lo desfavorable, esta técnica, además de situar a cada individuo en un punto determinado, lo que es rasgo común a otras escalas, tiene en cuenta la amplitud y la consistencia de las respuestas actitudinales.

Etapas de construcción:

Para construir una escala de actitudes de calificaciones sumadas, en primer lugar debemos definir el objeto de la variable actitud que pretendemos medir. En segundo lugar consultaremos la información pertinente para construir los items. Con estos dos pasos podemos ya tener una escala previa que hemos de someter a una valoración piloto en una muestra representativa de la población. Con esta valoración podremos efectuar un análisis de los items que nos permitirán decidir si son discriminativos, o no, si debemos modificarlos, y en definitiva cómo se va a configurar la escala. Finalmente, una vez que hayamos aplicado la escala en la muestra que nos interesa estudiar, obtendríamos la puntuación sumada de cada individuo y estudiaríamos la validez y la fiabilidad de la escala que hemos diseñado.

Resumiendo, las etapas son:

- Definición, del objeto actitudinal
- Recolección de enunciados
- Determinación de las categorías de los items
- Administración de la escala a una muestra
- Análisis de los items

Veamos cada una de estos pasos más detenidamente.

Recolección de enunciados

Para esta escala sólo se recogen enunciados favorables o desfavorables: pero no neutros. Aunque no es estrictamente necesario, conviene que la mitad de los items sean favorables y la otra mitad sean desfavorables.

Determinar las categorías de los items

Cada enunciado es presentado seguido de una escala de estimación (rating scale) que consiste en una graduación que va desde "totalmente de acuerdo" hasta "totalmente en desacuerdo", incluyendo grados intermedios, con respecto a la afirmación.

A diferencia que en la escala de Thurstone, por comparar, se pedía a los sujetos que manifestaran simplemente aquellos items con los que se encontraban de acuerdo, ignorando los demás, en la escala de Likert los sujetos tienen que expresar su opinión sobre todos los items y además de forma gradual.

Las formas de presentar la graduación son muy variadas:

A.- La escala de estimación incluye un valor numérico asignado a cada intervalo gradual, y previamente se explica al sujeto el significado de estos números.

Por ejemplo la explicación sería:

Para cada afirmación usted debe señala con una X si

está:

-2. Totalmente en desacuerdo

-1. En desacuerdo

0. Indiferente, indeciso o neutro

1. De acuerdo

2. Totalmente de acuerdo

Y a continuación vendrían los enunciados.

Los jóvenes no creen que los policías quieran matar a la gente.

(*)

|----|----|----|----|----|

-2 -1 0 1 2

O bien, con otra asignación numérica:

Los policías están siempre allí dónde se les necesita (*)

|----|----|----|----|----|

1 2 3 4 5

Esta forma admite innumerables variedades en las que lo que se modifica son las asignaciones numéricas, o la forma en que el sujeto señale su posición (cruces, círculos, etc.). Lo que siempre se conserva es que las asignaciones numéricas sigan una progresión aritmética.

B.- El enunciado es seguido de una escala de evaluación en la que se indica el significado de sus intervalos y en la forma en que debe señalarse.

Por ejemplo:

(*)Tomado de Chapman, H.W. (1960). (**) Enunciados tomados de Rokeach, M. Y Eglash, A. (1996)

Si un hombre no pone en práctica lo que dice, hay algo malo en lo que predica.

|-----|-----|-----|-----|-----|

Tot. En Desacuerdo Acuerdo

o bien:

Haz a los demás lo que quieres que te hagan. (*)

|-----|-----|-----|-----|-----|

Totalmente en desacuerdo

En desacuerdo

Neutro

De acuerdo

Totalmente de acuerdo

C.- Sin presentar gráficamente la escala de evaluación se ofrecen al sujeto letras o números indicándole su significado y la forma en que debe responder.

Siento lástima por las personas que se suicidan

A B C D E

Hay pocas personas que pueden decir que esta vida merece la pena vivirse A B C D E

Hemos visto algunas formas de presentación de los items en una escala Likert. Las variedades son múltiples y, en principio, no afectan a los resultados si se conserva su filosofía. Lo que no se debe alterar es la significación de los extremos y la graduación acumulativa de los intervalos. También es habitual encontrarse escalas de evaluación de 6 ó 7 intervalos aunque el estándar asumido es 5, y el acuerdo generalizado es no pasar de 7.

Es muy habitual cifrar esta graduación de 1 a 5, presentándole o no, los números a los sujetos, donde 1 significaría que está totalmente de acuerdo y 5 totalmente en desacuerdo.

Hay que tener en cuenta, sin embargo, si el ítem es favorable o desfavorable. Hay que intentar igualar "totalmente de acuerdo" con un ítem favorable a "totalmente en desacuerdo" con un ítem desfavorable. Es decir, a los ítems desfavorables hay que asignarles puntuaciones inversas. Por ejemplo:

(*)Enunciados tomados de Rokeach, M. Y Eglash, A. (1956)

(**)Elejabarrieta, F. , Iñiguez, L. Tramunt, J. (1984)

La Iglesia es la Institución más sólida de la sociedad.

|-----|-----|-----|-----|-----|

1 2 3 4 5

La Iglesia es una institución mafiosa.

|-----|-----|-----|-----|-----|

1 2 3 4 5

Una respuesta totalmente desfavorable al primer ítem debe ser equiparada a una respuesta totalmente desfavorable en el segundo. Lo que se acostumbra a hacer es, bien dar puntuaciones negativas a las categorías de los ítems desfavorables o bien invertir las puntuaciones.

La Iglesia es la Institución más sólida de la sociedad.

|-----|-----|-----|-----|-----|

1 2 3 4 5

La Iglesia es una institución mafiosa.

|-----|-----|-----|-----|-----|

5 4 3 2 1

Al sujeto sólo se le pide señalar, de alguna manera, lo que se denominará nota elemental .

Administración de la escala a una muestra representativa

Es la etapa de la escala-piloto. A partir de esta etapa obtendremos la información, necesaria para decidir qué ítems pueden permanecer en la escala y que ítems no pueden hacerlo.

Obtendremos para cada sujeto una puntuación global que es la suma de sus notas elementales. Esta puntuación global nos permite estimar la posición que el sujeto ocupa en el continuum hipotético de actitud.

Análisis de los items

Hay que recordar que este modelo justifica una composición aditiva de las respuestas. De hecho, se deberá observar que una persona muy favorable hacia el objeto actitudinal tiene una gran probabilidad de dar un gran número de respuestas favorables. Y por el contrario, una persona que haya dado muchas respuestas favorables tiene una alta probabilidad de tener una actitud favorable. El número de respuestas favorables, o eventualmente una combinación más compleja, constituirá pues un buen indicador de la actitud.

Para aceptar, pues, un ítem en la escala definitiva, éste debe mostrar que su aceptación o su rechazo guarda relación con la posición de cada sujeto particular en el continuum actitudinal. Es decir, se ha de cumplir lo que hemos denominado relación monótona.

La relación monótona entre la aceptación de una afirmación y la posición sobre la continuum implica, por tanto: a toda nota global alta, nota elemental alta, a nota global baja, nota elemental baja, al menos estadísticamente hablando. Hay que verificar que esta relación existe y que es estadísticamente significativa.

Aquellos items que reciben respuestas favorables por parte de individuos que, como grupo, no responden a la mayoría de los otros items de forma

favorable (o viceversa) se descartan, considerándose que no detectan las mismas actitudes que los otros ítems.

En otras palabras, se busca validar la significación de un ítem estableciendo la relación entre las notas elementales que han sido dadas y las notas globales correspondientes. La nota global se comporta como el validante o criterio de la nota elemental.

Una vez explicado el proceso de elaboración de los ítems de pruebas como la aplicada en este estudio (IRO), se puede comprender el porque nuestra prueba se basa en la escala likert y la naturaleza de los ítems de esta prueba, así como el de sus respuestas, las cuales están consideradas en una escala numérica del 1 al 5 en el que el cinco es la categoría más favorable y el uno es la más desfavorable, y existiendo también una respuesta neutra. Estas respuestas se ofrecen no en número sino en una casilla que se debe tachar y que contiene una frase alentadora hacia el rasgo positivo o el negativo, según el caso. La persona que evalúa es la única que conoce el valor de cada respuesta, y estas están dispuestas en orden ascendente en unas preguntas pero en otras están dispuestas de manera descendente, esto con la finalidad de no hacer tendenciosa la respuesta del participante.

Ejemplo: Trabajar en esta institución tiene algo que....

- 5 Me estimula sobremanera a dar lo mejor de mí.
- 4 Definitivamente me desalienta para dar lo mejor de mí.
- 3 Solamente me motiva un poco a dar lo mejor de mí

2 Tiende a desalentarme para dar lo mejor de mí

1 Definitivamente me desalienta para dar lo mejor de mí.

4.3 Dimensiones evaluadas

El índice de reacciones organizacionales evalúa ocho dimensiones, que son:

1) La supervisión.- La manera en que ésta afecta al trabajador en su actitud, en el éxito de la empresa, los rasgos de comportamiento y cómo alienta al desempeño del trabajador.

2) Identificación con la compañía.- Evalúa la forma en que el trabajador se siente estimulado a trabajar en la organización.

3) Tipo de trabajo.- La manera en que el trabajo lo hace sentir satisfecho desde el punto de vista que ha valido la pena.

4) Cantidad de trabajo.- Que se refiere a que si lo percibe cómo una carga excesiva o no y como influye en su actitud.

5) Compañeros de trabajo.- Si estas personas lo alientan para sentirse en confianza y su relación les ayude o no a obtener éxito en la organización.

6) Condiciones físicas de trabajo.- Si la manera en que esta acondicionado el espacio laborar ayuda a obtener una actitud favorable para el desempeño de su trabajo.

7) Recompensas financieras.- Si la percepción económica le ayuda al empleado a sentir que lo ganado cubre satisfactoriamente sus necesidades.

8) Futuro profesional.- Evalúa la manera en que el trabajador siente si hay un futuro prometedor laboralmente hablando.

4.4 Aplicación

La prueba se aplica de forma grupal o de manera individual, se le explica a los individuos que las respuestas proporcionadas no afectaran en su trabajo, para que se sientan con más confianza de responder lo que en verdad perciben.

Se distribuye el material necesario; la prueba impresa y lápiz. Se explica la forma como deben de contestar, que corresponde a trazar un tache sobre la respuesta que consideren sea la correcta. Ya al término de la aplicación se les pide que regresen las hojas.

No hay un tiempo determinado para poder responder la prueba pero se pide que sea en el mismo día o momento de aplicación que se finalice toda.

4.5 Evaluación

La evaluación de prueba es muy sencilla ya que cada respuesta tiene un valor específico según el grado de satisfacción que representa, así puede variar entre 1,2, 3, 4 o 5 y se hace una sumatoria por cada de las ocho dimensiones de cada individuo y se asienta en la tabla para después proceder a la parte estadística.

4.6 Presentación de la prueba.

La prueba completa se muestra a continuación:

INDICE DE REACCIONES ORGANIZACIONALES

La finalidad de la siguiente encuesta es recolectar datos estadísticos actuales; es totalmente confidencial y sus respuestas no afectarán en absoluto su estado laboral actual, por lo que puede proceder a contestarla con total confianza.

INSTRUCCIONES: Trace una “X” sobre la respuesta que usted considere la mejor para cada caso

1	¿Siente ud. que sería mejor trabajar con otra supervisión?	Casi siempre me siento así	Muchas veces me siento así	A veces me siento así	Raras veces me siento así	Nunca me siento así
2	¿Cómo se siente con la supervisión que recibe?	Me siento muy insatisfecho	Me siento algo insatisfecho	Me siento relativamente satisfecho	Me siento satisfecho	Me siento muy satisfecho
3	¿De qué manera influye, en su actitud respecto al trabajo, la manera en que lo tratan sus supervisores?	Tiene una influencia muy desfavorable	Tiene una influencia ligeramente desfavorable	En realidad, no tiene ningún efecto	Tiene una influencia favorable	Tiene una influencia muy favorable
4	¿En que forma contribuyen los esfuerzos de sus supervisores al éxito de su organización?	Demasiado	Bastante	Solo un poco	Muy poco	Casi nada
						73

5	Mis supervisores tienen	Muchos más rasgos positivos que negativos	Más rasgos positivos que negativos	La misma cantidad de rasgos positivos que negativos	Más rasgos negativos que positivos	Muchos más rasgos negativos que positivos.
6	La supervisión que recibo	Me desaliento mucho para hacer un esfuerzo adicional	Tiende a desalentarme para hacer un esfuerzo adicional	Influye poco en mí	Me alienta a hacer un esfuerzo adicional	Me alienta mucho a hacer un esfuerzo adicional
7	Trabajar en esta Institución tiene algo que	Me estimula sobremanera a dar lo mejor de mí	Definitivamente me desalienta para dar lo mejor de mí	Solamente me motiva un poco a dar lo mejor de mí	Tiende a desalentarme para dar lo mejor de mí	Definitivamente me desalienta para dar lo mejor de mí
8	Con base en mi experiencia, siento que tal vez esta Institución trata a sus empleados:	Mal	Algo mal	Bastante bien	Muy bien	Demasiado bien
9	¿En qué forma trabajar para esta Institución influye en su actitud general hacia su puesto?	Influye de manera muy desfavorable	Influye de manera desfavorable	No influye de ninguna manera	Influye de manera favorable	Influye de manera muy favorable
10	Considerando su institución una compañía para trabajar, ¿cómo la describe?	No podría ser mejor	Muy buena	Bastante buena	Simplemente es una empresa más	Mala

11	Creo que, en términos generales, esta Institución considera que el bienestar de sus empleados:	Es mucho menos importante que las ventas y las ganancias	Es más importante que las ventas y las ganancias	Es tan importante como las ventas y las ganancias	Es más importante que las ventas y las ganancias	Es mucho más importante que las ventas y las ganancias
12	El trabajo como el mío:	Me desalienta a hacer mi mejor esfuerzo	Tiende a desalentarme a hacer mi mejor esfuerzo	No importa demasiado	Me desalienta un poco a hacer mi mejor esfuerzo.	Me alienta mucho a hacer mi mejor esfuerzo
13	¿Con qué frecuencia, al terminar una jornada de trabajo, siente usted que hizo algo que vale la pena?	Siempre	Más de la mitad del tiempo	La mitad del tiempo	Menos de la mitad de tiempo	Raras veces
14	¿En qué forma el tipo de trabajo que realiza influye en su actitud general respecto a su empleo?	Tiene una influencia muy desfavorable	Tiene una influencia algo desfavorable	No tiene ninguna influencia	Tiene una influencia algo favorable	Tiene una influencia muy favorable
15	¿Cuántas actividades disfruta de lo que hace en su trabajo?	Casi todas	Más de la mitad	Alrededor de la mitad	Menos de la mitad	Casi ninguna
16	¿Qué tanto de su trabajo en realidad lo entusiasma?	Casi todo	Más de la mitad	Alrededor de la mitad	Menos de la mitad	Casi ninguna

17	¿Cómo se siente con la clase de trabajo que desempeña?	No me agrada, me gustaría trabajar más en otra cosa	Esta bien hay otros trabajos que me agradan más	Me gusta pero hay otros trabajos que me gustan más	Me agrada mucho	Es exactamente lo que me gusta hacer
18	Considero que mi carga de trabajo:	Nunca es excesiva	Raras veces es excesiva	A veces es excesiva	Muchas veces es excesiva	Casi siempre es excesiva
19	¿En qué forma la cantidad de trabajo que se espera que realice influye en su forma de trabajar?	Nunca me permite hacer bien mi trabajo	Raras veces me permite hacer bien mi trabajo	No influye en mi forma de trabajar	Por regla general me permite hacer mi trabajo	Siempre me permite hacer bien mi trabajo
20	¿En qué forma la cantidad de trabajo que se espera que realice influye en su actitud general hacia su puesto?	Tiene una influencia muy favorable	Tiene una influencia favorable	No tiene ninguna influencia	Tiene una influencia desfavorable	Tiene una influencia muy desfavorable
21	¿Cómo se siente respecto de la cantidad de trabajo que se espera que realice?	Muy insatisfecho	Un tanto insatisfecho	Me da lo mismo	Algo satisfecho	Muy satisfecho
22	En términos generales, ¿Cómo se siente con las personas que trabajan con usted?	Son el mejor equipo que podría esperar	Me caen muy bien	Me caen más o menos bien	Me da lo mismo	En realidad no me interesan

23	¿Cómo influyen sus compañeros de trabajo en su actitud respecto a su puesto?	En forma muy favorable	En forma favorable	No influyen en lo absoluto	En forma desfavorable	En forma muy desfavorable
24	Los ejemplos que representan mis compañeros de trabajo:	Me alientan poco a hacer mi mejor esfuerzo	En alguna forma me desalientan a hacer mi mejor esfuerzo	Influyen poco	En alguna forma me alientan a hacer mi mejor esfuerzo	Me alientan mucho a hacer mi mejor esfuerzo
25	¿En qué medida la forma de trabajar de sus compañeros contribuye al éxito de la Institución?	Casi en nada	Muy poco	Solo un poco	Bastante	Muchísimo
26	En esta Institución:	Hay demasiadas fricciones	Hay muchas fricciones	Algunas fricciones	Hay pocas fricciones	Casi no hay fricciones
27	¿Cuán orgulloso se siente con el aspecto de su lugar de trabajo?	Mucho	Bastante	Poco	Muy poco	Nada
28	¿Cómo se siente con las condiciones físicas de su trabajo?	Muy satisfecho	Satisfecho	Sólo moderadamente satisfecho	Algo insatisfecho	Muy insatisfecho
29	¿Cómo influyen las condiciones físicas de su trabajo en su actitud general respecto a su empleo?	Tienen una influencia muy desfavorable	Tienen una influencia ligeramente desfavorable	No influyen en lo absoluto	Tienen una influencia favorable	Tienen una influencia muy favorable

30	Las condiciones físicas del trabajo:	Son muy desagradables	Son desagradables	No son desagradables ni agradables	Son agradables	Son muy agradables
31	Para el trabajo que realizo las condiciones son:	Muy malas	Relativamente malas	Ni una cosa ni otra	Razonablemente buenas	Muy buenas
32	¿De qué manera las condiciones físicas de su trabajo influyen en la forma en que desempeña su puesto?	Me ayudan mucho	Me ayudan poco	Ni una cosa ni otra	Tienden a complicarlo	Lo complican demasiado
33	Para el trabajo que hago, creo que el sueldo es:	Muy bueno	Bueno	Ni una cosa ni otra	Bastante malo	Muy malo
34	¿En qué medida el sueldo y las prestaciones ayudan a satisfacer sus necesidades?	No satisfacen casi ninguna de mis necesidades	Satisfacen muy pocas de mis necesidades	Satisfacen algunas de mis necesidades	Satisfacen muchas de mis necesidades	Satisfacen casi todas mis necesidades
35	Considerando el costo de la vida en esta área, mi sueldo es:	Bastante malo	Malo	Regular	Bueno	Óptimo

36	¿La forma en que se maneja aquí la remuneración motiva especialmente a las personas a esforzarse en el trabajo?	Definitivamente alienta el trabajo arduo	Tiende a alentar el trabajo arduo	No influye de ninguna manera	Tiende a desalentar el trabajo arduo	Definitivamente desalienta el trabajo arduo
37	¿De qué manera el salario que percibe influye en su actitud general hacia su empleo?	Tiene una influencia muy favorable	Tiene una influencia bastante favorable	No influye de ninguna manera	Tiene una influencia ligeramente desfavorable	Tiene una influencia muy desfavorable
38	¿Cómo se siente respecto a su futuro en la Institución?	Me preocupa mucho	Me preocupa un tanto	Tengo sentimientos encontrados	Me siento bien	Me siento muy bien
39	¿En qué forma sus sentimientos respecto de su futuro con la compañía influyen en su actitud general respecto a su trabajo?	Tienen una influencia muy favorable	Tienen una influencia favorable	No influyen en absoluto	Tienen una influencia ligeramente desfavorable	Tienen una influencia muy desfavorable
40	La forma en que veo el futuro ahora:	Tal parece que vale mucho la pena trabajar arduamente	Tal parece que vale un poco la pena trabajar arduamente	Tal parece que vale la pena trabajar arduamente	Tal parece que vale muy poco la pena trabajar arduamente	Tal parece que es casi inútil trabajar arduamente.

41	¿Considera usted que esta progresando en la Institución?	Estoy progresando mucho	Estoy progresando algo	No estoy seguro	Estoy progresando muy poco	No estoy progresando
42	¿Cuán seguro está usted en su trabajo actual?	Muy intranquilo	Bastante intranquilo	Algo intranquilo	Bastante seguro	Muy seguro

CAPITULO 5.

METODOLOGÍA

En este capítulo se detallan los pasos seguidos a fin de llevar a cabo esta investigación, en el se incluye el diseño, las hipótesis, variables, la población y el procedimiento al aplicar nuestra prueba de medición.

5.1 Planteamiento del problema

Un ambiente escolar es a la vez un ambiente laboral, si se observa desde el punto de vista en que ahí trabajan, personal de limpieza, administrativos, maestros, coordinadores, directores o rectores, etc. Así mismo en este ambiente se pueden observar diferentes situaciones que pudieran servir de estudio para la psicología laboral, en este caso aplicada a un ambiente de trabajo dentro de la escuela.

De estas situaciones se puede descubrir que en este medio al igual que en cualquier otro, la satisfacción laboral es un factor importante entre los miembros de la organización ya que se piensa que en la medida en que un empleado satisfaga sus necesidades en la empresa en esa medida será productivo; Y si fuera así; entonces, todo aquel dueño o director de empresa debería estar interesado en conocer la satisfacción laboral de sus empleados, con la finalidad de detectar sus debilidades y descartar probabilidades de baja en la producción o absentismo laboral o cualquier otro factor que se pudiera generar a raíz de éste y que esté en sus manos resolver.

Por otro lado; La organización escolar en nuestro país al igual que en muchos países, está dividida en educación pública y educación privada; En ambas, la necesidad de satisfacción laboral en sus empleados, es inminente. Sin embargo,

sería interesante descubrir en cual sector la satisfacción laboral es mayor o si no existe alguna diferencia en ellas.

A la vez pensando en que los niños y jóvenes estudiantes de nuestro país necesitan una educación de mejor calidad; se observa que los maestros son una parte muy importante para lograrla. Y la satisfacción con la que estos maestros ejerzan su trabajo repercutirá en sus alumnos. Por eso mismo la presente investigación está centrada en comparar la satisfacción laboral de los empleados (maestros) tanto de escuelas públicas como privadas, abarcando los sectores en los que nuestra sociedad deposita la educación de sus hijos.

5.2 Diseño

El tipo de investigación que se llevó a cabo en esta tesis es *expost-facto* y correlacional, ya que de esta manera se puede expresar matemáticamente una estimación de la relación entre dos variables, en las que el investigador, dadas las condiciones, no ejerce ninguna manipulación sobre ellas. Por otro lado, se considera una investigación de campo, dado que se necesitó acudir a las escuelas para aplicar un test, el cual evalúa la satisfacción laboral a maestros que trabajan en escuela pública y privada del nivel medio superior.

5.3 Hipótesis

Las hipótesis que se formularon en este caso, fueron las siguientes:

Hipótesis de investigación:

“Hay diferencia significativa en la satisfacción laboral que muestran los maestros de las escuelas privadas con respecto a la satisfacción laboral que muestran los maestros de las escuelas públicas.”

Hipótesis nula:

- No hay diferencia significativa en la satisfacción laboral que muestran los maestros de las escuelas privadas con respecto a la satisfacción laboral que muestran los maestros de las escuelas públicas.

5.4 Variables

La **variable independiente** en nuestra investigación es: Tipo de institución educativa, ya sea privada o pública, considerada como el lugar y/o espacio destinado a realizar actividades relacionadas con la educación; ya sea del sector público o el sector privado.

La **variable dependiente** en nuestra investigación es: La satisfacción laboral considerada en 8 áreas, que son:

A1 Supervisión, A2 Identificación con la compañía, A3 Tipo de trabajo, A4 Cantidad de trabajo, A5 Compañeros de trabajo, A6 Condiciones físicas de trabajo, A7 Recompensas financieras y A8 Futuro profesional.

La **definición conceptual** de nuestra variable dependiente es:

Supervisión.- Puesto destinado a la persona que se encarga de inspeccionar el trabajo de un individuo subordinado.

Identificación con la compañía.- Es reconocerse a sí mismo como parte de un grupo en este caso la compañía donde trabaja.

Tipo de trabajo.- Actividades realizadas en determinado puesto laboral y que pueden variar dependiendo del nivel jerárquico en la empresa.

Cantidad de trabajo.- número de actividades realizadas en el turno de trabajo.

Compañeros de trabajo.- Personas que laboran en la misma empresa, pudiendo ser o no de puestos similares.

Condiciones físicas de trabajo.- Lugar, material y circunstancias físicas de la empresa o lugar de trabajo.

Recompensas financieras.- remuneración económica percibida por la realización del trabajo.

Futuro profesional.- expectativa de la situación laboral y profesional.

Definición operacional de satisfacción laboral: Las ocho escalas, medidas a través de la prueba llamada Índice de reacciones organizacionales de Smith (1976).

5.5 Población

La población con la que se trabajó fueron quince maestros que laboran en escuela privada (total de la sección bachillerato) y veintidós que laboran en pública (total de la sección bachillerato; área de humanidades, departamento. de Letras)

Edad de veinticinco a treinta y cinco años, que tienen de uno a cinco años de ser docente. Que cuentan con un nivel de licenciatura o ingeniería como mínimo. Sean pasantes o titulados. Nivel social medio. De cualquier religión.

5.6 Procedimiento

Para la aplicación de la prueba de satisfacción, primero se pidió autorización a los directivos de ambas escuelas para la aplicación del instrumento; se les explicó que con los resultados que se obtuvieran ellos también podrían sondear la situación entre su profesorado, cuestión que les interesó mucho, sobretodo en la escuela particular.

Una vez que se contó con la autorización, se acudió primero a la escuela privada ya que ésta fue la primera en dar su cita, ya que se autorizó aplicar la prueba de manera grupal al inicio de una junta de academia. Para ello se llevó todo el material necesario para la aplicación, se congregaron los maestros, se dio una bienvenida y después de explicar la finalidad del test y que éste no afectaría su labor en la escuela, los maestros accedieron a responder con buena disposición. Conforme terminaban de responder se entregaba la prueba y se agradecía la participación al maestro. La junta continuó normalmente. Las quince pruebas se aplicaron el mismo día a todos los participantes.

En cuanto a la escuela pública; la cita para la aplicación de la prueba, se otorgó muy posterior a lo solicitado; sin embargo si se accedió a su aplicación, pero únicamente con el área de humanidades, específicamente en el departamento de letras.

La aplicación en este caso se llevó a cabo en varias sesiones; en la primera sesión se aplicaron once pruebas dentro del espacio designado al término de una junta de evaluación académica, a la que acudieron solamente los indicados. La siguiente sesión se pudo llevar a cabo por la solicitud del coordinador de área con lo que logro captar la participación de siete maestros más. Y para poder terminar con la

aplicación de la prueba al total de maestros del área, se tuvieron sesiones separadas con los cuatro restantes más a los cuales se les aplicó en diferentes momentos.

Ambas escuelas corresponden al nivel medio superior; la escuela pública, pertenece a la Universidad Nacional Autónoma de México, y la privada tiene incorporados sus estudios a esta misma Institución.

Una vez que se recabaron las pruebas necesarias, se llevó a cabo la calificación de las mismas y el registro de datos, con los cuales se trabajó a fin de contrastarlos y obtener un resultado. Para ello se aplicó la prueba estadística denominada T de student, ya que se consideró la adecuada para la comparación de grupos, y por ende para el objetivo de esta tesis.

Los resultados y su análisis se muestran en el siguiente capítulo.

CAPITULO 6

RESULTADOS Y ANALISIS DE RESULTADOS

Dentro de las pruebas estadísticas utilizadas para comprobar hipótesis que involucran parámetros específicos como la media aritmética en dos grupos; se encuentra la prueba estadística denominada “T de student”, la cual es utilizada cuando la población empleada es menor a 30. Por ello, para la presente investigación se manejaron los datos estadísticos y se obtuvieron resultados a través de esta prueba.

Los resultados son los siguientes:

EN LA TABLA 1. SE MUESTRAN LOS RESULTADOS OBTENIDOS POR AREAS DE SATISFACCION LABORAL DE LOS SUJETOS EN ESCUELA PRIVADA, ASI COMO EL CÁLCULO DE LA SUMATORIA, MEDIA, SUMA DE LOS CUADRADOS, QUE FUERON NECESARIOS PARA LA DETERMINACION DE T DE STUDENT

TABLA 1

	A1	A2	A3	A4	A5	A6	A7	A8	
S1	20	10	29	14	16	23	8	15	135
S2	15	18	18	12	17	27	13	13	133
S3	19	17	27	11	22	22	7	16	141
S4	20	13	28	18	17	24	14	16	150
S5	21	18	30	14	20	21	13	16	153
S6	20	19	26	15	13	19	15	16	143
S7	26	18	29	15	21	17	15	14	155
S8	20	17	29	16	20	28	16	18	164
S9	24	18	22	9	20	24	14	16	147
S10	21	16	24	13	20	24	18	21	157
S11	27	15	26	11	15	21	12	19	146
S12	21	12	22	13	19	14	10	14	125
S13	19	17	26	13	23	25	11	12	146
S14	20	18	22	13	18	23	11	13	138
S15	23	15	30	15	20	25	13	13	154

ZX1	316	241	388	202	281	337	190	232	2187
X1	21.0667	16.0667	25.8667	13.4667	18.7333	22.4667	12.6667	15.4667	145.8

Potencias

	400	100	841	196	256	529	64	256	18225
	225	324	324	144	289	729	169	289	17689
	361	289	729	121	484	484	49	484	19881
	400	169	784	324	289	576	196	289	22500
	441	324	900	196	400	441	169	400	23409
	400	361	676	225	169	361	225	169	20449
	676	324	841	225	441	289	225	441	24025
	400	289	841	256	400	784	256	400	26896
	576	324	484	81	400	576	196	400	21609
	441	256	576	169	400	576	324	400	24649
	729	225	676	121	225	441	144	225	21316
	441	144	484	169	361	196	100	361	15625
	361	289	676	169	529	625	121	529	21316
	400	324	484	169	324	529	121	324	19044
	529	225	900	225	400	625	169	400	23716
Suma									
ZX1 ²	6780	3967	10216	2790	5367	7761	2528	5367	320349
n1=	15								

EN LA TABLA 2. SE MUESTRAN LOS RESULTADOS OBTENIDOS POR AREAS DE SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS SUJETOS EN ESCUELA PÚBLICA, ASÌ COMO EL CÁLCULO DE LA SUMATORIA, MEDIA, SUMA DE LOS CUADRADOS, QUE FUERON NECESARIOS PARA LA DETERMINACIÓN DE T DE STUDENT

TABLA 2

	A1	A2	A3	A4	A5	A6	A7	A8	
S1	17	17	28	15	17	22	14	20	150
S2	23	15	27	14	22	22	20	20	163
S3	20	24	23	10	15	16	16	18	142
S4	19	19	29	19	18	20	11	17	152
S5	22	21	29	12	19	20	15	17	155
S6	22	19	29	15	17	23	15	14	154
S7	23	23	29	19	24	26	22	17	183
S8	21	19	28	17	13	28	18	23	167
S9	20	22	28	19	17	28	16	16	166
S10	20	22	27	14	17	16	15	18	149
S11	22	20	28	14	20	25	16	20	165
S12	19	22	30	13	16	30	15	13	158
S13	18	23	28	14	22	26	16	18	165
S14	17	17	28	15	17	22	14	20	150
S15	20	24	23	10	15	16	16	18	142
S16	23	15	27	14	22	22	20	20	163
S17	19	21	27	13	20	23	18	18	159
S18	22	19	29	15	17	23	15	14	154
S19	22	21	29	12	19	20	15	17	155
S20	21	19	28	17	13	28	18	23	167
S21	17	19	23	13	15	22	14	13	136
S22	20	22	30	19	17	26	16	16	166
ZX2	447	443	607	323	392	504	355	390	3461
X2	20.318	20.1364	27.59	14.68	17.82	22.91	16.136	17.73	157.32

POTENCIAS

289	289	784	225	289	484	196	400	22500
529	225	729	196	484	484	400	400	26569
400	576	529	100	225	256	256	324	20164
361	361	841	361	324	400	121	289	23104
484	441	841	144	361	400	225	289	24025
484	361	841	225	289	529	225	196	23716

529	529	841	361	576	676	484	289	33489
441	361	784	289	169	784	324	529	27889
400	484	784	361	289	784	256	256	27556
400	484	729	196	289	256	225	324	22201
484	400	784	196	400	625	256	400	27225
361	484	900	169	256	900	225	169	24964
324	529	784	196	484	676	256	324	27225
289	289	784	225	289	484	196	400	22500
400	576	529	100	225	256	256	324	20164
529	225	729	196	484	484	400	400	26569
361	441	729	169	400	529	324	324	25281
484	361	841	225	289	529	225	196	23716
484	441	841	144	361	400	225	289	24025
441	361	784	289	169	784	324	529	27889
289	361	529	169	225	484	196	169	18496
400	484	900	361	289	676	256	256	27556

ZX² 9163 9063 16837 4897 7166 11880 5851 7076 546823
n₂= 22

LA TABLA 3 MUESTRA EL CÁLCULO FINAL DE LA T DE STUDENT

	A1	A2	A3	A4	A5	A6	A7	A8	total
x1	21.0666667	16.0666667	25.8666667	13.4666667	18.7333333	22.4666667	12.6666667	15.4666667	145.8
x2	20.3181818	20.1363636	27.5909091	14.6818182	17.8181818	22.9090909	16.1363636	17.7272727	157.32
zx1	316	241	388	202	281	337	190	232	2187
zx2	447	443	607	323	392	504	355	390	3461
zx1 ²	6780	3967	10216	2790	5367	7761	2528	5367	320349
zx2 ²	9163	9063	16837	4897	7166	11880	5851	7076	546823
n1=	15								
n2=	22								
Ex1 ² =	123	95	180	70	103	190	121	1779	1484
Ex2 ² =	81	143	89	155	181	334	123	162	2345
SDx=	0.81	0.87	0.93	0.85	0.95	1.30	0.88	2.49	3.50
T=	0.93	-4.67	-1.86	-1.43	0.96	-0.34	-3.93	-0.91	-3.29

A fin de contrastar los datos obtenidos, se calculó la T teórica, considerando un nivel de significancia de 0.05 para prueba de una cola con grados de libertad de 35, obteniéndose el dato 1.684

A partir de este dato y, contrastando con la con la t calculada en la Tabla 3 “T”, puede generarse la siguiente información:

En cuanto al total obtenido en la escala de satisfacción labora, se acepta nuestra hipótesis encontrando entonces diferencias significativas en el grado de satisfacción laboral entre los trabajadores de las escuelas publicas y las escuelas privadas.

Sin embargo para ser más específicos estas diferencias solo se ven más marcadas en algunas áreas de nuestro instrumento; que son: A2 identificación con la compañía, A3 tipo de trabajo, A7 recompensas financieras y en el total general de la prueba; Con ello, podemos elaborar las siguientes consideraciones:

En el área de identificación con la compañía, los sujetos de las escuelas públicas mostraron mayor satisfacción respecto a sentirse motivados por parte de la compañía para dar lo mejor de sí como empleados, el trato que reciben, un lugar adecuado para trabajar, consideraciones respecto al bienestar de los empleados, etc.

En el área de tipo de trabajo; los profesores de escuelas públicas mostraron estar satisfechos ante la actitud general que presentan respecto a su labor, el aliento que perciben para dar un buen esfuerzo, sentimiento de que vale la pena lo que se

realiza, el disfrute por las actividades desempeñadas, el entusiasmo que perciben y agrado ante la clase de trabajo que realizan.

En cuanto al área de recompensas financieras se observa una mayor satisfacción en los maestros de la escuela pública con respecto a los empleados en escuelas privadas, respecto a percibir el sueldo adecuado respecto al trabajo desempeñado, la forma en que el sueldo satisface sus necesidades, si el sueldo es bueno respecto al costo de vida, si esta remuneración motiva al trabajador a esforzarse en sus labores y en tener una actitud favorable en el lugar de trabajo.

En el área cuatro que corresponde a la cantidad de trabajo no hay diferencia significativa sin embargo si se observa una marcada elevación en puntuación, lo que muestra que talvez los maestros de la escuela privada sienten que la carga de trabajo es excesiva, que la cantidad elevada de actividades influyen en su actitud y forma de trabajo o la satisfacción por realizar la cantidad de trabajo que le soliciten.

En el área en la que hay menos diferencia entre ambas escuelas, es el área seis que trata sobre las condiciones físicas de trabajo.

CONCLUSIONES

Como bien se mencionó en un principio; cada vez hay un mayor interés por el desarrollo o bienestar del trabajador dentro de las diferentes empresas, no importando el giro al que pertenezcan y si bien este interés se deriva de muchas razones diferentes para cada empresa (ausentismo, baja producción etc.) es indiscutible que su análisis nos lleva al reconocimiento de la importancia de la satisfacción de estos trabajadores, misma que ya cómo se vio en nuestro capítulo uno, ha asumido diferentes formas a través del tiempo.

Este interés ha generado que las empresas cuenten cada vez con herramientas más exactas de medición de esta satisfacción, lo que ha propiciado la generación de estrategias diversas en búsqueda del mejoramiento en su funcionamiento.

En México la educación está dividida en varios niveles, tanto en su organización como en lo académico. Dentro de su organización los maestros pueden colocarse en diferentes sectores de las cuales podrían encontrarse el sector público y el privado. Algunos maestros deciden trabajar en ambos sectores y es cuando se dan cuenta de algunas diferencias entre ellas.

Al aplicar el test de evaluación de satisfacción laboral a los maestros, se observaron resultados con los que nuestra hipótesis de investigación se acepta, ya que si hay diferencia entre la satisfacción de los maestros de un sector y otro, con lo que se concluye que:

- Según los maestros encuestados, las Instituciones públicas escolares aparentemente motivan a su personal para dar lo mejor de sí como empleados, el trato que reciben es más halagador, con respecto al que se recibe en escuelas particulares; consideran que se les alienta para dar un buen esfuerzo, se sienten entusiasmados, disfrutan los que hacen y les agrada la clase de trabajo que realizan, además de que estos empleados sienten que tienen un lugar adecuado para trabajar y perciben mayores consideraciones en su bienestar como personas, a comparación de los profesores de instituciones escolares particulares, los cuales mostraron percibir menor satisfacción en estos aspectos.

- Así mismo resultó interesante darse cuenta, que a diferencia de lo que mucha gente piensa, los maestros en escuelas públicas hoy en día cuentan con mejores recompensas financieras, el sueldo que reciben permite satisfacer sus principales necesidades, esto les ayuda a esforzarse en sus labores y en tener una actitud favorable en el lugar de trabajo. Por supuesto que tendría que evaluar en otros estudios si esta cuestión es en todos los niveles escolares y en las diferentes casas de incorporación de estudios.

- Si bien entrar a trabajar en el sistema público es mucho más difícil (pues se maneja a través de plazas) que el particular, se contrapone con el hecho de las prestaciones y permisos que se reciben una vez que ya se adquirió el puesto. Este resultado llegó a cambiar la idea errónea que se tiene por parte de algunos miembros de la sociedad, quienes suponen que las escuelas

particulares, por ser de paga, procuran más a sus empleados, es decir tienen ventajas que otros no, mejor paga, recompensas, permisos, etc. Y la situación es, según esta investigación, que sucede lo contrario.

- Es probable que esta situación se deba a varios aspectos; como la situación actual económica y el hecho de que las escuelas particulares ven más la institución como un negocio que como una institución de enseñanza, de lo cual deriva que se exige más y mejores resultados a los maestros, y en su afán de recortar presupuestos difícilmente otorgan prestaciones. Además los grupos de profesores en colegios particulares no están inscritos en algún sindicato que los ampare y sus servicios están respaldados por el contrato empresarial que reciban por parte de su escuela.
- En cambio lo que sucede con las instituciones públicas es que con el paso del tiempo han adquirido mayor atención por parte del gobierno, cada vez se procura destinar mayor presupuesto a la educación, pero sobre todo las oportunidades que se brindan para seguir preparándose y las prestaciones con las que cuentan, como años sabáticos, becas académicas, permisos de ausencia con goce de sueldo, oportunidades de cambio de plantel y ascenso de puestos o escalafón, según su documentación e incluso la oportunidad (supuestamente inexistente) de no laborar la plaza otorgada y aun así conservarla.
- Este cambio sin embargo es reciente (10 o 15 años aproximadamente), ya que antes, las instituciones educativas privadas eran las que otorgaban un

ambiente, prestaciones y oportunidades mejores para desenvolverse que las públicas, pues la creación de sindicatos de trabajadores en la educación surgió hasta la actualidad. Por lo mismo los maestros se interesaban más antes que ahora, por conseguir trabajo en las escuelas privadas.

- Aun así una ventaja importante que se tiene al pertenecer a las escuelas particulares son los recursos materiales con los que se puede trabajar, ya que hay mayor libertad de pedir cierto material a los alumnos y estos cuentan con mejores oportunidades de conseguirlos; Así como las instalaciones, en las que si bien según esta investigación no hay descontento por parte de los maestros de la pública, los maestros de la escuela privada cuentan con mejores instalaciones y mayores oportunidades de poder explotarlas.

- Por otro lado la cantidad de trabajo que se les exige a los maestros de los colegios particulares es aun mayor que los de pública. Pues, lo que la mayoría de las escuelas particulares ofrecen es educación integral, la cual incluye aspectos culturales, deportivos y humanos o de valores, mismos que deben ser impartidos en el mismo tiempo u horas destinados al estudio por días al año, según las instituciones educativas de incorporación en el país; mismo que debe ser cumplido en tiempo y forma, así como los contenidos de los programas sean del nivel que sean... Esto algunos padres de familia lo ven con buenos ojos, ya que esperan que sus hijos reciban mayor cantidad y calidad de conocimientos.

Es importante tomar en cuenta que no solo la empresa es la que provee o no de satisfacción respecto al trabajo, sino la forma en que el empleado percibe que sus necesidades o metas se satisfacen. Así pues, como bien se habló en un principio en las definiciones; algunos autores como Locke (1976) , Porter y Lawler (en Hodgetts y Altman, 1991) S. Robbins (2004) consideran que la satisfacción depende del propio trabajador, y que surge por ende desde el interior de cada persona pero otros como Gibson (1985) Hulin (1991) Davis y Newstrom (2002) en cambio argumentan que la satisfacción se deriva de la empresa misma, ya que esta es la que debe de proveer al trabajador de lo necesario para satisfacer sus necesidades.

Sin embargo, es muy tajante pensar en una u otra posición pues más bien la satisfacción en los trabajadores depende de ambas situaciones, tanto de la empresa como del trabajador, es por eso que se puede encontrar en una misma empresa y puestos de trabajo diferentes percepciones de satisfacción o personas con similares formas de ser pero que trabajando en empresas diferentes presentan una satisfacción laboral diferente. Entre los autores que dejan un poco más libre la cuestión de la satisfacción, es decir que consideran que se puede derivar de varios factores y no de uno u otro específicamente, son Garmendia y Parra Luna (1993), quienes señalan que estos factores pueden surgir desde el interior del sujeto o bien pueden derivarse de la propia empresa.

Es por esto que en muchas empresas se muestra un interés por fundir ambos factores en la resolución de la satisfacción laboral, sin embargo, en el ámbito laboral escolar no siempre sucede así pues las instituciones educativas generalmente se preocupan más por los resultados académicos, por los alumnos y por los padres de

familia que por el bienestar de sus empleados, ya que de los primeros depende la supervivencia de la institución y la recepción de un mayor ingreso económico.

Además, no hay que dejar de lado que hay que considerar todos los ámbitos o dimensiones que rodean al empleado. En este sentido, en el capítulo uno, donde se habla respecto a las dimensiones de satisfacción laboral, podemos observar que hay autores como Locke y Peiró, Jhons y Palma que consideran algunas dimensiones que denominan con otro nombre pero son similares unas de otras, por ejemplo, condiciones de Trabajo, paga, supervisión, beneficios, etc. Y estas siempre afectan de alguna manera al individuo.

En el test aplicado en esta investigación se incluyen gran cantidad de dimensiones en cuanto a las reacciones organizacionales, de allí que haya sido seleccionado. Con ello se pretendió que los resultados fueran lo más acercado posible a la realidad sobre la satisfacción en los empleados y que abarcaran la mayor cantidad de dimensiones de satisfacción laboral, de ahí que nuestros resultados podemos considerarlos acertados. Mas aun tratándose de una investigación de tipo laboral, en la que lo que más interesa evaluar es el ambiente organizacional cómo uno de los elementos en los que el psicólogo del área puede incidir. El tema de lo que corresponde al interior del individuo será labor del psicólogo clínico.

LIMITACIONES Y SUGERENCIAS

Como es sabido, en cada investigación que se realiza se encuentran ciertas limitantes o complicaciones para la óptima realización de ellas, y aunque en este caso no fueron impedimento alguno para obtener los resultados del trabajo, siempre es importante dar a conocer estas limitaciones, para que en un futuro otros investigadores que realicen trabajos similares no se topen con ellas mismas.

Las limitaciones que se encontraron en la realización de esta investigación fueron:

El rechazo o la duda en aceptar responder el test de satisfacción, ya que aunque se les explica a los individuos que no afectará en su trabajo, muchos dudan en que sus respuestas lleguen a los jefes.

Reunir a la población para poder aplicar el test en grupo, ya que si se aplica de manera individual hay mayor resistencia a responderlo.

Que los empleados maestros al trabajar por horas difícilmente están dispuestos a “regalar” de su tiempo para situaciones extraescolares.

Otra dificultad es la elección del test que se debe aplicar ya que, las pruebas existentes evalúan conforme las necesidades laborales de cada empresa y no hay pruebas enfocadas exclusivamente para maestros y mucho menos para maestros de estos niveles, ni considerándolos como empleados en estas instituciones. Las

pruebas que existen se hayan en otros países de habla hispana, pero que difieren mucho en su forma de organización escolar.

De aquí se desprende una sugerencia para trabajar en el futuro, pues se podría trabajar en elaborar una prueba de satisfacción laboral dedicada a la evaluación exclusiva de los maestros e incluso dividida en sus diferentes niveles escolares, desde el preescolar y hasta la universidad.

También en darle el seguimiento adecuado a cada escuela para que pueda modificar las condiciones en las que se encontraron deficiencias y por tanto, puedan mejorar sus ambientes. De hecho, algunas de estas instituciones solicitaron tal servicio.

Por otro lado, el alcance que esta investigación podría tener es enorme, ya que se obtiene información importante que ayudaría a las instituciones a mejorar muchos de sus ámbitos laborales de sus maestros, no importando si son públicas o privadas.

Sin embargo, esta investigación no podría generalizarse a las demás escuelas, ya que se basó en una población en particular y no en una muestra representativa. Así como en un nivel escolar determinado, haciendo falta entonces, en futuros trabajos, evaluar los otros niveles educativos.

Por tanto se podría sugerir para trabajar en futuras investigaciones que se utilizaran los recursos necesarios para poder aplicar este estudio de satisfacción en una muestra representativa y no en una población específica.

Al ser una investigación laboral nos dedicamos a investigar más el entorno del trabajador, entendiendo, que desde éste el trabajador logra obtener esa satisfacción laboral que busca, pero en un estudio clínico se podría dedicar a descubrir los motivos personales o el propio interior del empleado como causante o no de esta satisfacción.

BIBLIOGRAFÍA

- Fhurman Adrian. Psicología Organizacional El comportamiento del individuo en las organizaciones. Editorial Alfaomega. 1ª edic.
- Langdon Ken, Christina Osborne. Evaluacion del clima escolar como factor de calidad. Ed. La muralla.
- Coldstein Arnold, Leonard Krasner. Psicología aplicada moderna. Edit. Pirámide.
- C.N. Cofer, M.H. Appley. Psicología de la motivación. Teoría e Investigación. Edit. Trillas. México. 1996.
- Fernández Mariano, Marta Gutierrez. *Organización escolar, profesional docente y entorno comunitario*. 1ª edición. Vol 1. Universidad internacional de Andalucía. Ediciones Akal.. Madrid, España. 2005
- Antúnez Serafín, Joaquín Gairín. *La organización escolar*. 5ª edición. Vol 1. Editorial Graó. Barcelona, España. 2000.
- Barreda, Gabino. La Educación Positivista en México. Porrúa.1978
- Guevara Niebla, Gilberto. La educación socialista en México. SEP.1985
- Lerner, Victoria. La educación socialista. Historia de la Revolución Mexicana.1978. El Colegio de México.
- Meneses Morales, Ernesto. Tendencias Educativas oficiales en México. 1983 Porrúa.

- Meneses Morales, Ernesto. Tendencias Educativas Oficiales en México. Centro de Estudios Educativos. 1988
- Vázquez, Josefina A. Nacionalismo y Educación en México. El Colegio de México.1979.
- Elorza Haroldo. Estadística para ciencias del comportamiento. Edit Harla. México.
- Meyer Paul. Probabilidades y aplicaciones estadísticas. Fondo Educativo Interamericano.1973
- Alava, C.T. (1984) Psicología Clínico - Laboral. Lima: Editorial San Marcos, Segunda edición
- Flores García Rada, J (1992) El Comportamiento Humano en las Organizaciones. Lima: Universidad del Pacífico.
- García Alvarez, A.I. y Ovejero Bernal, A. (2000) Feedback Laboral y Satisfacción. Universidad de Oviedo, España.
<http://www3.uniovi.es/~Psi/REIPS/v1n0/art3.html>
- Kittleson, Ch (1996) Identifying And Correcting Unsafe Employee Attitudes And Behavior. Supervisor"s Safety Update. EEUU.
<http://www.eiq.com/SSUDEX.htm>
- Robbins, S.P. (1998) Comportamiento Organizacional. México: Prentice Hall, Octava edición.
- Van Haller Gilmer, B (1976) Tratado de Psicología Empresarial, Tomo I. España: Ediciones Martínez Roca S.A.

- Werther, W.B. y Davis, K. (1996) Administración de Personal y Recursos Humanos. México: McGraw Hill

- Wexley, K.N. y Yukl, G.A. (1990) Conducta Organizacional y Psicología del Personal. México: Compañía Editorial Continental S.A.