



**UNIVERSIDAD
DE GUANAJUATO**

Universidad de Guanajuato

Campus Guanajuato

División de Ciencias Económico-Administrativas

Maestría en Administración

**La Satisfacción Laboral de los Docentes de una
Institución de Educación Superior Pública y su
Relación con la Calidad de la Educación.**

Tesis que para obtener el grado de Maestro en Administración

Presenta

Ana Karen Ramos Tinoco

Asesora

Dra. Laura Elena Zárate Negrete

Enero 2018

AGRADECIMIENTOS

A Dios

Por darme fortaleza y brindarme las condiciones para lograr mis objetivos

A mis Padres

Por su apoyo y consejos para andar en este camino

A mi esposo

Por su compañía y apoyo incondicional en este proceso

A mi directora de Tesis

Por acompañarme, y brindarme todas las facilidades para culminar este proceso satisfactoriamente.

A mis abuelos

Por sus cuidados, por su apoyo y el amor que me han brindado

A mis compañeros de grado

Por las vivencias compartidas en estos dos años

A mis profesores

Por su ayuda y los conocimientos compartidos

A la comunidad del Instituto Tecnológico

Por su apoyo para la realización de este trabajo

¡Gracias!

TABLA DE CONTENIDO

I.	INTRODUCCIÓN	6
1.1	Antecedentes.....	6
1.2	Relevancia de la educación	6
1.3	La satisfacción laboral de los docentes educación superior	8
II.	Definición del Problema	11
2.1	Justificación.....	12
2.2	Pregunta de Investigación	14
2.3	Objetivo General.....	15
2.4	Objetivos Específicos.....	15
2.5	Supuesto Hipotético	15
2.6	Alcance.....	15
2.7	Limitaciones	15
III.	MARCO TEORICO	16
3.1	Calidad de la Educación Superior.....	16
3.2	Evaluación de la calidad de la docencia.....	19
3.3	Los docentes en México	21
3.4	La satisfacción Laboral de los Docentes	25
3.4.1	Las teorías de la satisfacción laboral	31
3.4.2	Teoría Bifactorial de Herzberg.....	35
3.4.3	Teoría de la Satisfacción de Serra Hagedorn	36
IV.	MARCO CONTEXTUAL.....	38
4.1	Las universidades en México	38
4.2	Panorama de la Educación Superior en el Estado de Guanajuato	41
4.3	La demanda de áreas del conocimiento en el Estado de Guanajuato	43
4.4	Los Institutos Tecnológicos en México	45
4.4.1	De las Definiciones y Categorías para los Docentes del Tecnológico Nacional de México	49
4.4.2	De los Derechos y Obligaciones de los Docentes del Tecnológico Nacional de México	51
4.4.3	Del salario de los docentes del Tecnológico Nacional de México	56

4.4.4	De la jornada de trabajo	56
V.	CASO DE ESTUDIO	58
VI.	METODOLOGÍA	59
6.1	Participantes	60
6.2	Muestra.....	61
6.3	VARIABLES DE INTERÉS.....	61
6.4	Instrumento.....	61
6.5	Diseño de la entrevista	62
6.5.1	Sociodemográficas.....	63
6.5.2	Actividad docente	63
6.5.3	Autonomía	64
6.5.4	Reconocimiento	64
6.5.5	Comunicación.....	66
6.5.6	Capacitación y Formación.....	66
6.5.7	Trabajo en equipo	67
6.5.8	Satisfacción con las Políticas, Infraestructura y Administración de la Institución.....	68
6.5.9	Rotación	68
6.5.10	Actitud de los alumnos.....	69
6.5.11	Formación Académica	70
6.6	Aplicación del instrumento	71
6.7	La Teoría Fundamentada y su relación con Atlas.ti	71
6.8	Análisis de la información.....	72
6.9	La Hermenéutica en la interpretación de las entrevistas.....	74
VII.	Resultados.....	75
7.1	Administración, Políticas e Infraestructura	77
7.2	Actividad Docente	80
7.3	Actitud de los Alumnos.....	84
7.4	Ambiente Laboral	88
7.5	Calidad de la Educación Impartida	91
7.6	Capacitación y Formación.....	95
7.7	Comunicación.....	99
7.8	Formación Académica	102

7.9	Reconocimiento	106
7.10	Trabajo en Equipo.....	108
7.11	Autonomía	111
7.12	Evaluación.....	113
7.13	Salario y Rotación.....	117
7.14	Represalias.....	122
VIII.	Conclusión	124
	Bibliografía.....	¡Error! Marcador no definido.
IX.	Anexos	134
9.1	Guía de entrevista para determinar la satisfacción laboral de los docentes y su impacto en la calidad de la educación.	134

I. INTRODUCCIÓN

1.1 Antecedentes

1.2 Relevancia de la educación

Desde tiempos remotos la educación ha representado el medio más apto para solucionar los problemas que afrontamos como sociedad, por lo tanto, todo país interesado en desarrollarse recurre a la educación para formar personas que sean capaces de dirigir los avances proyectados y lograr el fortalecimiento en materia económica, política, social, cultural, científica y tecnológica. En el nuevo contexto económico a nivel mundial se exigen altos niveles de competitividad como principal indicador de progreso económico, soportado en factores que son considerados claves para lograrlo, de esta manera, el Foro Económico Mundial (WEF) utiliza el Índice de Competitividad Global (GCI) para medir el progreso económico centrado en el ser humano, a través de la utilización de recursos y prestación de servicios que tengan como galardón el bien común. De esta forma registra el desempeño de cerca de 140 países mediante 12 pilares de competitividad, destacando en el pilar 5 el mostrar buenos niveles de educación superior, así como, de capacitación y en el pilar 12 exponer una conveniente capacidad de innovación. En el último informe del WEF denominado The Global Human Capital Report 2017 se asegura que la forma en que las naciones desarrollan su capital humano puede ser el determinante más importante de su éxito a largo plazo. Así mismo, en este reporte se encuentra un término importante "capital humano" y se define como aquellos conocimientos y habilidades que las personas poseen y que les permiten crear valor en el sistema económico global. Además, menciona que el capital humano no se define únicamente a través de la educación formal y la habilitación, pues este puede ser mejorado

con el tiempo, creciendo a través, del uso y depreciándose a través de la falta de uso a lo largo de la vida de las personas (World Economic Forum, 2017).

En el caso de México las condiciones socioeconómicas obligan a ver en la educación una solución, y en este sentido el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI,2015) establece que dentro del ámbito educativo los profesionistas del país representan a la población con más alta preparación, y conocer sus principales características resulta necesario para poder evaluar la calidad de la educación que recibieron durante su formación y apoyar a tomar decisiones en materia de formación de profesionales (INEGI, 2005), sin embargo, los estudios realizados en materia de educación coinciden en que existe falta de compromiso por parte de las autoridades competentes para que formulen políticas públicas que logren alinear la educación superior con las necesidades económicas y sociales del país. Derivado de esta falta de compromiso se encuentra el tema central de este trabajo, la situación laboral de los docentes, quienes representan una parte fundamental del proceso de enseñanza-aprendizaje en el sistema educativo, estos personajes fundamentales se han visto afectados en menor o mayor grado con las disposiciones gubernamentales de las cuales depende el sector educativo, pues en los últimos años las instituciones de educación superior han sufrido recortes presupuestales considerables disminuyendo la posibilidad de mejorar las condiciones generales de las Instituciones de Educación Superior (IES). Es importante analizar la profesión docente partiendo del nivel de satisfacción que existe en la actualidad en esta comunidad de nivel superior, ya que los cambios en las políticas educativas han optado por asignar una gran cantidad de tareas en donde podemos encontrar una gran carga de trabajo administrativo, investigación, vinculación, innovación, entre otras

responsabilidades que deben desarrollar a la par de la actividad docente para la formación de profesionistas.

Existe evidencia de que la educación es sinónimo de riqueza, de inversión a largo plazo y pues los países que le han apostado están teniendo frutos debido a que los docentes mediante la investigación y otras actividades han aportado conocimientos y formado profesionistas que han sido un elemento fundamental para que estos países avancen en los aspectos económicos, sociales, culturales, tecnológicos, etc.

Diversos personajes veían la educación de la sociedad como una cura necesaria, Jacques Delors (Tobergte & Curtis, 2013) menciona en el escrito llamado La Educación Encierra un Tesoro que “frente a los numerosos desafíos del porvenir, la educación constituye un instrumento indispensable para que la humanidad pueda progresar hacia los ideales de paz, libertad y justicia social” (p. 9). Para Delors las políticas educativas son como un proceso permanente de enriquecimiento de los conocimientos, de la capacidad técnica, pero también una estructuración privilegiada de la persona y de las relaciones entre individuos, entre grupos y entre naciones.

1.3 La satisfacción laboral de los docentes educación superior

Entendiendo la importancia de la educación, se debe hacer énfasis en que la responsabilidad de lograr el aprendizaje recae sobre los docentes y uno de los primeros trabajos que se realizaron en México para determinar el nivel de satisfacción laboral de los docentes fue liderado por el Doctor Jesús Galaz, quien realizó un estudio en la Universidad Autónoma de Baja California (UABC), en dicho trabajo, propone un análisis de la satisfacción laboral de los docentes de la UABC, pues según Galaz esto;

Permite acceder al punto de vista que tienen sobre sus instituciones y además se conoce en gran medida la percepción que los docentes tienen de su trabajo, además, el objetivo de estos estudios es relevante para comprender y mejorar las Instituciones de Educación Superior (IES) en sus funciones centrales de docencia, investigación y servicios de extensión-vinculación y difusión de la cultura (Galaz,2002, p.49).

Más aún, al estudiar la satisfacción laboral de los docentes universitarios también es posible aumentar el conocimiento de la profesión académica, generar mejores condiciones y reconocer las áreas de oportunidad, de modo que con la ayuda de tal conocimiento se fortalezca la elaboración de programas más efectivos para reclutar, retener y promover el desarrollo de estos.

A nivel general las instituciones de educación superior públicas en México han arrastrado problemas que hoy en día ponen en riesgo el acceso a la educación gratuita y de calidad. Existe una gran cantidad de factores que intervienen y se relacionan para que las instituciones de educación superior logren su objetivo, sin embargo, se debe entender que la educación va más allá de preparar a futuros empleados bajo la misma receta que se ha usado por años, al igual que en muchos otros campos, la educación superior pública se ha visto rebasada por los cambios que son en gran parte provocados por la globalización. Como en todo, no se puede generalizar y existen excepciones que quizá se podrían excusar bajo el supuesto de la desigualdad que existe en la educación superior.

La satisfacción laboral se ha abordado desde diferentes enfoques, principalmente en empresas que desarrollan actividades económicas, pero en el ámbito de la educación superior en México el autor más representativo en el análisis de la satisfacción laboral de los docentes

es el Dr. Jesús Francisco Galaz Fontes, quien como se mencionó anteriormente ha desarrollado trabajos en donde ha estudiado el papel de los docentes universitarios en respuesta a los cambios que enfrentan y a las cargas de trabajo que tienen, pues los docentes o académicos como generalmente los llama están sometidos a presiones que experimentan como consecuencia de los desafíos de la educación superior en México, dentro de la información recuperada se han encontrado datos muy desalentadores, entre ellos, que la actividad docente no es valorada, ni se le da la importancia que debería tener esta profesión, y esto se ve reflejado de muchas formas, por ejemplo, desde hace varios años existe desequilibrio entre las actividades que desarrolla y la remuneración que recibe por ello, lo cual, disminuye el compromiso del docente con su trabajo. Muchas son las razones por la que el análisis de la satisfacción laboral de los docentes se hizo necesario, Galaz et al. (2008) mencionan que dentro de estas estaba la necesidad de “aumentar la cobertura, lograr la pertinencia económica de los programas educativos, fortalecer las funciones de investigación y hacer más eficiente y transparente la gestión en las instituciones” (p.9).

Así pues, debido a la complejidad del sistema de educación superior en México, existen diferentes perspectivas para abordar y analizar la satisfacción laboral. Pero es importante partir del aspecto general pues los estudios realizados sobre este tema suelen variar, lo que es cierto, es que, hasta en los estudios más recientes sobre el tema coinciden con Salessi & Omar (2016) quien menciona que: “la satisfacción laboral es, probablemente, el más fructífero y controvertido de los constructos que integran el acervo teórico de la psicología organizacional” (p.331).

II. Definición del Problema

La demanda de profesionistas calificados exige a las universidades un alto nivel de calidad educativa. Y en este contexto, el estado de Guanajuato, que actualmente está en desarrollo y evolución económica mediante sectores estratégicos como: agroindustrial, autopartes-automotriz, productos químicos, cuero-calzado y confección-textil-moda, están solicitando profesionistas que cuenten con las habilidades necesarias para participar en las actividades que son propias de las empresas demandantes. Dadas estas necesidades, el enfoque del Instituto Tecnológico que se analizó está centrado en su oferta educativa a nivel licenciatura mediante las carreras de Ingeniería Industrial, Ingeniería Mecatrónica, Ingeniería en Sistemas Computacionales e Ingeniería en Industrias Alimentarias. Actualmente esta institución es la principal formadora de ingenieros en las áreas tecnológicas más avanzadas, así como en las áreas profesionales y ocupacionales que regularmente son las de mayor demanda en las empresas del giro industrial y de servicios. El problema que dio origen a esta investigación y su importancia radican en el nivel de rotación que existe por parte de los docentes que llegan a prestar sus servicios a la institución, como en toda organización, las consecuencias que genera la rotación en una de las áreas más importantes del proceso de aprendizaje tiene impactos que están afectando el objetivo de la institución y mermando la calidad de la educación que se imparte, por ello, es urgente construir un fundamento que permita deducir las causas que están dando lugar a que los docentes decidan abandonar esta institución y desde la perspectiva de los mismos docentes encontrar la relación que existe entre su satisfacción laboral y la calidad de la educación que reciben los jóvenes de esta institución. Así pues, analizar las condiciones bajo las cuales laboran los docentes es esencial para entender el nivel de satisfacción laboral y de esta forma, conocer que requieren para lograr

formar profesionistas calificados, pues como se ha venido insistiendo estos son los principales formadores de profesionistas y los principales implicados en el proceso más importante que es el de enseñanza-aprendizaje en este tecnológico, por lo cual, se hace necesario conocer que factores pueden intervenir de forma positiva y/o negativa en el proceso educativo para la formación de los alumnos.

2.1 Justificación

El propósito de la verdadera educación está justificado por sí solo, el acceso a la educación calidad hace la diferencia en el futuro. El Foro Económico Mundial (WEF) y la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) son dos de los foros internacionales que tienen como bandera el bienestar social y ambos están integrados por países que tienen la intención de intercambiar experiencias y conocimientos para apoyarse entre sí a lograr el fortalecimiento económico, político y social de sus miembros. Ambas organizaciones han sugerido a México modificar sus políticas para dar lugar al crecimiento económico, el cual, necesita mejorar muchos aspectos para lograr los indicadores deseados, entre los cambios sugeridos a México están modificar las políticas de educación, pues para la WEF, la forma en que las naciones desarrollan su capital humano puede ser el determinante más importante de su éxito a largo plazo antes que cualquier otro factor. Es importante mencionar que ambos Foros han coincidido en que México debe mejorar la calidad de la educación en todos sus niveles, el último reporte de competitividad del WEF contiene información de gran relevancia, pues se realizó un análisis del nivel de competitividad de México. Dadas las preocupaciones sobre la competitividad en la economía del país y el mercado laboral, se sabe que, en los campos de las ciencias y la ingeniería en México, el 23% de los alumnos de licenciatura o programas de técnico superior universitario se gradúa en el campo de la

ingeniería, manufactura y construcción, uno de los porcentajes más altos entre los países de la OCDE (cuando el promedio de la OCDE es de 13%). Una gran parte de estos alumnos egresan de los Institutos Tecnológicos, de hecho, según estadísticas del Tecnológico Nacional de México, esta institución forma el 43% de los ingenieros en México mediante sus instituciones educativas, en donde, al igual que en otras universidades se requieren docentes calificados para la formación de profesionistas. Es por ello, que los docentes se consideran los actores principales en este proceso, a pesar de que, actualmente se reconoce a los empleados de una organización de cualquier rubro como el factor más importante para el logro de objetivos, en las instituciones educativas de nivel superior en diversas ocasiones esto pasa desapercibido por los encargados de mantener las condiciones para el desarrollo pleno de la docencia, el nivel de satisfacción de los docentes se puede ver alterado por diversos factores, según Padilla, Jiménez y Ramírez (2008) mencionan en un estudio realizado en la Universidad Autónoma de Aguascalientes que :

A raíz de la puesta en marcha, por parte del Estado, de políticas públicas que se dirigen a incrementar la calidad de las instituciones de educación superior (IES), a través de mecanismos de evaluación y de rendición de cuentas, los académicos tienden a enfrentar retos que hacen que la naturaleza de su trabajo se vuelva cada vez más compleja, propiciando su reconfiguración (p. 844).

Esta actividad, por lo general, se desarrolla en entornos multifacéticos, caracterizados por mucha presión y estrés que pueden afectar la satisfacción de quienes la realizan. Cabe mencionar que la gran mayoría de las universidades públicas presentan condiciones similares en cuanto al desarrollo del trabajo de los docentes, esto a pesar de que, las instituciones educativas son administradas por diferentes dependencias.

Por otro lado, el informe de la OCDE para México correspondiente al año 2016 determina que el salario, el entorno escolar y la carga de trabajo, son factores que influyen en los docentes para ingresar y permanecer en la profesión. Los salarios de los maestros en México varían ampliamente dependiendo del nivel de estudios, el número de años de experiencia y el nivel de certificación (OCDE,2016). La importancia de esta investigación radica en la determinación de los factores que afectan la satisfacción de los docentes del Instituto Tecnológico en el desarrollo de su trabajo, así como la influencia y el impacto de estos factores sobre la calidad de la educación que imparten.

Existen diversos factores que pueden influir directa o indirectamente sobre la satisfacción laboral de los docentes en el desarrollo diario de sus actividades, como se mencionó anteriormente tiene a su cargo el proceso más importante dentro de las instituciones educativas que es proporcionar a los alumnos los conocimientos y herramientas para formar profesionistas de calidad, sin embargo, no es la única labor, debido a que el marco normativo de los Institutos Tecnológicos establece que debe cumplir con una larga lista de requisitos administrativos como planeaciones, evaluaciones, investigación, etc. Así mismo, dadas estas condiciones esta investigación busca medir el nivel de satisfacción de los docentes para generar información que sirva como base para mejorar las condiciones laborales de los docentes y evitar los altos niveles de rotación, bajo el supuesto de que un trabajador contento es más productivo.

2.2 Pregunta de Investigación

¿Cómo la satisfacción laboral de los docentes de esta institución de educación superior pública puede impactar sobre la calidad de la educación que se imparte en esta institución?

2.3 Objetivo General

Determinar el nivel de satisfacción laboral de los docentes de esta Institución de educación superior pública y cómo está impacta en la calidad de la educación.

2.4 Objetivos Específicos

- Analizar el entorno de trabajo de los docentes (políticas, lineamientos, etc.).
- Medir el grado de satisfacción de los docentes respecto a su trabajo y en base a su percepción determinar qué factores están dando lugar a la rotación.
- Determinar, desde la percepción de los docentes, como la satisfacción laboral impacta la calidad de la educación que se imparte en la institución.

2.5 Supuesto Hipotético

La satisfacción laboral de los docentes esta Institución de educación superior pública tiene un impacto positivo/negativo sobre la calidad de la educación que imparten en esta institución.

2.6 Alcance

Este proyecto pretende medir los niveles de satisfacción laboral en los docentes que trabajan en esta institución pública para poder determinar el impacto que tiene la satisfacción en la calidad de la educación impartida en esta institución educativa desde el punto de vista de los mismos docentes.

2.7 Limitaciones

- Diferencias de semántica
- Barreras causadas por el clima psicológico
- Barreras de Contexto

- Clima laboral

III. MARCO TEORICO

Mapeo de la construcción del marco teórico para entender la satisfacción laboral de los docentes y su impacto en la calidad de la educación que imparten.



Figura 1. Mapeo de la construcción del Marco Teórico. Elaboración propia.

3.1 Calidad de la Educación Superior

En la actualidad es muy común escuchar en la voz de autoridades educativas, académicos, políticos, investigadores u otros personajes relacionados a este ámbito el término calidad en la educación, especialmente en las universidades públicas pues es en donde se prepara a los alumnos con un perfil específico para introducirse en el ámbito laboral, la importancia del término “calidad de la educación superior” radica en la necesidad de que los alumnos logren el aprendizaje y que este a su vez les ayuden a resolver los problemas a los que se enfrentaran a lo largo de su vida laboral, sin embargo, los conceptos que se han propuesto para definirlo se han abordado de diversas maneras, y no existe un término unívoco.

Así pues, se puede esperar que algunos expertos definan la calidad de la educación superior como el resultado de los aprendizajes logrados y transmitidos a los alumnos durante su estancia en la institución de educación superior. También podemos pensar en una definición que parte del supuesto de que aquellas universidades que cuenten con una infraestructura deseable y ofrezcan condiciones óptimas a sus docentes para desarrollar su trabajo serán capaces de lograr un mejor aprendizaje en sus alumnos y, por lo tanto, ofrecen una educación

de calidad. Por otro lado, para Ramsden (2007) citado por Guzmán (2011) la calidad puede ser clasificada según las metas de la educación superior en dos tipos y menciona que la diferencia de estas se da cualitativamente entre sí. Dentro del primer tipo considera a las metas abstractas, genéricas y de desarrollo personal, y el en segundo tipo aquellas referidas al dominio del conocimiento disciplinario incluyendo las habilidades y técnicas particulares que distinguen a cada profesión.

El concepto de la calidad en educación superior puede variar, posiblemente definirlo formalmente permita brindar un marco de referencia, pero no deja de ser subjetivo, existen trabajos que consideran este concepto desde el punto de vista de los usuarios, de los docentes o del personal administrativo y es ahí donde se convierte en subjetivo y ligado a la percepción de quien lo trata de definir.

Hace 7 años, Garnier (1998) citado por Guzmán (2011) afirmaba que:

Para la mayoría de los estudiantes de educación superior su experiencia consiste en vivir una currícula pobremente organizada y con temas dispersos, con metas indefinidas, clases que enfatizaban un aprendizaje pasivo y formas de evaluación que demandaban sólo memorizar el material y un nivel muy bajo de comprensión de los conceptos (p.131).

Esta descripción acerca de la experiencia de estos alumnos indica que existe baja calidad. En México la Comisión Estatal para la Planeación de la Educación Superior (2006) explica que la crisis económica que tuvo lugar en México en la década de los 80'S repercutió en el crecimiento y desarrollo de las instituciones de educación superior y con esto predominó la baja calidad académica (p.16). Y es precisamente cuando se vio la necesidad de elevar la

calidad de los servicios educativos, la pertinencia de los programas, infraestructura, etc. esto mediante la evaluación y algunas instituciones que apoyan el cumplimiento de estándares es el Centro Nacional de Evaluación para la Educación Superior (Ceneval), que desde 1994 proporciona información confiable y válida sobre los conocimientos y habilidades que adquieren las personas como beneficiarios de los programas educativos de diferentes niveles de educación formal e informal (Ceneval,2017).

A pesar de que en México se ha tratado de establecer en las universidades públicas modelos que contemplen la calidad y aseguren una formación integral para los alumnos los estudiantes siguen teniendo la misma percepción que mencionaba Guzmán (2011). Dentro de esta percepción también se menciona que los planes de estudio no están diseñados con base en las necesidades que tienen los empleadores actualmente, por lo que, es necesario actualizarlos.

De esta manera, en México se cree que podemos hablar de que una institución ofrece educación de calidad cuando ha logrado obtener una acreditación que asegura que la institución cumple con los procesos y requerimientos necesarios para brindar servicio que satisface a los alumnos y al mercado laboral. Este tipo de acreditaciones aseguran que cuentan con instalaciones adecuadas, con docentes capacitados, que existe extensión y vinculación con el sector empresarial y realizan investigación, entre otros aspectos que se evalúan, sin embargo, esto no garantiza una educación de calidad. Pues, dada la desigualdad que existe en el país estos tipos de evaluaciones que tienen como finalidad acreditar un programa o plan de estudios en educación superior deben considerar tres niveles; el contexto político, económico y educativo de la región. De forma general la medición actual de la calidad en educación superior se basa en la capacidad que tiene cada institución de responder a todo

aquello que demanda la sociedad y espera de ellas, así como algunos indicadores están relacionados con:

- Cumplimiento de los fines y metas de la institución.
- Alumnado (matriculación, egreso, titulación, proceso educativo, etc.)
- Formación y actualización de profesores.
- Fomento a la investigación científica y desarrollo tecnológico.
- Vinculación de la educación superior con la sociedad.
- Participación de las comunidades de las instituciones de educación superior en la elaboración de planes y programas.
- Instalaciones y recursos de la institución.

Por último, para que las instituciones de educación superior pública logren la calidad educativa deben atravesar un largo proceso de mejora continua que les permita retroalimentarse y permanecer innovando todos sus procesos aún y con todos los desafíos que enfrentan al ser instituciones gubernamentales.

3.2 Evaluación de la calidad de la docencia

En las universidades todo es evaluado, pues el principal propósito de la evaluación es el mejoramiento, pero específicamente en la docencia, que es la actividad principal en las universidades, en términos generales se considera que la evaluación sirve para monitorear los logros y debilidades por lo que esta información funge como retroalimentación para mejorar los resultados obtenidos, de esta forma implementar estrategias que tengan un mayor impacto en el aprendizaje de los alumnos. La evaluación docente se realiza de forma constante y de manera formal e informal. Los docentes están sujetos a evaluaciones por parte

de la administración, de los alumnos y de los especialistas en docencia cuando de acreditaciones se habla, pero en los últimos años dichas evaluaciones son subjetivas y no tienen un impacto real, pues las instituciones necesitan esconder las debilidades y alardear los logros para ganar matrícula y prestigio. Sin embargo, es importante que las evaluaciones vayan de acuerdo con las realidades de cada institución para obtener resultados más acercados a su realidad. Stake, Contreras & Arbesú (2011) hablan de lo complejo que es evaluar la docencia, pues no solo depende de si el docente conoce y aplica los métodos pedagógicos, utiliza la tecnología en sus clases o cumple con toda la serie de requisitos, pues también se debe considerar si tiene todos los recursos para realizar su trabajo, entre otras cosas. Para una mejor comprensión se utiliza la figura realizada por Stake, Contreras & Arbesú (2011) para la evaluación de la docencia.

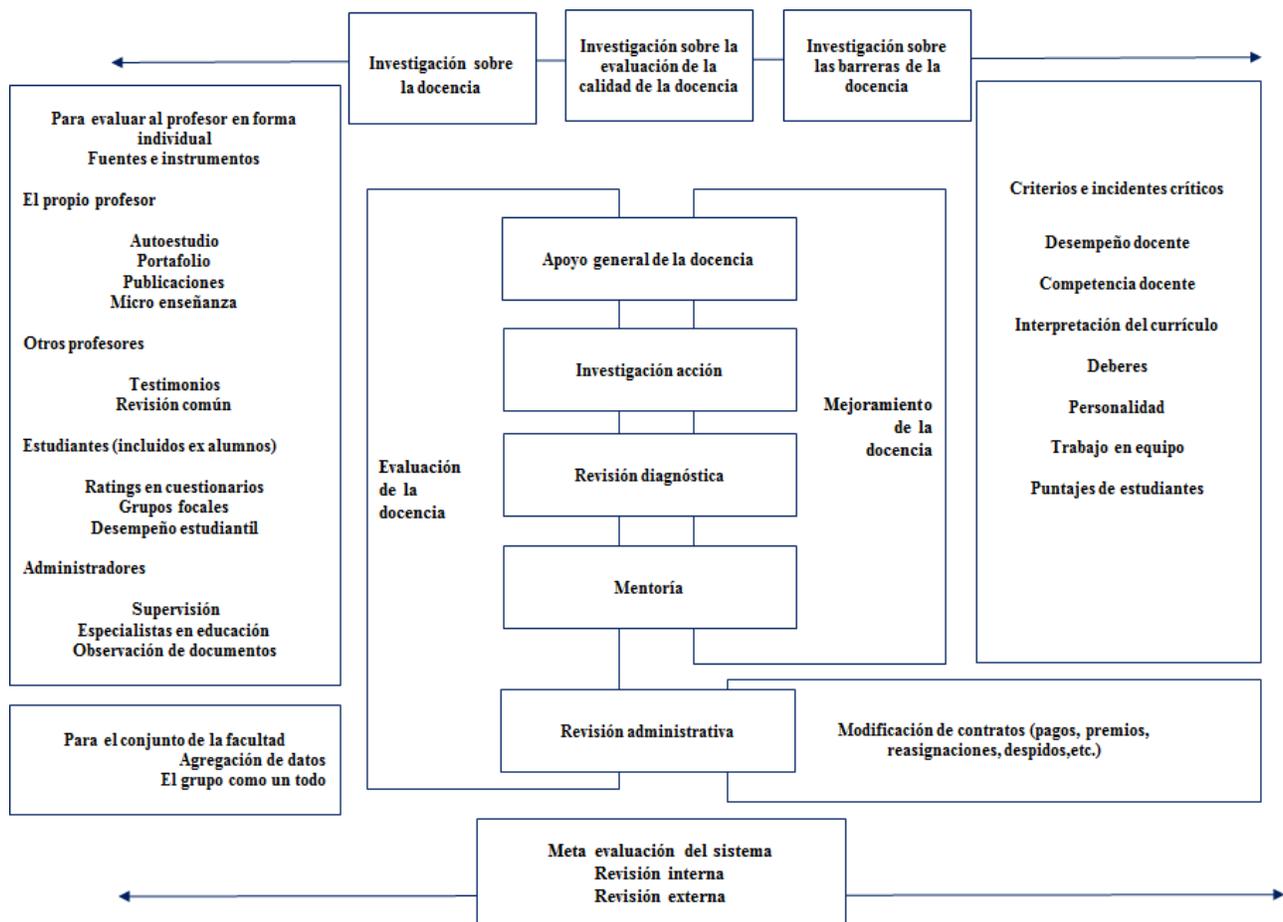


Figura 2. Representación formal de la evaluación de la docencia. Fuente Stake, Contreras & Arbesú (2011)

3.3 Los docentes en México

Recio (2010) citado por Pérez et al. (2010) expreso que el docente para el siglo XXI, será un pedagogo-investigador con una profunda formación humana y social, de modo que se convierta en agente de cambio de él mismo, de sus alumnos y de la comunidad circundante, afirmaba (p.21). Pero una definición más acercada a la realidad la expone Ramsden (2007) citado por Guzmán (2011) en donde el profesor de educación superior es quien tiene la exigencia de desempeñar diversos papeles:

Se espera que sea un excelente maestro, que diseñe cursos y aplique métodos de enseñanza adecuados para cumplir con los requerimientos de una población estudiantil heterogénea, que sepa lidiar con grupos numerosos de estudiantes, que utilice apropiadamente las nuevas tecnologías de la información y la comunicación, que inspire a estudiantes con cero tolerancias a la frustración y cuya mente está más preocupada por su siguiente trabajo de medio tiempo que por el placer de aprender. Al mismo tiempo, se espera que sea altamente productivo en la investigación, que pueda conseguir nuevos recursos financieros, que haga malabares para sortear con las nuevas demandas administrativas y rinda cuentas a una amplia variedad de jefes (p.132).

En su esencia, un docente es aquella persona dedicada a la enseñanza, sin embargo, la evolución de la figura docente se ha visto enmarcada por los distintos hechos históricos que en ocasiones lo han colocado como un formador de ciudadanos por medio de la trasmisión de valores encaminado al desarrollo de la sociedad, así mismo, desde un enfoque capitalista, es aquella figura que prepara empleados capaces de acceder a un salario que les permitiera consumir y mantener el sistema económico. En la actualidad, en México el docente

universitario es aquella persona con conocimientos de una o varias áreas profesionales que cuenta con las capacidades y habilidades pedagógicas para transmitir aprendizaje, que además desarrolla investigación, vinculación con empresas, trámites administrativos, tutoría y con una lista de actitudes, responsabilidades y formación académica que deben respaldar su facultad para ejercer como docente. En la modernidad, los avances en ciencia y tecnología exigen mayores esfuerzos y formación continua a los docentes a quienes también se les ha encaminado a seguir el modelo capitalista, a pesar, de que muchas IES consideran el ser y los valores humanos, los contenidos de los modelos no logran transmitirlos, pues el sistema educativo se enfoca en formar empleados. El escenario que enfrentan los docentes no es sencillo, instancias internacionales reconocen que el sistema de educación en México es muy complejo y, por lo tanto, estas exigencias recaen en los docentes pues en sus manos está la responsabilidad de formar profesionistas que tendrán como tarea apoyar a un país que se encuentra en vías de desarrollo.

Barrón (2009) afirma que “se concibe a las instituciones de educación superior como entidades asociadas al progreso y a la transmisión del saber” (p.77). Aunado a este aspecto la globalización promueve cambios constantes en donde dadas las labores de los docentes, es sumamente complicado seguir el paso a todos los cambios que ocurren constantemente en las áreas del saber, por lo que, las actualizaciones o capacitaciones y los modelos educativos llegan a ser obsoletos rápidamente y el objetivo de las IES se pierde. Es por ello, que los requerimientos para los docentes universitarios abarcan tantos aspectos, por ejemplo, en consideración de los autores Aubrun y Orifiamma (1990) citados por Barrón (2009) quienes dividen en 4 grupos plasmados en la figura 1, las competencias básicas de un docente universitario, donde se expresa una mayor preocupación por las actitudes que van desde el comportamiento profesional y social hasta las actitudes existenciales y éticas que deberán

trasmitir a sus alumnos para el buen ejercicio de la profesión atendiendo a los principios de responsabilidad ligados a la ética (p. 78).

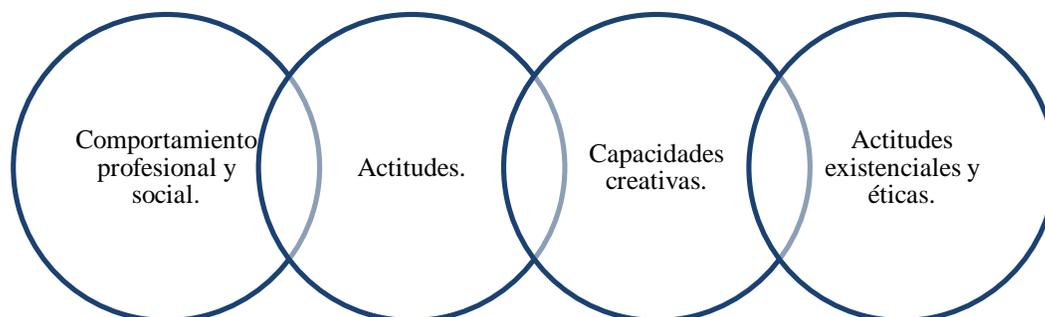


Figura 3. Competencias de corte ético del docente universitario. Elaboración propia. Fuente Barrón (2009).

Pero las competencias requeridas no terminan en el corte ético, existen otros aspectos que el docente debe cumplir, estos se ven condicionados por el modelo y contenidos educativos bajo los cuales se rige y, a su vez, influenciados por los avances científicos y tecnológicos. Muñoz (2012) propone las características del perfil ideal de un docente, en donde propone tres ejes conformados por conocimientos, habilidades y actitudes los cuales se muestran en la tabla 1. Esto solo representa una parte de las actividades, responsabilidades e iniciativas que debe tener el docente, además de una gran carga administrativa.

Tabla 1. Resumen del Perfil del Docente universitario.

Perfil del Docente Universitario en cuanto a:		
Conocimientos	Habilidades	Actitudes
Manejo de la asignatura Orientación pedagógica Investigación Uso y manejo de TIC'S Planeación enseñanza-aprendizaje Coordinar trabajo en grupo Tutoría Crea ambientes para promover el aprendizaje. Identificar los estilos de aprendizaje de sus alumnos.	Liderazgo Autonomía Iniciativa Desarrollo pedagógico Vinculación teórica-práctica Trabajo en equipo Detección de problemas con alumnos. confianza, compromiso, respeto y empatía mutua con todos los actores de la comunidad educativa.	Reflexión y autoevaluación Alto sentido de pertenencia a su institución Renueva sus conocimientos constantemente Investigación de una forma responsable y ética Conciliador y negociador con sus educandos Concebir la educación como apoyo para el desarrollo de comunidades

Elaboración propia. Fuente Muñoz (2012)

Siguiendo esta misma vertiente de requerimientos, hoy en día el grado académico también es de gran relevancia pues según Barrientos (2013) “los estudios de maestría tienen como objetivo fundamental la capacitación o perfeccionamiento de investigadores en las diversas opciones que brindan las maestrías de las universidades del país” (p. 109). Así como, también los doctorados que representan los estudios con más alto a nivel académico que tienen por objetivo la investigación y que representan una ventana de oportunidades para aquellos docentes que tienen gusto por la búsqueda y generación de conocimiento, pues aparte del reconocimiento que reciben por su labor, también reciben remuneración económica y ,por ello, se debe mencionar obligatoriamente al Sistema Nacional de Investigadores (SNI), que fue creado por acuerdo presidencial y publicado en el Diario Oficial de la Federación el 26 de julio de 1984, y según información del portal del Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología tiene como objetivo reconocer la labor de las personas dedicadas a producir conocimiento científico y tecnología. Dicho acuerdo consiste en el reconocimiento que se otorga a través de una evaluación al candidato y de considerarse que cumple con la gran cantidad de requisitos y que se distingue por la calidad y prestigio de sus contribuciones científicas se le otorga el nombramiento de investigador nacional (Conacyt,2018). Para las universidades contar con docentes dentro del SNI es sinónimo de prestigio y calidad, por lo cual, en muchos casos es indispensable que se cuente con este nombramiento para el otorgamiento de plazas. El lado desafortunado para los docentes en el SNI fue analizado por Silva, García & Aquino (2016) quienes señalan que:

Los conjuntos de problemas se encuentran en aquellos que tienen que ver con las actividades particulares que deben desarrollar los investigadores y las investigadoras.

Se señala el exceso de tareas profesionales a su cargo y la opacidad en la definición

del investigador o investigadora, que impiden la revalorización clara de su profesión” (p.10).

Esto solo representa una parte de la realidad pues como menciona Jair López “los salarios que pagan universidades como la UNAM a sus investigadores son tan bajos, que el apoyo que se les otorga a través del Sistema Nacional de Investigadores (SNI) se convirtió de un “incentivo”, a parte esencial de su sueldo” (El financiero,2016). Así pues, se puede percibir que el panorama para este sector no es el idóneo dado el papel tan importante que desempeñan los docentes.

3.4 La satisfacción Laboral de los Docentes

La satisfacción laboral es un tema que se analiza de forma recurrente, pero, aunque exista una gran cantidad de estudios de este tema en la actualidad sigue siendo relevante, esto debido a que las organizaciones se ven obligadas a cambiar constantemente principalmente por presiones externas y las universidades no están exentas, al contrario, los docentes deben continuar actualizándose. Otra razón por la cual este tema sigue teniendo importancia se encuentra en la opinión de García Viamontes (2010) quien destaca que “el ser humano es único e irreplicable, por lo tanto, sus niveles de satisfacción laboral serán también específicos” (p.2). Así mismo, este autor también menciona que “los niveles de satisfacción estarán condicionados por la historia personal, la edad, el sexo, las aptitudes, la autoestima, la autovaloración y el entorno sociocultural donde se desenvuelve el sujeto”, por lo cual, “las expectativas, necesidades y aspiraciones en relación con las áreas personal y laboral que determinarán los niveles antes mencionados también son únicas” (p.2).

La satisfacción laboral de los docentes en nivel superior es un tema preocupante en la actualidad, los estudios sobre este tema destacan la importancia que estos personajes tienen,

y se les considera como un factor clave para lograr el objetivo principal de los centros educativos de este nivel (Galaz, 2002), por ello, es importante resaltar que el papel del docente es primordial para la formación de profesionales competentes que respondan a las necesidades de la sociedad, de esta manera, hacer realidad la vinculación entre educación y progreso económico es esencial. De acuerdo con Galaz (2003) citado por Padilla, Jiménez y Ramírez (2008) estudiar la satisfacción laboral de los académicos es importante porque “puede relacionarse con el desarrollo y dignidad de los trabajadores como personas, es un componente de la calidad de vida” (p.844), además de que un empleado satisfecho tiende a presentar un comportamiento más favorable a la organización que uno que no lo está. Por otro lado, según Anaya y López (2015) los estudios basados en este tema indican que:

La satisfacción laboral está positivamente asociada con la permanencia en el puesto de trabajo, la implicación en la consecución de los objetivos educativos con los alumnos, la disposición a la innovación educativa y a la experimentación de metodologías y recursos didácticos más eficientes en pro de esos objetivos, el compromiso con su trabajo, y con la disposición a su propio perfeccionamiento como profesor (p.436)

El presente trabajo parte del supuesto de que la satisfacción de los docentes tiene un impacto/relación significativa en la calidad de la educación, por ello, es importante poder identificar qué factores dan lugar a estas situaciones. Anaya y López (2015) también menciona que, “los factores relevantes explicativos de la satisfacción laboral varían de unas propuestas teóricas a otras en función de la ponderación que en cada una de ellas se da a determinadas variables sobre una población realmente amplia “(p.436).

Existen diversas opiniones acerca de la satisfacción, Cantón y Téllez (2016) establecen que la satisfacción laboral puede ser percibida como “una actitud, una emoción, un sentimiento,

y relacionada con el clima, con la salud mental y el equilibrio personal” (p.215). De esta manera al evaluar la vida laboral se despierta una emoción y en función de si es positiva o no, el individuo la refleja por medio de la conducta en el lugar de trabajo, esta definición lleva a analizar lo establecido por Robbins y Coulter (2005) acerca de las actitudes, para ellos las actitudes son declaraciones evaluadoras, favorables o desfavorables, respecto de objetos, personas o acontecimientos y reflejan cómo se siente un individuo hacia algo. Cuando una persona dice, “me gusta mi trabajo”, está expresando una actitud positiva hacia el trabajo. Posteriormente clasifica la actitud mediante tres componentes los cuales son: cognición, afecto y comportamiento. En la tabla 1 se muestran a que se refiere cada componente.

Tabla 2. *Componentes de la actitud.*

COMPONENTES DE UNA ACTITUD		
Componente cognoscitivo	Componente afectivo	Componente de comportamiento
Se refiere a las creencias, las opiniones, el conocimiento o la información que tiene una persona.	Es la parte emocional o sentimental de una actitud. El afecto puede conducir a resultados de comportamiento	se refiere a la intención de comportarse de una manera determinada hacia alguien o algo.

Elaboración propia. Fuente. Robbins y Coulter (2005)

En el proceso educativo una de las relaciones más importantes es la que se genera entre docente-alumno, sin embargo, Galaz (2002) menciona que mientras los estudiantes y los funcionarios, van y vienen los docentes permanecen día a día como los actores principales de la vida universitaria, porque sobre ellos recae la responsabilidad de la enseñanza, la investigación y los servicios de extensión que las universidades brindan a la sociedad. También reconoce que la preocupación por la satisfacción laboral de los docentes ha ido en aumento debido a que autoridades gubernamentales reconocen que un sistema de educación superior de alta calidad es necesario para que México mejore sus condiciones materiales y sociales. (Galaz , 2002)

En torno al mismo tema, Galaz (2003) clasifica la satisfacción laboral, dependiendo de su referente, en global, cuando se indaga este aspecto en el trabajo como un todo; o bien, de faceta, cuando se exploran elementos particulares. Basados en Galaz (2003) Padilla, Jiménez y Ramírez (2008) proponen una clasificación similar, pero ellos, clasifican la satisfacción laboral en detonantes, que son eventos significativos de vida que pueden estar relacionados o no con el ámbito laboral (cambio en el estado civil, circunstancias familiares, entre otros) y los mediadores, que son variables que interactúan con la satisfacción laboral. Otra clasificación citada por Padilla, Jiménez y Ramírez (2008) corresponde a Hagedorn (2000) en donde propone tres grupos: a) motivadores, b) demográficos y c) condiciones del entorno. Dentro de los motivadores considera a aquellos que son extrínsecos e intrínsecos. De acuerdo con ello, los extrínsecos son el salario y la estabilidad laboral, los motivadores intrínsecos son la vocación para la docencia y el interés para formar nuevas generaciones. En relación con los demográficos se incluyeron variables como el género, el periodo de inicio en la vida académica, la disciplina y el centro de filiación y finalmente, en las condiciones del entorno se tomó en cuenta, en primer término, el constructo concentración en la vida académica. Éste representa, de acuerdo con Grediaga (2000), citada por Padilla, Jiménez y Ramírez (2008), tanto la centralidad que la vida académica tiene para quienes participan dentro de esta profesión como la complejidad de las funciones que realizan. De esta forma, afirman estos tres autores que esta centralidad puede apreciarse a través de un conjunto de variables como: el tipo de dedicación; la proporción del ingreso total percibido que proviene del ámbito académico; el tiempo dedicado a la realización de funciones académicas de docencia e investigación; la productividad tanto de docencia e investigación como de extensión del profesorado; otros aspectos que no se incluyen en estos análisis, pero que se consideran

importantes es el estatus del docente en la institución es decir, su forma de contratación así como también influye el grado máximo de estudios alcanzado.

De forma general, según Salessi & Omar (2016) “conceptualmente, la satisfacción laboral ha fluctuado desde un sentimiento positivo que experimenta un sujeto por el hecho de realizar un trabajo que le interesa hasta un juicio mensurable acerca del propio trabajo (p.331), también menciona que es importante “tratar de modernizar el concepto y concebir la satisfacción laboral como una actitud, es decir, como un conjunto de respuestas cognitivas y afectivas a la situación laboral con importantes implicaciones en el comportamiento de los empleados (p.331)”. Así mismo, atendiendo el interés de este trabajo de investigación enfocado a los docentes, existen diversos trabajos acerca de la satisfacción laboral del docente, sin embargo, las definiciones tienen aspectos propios de cada autor que fueron escritos con base en las necesidades de orientar su investigación o su percepción del problema en cuestión. En la Figura 4 se muestra una línea del tiempo de la evolución que ha tenido la definición del concepto de satisfacción.

Para Padrón (1995) la satisfacción personal y profesional está estrechamente relacionada con la salud mental y el equilibrio personal, es decir, la satisfacción está estrechamente ligada a la personalidad del docente y a sus realizaciones profesionales y, por lo tanto, su capacidad para sobrellevar las situaciones que se presentan en su trabajo pueden dar lugar a estrés, ansiedad y, en ocasiones, malestar. Como seres humanos, sabemos que en ocasiones es complicado poder tener buenas relaciones con todas las personas que se encuentran en nuestro ambiente de trabajo y por naturaleza la docencia se desarrolla en un ambiente donde se debe tener constante comunicación con una gran cantidad de personas. Es necesario entender la diferencia entre la satisfacción laboral y la satisfacción profesional, para ello, se

utilizan las definiciones de Padrón (1995) quien explica la diferencia desde la perspectiva personal y la profesional de la siguiente manera:

-Perspectiva personal. En este sentido, la satisfacción viene determinada por el desempeño profesional que tiene el individuo y las atribuciones que ejecuta del mismo.

-Perspectiva profesional. Donde son las relaciones personales, en el centro de trabajo como en el entorno, quienes darán lugar a la satisfacción o insatisfacción laboral del individuo.

De esta manera se puede percibir que la satisfacción profesional se puede asociar con las relaciones entre el docente y sus compañeros, mientras que la perspectiva personal se relaciona directamente con aquellos factores como aspiraciones, tareas, desempeño, etc.

Es adecuado mencionar que autores como Francisco Galaz explican que la satisfacción también puede ser observada desde diversos niveles: nivel global y nivel específico. Es decir, el nivel global se refiere a la emisión de un juicio general de cómo el docente percibe su entorno de trabajo, entendiendo el trabajo como un todo, mientras que en la satisfacción específica se basa en aspectos más particulares del mismo como las condiciones, remuneración, relaciones con los compañeros, etc. (Galaz , 2002)

Desde un panorama más general la mayoría de las definiciones se refieren a la satisfacción como una actitud negativa o positiva que presenta el individuo en el lugar de trabajo en función de su grado de satisfacción profesional o laboral. Esto a su vez implica que los detonantes de la satisfacción o insatisfacción del docente se generan por una gran cantidad de factores y que estos cambian constantemente en sintonía con las necesidades del docente, en donde, aspectos tanto personales como científicos, sociales y tecnológicos influyen de forma directa en el compromiso que los docentes tienen con la sociedad para formar profesionistas.

Actualmente las exigencias hacia los docentes de nivel superior han cambiado y se han vuelto más estrictas, pues ahora se les exige mayor preparación académica, así como mayor producción científica y tecnológica y como si no fuera suficiente deben llevar a cabo más tareas como vinculación y gestión, por mencionar algunas, es por ello, que se necesita tomar en cuenta la opinión de los docentes en este rubro para determinar si los conceptos de satisfacción desarrollados siguen aplicándose de igual forma que hace algunos años.

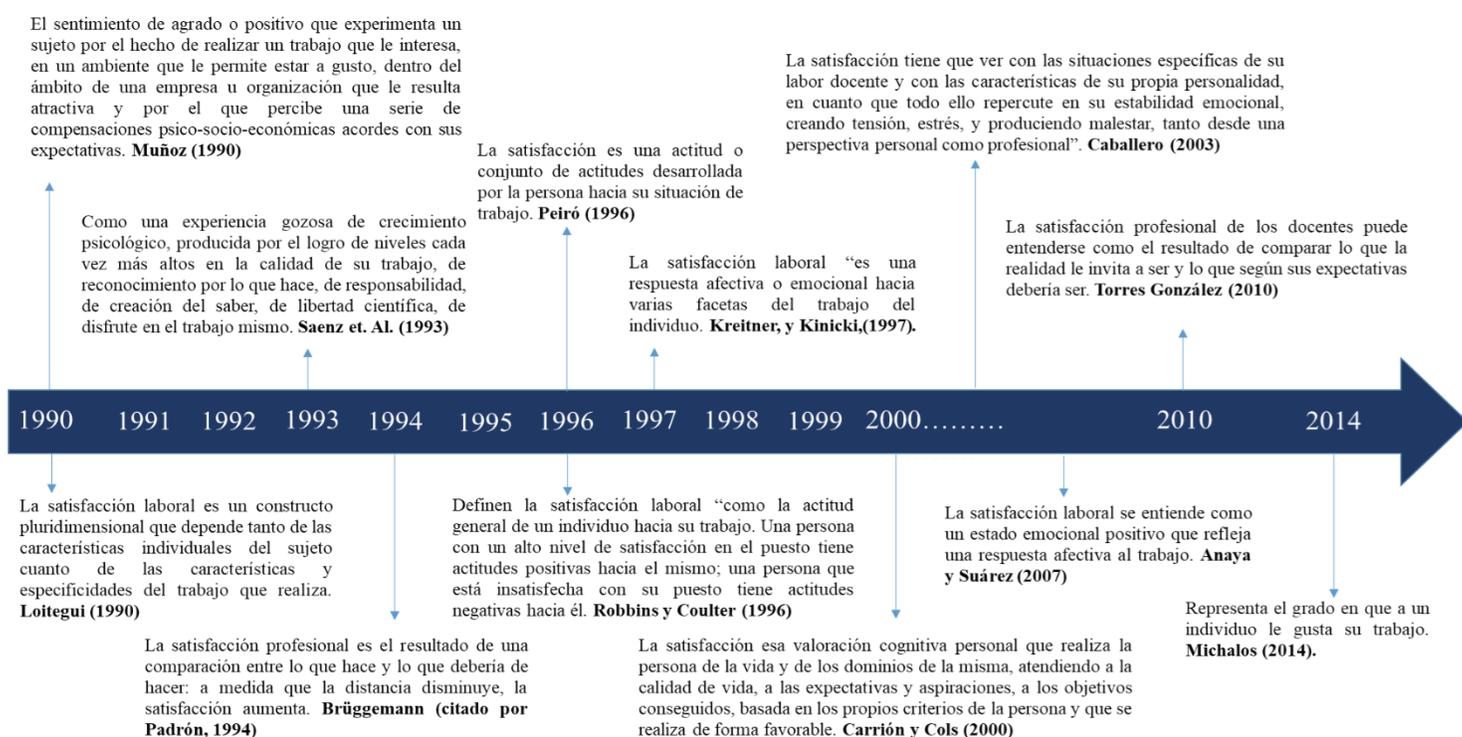


Figura 4. Línea del tiempo del concepto de satisfacción. Fuente: Elaboración propia.

3.4.1 Las teorías de la satisfacción laboral

L. Serra Hagedorn toca un tema que resulta relevante para este trabajo, es claro que los cambios motivados por los diferentes paradigmas que surgen, cada vez con más velocidad, intentando explicar el por qué ocurre un fenómeno llevan a modificar las perspectivas u opiniones en la forma de percibir dichos fenómenos, lo mismo ocurre al

intentar explicar que es la satisfacción. Hagedorn (2000) menciona que la literatura existente se basa en gran medida en los modelos antiguos que, como mínimo, necesitan urgentemente rejuvenecimiento y modificación. También explica hay un acuerdo general que el concepto de satisfacción en el trabajo es complejo y complicado (p.6).

Además, la necesidad de explicar y aumentar la satisfacción de los trabajadores obedece a varios aspectos, Martínez (2007) citado por Pérez (2011) explica que no se puede aspirar a niveles competitivos de desempeño en productos ni en servicio al cliente si el personal no está satisfecho, lo cual es aplicable a cualquier organización que ofrece alguno de estos dos productos mencionados anteriormente (p.5). Así mismo, la importancia y el énfasis en el estudio de la satisfacción laboral también se da debido a que está asociada con muchas variables que repercuten directamente sobre indicadores clave para las organizaciones como es la productividad, calidad, eficiencia, etc. que al final de la cadena repercuten en las finanzas de las entidades. Así pues, surgen diversas teorías, donde podemos mencionar a varios autores como Frederick W. Taylor, Henry Fayol y George Elton Mayo quienes al tratar de aumentar factores como la eficiencia y la productividad comenzaron a estudiar que afectaba a los indicadores, Frederick W. Taylor (1911) citado por Pérez (2011) aseguro que la satisfacción laboral estaba relacionada con las ganancias, incentivos, la promoción, la apreciación y las oportunidades de progreso (p.12). Mientras que Elton Mayo (1945) citado por Pérez (2011) aseguraba que la interacción con el individuo era el determinante más importante de la satisfacción con el trabajo, situándola por encima de otros factores que también influían como la seguridad, estima, afiliación y el interés extrínseco por el trabajo (p.12). Por consiguiente, George Elton Mayo es quien da origen a la teoría de las relaciones humanas, en donde, se comienza a dar mayor énfasis al estudio de los individuos en el

proceso organizacional del trabajo. En la figura 2 se puede observar brevemente los enfoques de estos autores.

La mayoría de las teorías de la satisfacción han tomado como base aportaciones anteriores y agregan detalles, pero Peiró (1997) citado por Ruvalcaba Selva y Sahagún Padilla (2014) considera que se debe proceder con cautela al momento de elaborar modelos explicativos, y evitar descripciones incorrectas y simplistas del mecanismo psíquico a través del cual se manifiestan la satisfacción o el descontento en el trabajo (p.117). Esto puede referirse nuevamente a la complejidad que existe dentro del concepto y la gran cantidad de variables que participan al intentar dar una explicación.

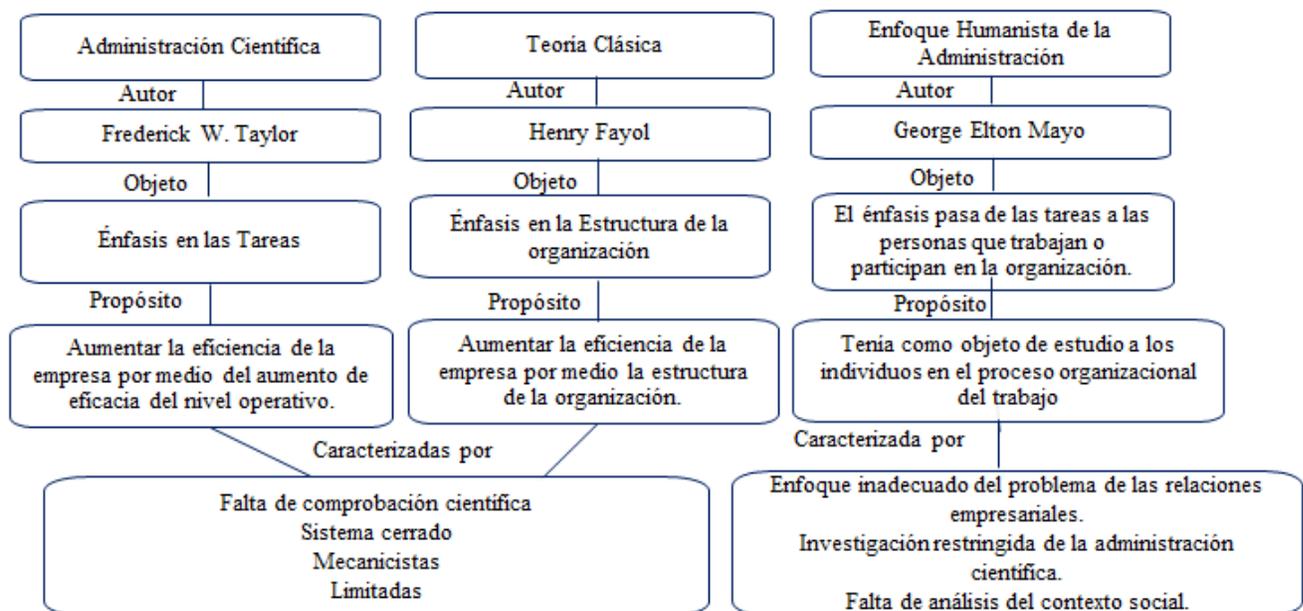


Figura 5. Características de las Escuelas de la Administración Científica. Elaboración propia. Fuente Pérez (2011)

Ruvalcaba Selva y Sahagún Padilla (2014) establecen una clasificación de lo que ellos llaman modelos de la satisfacción (pp.117-118) y mencionan que los distintos modelos pueden agruparse en tres orientaciones, las cuales se explican a continuación.

- Modelos basados en la satisfacción de necesidades.

En donde la satisfacción laboral es la actitud general resultante de la reducción de una serie de necesidades o del cumplimiento de una serie de expectativas que el sujeto trata de conseguir con su actividad laboral. En esta orientación los autores hacen referencia a los modelos basados en la satisfacción de necesidades referidos por autores como Bullock (1984), Muchinsky (1994), Peiró (1997) y Weinert (1985) cuyas teorías están basados a su vez en la Teoría de las Necesidades de Maslow (1954).

- Modelos basados en el grupo de referencia (de comparación interpersonal).

El siguiente modelo resalta la importancia del grupo de referencia sobre la determinación de las actitudes y el individuo. Se fundamenta en el carácter social y externo de los factores que determinan la satisfacción laboral. Es decir, este tipo de modelos toma como punto de partida la actitud del empleado hacia su trabajo tomando en cuenta el contexto y lo social, generando información a partir de su entorno. En esta orientación destacan autores como Peiró (1997), Bullock (1984), Salancik y Pfeffer (1978).

- Modelos basados en la comparación intrapersonal

Esta orientación habla de hacer una diferenciación entre lo que los trabajadores desean y lo que tienen y mientras menor sea esa brecha estos estarán más satisfechos con su trabajo, otra forma de entenderlo es observar la expectativa y la realidad, es decir, se enfoca en los aspectos internos (del personal), señalando que el principal determinante de la satisfacción laboral es la adecuación entre la situación laboral percibida y los valores del individuo. Los autores que defienden este modelo son McCormick e Ilgen (1980), McFarlin y Bennet (1989) y Jackson y Corr (2002).

3.4.2 Teoría Bifactorial de Herzberg

Conesa (1990) menciona que, para el año de 1950, los trabajos de Herzberg le llevaron a formular una teoría sobre la satisfacción en el trabajo, esta teoría rompía con las teorías que predominaban en la Psicología del Trabajo como la Organización científica del trabajo y la Escuela de las Relaciones Humanas (p.116).

La teoría Herzberg abarca tres perspectivas para entender la necesidad de analizar la satisfacción y estas son la humanista, la teórica y la económica. Wall y Stephenson (2001) mencionan que en la teoría de Herzberg se pueden distinguir dos niveles que intervienen en la satisfacción; en el primer nivel factores como el logro, el avance, el reconocimiento, la responsabilidad y el trabajo en sí, surgieron como principales determinantes de la satisfacción laboral y eran relativamente poco importantes como determinantes de la insatisfacción laboral. Herzberg argumentó que estos factores eran todos incentivos intrínsecos para la realización del trabajo en sí, que merecen el título de motivadores. en cambio, en el segundo nivel se encuentran factores como las condiciones de trabajo, la supervisión, las relaciones interpersonales y la política y administración de la empresa, que no surgieron como determinantes principales de la satisfacción en el trabajo, sino que fueron determinantes de la insatisfacción laboral. Herzberg llamo a estos factores extrínsecos, pues son propios del ambiente en el que se desarrolla el trabajo (p.41).

Explicado de una forma más sencilla, Caballero (2002) afirma que, si se satisfacen las “necesidades higiénicas”, el trabajador no se siente ya insatisfecho, pero tampoco está satisfecho, se encuentra en estado neutro; mientras que, si no se satisfacen estas necesidades, se siente insatisfecho. Por el otro lado, el individuo sólo está satisfecho en el puesto de trabajo cuando están cubiertas sus “necesidades de motivación”. Si no se descubren estas

necesidades, no está satisfecho, pero tampoco está insatisfecho estará en un estado neutro (p.6).

Conesa (1990) menciona que como resultado de los estudios realizados por Herzberg se encontró que los factores que contribuyen a la satisfacción en el trabajo son distintos e independientes de los factores que tienden a provocar insatisfacción. Por lo tanto, Wall y Stephenson (2001) deducen que estos sentimientos no son opuestos entre sí ya que, según se estudie la satisfacción o la insatisfacción en el trabajo, los factores a considerar son completamente diferentes (p.41).

3.4.3 Teoría de la Satisfacción de Serra Hagedorn

Muchas teorías de la satisfacción han tomado como referencia la Teoría de la Motivación Humana de Maslow, pues es esencial conocer qué impulsa y motiva a los trabajadores para permanecer en su empleo y lo que podría hacer que se fueran de este. Una importante teoría para explicar este interés de los trabajadores fue desarrollada por Abraham Maslow, quien propuso en 1943 que a medida que se satisfacen las necesidades más básicas, los seres humanos desarrollan necesidades y deseos más complejos. Según Rosas (2008) Maslow propone una jerarquía de necesidades y factores que motivan a las personas; esta jerarquía se modela identificando cinco categorías de necesidades y se construye considerando un orden jerárquico ascendente de acuerdo con su importancia para la supervivencia y la capacidad de motivación (p.27). Estas categorías son: necesidades fisiológicas, necesidades de seguridad, necesidades de aceptación, necesidades de estimación y necesidades de autorrealización.

Hagedorn (2000) propone un modelo donde también consideró la teoría bifactorial de Herzberg para el análisis de la satisfacción laboral orientado a los profesores, dicho modelo tiene como marco de referencia la teoría de Maslow. Básicamente, el modelo propone dos

tipos de constructos que interactúan y afectan la satisfacción laboral: los detonadores (triggers) y los mediadores (mediators). Los detonadores representan un evento vital significativo que puede estar relacionado o no con el trabajo y los enlista de la siguiente manera:

- Cambio en la etapa de la vida
- Cambio en las circunstancias personales o relacionadas con la familia (por ejemplo, nacimiento, muerte, divorcio, enfermedad, etc.)
- Cambio en rango o posesiones
- Transferencia a una nueva institución
- Cambio en la justicia percibida
- Cambio en el estado de ánimo o estado emocional.

Además, Hagedorn (2000) explica que varios estudios psicológicos han indicado que los eventos en la vida del individuo pueden provocar cambios en este, o un cambio en las respuestas relacionadas con el trabajo (p.6). Por su parte, los mediadores son aquellas variables o situaciones que tienen efectos sobre la satisfacción laboral y dentro de estos se puede hablar de tres tipos:

- Motivadores e higienes
- Datos demográficos
- Condiciones ambientales

Así pues, como se puede observar dentro de los factores mediadores, Hagedorn considera la existencia de factores a los que Herzberg etiquetó como motivadores, los cuales, trabajan

para aumentar la satisfacción. mientras que, otros factores etiquetados como higiénicos disminuyen la insatisfacción o resultan en la desmotivación.

IV. MARCO CONTEXTUAL

4.1 Las universidades en México

En el año 2009 en la ciudad de París se realizó la Conferencia Mundial sobre la Educación Superior a cargo de la UNESCO, y en el comunicado final se mencionó lo siguiente acerca de la responsabilidad social de la educación superior:

Ante la complejidad de los desafíos mundiales, presentes y futuros, la educación superior tiene la responsabilidad social de hacer avanzar nuestra comprensión de problemas polifacéticos con dimensiones sociales, económicas, científicas y culturales, así como nuestra capacidad de hacerles frente. La educación superior debería asumir el liderazgo social en materia de creación de conocimientos de alcance mundial para abordar retos mundiales, entre los que figuran la seguridad alimentaria, el cambio climático, la gestión del agua, el diálogo intercultural, las energías renovables y la salud pública (p. 2).

Esto resalta nuevamente la importancia de ofrecer educación de calidad en las IES mexicanas, actualmente la globalización exige establecer sistemas nacionales de acreditación de estudios y de garantía de calidad. Ante esto en México:

Las universidades públicas son instituciones del Estado mexicano dotadas de autonomía académica y administrativa derivada del artículo 3º constitucional en su fracción VII. Tienen funciones de docencia, investigación y extensión de la cultura y

servicios. Se encuentra representado por las universidades federales, estatales y autónomas (Universia,2017).

Sin embargo, en México existe una clasificación de universidades, la cual según Ortega y Casillas (2013) dicha clasificación depende de diversos aspectos como “el número de estudiantes, carreras, instituciones y académicos, pero también sobre la situación de las instalaciones, financiamiento, gastos, investigación y demás temas que pretenden ser útiles para fines administrativos, de planeación e investigación sobre las mismas instituciones” (p.214). Esta clasificación se encuentra a cargo de la Secretaria de Educación Pública (SEP), y se muestra en la tabla 3.

Tabla 3. *Clasificación de las Universidades Públicas en México.*

Clasificación de las Universidades Públicas en México	
Universidades Públicas Federales	Las instituciones que conforman este subsistema realizan, además de las funciones de docencia, un amplio espectro de programas y proyectos de investigación (generación y aplicación innovadora del conocimiento), y de extensión y difusión de la cultura.
Universidades Públicas Estatales	Son instituciones de Educación Superior creadas por decreto de los congresos locales, bajo la figura jurídica de organismos públicos descentralizados. Estas instituciones estatales desarrollan las funciones de docencia, generación y aplicación innovadora del conocimiento, así como de extensión y difusión de la cultura.
Institutos Tecnológicos	Se formaron por decreto el 23 de julio de 2014. Su objetivo es brindar educación técnica y tecnológica a todos los jóvenes del país, apoyar a industrializar las diversas regiones mediante la formación de técnicos y profesionales e impulsar el desarrollo regional con base en la formación de los egresados.
Universidades Politécnicas	Ofrecen carreras de ingeniería, licenciatura y estudios de posgrado, sus programas, son diseñados con base en el Modelo Educativo Basado en Competencias y se orientan en la investigación aplicada al desarrollo tecnológico; realizan colaboración estrecha con organizaciones de los sectores productivo, público y social, con el objetivo de formar de profesionales de calidad mundial.
Universidad Pedagógica Nacional	Tiene la finalidad de formar profesionales de la educación en licenciatura y posgrado para atender las necesidades del Sistema Educativo Nacional y de la sociedad mexicana en general. Ofrece, además, otros servicios de educación superior como especializaciones y diplomados, realiza investigación en materia educativa y difunde la cultura pedagógica, la ciencia y las diversas expresiones artísticas y culturales del país.

Universidad Abierta y a Distancia de México	La Universidad tiene por objeto prestar servicios educativos del tipo superior, en la modalidad no escolarizada, la cual es abierta y a distancia, mediante el uso de las tecnologías de la información y la comunicación, respaldados en redes de conocimiento, tecnológicas y administrativas, cuyas características serán la flexibilidad, la calidad y la pertinencia.
Universidades Interculturales	Promueve la formación de profesionales comprometidos con el desarrollo económico, social y cultural, particularmente, de los pueblos indígenas del país y del mundo circundante; revalora los conocimientos de los pueblos indígenas y propicia un proceso de síntesis con los avances del conocimiento científico; fomenta la difusión de los valores propios de las comunidades y abre espacios para promover la revitalización, desarrollo y consolidación de lenguas y culturas originarias.
Centros Públicos de Investigación	Tienen como objetivos principales: divulgar en la sociedad la ciencia y tecnología; innovar en la generación, desarrollo, asimilación y aplicación del conocimiento de ciencia y tecnología; vincular la ciencia y tecnología en la sociedad y el sector productivo para atender problemas, y crear y desarrollar mecanismos e incentivos que propicien la contribución del sector privado en el desarrollo científico y tecnológico, entre otros.
Escuelas Normales Públicas	Se encarga de la formación de profesores de educación preescolar, primaria y secundaria. Las Escuelas de Educación Normal Superior ofrecen, entre otros, programas de licenciatura en educación preescolar, primaria, primaria intercultural bilingüe, secundaria, especial, inicial, física y artística.
Otras instituciones públicas	El sistema de educación superior pública en México es diverso. Por lo tanto, existen instituciones que de acuerdo con sus características particulares no es posible ubicarlas dentro de alguno de los subsistemas anteriores.

Elaboración propia. Fuente Instituciones de Educación Superior (SEP). Recuperado de:
<http://www.ses.sep.gob.mx/instituciones.html>

Cabe mencionar que la SEP es la institución que encargada los asuntos administrativos de las instituciones de nivel superior tanto públicas como privadas. Entendiendo un poco como están organizadas las universidades, se procede a ver brevemente la situación que actualmente atraviesan las universidades públicas, pues siguen teniendo un panorama complejo, tal como lo han mencionado diversas organizaciones internacionales, no solo hay que mejorar la cobertura, combatir la desigualdad, alinear los modelos educativos a la realidad nacional y mejorar la calidad, por mencionar algunos puntos débiles, ahora se debe lidiar con la corrupción que ha invadido a estas instituciones dejándolas sin la capacidad de

cubrir la nómina del personal docente, administrativo y operativo. Y derivado de este aspecto la autonomía de estos centros del conocimiento se ha visto afectada por diversas regulaciones gubernamentales. Por lo cual Narro (2004) citado por Narro y González (2010, p.6) expresa que “La autonomía permite a las universidades mantener la independencia necesaria frente al gobierno y otros poderes públicos, pero también frente a otros actores, grupos, partidos políticos, iglesias y organizaciones”. Por tanto, la autonomía es un aspecto que debe prevalecer en estos centros del saber.

Por último, otro tema sensible la actualidad son los salarios de los docentes en México, pues en un reporte publicado por INEGI (2015) se habla de que en los últimos 15 años los salarios de este sector de la población disminuyeron. Los salarios de los docentes en México varían ampliamente dependiendo del nivel de estudios, el número de años de experiencia y el nivel de certificación. Así mismo, el informe de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) que realizó para México correspondiente al año 2016, determina que el salario, el entorno escolar y la carga de trabajo, son factores que influyen en los docentes para ingresar y permanecer en la profesión.

4.2 Panorama de la Educación Superior en el Estado de Guanajuato

El efecto de la globalización no es ajeno al Estado de Guanajuato, pues se posiciona como uno de los estados con mayor inversión nacional y extranjera, esto ha generado necesidades como aumentar la competitividad, generar conocimiento y tecnología, así como, desarrollar una industria que se encontraba obsoleta, poco desarrollada y deficiente, y por último, poner atención a necesidades de la sociedad, lo cual, impulsa a pensar en que los únicos capaces de dar soluciones son los profesionistas que egresan de las distintas universidades. Según datos del informe denominado “El Panorama de la Educación Superior en el Estado de Guanajuato”

publicado en el año 2017, actualmente el estado de Guanajuato ocupa el séptimo lugar en matrícula a nivel nacional lo equivale al 3.4% del total nacional. Esto representa un 24.3% de la cobertura de jóvenes en edad de 18 a 22 años en la entidad (p.7).

Actualmente el Estado de Guanajuato ofrece cobertura mediante 32 instituciones de educación superior pública y 168 instituciones de naturaleza privada (Secretaría de Innovación, Ciencia y Educación Superior, 2017). En cuanto a las instituciones públicas tienen presencia en el estado las siguientes:

- Universidad Autónoma (Universidad de Guanajuato)
- Escuela Nacional de Estudios Superiores de la UNAM
- Unidad Profesional Interdisciplinaria de Ingeniería del Instituto Politécnico Nacional (UPIIG-IPN)
- 3 Institutos Tecnológicos Federales (IT)
- 6 Universidades Tecnológicas (UT)
- 4 Universidades Politécnicas (UP)
- 6 Institutos Tecnológicos Descentralizados (ITD)
- 3 Unidades de la Universidad Pedagógica Nacional (UPN)
- 5 Normales Públicas
- Universidad Interactiva y a Distancia UNIDEG
- Universidad Virtual (UVEG)
- 168 Instituciones particulares.

Estas IES atienden a un total de 162,326 alumnos entre los que se incluyen alumnos del Técnico superior universitario, Licenciatura y Especialidad.

Por otro lado, a principios de los años ochenta nace la Comisión Estatal para la Planeación de la Educación Superior en el estado de Guanajuato (COEPES). Esta institución contribuye con el Gobierno del Estado de Guanajuato en el desarrollo, crecimiento equilibrado, pertinencia y calidad de la educación superior, a través de mecanismos de planeación y propuestas de regulación estrechamente vinculados con el sector socioeconómico.

La creación de la COEPES se debió a la necesidad de atender los rezagos educativos que enfrenta el Estado en materia de enseñanza superior con calidad, pertinencia y equidad; la conveniencia de intercambiar experiencias que permitan a las instituciones explorar las modalidades de enseñanza no convencional y favorezcan la movilidad de profesores y alumnos; la fuerte tendencia a modelos universales de evaluación, acreditación y certificación dictados por la globalización (COEPES,2014).

Sin embargo, para reforzar el impulso a la educación superior en el Estado de Guanajuato El 1° de abril de 2016, inicia actividades la Secretaría de Innovación, Ciencia y Educación Superior de Guanajuato con el objetivo de impulsar la sociedad del conocimiento, a través de la planeación, programación, evaluación, desarrollo y promoción de la educación superior, la ciencia, la innovación, la tecnología, así como la vinculación entre los diferentes sectores productivos y sociales (Secretaria de Innovación, Ciencia y Educación Superior, 2017).

4.3 La demanda de áreas del conocimiento en el Estado de Guanajuato

Para el ciclo 2016- 2017 el área del conocimiento con mayor demanda en el Estado de Guanajuato era las Ciencias Sociales, Administración y Derecho, atrayendo al 45% de los estudiantes de educación superior, seguido del área de Ingeniería, Manufactura y Construcción con el 33% de la matrícula, el área de la Salud ocupa la tercera posición con el

7%, mientras que las áreas de Educación y las Ciencias Naturales y Exactas y de la computación ocupan el 4° y 5° lugar respectivamente (fig.6).

Demanda del las áreas del conocimiento en 2016

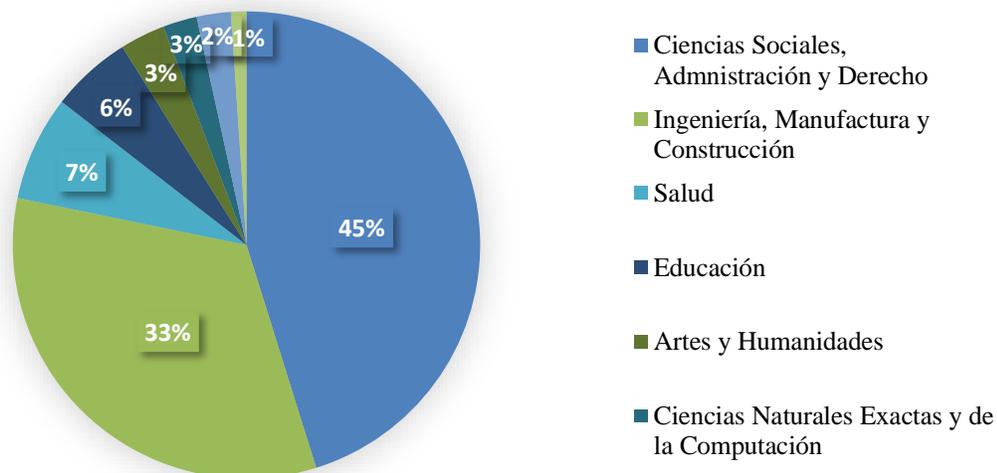


Figura 6. Elaboración propia. Fuente Secretaria de Innovación, Ciencia y Educación Superior, 2017.

En cuanto a la distribución de la matrícula el 1% pertenece al programa de Técnico Superior Universitario (TSU), el 87% de los alumnos están inscritos en las licenciaturas ofertadas, mientras que, el 6% están participando en maestría y el 1% se encuentran cursando un doctorado (fig. 7).

Distribución de la matrícula de Educación Superior 2016 - 2017

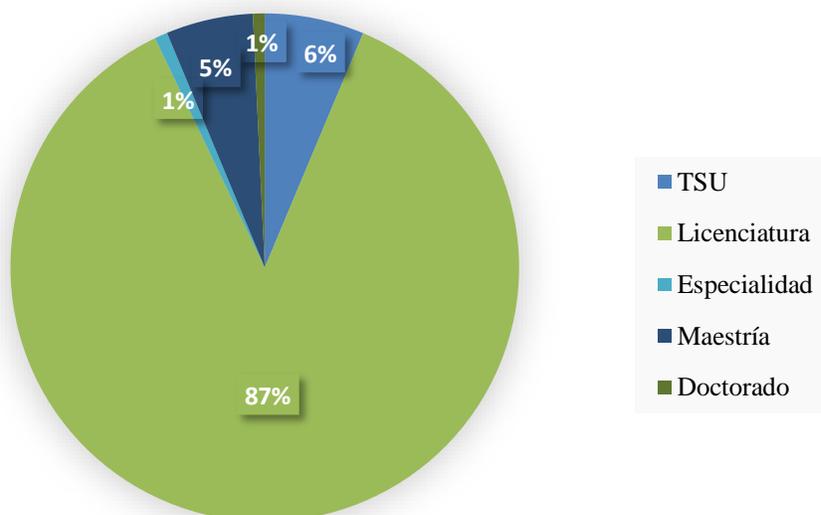


Figura 7. Elaboración propia. Fuente Secretaria de Innovación, Ciencia y Educación Superior, 2017.

El proceso por el cual se ha reconfigurado la Educación Superior en los últimos años no solo en el Estado Guanajuato sino en toda la República se debe en gran parte a las demandas que obedecen a las recomendaciones hechas por organizaciones como la OCDE, dichas organizaciones establecen condiciones en forma de recomendaciones para formular políticas de gobierno que tienen como trasfondo la privatización. Una explicación a este fenómeno la ofrecen Morín, Ciurana y Motta (2010) quienes explican que “los sistemas educativos incorporan lo que sucede en las metrópolis y así sistematizan sus métodos de enseñanza, reduciendo todo a programas y modelos establecidos que se idealizan de tal forma que los alumnos lleguen a creer que son la única manera de adquirir lo que se desea (p.71).

4.4 Los Institutos Tecnológicos en México

Con base en el artículo 14, fracciones I y VIII, de la Ley General de Educación donde se establece que corresponde a las autoridades educativas federales y locales, el promover y prestar servicios educativos del tipo superior, así como promover la investigación y el desarrollo de la ciencia y la tecnología, y fomentar su enseñanza y divulgación, se procedió a crear los Institutos Tecnológicos. Estos Institutos, tienen su origen en el año de 1948, cuando por medio de una orden del gobierno federal se encomendó al Instituto Politécnico Nacional llevar a cabo tres objetivos; el primero de ellos fue brindar educación técnica y tecnológica a todos los jóvenes del país que la demandaran; el segundo fue apoyar a industrializar las diversas regiones mediante la formación de técnicos y profesionales comprometidos con sus comunidades; y finalmente el tercero, impulsar el desarrollo regional con base en la formación y el arraigo de los egresados a su lugar de origen. Esta institución ha sufrido diversos cambios en su estructura, pero es en el año 2014 que, con base en la

fracción VII artículo 3¹ de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos el cual se toma como referencia para proporcionar autonomía a las universidades para gobernarse a sí mismas de acuerdo con sus propias leyes y organismos, este artículo menciona lo siguiente:

VII. Las universidades y las que la ley otorgue autonomía, tendrán la facultad y la responsabilidad de gobernarse a sí mismas; realizarán sus fines de educar, investigar y difundir la cultura de acuerdo con los principios de este artículo, respetando la libertad de cátedra e investigación y de libre examen y discusión de las ideas; determinarán sus planes y programas; fijarán los términos de ingreso, promoción y permanencia de su personal académico; y administrarán su patrimonio. Las relaciones laborales, tanto del personal académico como del administrativo, se normarán por el apartado A del artículo 123 de esta Constitución, en los términos y con las modalidades que establezca la Ley Federal del Trabajo conforme a las características propias de un trabajo especial, de manera que concuerden con la autonomía, la libertad de cátedra e investigación y los fines de las instituciones a que esta fracción se refiere; (Reformado mediante Decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 26 de febrero de 2013)

Es entonces cuando se procedió a generar el decreto que crea el Tecnológico Nacional de México, donde se establece en el artículo 1, que se crea el Tecnológico Nacional de México, en lo sucesivo "EL TECNOLÓGICO", como un órgano administrativo desconcentrado de la Secretaría de Educación Pública, con autonomía técnica, académica y de gestión. Posterior a esto se menciona que "EL TECNOLÓGICO" tendrá adscritos a los institutos tecnológicos,

¹ Vid. Artículo 3 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Diario Oficial de la Federación publicada el 5 de febrero de 1917, última reforma consultada del 24 de febrero del 2017.

unidades y centros de investigación, docencia y desarrollo de educación superior tecnológica con los que la Secretaría de Educación Pública, ha venido impartiendo la educación superior y la investigación científica y tecnológica, en lo sucesivo "LOS INSTITUTOS, UNIDADES Y CENTROS".

Una vez publicado el decreto, se hizo oficial la integración de todos los Institutos Tecnológicos como una sola dependencia bajo el nombre de Tecnológico Nacional de México, que está conformado por 266 instituciones, de las cuales 126 son Institutos Tecnológicos Federales, 134 Institutos Tecnológicos descentralizados y 6 centros Federales especializados.

Al estar establecido como una dependencia autónoma, se hizo necesario tener un fundamento Jurídico que soportara al Tecnológico Nacional de México. Éste se basa en las siguientes normas:

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Leyes

- Ley Orgánica de la Administración Pública Federal.
- Ley de Adquisiciones, Arrendamientos y Servicios del Sector Público.
- Ley de Obras Públicas y Servicios Relacionados con las Mismas.
- Ley General de Educación.
- Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado.
- Ley de Planeación.
- Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos.
- Ley para la Coordinación de la Educación Superior.
- Ley de Presupuesto, Contabilidad y Gasto Público Federal.

- Ley Reglamentaria del Artículo 5o. Constitucional, relativo al Ejercicio de las Profesiones en el Distrito Federal.
- Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Reglamentos

- Reglamento Interior de la Secretaría de Educación Pública.
- Reglamento Interior de Trabajo del Personal Docente de los Institutos Tecnológicos.
- Reglamento Interno de Trabajo del Personal no Docente de los Institutos Tecnológicos.
- Reglamento de las Condiciones Generales de Trabajo de Personal de la Secretaría de Educación Pública.

Decretos

- Decreto que crea el Tecnológico Nacional de México.

De todos los anteriormente mencionados y para efecto de este trabajo sólo se usarán aquellos que están relacionados con las condiciones laborales de los docentes.

Derivado de este decreto, donde se reconoce la autonomía del Tecnológico Nacional de México se creó el reglamento Interior de Trabajo del Personal Docente de los Institutos Tecnológicos, en donde se fijan las condiciones interiores de trabajo del personal docente, y se regulan las relaciones laborales entre éste y las autoridades de los Institutos Tecnológicos para quienes se hace obligatoria su observancia. Este reglamento contiene también las modalidades derivadas del establecimiento de los tabuladores y sus consiguientes categorías y niveles.

4.4.1 De las Definiciones y Categorías para los Docentes del Tecnológico Nacional de México

Antes de mencionar las categorías, es importante definir la función que deben cumplir los docentes, la cual, se establece en el artículo 5 del Reglamento Interior de Trabajo del Personal Docente de los Institutos Tecnológicos, donde se menciona que el personal docente de los Institutos Tecnológicos tiene como funciones: impartir educación para formar profesionales de nivel superior y medio superior e investigadores, organizar y realizar investigaciones sobre problemas de interés regional y nacional, desarrollar actividades orientadas a extender los beneficios de la ciencia, la técnica y la cultura, así como participar en la dirección y administración de las actividades mencionadas que la autoridad respectiva le encomiende.

Así mismo, en el artículo 7 se menciona que el personal docente podrá laborar mediante nombramiento interino o de base (definitivo) de conformidad con el Artículo 9 del Reglamento, que habla de la promoción a las diferentes categorías y niveles del personal docente que estará sujeta a los procedimientos para los concursos de oposición que se establecen en este Reglamento Interior de las Condiciones Generales de Trabajo del Personal de la Secretaría de Educación Pública y el Artículo 6 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

En cuanto a las categorías de clasificación para los docentes, una vez establecida la función de estos en el artículo 5 mencionado anteriormente, el Tecnológico Nacional de México define en el Reglamento Interior de Trabajo del Personal Docente de los Institutos Tecnológicos las categorías como se menciona en los siguientes artículos.

En el artículo 13 se establece que son profesores de asignatura, aquéllos cuyos nombramientos fluctúan entre 1 y 19 horas semanales y se ocupan de la docencia de acuerdo con los límites establecidos en este Reglamento Interior.

Mientras que el artículo 14 cita que los profesores de carrera son aquéllos que habiendo cubierto los requisitos específicos que marca este Reglamento Interior, poseen nombramientos de 20 a 40 horas semanales, y reciben una remuneración de acuerdo con la categoría y nivel que hayan alcanzado; se ocupan de la docencia de acuerdo con los límites establecidos en este Reglamento Interior y demás funciones establecidas en el artículo 27 de este Reglamento Interior

Por consiguiente, en el artículo 43 se refiere a los profesores investigadores, como aquéllos que cumplen funciones docentes y de investigación científica, tecnológica, de desarrollo o educativa a nivel de posgrado e imparte clases a ese nivel en:

- a) Un Centro de Graduados e Investigación.
- b) El Centro Interdisciplinario de Investigación y Docencia en Educación Técnica.
- c) Programa de Investigación Tecnológica o Educativa.

Por lo tanto, se observa que las categorías principales giran en base a la cantidad de horas que deberá cumplir cada docente dependiendo de la categoría en la que se posicione, así mismo, es importante mencionar que estas categorías se toman como pauta para poder asignar los derechos y prestaciones de las que podrán gozar los docentes al ser trabajadores del Tecnológico Nacional de México.

4.4.2 De los Derechos y Obligaciones de los Docentes del Tecnológico Nacional de México

Como en toda relación laboral existen derechos y obligaciones; en cuanto a los derechos de los docentes el artículo 10 del capítulo 1 del Reglamento Interior de Trabajo del Personal Docente de los Institutos Tecnológicos, establece que son derechos del personal docente:

- I. “Disfrutar de todos los derechos, prestaciones, beneficios y servicios citados en el Apartado "B" del Artículo 123 Constitucional, en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, en la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, en el Reglamento de las Condiciones Generales de Trabajo del Personal de la Secretaría de Educación Pública y demás disposiciones legales aplicables en la materia.”

Así mismo, en el punto dos del mismo artículo, se enuncia el derecho con el que cuentan los docentes para recibir una remuneración de acuerdo a su categoría y a los tabuladores vigentes.

- II. Percibir la remuneración correspondiente a su centro de trabajo, según su categoría y nivel, conforme a los tabuladores vigentes

En cuanto a las vacaciones, en el punto número tres se establece la distribución de los días a los que el docente tendrá derecho a gozar en el transcurso del año, son de la siguiente manera:

- III. Disfrutar del total de vacaciones, distribuidas en 3 períodos:
 - a) 10 días hábiles en primavera
 - b) 10 días hábiles en invierno

c) En verano será de acuerdo al calendario que rija el Sistema Nacional de Institutos Tecnológicos.

Sin embargo, dadas las circunstancias de muchos Institutos Tecnológicos, es necesario que para que se respeten los derechos del personal docente el Tecnológico Nacional establezca una figura que se encargue de revisar periódicamente el cumplimiento e igualdad de condiciones laborales. En el caso del Instituto Tecnológico que se estudia en este trabajo existe omisión en el cumplimiento de lo establecido en ciertos artículos del Reglamento Interior de Trabajo del Personal Docente de los Institutos Tecnológicos.

En cuanto a las obligaciones de los docentes, éstas se encuentran contempladas en el título 2, artículo 11 del capítulo II y se dispone lo siguiente:

Además de las obligaciones previstas en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, el personal docente de los Institutos Tecnológicos tendrá como principal obligación:

- I. Prestar sus servicios según las horas señaladas en su nombramiento y de acuerdo a lo que dispongan los planes y programas de labores asignados por las autoridades del Instituto.

Otra de las obligaciones establecidas en el artículo 11 de este reglamento se menciona en el punto 2, el cual dice que es obligación del docente:

- II. Cumplir las comisiones docentes afines al área que les sean encomendadas por las autoridades del Instituto.

En cuanto al cumplimiento de las comisiones, es obligación de la institución brindar los viáticos que sean necesarios para el cumplimiento de las comisiones encomendadas a los docentes, ya que éstos no son parte del salario del trabajador, debido a que los mismos no le

son entregados a cambio de su trabajo, sino que representan cantidades que le son proporcionadas únicamente para sus gastos de transporte, hospedaje y alimentación cuando por necesidad de la institución deba desempeñar su trabajo fuera de su ubicación habitual.

El punto 3 del artículo 11 establece como obligación de los docentes lo siguiente:

- III. Actualizar continuamente sus conocimientos, preferentemente en la asignatura o asignaturas que impartan, de acuerdo a los programas de superación establecidos por las autoridades.

Probablemente este artículo abarque como obligación del docente actualizar sus conocimientos mediante la lectura, análisis y asimilación de nueva información. Es muy común que algunas áreas del conocimiento sean muy dinámicas, lo cual, hace imprescindible el uso de otros medios auxiliares para poder llevar esto a cabo. Por lo que, es necesario recurrir a cursos de especialización y actualización que deben ser tomados con frecuencia para mantener conocimiento de los requerimientos actuales tanto en docencia como de la profesión.

Por otro lado, el artículo 132 fracción XV de la Ley Federal del Trabajo establece que es obligación del patrón proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores, y, además, la capacitación debe responder a las necesidades de todos los puestos y niveles de trabajo existentes en la empresa, incluyendo los programas de inducción a los trabajadores de nuevo ingreso a la empresa, y precisarán el número de etapas durante las cuales se impartirán. Por lo tanto, es obligación de los Tecnológicos el proporcionar capacitación a los docentes, lo cual forma parte del compromiso hecho al crear el Tecnológico Nacional de México en donde se estableció como propósito principal proporcionar a los alumnos educación de calidad para su formación.

Continuando con las obligaciones de los docentes, el capítulo 1 del Reglamento analizado trata de la distribución de las labores de los docentes partiendo del artículo 140 al 146 donde se menciona que el personal docente de asignatura, el personal docente y profesores de carrera, los profesores de investigación, y los técnicos docentes, tienen la obligación de impartir sus horas asignadas de cátedra (los artículos mencionan la cantidad de horas asignadas para cada categoría). Para lo cual se cita el artículo 140, que manifiesta que el personal docente de asignatura deberá de impartir cátedra conforme el número de horas especificadas en su nombramiento y de acuerdo con el horario que las autoridades del Instituto le establezcan con base en este artículo queda claramente estipulado que los docentes deberán cumplir solamente con las horas señaladas.

Por consiguiente, en cuanto a los docentes de carrera, se establece en el artículo 147 que:

Cuando las horas frente a grupo asignadas a un profesor de carrera no coincidan con el número de horas establecidas en este reglamento interior para cada categoría, se deberá ajustar al límite inmediato inferior o superior más cercano, sin que la diferencia exceda de dos horas en cada caso. Todas las horas que el personal docente no dedique a impartir clases las dedicará dentro de la institución a otras actividades de apoyo a la docencia que le sean asignadas por las autoridades del Instituto correspondiente, de las cuales el 50% le serán asignadas a la preparación, control y evaluación de las materias que imparta.

La impartición de clases se hará con base a la distribución siguiente:

Los titulares de:

- a) Tiempo completo, 22 horas semanales

- b) Tres cuartos de tiempo, 16 horas semanales
- c) Medio tiempo, 12 horas semanales

La misma omisión del reglamento se presenta para los docentes ubicados en la categoría de investigadores, por ello se recurre al artículo 144 de este reglamento, mediante el cual se cita que los profesores investigadores de carrera de enseñanza superior tienen la obligación de impartir cátedra y realizar las funciones y actividades propias de su especialidad, conforme al artículo 27 de este Reglamento Interior, y a las necesidades del servicio. La impartición de clases se hará conforme a la distribución siguiente:

Los titulares de:

- d) Tiempo completo, 12 horas semanales
- e) Tres cuartos de tiempo, 10 horas semanales
- f) Medio tiempo, 6 horas semanales

El resto del tiempo contratado, deberán dedicarlo a los proyectos de investigación a los cuales fueron asignados, por las autoridades del Instituto Tecnológico correspondiente.

Por su parte el artículo 156 que establece la manera en la que laborarán los profesores, los profesores investigadores y docentes de carrera:

- a) De tiempo completo, 40 horas a la semana
- b) De tres cuartos de tiempo, 30 horas a la semana
- c) De medio tiempo, 20 horas a la semana

y en ningún caso se les asignará más de tres materias diferentes.

Por último, en el capítulo único de este Reglamento Interior se localiza el año sabático, que consiste en separarse durante un año de sus labores docentes, con goce de sueldo y sin pérdida de sus derechos, a fin de dedicarse al estudio, investigación y actividades que coadyuven a la superación académica. En este mismo capítulo, pero en el artículo 90, se establece que solo el personal docente de tiempo completo, podrá solicitar cada seis años, contados a partir de la fecha en que haya, obtenido la base en dicha categoría, el goce de un año sabático, de acuerdo a lo establecido en el artículo 6, de este Reglamento.

4.4.3 Del salario de los docentes del Tecnológico Nacional de México

Respecto al Reglamento Interior de Trabajo del Personal Docente de los Institutos Tecnológicos se analizan los artículos que hablan acerca del salario, éstos son el artículo 150, 151 y 152. El artículo 150 define el salario como la retribución que corresponde a los miembros del personal docente por la prestación de sus servicios; en el artículo 151 se menciona que el personal docente de los Institutos Tecnológicos, tendrá derecho a las prestaciones previstas en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y demás ordenamientos aplicables.

4.4.4 De la jornada de trabajo

Los cambios en las políticas educativas han optado por asignar una gran cantidad de tareas a los docentes, en donde podemos encontrar una mayor carga de trabajo administrativo, investigación, innovación, entre otras responsabilidades que deben desarrollar a la par de la formación de profesionistas. De los artículos considerados importantes para su análisis en este capítulo se consideran el artículo 154 donde se establece que la jornada de trabajo puede ser continua o discontinua, es decir, contar con un horario corrido, o tener un horario variable. El artículo 154 se cumple en su totalidad, teniendo la mayoría de los docentes una jornada

discontinua de trabajo; sin embargo, el que los trabajadores cuenten con jornada discontinua, no implica la permanencia de éstos dentro del mismo.

En el artículo 155 del Reglamento Interior de Trabajo del Personal Docente de los Institutos Tecnológicos se retoma la carga horaria de trabajo y se menciona que los docentes de asignatura laborarán según las horas consideradas en su nombramiento, entre 1 y 19 horas, y en ningún caso se les asignarán más de tres materias diferentes. Lo que en la práctica es completamente diferente, pues un docente de asignatura llega a tener hasta 38 horas a la semana frente a grupo y se le asignan hasta 5 materias diferentes, por lo cual, al no contar con horas de descarga que le permitan tener tiempo para la preparación de las clases, su jornada de trabajo se extiende a más de ocho horas diarias como se establece en el artículo 61 de la Ley Federal del Trabajo en la que se estipula que la duración máxima de la jornada será: ocho horas la diurna, siete la nocturna y siete horas y media la mixta. Por último, en cuanto a los profesores, los profesores investigadores y docentes de carrera el artículo 156 menciona que según su categoría deberán laborar de la siguiente manera:

- a) De tiempo completo, 40 horas a la semana
- b) De tres cuartos de tiempo, 30 horas a la semana
- c) De medio tiempo, 20 horas a la semana

En ningún caso se les asignará más de tres materias diferentes.

Por último, cabe mencionar que existen variaciones en las formas de contratación de los docentes, esto dependerá si el tecnológico pertenece a la federación (federal) o si es descentralizado o estatal.

V. CASO DE ESTUDIO

La institución de educación superior que se ha tomado como caso de estudio comenzó actividades en el año 2009, inicialmente era una extensión de un tecnológico que se ubica en la misma región, el cual tenía el propósito de dar cobertura a la ciudad de Guanajuato, Silao y Romita, pero posteriormente esta institución se independizó. El instituto forma parte del sistema del Tecnológico Nacional de México, que tiene como misión contribuir en el campo de la ingeniería al desarrollo tecnológico de la región y del país dedicándose a formar profesionistas competitivos con sentido social y humano, así mismo, refiere que para ello el instituto cuenta con certificación en calidad y cuidado ambiental, personal docente calificado, un modelo educativo que atiende las necesidades de los sectores productivo y social; con programas de vinculación que fortalecen el desarrollo académico, actividades complementarias y experiencia profesional que genera en los estudiantes una educación integral de calidad. Esta institución a su vez forma parte de los tecnológicos descentralizados o estatales, lo que significa que, trabaja bajo esquemas distintos a los que operan en los Institutos Tecnológicos Federales, ya que cuentan además con la participación de los estados y municipios en que se ubican. Actualmente tiene una matrícula de 1044 alumnos que están inscritos en los diferentes programas, cabe mencionar que la carrera con la mayor demanda es la carrera de ingeniería industrial, las carreras que se oferta la institución son:

- Ingeniería Mecatrónica
- Ingeniería Sistemas Computacionales
- Ingeniería Industrial
- Ingeniería Industrias Alimentarias

La planilla docente está conformada por 47 docentes que atienden a los alumnos de los diferentes programas de los cuales el 38% están contratados bajo el esquema de tiempo completo y el 62% bajo el esquema de docentes por asignatura.

VI. METODOLOGÍA

La investigación a realizar es de corte cualitativo, así mismo, se emplea como método de investigación el estudio de caso debido a que como mencionan Barrio et al. (2015) representa un método de investigación de gran relevancia para el desarrollo de las ciencias humanas y sociales que implica un proceso de indagación caracterizado por un examen sistemático y en profundidad de casos de entidades sociales o entidades educativas únicas. Barrio et al. (2015) también agrego que el estudio de casos constituye un campo privilegiado para comprender en profundidad los fenómenos educativos. Por otro lado, para Stake (1998) este tipo de método es el estudio de la particularidad y de la complejidad de un caso singular, para llegar a comprender su actividad es circunstancias concretas. Dentro de la pertinencia del estudio de caso podemos encontrar diferentes tipos de estudio, sin embargo, para efecto de esta investigación y de acuerdo con los objetivos planteados se seleccionó el tipo descriptivo, el cual, se propone para el estudio de caso con la finalidad de intentar describir que es lo que sucede con este caso a analizar en particular.

Dado que en este caso se requiere indagar un fenómeno se emplea en estudio descriptivo, pues para Sampieri (2010), los estudios descriptivos son aquellos que “buscan especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis... Son útiles para mostrar con

precisión los ángulos o dimensiones de un fenómeno, suceso, comunidad, contexto o situación (p.80).”

El esquema mediante el cual se realizó esta investigación se describe a continuación.

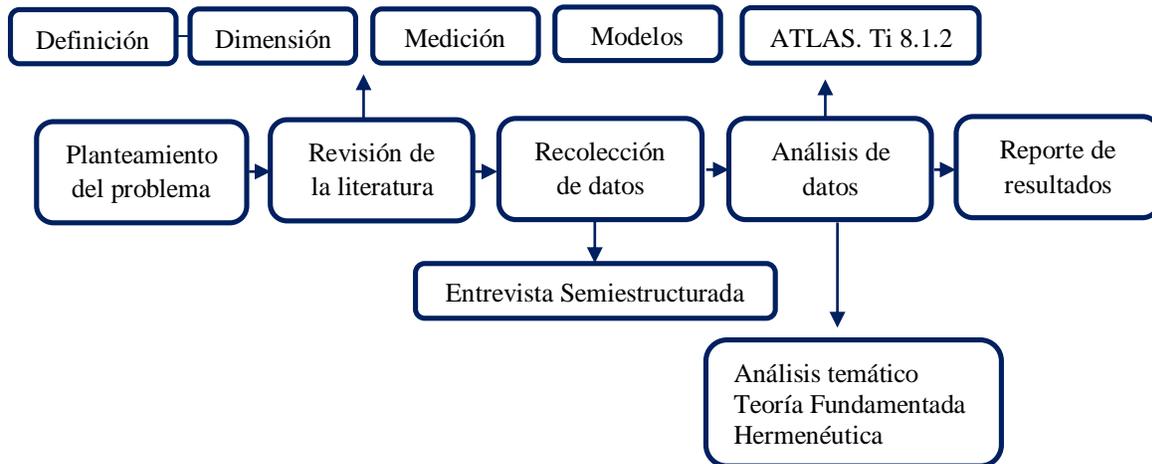


Figura 8. Esquema metodológico de la realización de esta investigación. Elaboración propia.

6.1 Participantes

El universo está conformado por 47 docentes que laboran en la institución y están distribuidos en las diferentes carreras que oferta la institución como se muestra a continuación:

Ingeniería en alimentos: 10

Ingeniería Industrial: 18

Ingeniería Mecatrónica: 13

Ingeniería en Sistemas Computacionales: 6

Una característica relevante sobre la muestra que permitió obtener datos relevantes para analizar y comprender la información es el esquema de contratación, actualmente 18 docentes están contratados bajo el esquema de tiempo completo y 29 docentes por asignatura.

6.2 Muestra

Para delimitar la población que participa se seleccionó el tipo de muestra no-probabilística, debido a que permite que la elección de sujetos u objetos de estudio se adapte al criterio del investigador (Sampieri, 2010; Visauta, 1989, citado por Rodriguez,2016). Así pues, la selección de la muestra se realizó por conveniencia considerando que la población total es pequeña y seleccionando casos representativos para poder generalizar, por lo cual, se tomaron en cuenta los siguientes criterios:

- Docentes con antigüedad mayor a un año
- Participan docentes de los ambos esquemas de contratación

6.3 Variables de interés

Variable independiente

Satisfacción laboral

Variable dependiente

Calidad de la educación

6.4 Instrumento

Con base en la información que se desea obtener el instrumento utilizado fue una entrevista semiestructurada (ver anexo), la cual, se formuló en función de la información que se requiere para encontrar el grado de satisfacción de los docentes y, a su vez, desde su perspectiva poder determinar si su nivel de satisfacción está impactando la calidad de la educación que imparten. Este instrumento se eligió debido a que se espera que la interacción entre el entrevistador y el entrevistado permitan crear un ambiente adecuado para que el entrevistado exprese su opinión acerca del problema analizar, generalmente la entrevista se define como

una conversación que se propone con un fin determinado distinto al simple hecho de conversar. También es un instrumento técnico que adopta la forma de un diálogo coloquial (Díaz, Torruco, Martínez, & Vare1, 2013). Cabe mencionar que es un instrumento técnico de gran utilidad en la investigación cualitativa, para recabar datos.

Existen diversos tipos de entrevistas que se diferencian en la planeación y la forma en que se aplican. Se distinguen tres tipos de entrevista, la estructurada, semiestructurada y no estructurada. Para efecto de esta investigación se ha seleccionado la entrevista semiestructurada debido a que presentan un grado mayor de flexibilidad que las estructuradas, esta entrevista se caracteriza por que se parte de preguntas planeadas, que pueden ajustarse a los entrevistados y su ventaja es la posibilidad de adaptarse a los sujetos con enormes posibilidades para motivar al interlocutor, aclarar términos, identificar ambigüedades y reducir formalismos. (Díaz, Torruco, Martínez, & Vare1, 2013)

6.5 Diseño de la entrevista

Las bases conceptuales sobre las que se asientan las investigaciones tienen implicancias en el proceso de medición y divide la forma de medir la satisfacción en (Cols, 2016):

- Medidas de satisfacción laboral afectivas, como estudios empíricos interesados en elevar la satisfacción suelen solicitar al participante que indique una medida global de la satisfacción con su trabajo.
- Medidas de satisfacción laboral cognitiva, suelen requerir que el empleado indique su grado de satisfacción con distintos aspectos que hacen a su trabajo.

Estos dos tipos de mediciones resultan válidos, pero una forma de realizar la medición de la satisfacción puede ser entendida como una evaluación global del trabajo, que sucede cuando

los empleados por sí mismos efectúan una ponderación (consciente o inconsciente) de los aspectos que hacen a su trabajo de acuerdo con sus propias preferencias (Cols, 2016).

La importancia de evaluar la satisfacción laboral en este trabajo se debe a que constituye uno de los indicadores más viables cuando se hace necesario entender la actitud que tienen los trabajadores hacia su trabajo. El diseño de la entrevista gira en torno a las dimensiones:

6.5.1 Sociodemográficas

En numerosas investigaciones se ha probado que este tipo de variables aportan información relevante para entender y lograr describir un determinado fenómeno. Dentro de estas se encuentran sexo, edad, estado civil, grado académico, lugar de origen, etc.

Así mismo, se incluyeron aspectos que consideran la naturaleza del trabajo y aquellas relacionadas con el día a día de los docentes en el desempeño de su labor.

6.5.2 Actividad docente

García-Cabrero et al. (2008) citado por Romo (2015) consideran que “todo lo ocurrido dentro del aula, la complejidad de los procesos y las relaciones que en ella se generan, forman parte de la práctica docente” (p.59), sin embargo, actualmente los docentes tienen una gran cantidad de actividades y responsabilidades que son evaluadas rigurosamente y en diversas ocasiones no existe congruencia entre el ser y el deber ser, este apartado contiene preguntas que buscan analizar el gusto por la docencia, aquello que da lugar a la motivación de trabajar como docente, la forma en que son evaluados, las dificultades que enfrentan para realizar gestión, la calidad de la educación y factores que impactan en esta, aunque el termino calidad en la educación suele ser muy complejo se consideró el conocer el significado que esta tiene para los docentes, el considerar su situación actual y su satisfacción con la docencia, la carga

de trabajo, aprovechamiento de sus habilidades y capacidades y la perspectiva que tienen de su actividad como docentes. Es común que se cuente con la evaluación del desempeño docente como herramienta para perfeccionar el proceso de aprendizaje, pero no es suficiente, un elemento importante es que el docente se apasione por su labor, pues en sus manos está la formación de los futuros profesionistas, para ello, se pretende saber si este cuenta con vocación para llevar a cabo la docencia. El docente tiene como rol principal facilitar y asesorar la construcción del aprendizaje del estudiante, por lo tanto, es importante conocer la opinión del docente para saber si este considera que se está impartiendo una educación de calidad, con todo lo que esto implica.

6.5.3 Autonomía

Para Pujol-Cols (2016) la autonomía es “el grado en el cual el trabajo le provee al sujeto de significativa libertad, independencia y discrecionalidad tanto en aspectos que hacen al diseño como a la ejecución misma” (p.267). En esta dimensión se busca determinar la percepción del nivel de autonomía que tienen los docentes en la institución respecto a su trabajo, es decir, si les es posible poner sus ideas en marcha, realizar cambios sobre sus asignaturas para adaptarse a las necesidades de los grupos, etc. así pues, con la autonomía también se hace referencia al grado en que se motiva a los docentes a ser autosuficientes y a tomar sus propias decisiones, es decir, también se considera la libertad con la que desempeñan sus labores.

6.5.4 Reconocimiento

Frías (2006) citado por Chaparro-Salinas et al. (2017) menciona que:

En el caso del personal docente, que dentro de las instituciones de educación superior es importante recalcar la importancia que tienen el reconocimiento profesional y

personal de los compañeros, de la misma institución universitaria a la que pertenecen, del mundo universitario en su conjunto, y de la sociedad (p.31).

Por otro lado, el reconocimiento es también puede entenderse como el sentido que se da a un individuo como una persona valiosa para una organización (Hellman, 1997 citado por Zeb, Jaml & Ali, sf.). El reconocimiento puede darse como una recompensa monetaria y no monetaria y puede ser ofrecida en el lugar público o comunicada en el lugar de trabajo con respecto al éxito o Realización de un individuo (Hellman, 1997 citado por Zeb, Jaml & Ali, sf.). Así mismo, la aportación de Zeb, Jaml & Ali (sf.) respecto al reconocimiento y la recompensa que sirven en este trabajo para conocer el punto de vista de los docentes se expresa de la siguiente manera:

el reconocimiento puede diferenciarse describiendo que la recompensa es un incentivo tangible o intangible ofrecido a los empleados después del logro o éxito, como el salario, las oportunidades de carrera y las condiciones de trabajo, mientras que el reconocimiento es el reconocimiento público de la contribución de un empleado a la organización, como la retroalimentación positiva, las apreciaciones y el estímulo (p.109).

Sin lugar a dudas el reconocimiento es un factor que va de la mano con la satisfacción laboral, en este apartado se pretende conocer de qué manera se les reconoce a los docentes el esfuerzo, compromiso y desempeño con la institución, ya sea de manera formal e informal. Así mismo, “el reconocimiento es clave para entender el funcionamiento y comportamiento organizacional” (Fondevilla, 2008, p.346), por ello, es que se recurre a esta dimensión para conocer el nivel de satisfacción.

6.5.5 Comunicación

Un elemento primordial para el funcionamiento de cualquier sistema es la comunicación, que quizá se pueda entender como el intercambio de información que existe entre todos los involucrados que trabajan para lograr un fin común, tanto dentro del sistema como de forma externa, así pues, en instituciones como las universidades es importante que la comunicación exista para dar paso a la realización de tareas y cumplimiento de objetivos, por ello, se busca conocer desde el punto de vista de los docentes la efectividad y capacidad que existe en la institución para lograr crear vínculos de comunicación en todos los niveles, pues la comunicación juega un papel fundamental que sirve como base para el desarrollo y evolución, además también sirve como un elemento que salvaguarda la integridad de la organización, su identidad y naturaleza, permitiéndole readaptarse a los cambios del entorno (Mariño,2014). Otro aspecto que justifica la necesidad indagar en esta dimensión se debe a que la comunicación forma parte de la cultura o de las normas de una organización y debido a ello, la comunicación entre los funcionarios de diferentes niveles, los jefes y sus subordinados, y los directivos con el resto de la organización, deberá ser fluida (Castro,2014).

6.5.6 Capacitación y Formación

Dadas las condiciones que atraviesa la educación superior, la contratación de profesionistas especializados o formados en las áreas afines a las carreras que se ofertan en la institución es algo común, a diferencia de otros niveles educativos, el nivel superior no siempre considera que los docentes cuenten con habilidades básicas para transmitir sus conocimientos, pues se supone que la capacitación que se le brinda en la institución le apoyará a comprender la importancia de los procesos de aprendizaje y le dotará de técnicas y herramientas para lograrlo, sin embargo, este es un punto central en este trabajo, pues forma parte primordial

para alcanzar la calidad deseada en la educación que se imparte. Según Rúa (2015) a partir de un análisis de las nuevas necesidades sociales y productivas se constata la necesidad de ajustar la universidad a un nuevo tipo de demandas, la formativa entre las más importantes puesto que la calidad de la formación se conjuga en términos distintos a los convencionales (p.217). Derivado de la revisión de la literatura se puede mencionar que un problema recurrente en la educación superior es la formación docente, pues la mayoría de los docentes cuentan con una formación en ramas diferentes a la educativa, lo que significa que cuentan con conocimientos de su rama (ingenieril), pero no precisamente con conocimientos en docencia (pedagógicos), lo que les puede facilitar su trabajo al impartir una clase y lograr un proceso de enseñanza-aprendizaje efectivo. Por lo que esta dimensión comprende el conocer la percepción de los docentes respecto a la capacitación y formación que reciben en su carrera como docentes.

6.5.7 Trabajo en equipo

Para Valdez (2006) en la actualidad “pensar en un proceso productivo o en la prestación de un servicio en el marco de la calidad, nos remite necesariamente a pensar en el trabajo en equipo” (p.5) lo que inmediatamente conlleva a pensar en el trabajo de tipo colaborativo que se lleva a cabo mediante acciones coordinadas de un grupo de personas que tienen una meta común y que colaboran activamente por el logro de un objetivo. Sin embargo, para conocer la eficiencia del trabajo en equipo es necesario contextualizarse, pues cada institución cuenta con un medio ambiente que ocurre bajo distintas condiciones y donde la cultura organizacional que lo rodea es determinante. Así mismo, esta dimensión comprende el conocer como interactúa el docente ante el trabajo colectivo, como se integra y su grado de comodidad al trabajar con sus compañeros para lograr los objetivos planteados.

6.5.8 Satisfacción con las Políticas, Infraestructura y Administración de la Institución

Esta dimensión considera la perspectiva de Jaime Valls (2015) quien hace mención a que en la actualidad la infraestructura física representa el elemento que condiciona cada vez más la calidad educativa, las demandas actuales como la necesidad de una mayor cobertura, el crecimiento de matrícula en las universidades públicas y los avances tecnológicos representan un reto difícil de abordar debido a la situación financiera de estas instituciones, lo que se traduce en una menor capacidad para adquirir o mantener equipos e instalaciones adecuadas, lo cual, como ya se menciono es indispensable para lograr una calidad educativa, sin embargo, otros elementos importantes también derivan de la gestión que se lleva a cabo en la institución, en donde se considera la influencia directa y normativa que recibe el profesor, por lo que, es fundamental saber cómo repercute en las concepciones y percepciones que el sujeto tiene de su rol y, por tanto, cómo afecta su nivel de satisfacción (Güell,2015).

6.5.9 Rotación

Dado el problema que da origen a este trabajo considerar esta dimensión es de suma importancia no solo por lo que esta significa, sino por el impacto que genera en la calidad del proceso de enseñanza-aprendizaje, de acuerdo con Johnsrud y Rosser (2002), la satisfacción del profesorado con su trabajo académico, así como otras características personales, estructurales y del entorno organizacional han sido considerados aspectos relevantes en la explicación de la intención de los académicos de abandonar la academia; esta intención, además, es considerada un indicador aproximado del abandono factual de la misma. Johnsrud y Rosser (2002) encontraron que el principal aspecto relacionado con este hecho fue la

percepción de los académicos acerca de la vida laboral en función de las prioridades y recompensas profesionales, el apoyo de la administración y el tipo de relación con ésta, así como la calidad de los beneficios y servicios (Rosser, 2004).

6.5.10 Actitud de los alumnos

Una de las relaciones más importantes en una institución educativa es la de docentes-alumnos, por lo que conocer la percepción que los docentes tienen sobre la actitud de los alumnos resulta relevante debido a que es un factor sumamente importante para lograr el aprendizaje, considerando también que el contexto ya sea social, económico, cultural, etc. en el que se desarrolla el alumno influye en su disponibilidad y participación en el proceso de aprendizaje, pues se observado que las aulas albergan alumnos de clases marginadas y de bajos recursos que interactúan con alumnos de clases más privilegiadas, quienes, a pesar de sus ventajas, tampoco encuentran pronto un vínculo entre el placer del saber y el del hacer que se otorgue un mayor sentido a su estancia en la universidad. Porter (2005, 6) citado por Romo (2015,35) menciona que:

Muchos docentes dan su clase sin saber que ocurre en la mente y en la vida de sus alumnos. Como los docentes tenemos poca relación real entre nosotros y no discutimos sobre nuestra práctica docente conocemos poco de nuestro trabajo. La visión que se tiene del estudiante es descorazonadora. Carecemos de referentes que nos permitan penetrar en el mundo del joven y de sus dificultades para vivir la transición del nuevo mundo que implica la universidad.

Así mismo, Moreno (2010) citado por Romo (2015,35) distingue los rasgos que se pueden encontrar actualmente en las universidades, entre los cuales menciona:

- Una creciente proporción de alumnos de edad adulta.
- Incremento de mujeres en múltiples carreras.
- Estudiantes que compaginan sus estudios con alguna actividad laboral.
- Estudiantes con deficiencias en el uso de estrategias de aprendizaje.
- Estudiantes con diferentes niveles de formación y con particulares expectativas y motivación por el estudio.
- Estudiantes con experiencia profesional.
- Estudiantes provenientes de minorías poblacionales.

Y un rasgo que golpea y genera altos índices de deserción de los alumnos son las responsabilidades de aquellos quienes son o están en proceso de ser madres o padres de familia. Por ello, la importancia de considerar esta dimensión.

6.5.11 Formación Académica

Ante la aplicación e implementación del modelo por competencias la institución busca formar alumnos que dominen el saber-saber, saber-ser y el saber hacer, se busca obtener información de los docentes como principales responsables de este proceso a cerca de todos aquellos rasgos característicos positivos y negativos de la formación académica que están adquiriendo los alumnos. Con base en el modelo por competencias se sobreentiende que la formación va más allá de que los alumnos adquieran saberes escolares y científicos, pues también está implicado en la transferencia de conocimientos la conducta, respeto de las normas y fortalecimiento de valores que abonen a una mejor sociedad. Así mismo, conocer la percepción sobre esta dimensión de los principales involucrados en la formación de los alumnos (los docentes), quienes son los encargados de facilitar y lograr el aprendizaje que se

verá reflejado en una educación de calidad, eso sin olvidar que estos deben contar con condiciones que les permitan desarrollarse de forma plena en su labor docente.

6.6 Aplicación del instrumento

La guía de entrevista semiestructurada (ver anexo) se aplicó a 25 docentes en los que se encuentran hombres y mujeres, en la tabla 4 se puede observar las preguntas realizadas por cada dimensión (en cuanto a los datos sociodemográficos que se incluyeron se pueden observar en el anexo) además los participantes cumplieron con las condiciones que se establecieron previamente, así mismo, entre los participantes se encuentran docentes de todas las carreras que oferta la institución, así como, de las distintas áreas del conocimiento, a quienes se les pidió su consentimiento para participar y grabar la entrevista, posteriormente se realizó una breve presentación, donde se les explicó acerca del objetivo de las entrevistas.

6.7 La Teoría Fundamentada y su relación con Atlas.ti

La importancia de hablar acerca de la Teoría Fundamentada (TF) se basa en entender cómo trabaja el software Atlas ti utilizado en este trabajo. La TF fue desarrollada por Barney Glaser y Anselm Stratus en 1967. La TF es un método de investigación en el que la teoría emerge de los datos, para ello, utiliza una serie de procedimientos que a través de la inducción genera una teoría explicativa de un determinado fenómeno de estudio (Glaser y Stratus, 1967 citado por Cuñat, s.f, p.1). La relación entre la TF y Atlas ti se remonta a 1980, año en el que dicho software fue desarrollado por el alemán Tomas Murh, quien se basó en la TF, que tenía como objeto de estudio la acción humana y trata de explicar que ocurre y porqué, de esta manera, Murh trato de desarrollar los planteamientos metodológicos usados en la TF en este software (San Martin, 2014, p.107). En una explicación breve, Atlas ti es un organizador de información que facilita el análisis a través de funciones que ayudan a segmentar el texto

mediante citas, conceptualizar, registrar opiniones y relacionar procesos con la finalidad de dar lugar a la construcción de una teoría. Ante el uso de dicho software existen diversas opiniones acerca de las ventajas y desventajas, por lo que, no está exento de cuestionamientos en torno al aporte que brindan los ordenadores en una investigación de tradición interpretativa, sin embargo, San Martín (2014) considera que para la investigación en educativa han experimentado muchos cambios, principalmente en los procedimientos de análisis. Estos cambios han sido motivados por la irrupción de la Teoría Fundamentada, pero también por la presencia de software para el análisis cualitativo de datos. Sin duda alguna dentro de las ventajas del software Atlas ti es que facilita la organización de los datos y su visualización por medio de sus distintas herramientas, pero una desventaja es que esto no garantiza la presencia de todas las ventajas durante el proceso de análisis, dado que esto dependerá de la destreza, formación, experiencia, creatividad, de quien investiga (San Martín, 2014).

6.8 Análisis de la información

Para poder llevar a cabo el análisis de las 25 guías de entrevistas semiestructuradas aplicadas a los docentes, estas fueron grabadas y transcritas de la forma más fiel posible, posteriormente se utilizó el Software Atlas.ti versión 8.1.2, dicho programa funciona como gestor de la información, para ello fue necesario realiza un ejercicio de codificación en donde se obtuvieron 15 códigos relacionados a las dimensiones definidas en el instrumento, dicho proceso de análisis se explica a continuación; se recurrió a las fases del análisis temático de Vaismoradi, Turunen & Bondas (2013) citado por Gallardo Echenique (2014) en donde con apoyo de Atlas.ti se creó un proyecto, en el que el software denomina como “unidades hermenéuticas” (UH) a las citas, códigos y memos que son creadas en el software y que se

encuentran en los documentos a analizar. Dentro de estas UH se analiza y se organizan los datos más relevantes de un proyecto de investigación o tema en particular mediante un ejercicio de codificación (Gallardo E., 2014) con el fin de indagar los conceptos, ideas y sentidos expresados por los docentes en este caso. De esta manera se logró la búsqueda e identificación de las principales preocupaciones de los docentes relacionados con el objetivo de la investigación.

Cabe mencionar que para Braun y Clarke (2006) citado por Gallardo E. (2014) el análisis temático representa un método que permite “identificar, organizar, analizar en detalle y proporcionar patrones o temas a partir de una cuidadosa lectura y relectura de la información recogida y así inferir resultados que propicien la adecuada comprensión/interpretación del fenómeno en estudio”. Otra de las razones para seleccionar las fases del análisis temático en este análisis es debido a que al ser datos cualitativos en diversas ocasiones este método ayuda a identificar numerosas referencias cruzadas entre las dimensiones (códigos) establecidas y temas que van surgiendo, lo que permitió relacionar códigos que están relacionados entre sí.

Fases del Análisis Temático

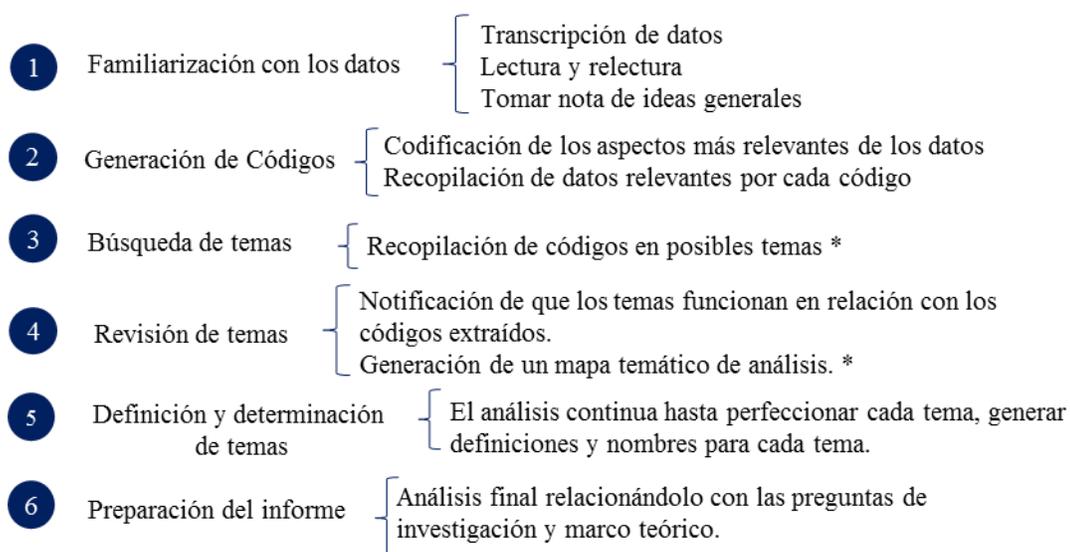


Figura 9. Fases del proceso del análisis temático por Vaismoradi, Turunen & Bondas (2013). Recuperado de <https://atlasti.com/2014/06/12/como-realizar-analisis-tematico-utilizando-atlas-ti/>

6.9 La Hermenéutica en la interpretación de las entrevistas

El trabajo de campo y la apertura que tuvieron los docentes, en su mayoría, durante la recolección de datos permitió percibir una gran cantidad de información en su totalidad orientada a la inconformidad en casi todos los temas que se tocaron durante las entrevistas, así mismo, gracias a la flexibilidad del instrumento aplicado los docentes también expresaron parte de su contexto, lo que agrega valor para enriquecer los resultados obtenidos. Esto permite que el entrevistador se interese por ir más allá de la simple organización y codificación a la que se somete a las entrevistas, y ante esta inquietud la hermenéutica represento un apoyo útil en la comprensión e interpretación de los datos. Weiss (2017) menciona que el éxito de los programas computacionales para la investigación cualitativa se explica porque ofrecen algo que hacer cuando se ha terminado el trabajo de campo y se tiene una inmensa cantidad de registros de observaciones y entrevistas a analizar (p.639). Sin embargo, este autor también señala que esto solo es la base para otros análisis e interpretaciones. Esto da pie a citar las palabras de Ricoeur (1985, p. 47) citado por Mielles, Tonon & Alvarado (2012) quien ha propuesto “entender las ciencias sociales como ciencias hermenéuticas, en tanto su metodología desarrolla la misma clase de procedimientos que la interpretación de los textos” (p. 204). En términos generales, la hermenéutica tiene su esencia en la interpretación de textos bíblicos, y para Weiss (2017) en la hermenéutica, es central comprender el texto en sí mismo y en su contexto histórico y cultural, lo que implica buscar la comprensión del otro en sus propios términos. Otra aportación a este término la brinda Schleirmacher (s.f) citado por Echeverría (1997, p. 219) en donde desde su punto de vista:

"el verdadero punto de partida de la hermenéutica, arranca de la pregunta ¿cómo una expresión, sea está escrita o hablada, es entendida? La situación propia del

entendimiento es la de una relación dialogal, donde hay alguien que habla, que construye una frase para expresar un sentido, y donde hay alguien que escucha” (Cárcamo,2005, p. 206)

En esta misma línea, otra aportación que tiene como objetivo fortalecer este trabajo es la descripción de las percepciones del entrevistador para dar a conocer el contexto en el que los docentes se están desarrollando. Por último, en una crítica quizá constructiva, autores como Glaser y Strauss (1967) citados por Weiss (2017) propusieron como centro del proceso de análisis no solo la codificación sino la comparación constante para generar categorías y que hay otros procedimientos para generar análisis e interpretaciones. Además, este autor resalto muchos investigadores se han olvidado que el centro de la investigación cualitativa y de las publicaciones son las descripciones densas como señala el título emblemático de un ensayo famoso del etnógrafo Clifford Geertz en (1987 (Weiss,2017)).

VII. Resultados

La subjetividad de la investigación cualitativa lleva de la mano a la complejidad del escenario de investigación en el contexto educativo, al estar involucrados una gran cantidad de factores que interactúan y desafían la construcción del conocimiento, en el que participaron los docentes como principales actores de este proceso. Dentro de los hallazgos encontrados como resultado del proceso de análisis de las entrevistas con ayuda del software Atlas.ti versión 8.2, que permitió mediante un análisis de contenido identificar, organizar y analizar la información obtenida a través de la lectura de las entrevistas en donde se realizó una cuantificación de los datos mediante la medición de la frecuencia de los códigos (fig. 10), en



Figura 10. Nube de palabras a partir de la codificación de las entrevistas.

este caso el principal propósito de codificación es realizar conexiones entre las diferentes partes de la información, con lo que se obtuvo la siguiente nube de palabras (códigos):

Partiendo de la relación que se estableció previamente con los objetivos de la investigación para conocer la relación de la satisfacción laboral y la calidad de la educación impartida desde la perspectiva de los docentes, para Boyatzis (1998, p.63) citado Gallardo E. (2017) estos códigos representan un segmento o elemento básico de información en crudo que se puede considerar como significativa en relación con el tema bajo estudio, así mismo, en este caso Atlas ti permite generar esta nube de palabras (en este caso códigos) en donde muestra la frecuencia con la que fueron mencionados por los docentes los códigos que están relacionados con los factores de satisfacción usados en esta investigación. Como se puede observar el código más mencionado está relacionado con la administración, políticas e infraestructura de la institución seguido de la actividad docente, la comunicación, la capacitación y formación, entre los códigos menos mencionados podemos observar represalias, rotación y salario, aunque esto no indica que al ser menos frecuentes sean menos importantes. A continuación, se mencionan los hallazgos en cada uno de las dimensiones establecidas en el instrumento.

7.1 Administración, Políticas e Infraestructura

Esta dimensión es la más significativa por mucho al ser aquella que más se mencionó durante las entrevistas, sin duda alguna, esto debido a que está implícita la gestión, la forma de organización, autoridades, infraestructura, etc. en la figura 11 se muestra que, en comparación con otros códigos, este es el que más se asocia con otros códigos, y las flechas representan la cantidad de citas con las que se asoció a este código.

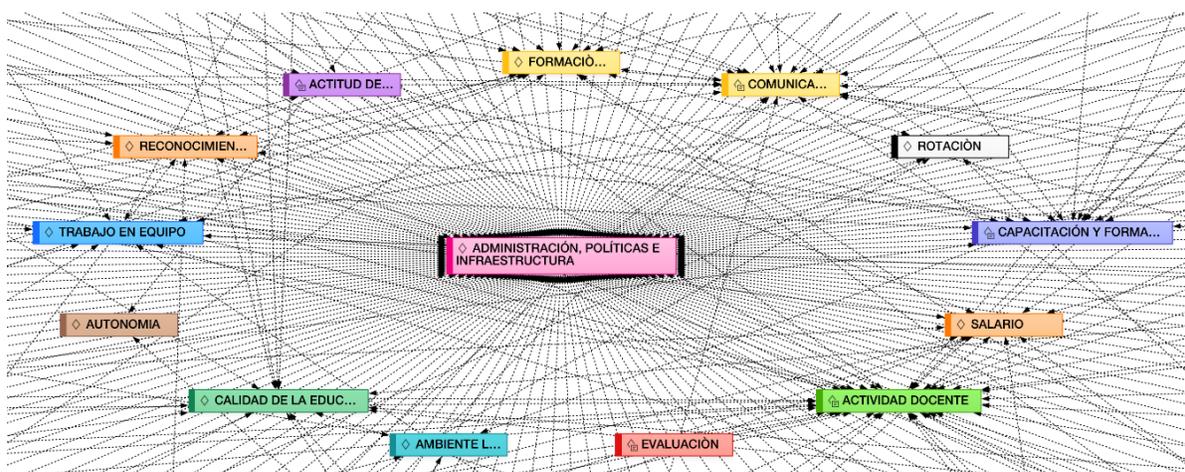


Figura 11. Citas y códigos asociados al código de administración, políticas e infraestructura.

Algunos de los comentarios referentes a esta dimensión se plasman a continuación para entender porque esta dimensión fue la más frecuente. Un comentario recurrente fue el trato que reciben los docentes de la institución en donde sobresalen un trato desigual entre docentes y administrativos, sintiéndose poco valorados, a pesar de que su labor es la más importante en el proceso de enseñanza aprendizaje. Así pues, los docentes expresan que la administración no logra comprender cuál es el objetivo principal de la institución, lo que provoca que no se esté trabajando en conjunto:

[...] La realidad es que somos como dos equipos diferentes, o sea, lo administrativo es una cosa y lo académico es otra, a pesar de que trabajamos por un fin común la realidad es que nos tratan diferente, la apertura es diferente, la comunicación es diferente digo yo, si nosotros como maestros somos los que trabajamos con los chicos

día a día, pues esperaríamos que se nos tomara más en cuenta en ese sentido y hay veces que dan más prioridad a los administrativos que a los académicos, entonces eso no, no nos genera que estemos trabajando a la par (E.2)

Al mismo tiempo otro aspecto que abona a lo anteriormente mencionado es el trato que reciben los docentes por parte de la administración:

[...] donde yo siento que el problema está más fuerte es con los administrativos y docentes, porque al final de cuentas es la equidad y al que siempre patean es al docente. (E.12)

La administración debe ser aquel departamento capaz de proporcionar a los docentes las condiciones necesarias para el desarrollo pleno de su trabajo, sin embargo, los docentes notan la falta de interés de la administración por resolver los conflictos:

[...] Pues no las mejores condiciones, sí tratan que las condiciones sean las apropiadas, pero te digo faltan esos detalles de a lo mejor más observación, de mejoras en cuestión de igualdad entre docentes con administrativos y ese tipo de cosas, pero en general condiciones son favorables. (E.1)

También se hizo mención del trato desigual que perciben entre los mismos docentes, en donde frecuentemente se hace distinción entre los docentes de tiempo completo y docentes de tiempo parcial, entre los comentarios se mencionó la falta de estabilidad laboral principalmente para los docentes de tiempo parcial y la falta de espacios para los mismos, lo que según los mismos docentes está afectando a otras dimensiones que se consideraron en la entrevista como la rotación, el salario, y por consecuencia la formación académica de los alumnos:

[...] quizá si me meto de libertados de mis compañeros quizá a los de asignatura los tienen muy relegados con respecto a los de contrato continuo y eso no se vale... al ser de asignatura estas peleando cada semestre si te quedas o te vas (E. 8)

[...] yo creo que hacen falta, espacios para los maestros de asignatura, si llegáramos todos a comer al mismo tiempo no hay espacios para todos. Los de tiempo completo, pues ellos si tienen su respectiva silla, pero no nosotros no. (E. 12)

Así mismo, esta dimensión abordo el tema de los recursos y cómo la administración les facilita a los docentes todo lo necesario para desempeñar su labor de manera efectiva, la mayoría de los entrevistados considera que se menciona que la administración no les brinda el apoyo necesario en los procesos administrativos y existe una gran carencia tanto de recursos económicos como de equipos y herramientas para lograr desarrollar actividades que tengan mayor impacto para lograr una educación de calidad:

[...] Sí, son limitados, por ejemplo, a veces tenemos problemas hasta con los marcadores o cosas así. (E. 11)

[...] hay mucha limitación en cuestiones administrativas que, si ocupas materiales según lo que nos dicen, que casi tienes que esperar un año, entonces, si la idea que tú tienes ahorita y te esperas a todas las cuestiones administrativas la vienes ejecutando hasta dentro de un año, entonces hay muchas limitaciones. (E.7)

[...] quizá la única limitante es que de repente los recursos faltan para las visitas, para darles el apoyo en laboratorios, materiales y equipo, a lo mejor, si pudiera ser que sí te limitan más tu quehacer. (E.8)

En otros aspectos importantes respecto a la infraestructura como son los salones los docentes mencionan que:

[...] pues hasta cierto punto, con las capacidades de la institución se hace lo que se puede, hay salones que no son aptos, que son muy calientes, en época de calor es

imposible dar clases, hay salones demasiado oscuros, huelen a humedad, no hay luz, no hay ventilación, tiene aire acondicionado que no funciona bien. (E. 16)

[...] lugares para asesorías, a veces, unos salones que no, son demasiado chiquitos para el grupo, algunos salones no tienen cañón y así, entonces luego, por ejemplo, yo tengo como prototipos que luego me dejan los estudiantes y no tengo donde ponerlos y ya tengo ahí, estoy encima de ellos, entonces pues no. (E.7)

En general el desempeño de la administración de la institución es considerado por los docentes como ineficiente, pues consideran que en comparación con otras instituciones hermanas no se ha tenido el mismo crecimiento, lo cual, afecta la captación de recursos económicos:

[...] yo pienso que sí, la situación es que yo he llegado a la conclusión de que el principal problema que tiene la institución es que le hace falta más gestión. (E. 14)

[...] exacto, no hay compromiso, no hay seguimiento y no hay como la búsqueda de más mejoras para la propia institución. (E.9)

[...] creo que son personas, la parte de administración muy capaces y que tienen experiencia, pero que, hasta cierto punto, como que se ha generado cierto conformismo, o cierto interés, en diferentes áreas hay más apoyo a deportes, que reconocer las actividades académicas, entonces dices pues si es parte de su formación y que abona ¿no? pero no estamos formando futbolistas, beisbolistas, basquetbolistas estamos formando ingenieros ¿no?, entonces apórtale un poquito más a esto. (E. 6)

7.2 Actividad Docente

Esta dimensión buscó conocer la satisfacción que sienten los docentes respecto a la naturaleza de su trabajo y los aspectos que esto conlleva, en general se mostraron satisfechos al decir que les gusta su trabajo, refiriéndose a la docencia, sin embargo, existen diversos aspectos que les merecen insatisfacción. En la figura 12 se puede observar que fue uno de los códigos

más comentado por los docentes, también se puede observar los códigos con los que más se asoció.

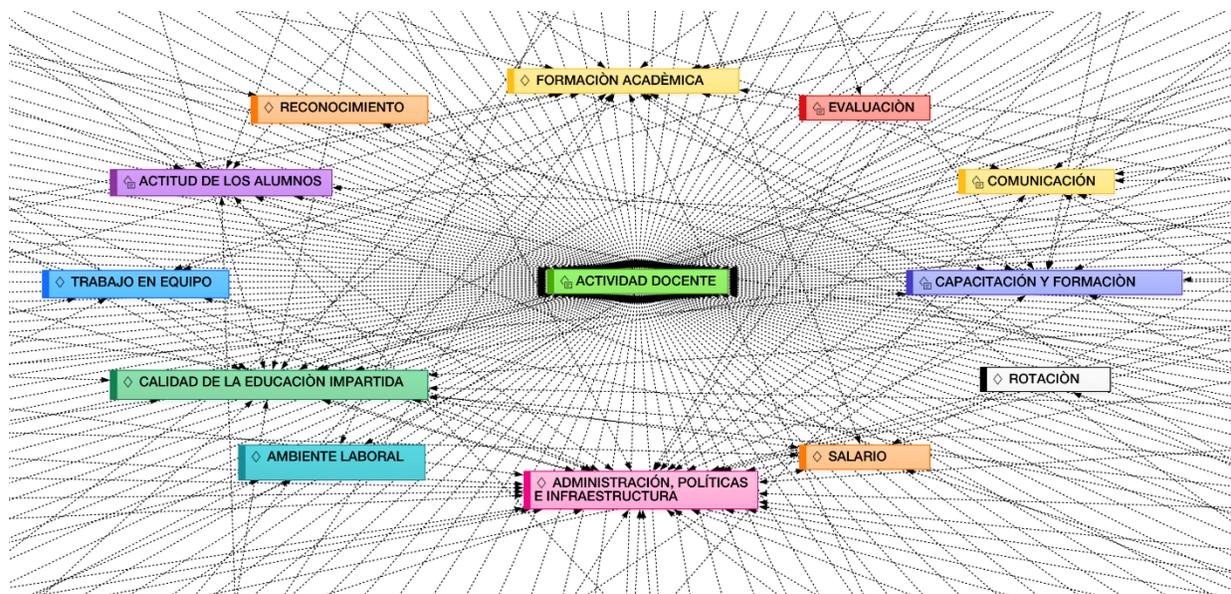


Figura 12. Citas y códigos asociadas al código de actividad docente

Los aspectos en donde mostraron mayor insatisfacción están asociados con la asignación de materias, la apatía de los alumnos, en donde argumentan que esto dificulta poder lograr el aprendizaje, así mismo, la falta de apoyo de la administración, las condiciones laborales, la evaluación, entre otros aspectos:

[...] Es tranquilo comparado con la industria, es mil veces más tranquilo, en cuanto a las actividades que desempeño por mi puesto si me gusta mucho..., lo disfruto, es cansado y es estrés, pero lo disfruto, si lo disfruto. (E. 16)

[...] este si tiene sus detallitos como en todos lados, por ejemplo, hay veces que apoyos de ciertas cosas no tenemos, pero pues en general a grandes rasgos si me gusta, o sea, si me visualizo por aquí algunos años a futuro. (E. 1)

[...] no, por su apatía, olvídate de estudiar cualquier materia es apatía a todo, yo doy matemáticas, pero no le echan ganas a nada a ninguna materia. esa apatía hace que sea muy difícil trabajar. (E. 13)

Un aspecto importante respecto a la actividad docente es la carga de trabajo que tienen, actualmente existen dos modalidades generales de contratación, lo que llaman contratación por tiempo completo (o lo que los docentes llamaron contratos continuos de un año) y contrato por tiempo parcial (contratos semestrales), existiendo mayores dificultades para quienes trabajan bajo el esquema de tiempo parcial, pues tienen entre treinta y cuarenta horas por semana frente a grupo, lo que los lleva a tener poco tiempo para preparar clases, además de que se les pide participar en actividades complementarias, que al no ser de tiempo completo no son obligatorias, sin embargo, se les evalúan dichas actividades en la evaluación semestral del Tecnológico Nacional:

[...] por ejemplo, los que están de asignatura todo el día dando clases, ¿a qué hora preparan clase?...yo digo que deberían de darles como el equivalente de ah pues si tienes dos horas, pues por lo menos media hora de preparación o algo, porque, a veces también dicen ahí que impacta en la satisfacción de los alumnos, que dicen que no vienen preparados, pero también no saben qué tienen todo el día dando clases y que tienen grupos casi de cuarenta, porque esta carrera están de cuarenta los grupos, es bien pesado. (E. 8)

Así mismo, derivado de lo anterior, los docentes de asignatura consideran que se ven rebasados con la carga de trabajo, y en ocasiones les resulta complicado realizar las actividades administrativas y llevar la docencia a la par:

[...] No, es muy complicado, prácticamente preparar clase consume mucho tiempo, aunque sean materias que ya impartiste siempre implica estarle, por lo menos, leyendo y ver qué es lo que vas a dar o que nueva aportación vas dar, entonces mínimo que te gusta para eso, media hora, cuarentaicinco hasta una hora, y eso súmale que es tiempo tuyo, que es tiempo que tienes que dedicar para ti, independientemente de quien sea, el hacer más, el hacer gestión involucra tiempo que tienen que sacrificar de su vida personal y eso sí no es muy equilibrado. (E. 6)

Otros hallazgos importantes están relacionados con el aprovechamiento de las capacidades y habilidades de los docentes, en concreto se les pregunto acerca del aprovechamiento de los perfiles de los docentes para la impartición de clases, ante esto, la mayoría de los docentes se mostraron insatisfechos pues afirman que no se les da la oportunidad de especializarse en una materia, además de que cada semestre pueden variar las materias que se les asignan debido a la rotación de docentes que se da en la institución:

[...] mira la verdad, ahí basado en los comentarios de algunos compañeros que, si me dicen, a veces, que les mandaron a dar una asignatura en la que no están muy diestros, o que, a veces, uno recibe cuatro asignaturas y el tiempo de planear y preparar clase para cuatro materias si es muy difícil, pero basándome en eso yo creo que ahí no se está optimizando el recurso, pero creo que si en esa distribución está fallando poquito. (E. 19)

[...] porque, a nosotros nos estuvieron rolando mucho tiempo y en lugar de asignarnos las materias en las que somos fuertes, no las pudimos desarrollar más, porque estuvimos cambiando, por ejemplo, este semestre de las tres materias que estoy dando solo una ha sido constante en los últimos tres años y las otras dos ya tenía mucho que no las daba, o sea, me las cambiaba otra vez, me cambiaba materias que ya había dado por otras, entonces, para mi estar constantemente cambiando y pues no, no nos dan chance de que nos especialicemos en algo. (E. 7)

[...] No, yo siento que hay gente aquí muy preparada que no nada más tiene licenciatura, sino tiene maestría o algún curso o diplomado y no creo que se le estén asignando las materias de la mejor manera, yo siento que por el perfil te dicen tales quedan contigo, pero no se ponen a investigar más a fondo si esas que te están dando si la sabes manejar y siento que se quedan con la idea de ya viste esta materia, entonces los demás semestres la puedes dar, cuando a la mejor no es tu fuerte. (E.15)

7.3 Actitud de los Alumnos

Como se mencionó anteriormente la actitud de los alumnos resulta relevante debido a que es un factor sumamente importante para lograr el aprendizaje. En la siguiente figura 13 se pueden observar los códigos con los que más se le asoció este código y las flechas muestran la relación con las citas.

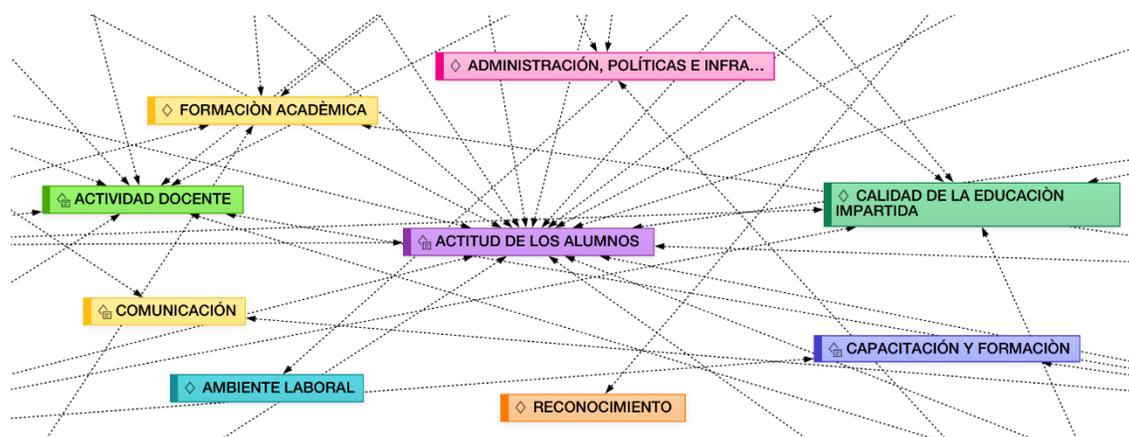


Figura 13. Citas y códigos asociados al código actitud de los alumnos

Una dificultad que enfrentan los docentes es el contexto que rodea a los alumnos, pues este influye en su disponibilidad y participación en el proceso de aprendizaje:

[...] Yo siento que la actitud de los estudiantes es el reflejo de todos nosotros, de la sociedad o de la escuela o de los maestros incluso, hay chicos que, si están muy contentos y que están esperando llegar a cierta etapa de su crecimiento como estudiante para poder hacer ciertas prácticas, ciertas visitas... hay otros que, a lo mejor se les ha consentido tanto que están en un punto esperando que todo se les dé y no se puede, entonces se debería de tener un equilibrio entre lo que se les da, lo que se les ofrece y lo que se puede dar, nada más básicamente, no que se les ofrezcan cosas que no se van a poder tener porque eso crea inconformidades. (E. 2)

Además, los docentes expresaron que las generaciones que ingresan a esta institución traen deficiencias que impactan en el logro del aprendizaje y esto va acompañado de una actitud conformista por parte de los alumnos. Otro aspecto que se menciona es que la actitud de los

alumnos también se deriva de sus problemas personales en donde se encuentran con situaciones que quedan fuera del alcance de los docentes, pues una gran cantidad de alumnos tienen hijos y por ende deben trabajar y llevar la escuela a la par, otros alumnos presentan problemas económicos lo que también los orilla a trabajar, además de otras situaciones que se han conjugado durante su vida académica provocando que tengan deficiencias que se van acumulando:

[...] en cuanto al desarrollo académico existen deficiencias con respecto al perfil que tienen los estudiantes, ya que no, no están muy convencidos de la institución o existe dificultad con respecto a las materias o temáticas de cada una de las asignaturas. (E. 13)

[...] muchos de ellos no quieren estar aquí, muchos de ellos querían hacer otra cosa, muchos de ellos nada más vienen para que sus papas los sigan manteniendo, eso sumado a tantas juntas que tenemos acá o suspensión de actividades por cualquier cosa, como que los desmotiva o como que los acostumbra a no tener clase y todo eso mezclado no. (E. 7)

Es importante mencionar que se observan que diversas situaciones, de las que la administración debería tener un mayor control, están impactando en la actitud que los alumnos muestran ante las clases o ante los mismos docentes, una de estas situaciones se relaciona con la falta de capacitación docente, lo que se refleja en el desconocimiento para dar acompañamiento a los alumnos, esto denota la necesidad de proporcionar a los docentes las habilidades y conocimientos necesarios para desempeñar de una mejor forma su labor en el proceso de enseñanza-aprendizaje, pues la mayoría de los docentes tienen una formación en ingeniería y no cuentan con las competencias necesarias en pedagogía.

[...] necesitamos capacitación de pedagogía, pero cursos así que, tienen que iniciar su clase de tal manera, o cómo enseñarías un tema en específico, cómo lograr los

aprendizajes esperados en tus alumnos, porque si nos pueden llevar a una capacitación de una fresadora y está bien, pero cómo lo transmites, necesitamos la otra parte de cómo enseñas o cómo le explicas al alumno de tal manera que logre ese aprendizaje.
(E.14)

Así mismo, otras situaciones alarmantes desde el punto de vista de los docentes es que debido al poder que la administración les ha dado a los alumnos y como resultado del ambiente laboral que prevalece en la institución se ha llegado a involucrar a los alumnos a tal grado que se ha tenido como consecuencia despido de docentes y sobreprotección a los alumnos para contrarrestar su descontento e inconformidad con aspectos que no ha podido cubrir la institución.

[...] además también la actitud de los estudiantes, la sobreprotección de la escuela hacia los alumnos... entonces la rotación es por el salario y la otra es, porque les dan mucho poder a los alumnos, si un alumno se queja que no tiene las competencias o habilidades para enseñar, entonces pues cambian de maestro, y como es muy fácil, porque somos por asignatura y por contrato, se acaba tu contrato y ya no te llaman.
(E. 12)

[...] algo que si note cuando llegue fue como que había ciertos grupos y cierta división en algunos grupos y yo no los conocía, como tal, a mis compañeros, uno que otro si los conocía, y escuchaba comentarios de chavos de otros semestres, es que este profe y este profe no se llevan y este profe y este profe ya salieron de pleito no, y creo que ese tipo de cosas debe de quedar entre las mismas personas, porque si te llega afectar y pierdes credibilidad ante a los chavos (E. 6)

De forma general la actitud de los alumnos no es la más adecuada, como se pudo observar mediante las entrevistas una gran cantidad de factores se combinan dando como resultado que los alumnos se muestren desinteresados, apáticos y poco participativos en las clases dificultando el lograr el objetivo de brindar una educación de calidad.

[...] me gustaría que tuvieran más iniciativa por ellos mismos, algunos tienen iniciativa, pero el problema es que tenemos una mayoría que son muy pasivos... (E.17)

[...] no, porque son muy apáticos, porque les cuesta mucho trabajo y por lo mismo se sienten como un poquito desobligados por el tipo de materia que es, no le prestan mucha importancia, por el tipo de cuestiones que no representa un riesgo si reprueban, tampoco le dan importancia. (E. 20)

Romero, Utrilla & Utrilla (2014) explican que las actitudes son aprendidas en espacios socialmente compartidos, como en este caso la universidad, dichas actitudes involucran factores sociales, cognitivos y emocionales, que afectan de forma directa el aprendizaje de los estudiantes y se presentan como consecuencia de la evaluación que hacen los sujetos de los eventos de la vida cotidiana respondiendo mediante actitudes positivas o negativas, por ello, la importancia de conocer la actitud de los alumnos en esta institución, pues es un factor clave para lograr una educación de calidad. Cabe mencionar que la institución cuenta con un departamento de apoyo de tutoría, quienes oficialmente son los encargados de brindar apoyo a los alumnos y acompañamiento en situaciones que están relacionadas con su desempeño académico, así mismo, se requiere del apoyo del docente para los casos especiales, sin embargo, se asigna un tutor por grupo, lo que dificulta su labor. De acuerdo con los comentarios de los docentes la actitud de los alumnos es un factor que merma la calidad de la educación por diversas razones y que, a su vez, está relacionado con diversos escenarios que vive actualmente la institución. Así pues, desde la perspectiva de los docentes se necesita con urgencia que la administración accione el papel que le corresponde, y según los mismos docentes, se necesita que todos se comprometan con el principal objetivo de la institución para dejar de promover en los alumnos la cultura del mínimo esfuerzo, y fomentar una verdadera formación integral.

7.4 Ambiente Laboral

Cuando hablamos de clima laboral, debemos pensar en todas las personas que conforman la institución y que son sobre quienes recae la responsabilidad de trabajar para cumplir los objetivos planteados. En la figura 14 se muestra los códigos que más se asociaron al código de ambiente laboral, así como las líneas que indican los comentarios (citas) asociados a este código.

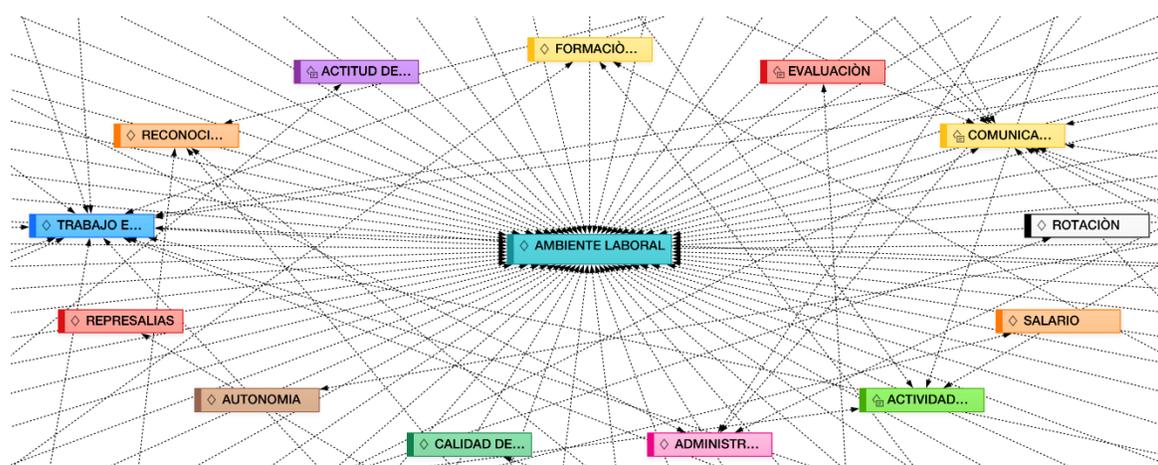


Figura 14. Citas y códigos asociados al código Ambiente Laboral

Uno de los recursos más complejos de gestionar es precisamente lo que muchos llaman recursos humanos, pues existe una gran diversidad de pensamientos y actitudes que surgen como respuesta al entorno interno en el que se desenvuelven, así mismo la gestión de este recurso se ve precedida por el tipo de liderazgo que existe en la institución, en donde podemos decir que las diversas situaciones son espejo de la gestión que se realiza. Así pues, la administración está directamente relacionada con la correcta gestión de los trabajadores, pero estos también juegan un papel importante en el clima laboral que refleja la institución:

[...] porque luego nos llegan unas encuestas y nos dicen que el clima laboral es súper wow aquí y digo si los entiendo que, a la mejor por miedo, por miedo, porque al final yo no tengo nada que perder, si se me despidieran por lo que yo exprese igual me voy,

no hay alguien que dependa de mí y, a la mejor, es por eso, si nos quitáramos el miedo a la mejor si mejorarían muchas circunstancias que vemos, que sabemos que están mal y nos quedamos callados por miedo. (E. 22)

De acuerdo con la percepción de la mayoría de los docentes el mal clima laboral que prevalece en la institución se da en todos los niveles:

[...] pareciera que entre departamentos hay problemas, hay rencillas y en lugar de apoyarnos nos ponemos el pie entre todos, yo lo percibo muy fuerte eso, es pesado, porque el clima laboral no es muy bueno, mucho favoritismo. (E. 25)

[...] sí hay críticas, si hay comentarios negativos que llegan a uno desafortunadamente y creo que eso de alguna manera podría opacar un poco y dañar la calidad. (E. 16)

Dada esta situación, se cuestionó a los docentes sobre la causa que da origen a este problema, se mencionó que el ambiente inicia en el área administrativa y se permea a las demás áreas, cabe mencionar que también se relacionó a esta dimensión con el trato que perciben los docentes hacia su labor, lo cual, genera que se den ciertas actitudes que perjudican cada vez más el clima laboral, así mismo, se mencionó que debido al poco movimiento de los puestos administrativos se han generado cúpulas de poder, por lo que se cree que esto también puede estar propiciando este clima laboral y al mismo tiempo impactando en la productividad de los docentes:

[...] esas cuestiones son las que pasan, desde nivel administrativo bueno las áreas aquí siempre he visto como que siempre hay fricción. (E.2)

[...] también siento que hay mucha rencilla entre docentes y sobre todo en la sala de maestros, se siente como fluyen las cosas y eso afecta el desempeño de cada uno de

los docentes, porque se refleja también en los estudiantes, muchas veces hay profesores que van y se desquitan con los alumnos van y les cuentan cosas y afectan al final de cuentas en la calidad, tratos también entre administrativos y docentes, hasta igual con mismo alumnos si, o sea, también hay preferencias entre docentes-alumnos, alumnos-administrativos y así. (E. 14)

Como resultado del clima laboral, los docentes expresan que se percibe a tal grado que en ocasiones esta situación repercute en los alumnos:

[...] Sí, y se notó el primer año que estuve aquí, había como una diferencia entre dos personas y al momento que se hizo la presentación de los proyectos integradores y quienes salieron afectados al final de cuentas fueron los chavos, es que no metí en este tema porque a mí nunca me dijeron, o no se pusieron de acuerdo entre ustedes y si ustedes no se ponen de acuerdo, no es mi problema como maestro, entonces ya empiezan a catalogar también los chavos a los profes y al final de cuentas la formación es para ellos y a quienes estamos afectando es a ellos. (E. 6)

De esta manera se puede observar que el clima laboral es resultado de una combinación de factores que se manifiesta generando un entorno de trabajo, lo que idealmente debería ser grato y de buenas relaciones entre los individuos involucrados. En este caso la percepción de los docentes demuestra que el clima laboral que prevalece en la institución tiene diversos aspectos a mejorar:

[...] no, no me veo aquí, me veo fuera, definitivamente ni en el siguiente semestre ya, el ambiente laboral es muy pesado. (E. 20)

En este caso el ambiente laboral que se percibe en la institución desde el punto de vista de los docentes no es el más idóneo, cabe mencionar que esto se relaciona con otras dimensiones ocasionando actitudes que no aportan para lograr una educación de calidad y además tiene impacto sobre el comportamiento de los involucrados.

[...] La relación entre docentes y también entre los jefes creo que influye mucho, porque quieras o no, la verdad eso afecta la forma en que tu llegas con tus alumnos, por ejemplo, tú y yo estamos trabajando donde mismo, no nos caemos bien y resulta ser que tenemos al mismo grupo, entonces no pues les toca trabajar el proyecto integrador a ustedes dos no, no va a resultar la verdad, si resulta los muchachos se dan cuenta de que estos maestros no se llevan trabajando, ellos se dan cuenta cuál es tu relación con ese maestro. (E. 16)

7.5 Calidad de la Educación Impartida

Como se puede ver en la figura 15, este código también se destacó por asociarse a una gran cantidad de códigos, además también está asociado con una gran cantidad de citas, lo que indica que la calidad de la educación se relaciona con varios aspectos aquí tratados. Es importante mencionar que la calidad de la educación requiere un compromiso de todos los involucrados, la administración de la institución juega un papel importante pues es la

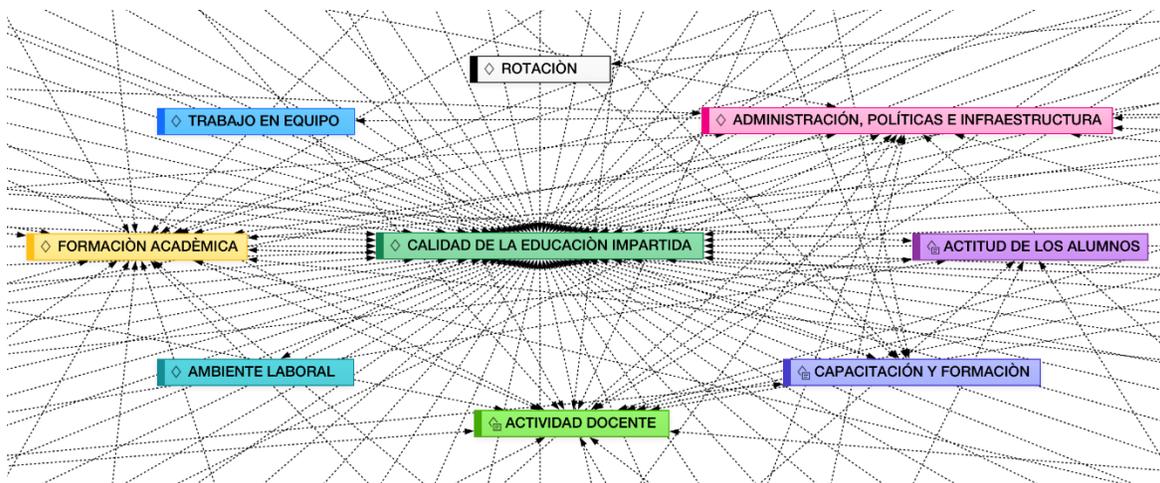


Figura 15. Citas y códigos asociados al código Calidad de la Educación.

encargada de gestionar los recursos, crear y aplicar normas, así como, de generar estrategias que ofrezcan oportunidades reales para realizar mejoras y promover todo aquello que de bienestar y equilibrio a los individuos que participan en el proceso de aprendizaje:

[...] es como si tuviéramos el gobernante, pero hay gobernantes buenos y hay gobernantes malos, y no tan eficientes o no tan competentes ¿no?, porque para mí lo ideal, que serviría para una institución educativa siempre, siempre claro esta es una fortaleza tener las áreas administrativas, porque tiene que manejar el dinero, pero también es importante que se sepa de algo de enseñanza, que esté preparado sobre la enseñanza en la educación, no nada más que tenga un nombre o un reglamento sino que realmente se haya involucrado con el ejercicio que se hace de la docencia. (E. 5)

Esta dimensión se colocó como dependiente de otras de las dimensiones aquí tratadas, pues se dijo que de forma general que las dimensiones como la capacitación, la administración y la infraestructura (por mencionar algunas) son cruciales para poder proporcionar una educación de calidad a los alumnos, por lo que, al carecer de apoyo por parte de la administración, de recursos económicos, de espacios y equipamiento se dificulta el brindar educación de calidad.

[...] pues realmente estamos haciendo, o no sé cómo llamarlos, pero no sé si sean alumnos capaces o creo que estamos sacrificando la calidad por la cantidad, entonces ahora ya no repruebes, dale otra oportunidad y otra oportunidad de la oportunidad, de la oportunidad, ¿me explico? (E. 5)

En este sentido, para tener una respuesta más clara, se les pregunto a los docentes lo que significa para ellos la calidad en la educación, y cómo era de esperarse los conceptos o percepciones de este concepto tuvieron muchos aportes.

[...] es tener la infraestructura, es tener los docentes con el perfil correcto y tener los recursos para brindar ese servicio de educación. (E. 12)

[...] Es muy complejo, porque cuando hablamos de calidad no se refiere solo a los estándares, para medir hablamos también de que el perfil de la persona que salga sea integral, que se puedan desenvolver en el mercado, que tengan acercamiento hacia los distintos sectores, un ingeniero industrial tendría que tener acercamiento a todos los sectores que se encuentren en Guanajuato, cubrir con el cien por ciento de la retícula

en este caso todas las materias. Y aparte, que tuviera experiencia en su sector, entonces, que tenga todas esas características siento que es algo muy complicado, pero entonces yo siento que la calidad se mediría por distintos por distintas características. (E.18)

[...] es difícil y complicado a la vez, porque con los programas de innovación y emprendimiento que ahorita se están dando a nivel estado. hay ciertas exigencias que no se pueden cumplir en cuanto a recursos materiales, desarrollo de proyectos o cumplimiento en tiempo. (E. 4)

Una de las formas de entender el termino educación de calidad es encararlo desde los resultados de aprendizaje efectivamente alcanzados por la institución educativa y, por ende, por las acciones de los docentes, logrando así una formación integral del alumno. Dicho de otra manera, que los alumnos aprendan lo que se supone deben aprender al cabo de determinados semestres. Un buen ejercicio fue preguntar a los docentes si consideran que están impartiendo educación de calidad:

[...] en las materias en las que pues son de mí fuerte yo digo que sí, o por lo menos, eso intento yo, pero te digo que en las materias donde no tengo el background o no sé, pues ahí siento que, nada más van saliendo. (E. 7)

[...] hay materias aquí que afuera en la industria si se ocupan mucho, pero se requiere como otro tipo de perfil del profesor que casi ninguno de nosotros tenemos, pero en realidad lo que van a ver allá en la industria de electrónica y lo que les estoy enseñando es casi nada, esas otras materias como automatización o control de procesos requieren profesores que tengan un perfil muy industrial o que hayan trabajado en la industria para poder relacionarlos, porque son temas que yo sé que se ocupan allá afuera, más sin embargo, primero no tengo la experiencia y sin equipo, no contamos con el equipo, entonces pues no. (E. 18)

Guzmán (2011) también coincide con que la calidad de la educación a nivel superior es la que consigue “al alcanzar las metas de enseñanza, mismas que se distinguen por su ambición

y complejidad como buscar que los alumnos logren un pensamiento crítico, sean creativos y desarrollen habilidades cognoscitivas complejas” (p. 129). Así mismo, Guzmán reconoce que sobre los docentes recae la responsabilidad principal de lograr el aprendizaje, por lo que, como mencionaron los docentes en las entrevistas se hace indispensable profundizar en conocer las cualidades y dominios con las que cuentan los docentes y fortalecerlas por medio de la capacitación.

[...] yo creo que hace falta una evaluación más, más a detalle del perfil de cada uno de nosotros, porque si siento, que falta como que despuntemos o mostremos nuestras áreas de especialidad, pero también siendo realistas, si lo viéramos desde esa perspectiva, con la plantilla que existe actualmente todo se enfocaría hacia seguridad o calidad y pues dejaríamos de lado muchas partes importantes de la carrera no, que sería la estadística, cosas así, entonces siento que va a ser siempre difícil de equilibrar eso del perfil de trabajo, porque pues las materias son muy variadas como para poder estarles dando siempre, la que se adecue al perfil, y pues bueno si necesita un estudio pero pues, siento que sería muy difícil por la cantidad de materias. (E. 4)

Finalmente, al preguntar a los docentes como calificarían la calidad de la educación que están recibiendo los alumnos la respuesta no fue tan positiva, pues consideran que existen deficiencias en los elementos que se integran para lograr la calidad y que esto tiene impacto, abonando a una baja calidad educativa.

[...] hójole, pues es regular, es regular, porque hay varios aspectos que se deberían de tomar en cuenta, uno; no les dan los temas lo suficientemente profundos o difíciles, porque creen que no pueden con ellos, y creen que no pueden con ellos, porque los miman demasiado. (E. 21)

[...] Entonces tienen muchos puntos que les ayudan a pasar, lo que hace bajar la calidad de la educación que están llevando, entonces para mí es muy regular, de regular a mala. (E. 3)

7.6 Capacitación y Formación

La capacitación y formación fue otro de los códigos más asociados con las citas que se derivaron del análisis de las entrevistas, como se puede observar en la figura 16, así mismo se muestran aquellos códigos con los que más se relacionó. Esto se puede interpretar de acuerdo a los docentes, como un área de oportunidad que es necesario atender de forma inmediata.

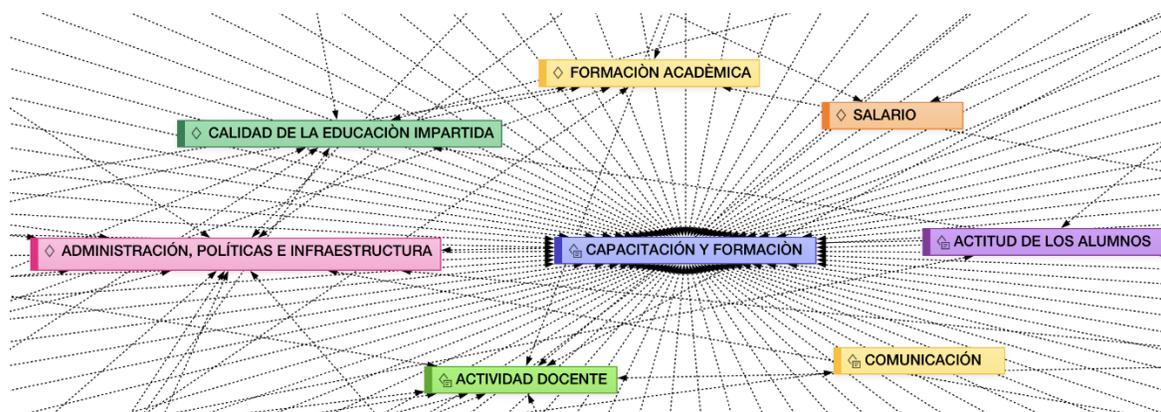


Figura 16. Citas y códigos asociados al código Capacitación y Formación.

La importancia de esta dimensión según Ortega, García & Magdaleno (2015) se debe a que los constantes cambios en los modelos educativos, los avances científicos y tecnológicos, así como los cambios sociales hacen necesario que los docentes entren en un proceso de educación continua que les permita mantenerse a la vanguardia en este mundo globalizado para realizar de mejor forma su labor educativa:

[...] Sí, sí nos dan alguno que otro taller, pero es, por ejemplo, uno cada semestre y siento, por ejemplo, que, si nos falta, por ejemplo, somos muy juzgados por los alumnos por esa parte, que no sabemos transmitir o que no traemos ese dominio, y la mejor si puede ser verdad, entonces, yo siento que sí, si nos falta en esa parte. (E.8)

De la misma forma Molina (2000) citado por Ortega, García & Magdaleno (2015) mencionan que una adecuada formación docente ayuda a incrementar la calidad de la educación. En el caso de las carreras de Ingeniería, generalmente en los académicos domina una formación tecnicista que no propicia el aprendizaje significativo en sus estudiantes.

[...] porque somos un figura en algún momento de autoridad, somos una figura por un momento de un modelo a seguir, entonces el alumno espera, o siente que tú estas en lo correcto todo lo que dices, en su mayoría, si el alumno es crítico no lo va aceptar siempre, pero en su mayoría acepta todo lo que tú digas, y si tú le dices también, no puedes eres un fracasado, hay no sirves para nada, para que vienes, se lo van a creer entonces le puedes dar en la torre toda su vida si tienen, si no son tan fuertes en sus pensamientos y en sus creencias. (E.5)

La importancia de la formación docente se ve reflejada en la comunicación que el docente tiene con sus alumnos, pues la forma de dirigirse y apoyar al alumno representa un papel importante para abrir un canal de comunicación y lograr el aprendizaje.

[...] se les dificulta mucho, porque, o sea, son profesionistas de áreas de ingeniería, de administración, pues a veces no tienen ni idea, a menos que hayan tenido un curso sobre educación o que hayan tenido, que hayan sido preparados previamente con un entrenamiento al inicio de la contratación, o un seguimiento del departamento académico para que pueda explicarles, que pueden recurrir para poder saber de cuestiones o terminología, en términos educativos, estrategias que implica, por lo menos, tener algo que les muestre qué, qué es la educación, qué es la enseñanza o sobre el tema que vayan a dar. (E. 5)

Un punto en el que todos los docentes coinciden es que en la institución reciben poca capacitación, además mencionan que es de baja calidad:

[...] porque, muchas veces llegamos y la capacitación es, debes de dar la clase así, o no le debes de decir esto a los chavos, o sea, me dices que no, pero ¿por qué no?,

enséname a cómo tratarlos, a cómo decirles, que al final de cuentas tenemos como libertad de cátedra, pero eso no quiere decir que vamos a hacer lo que nos dé la gana, o sea, siempre tenemos que estar siendo observados, pero también que si nos observan que nos digan o que nos enseñen cómo. (E. 3)

Otro comentario recurrente durante las entrevistas fue la capacitación que reciben está mal enfocada, refiriéndose en que no se están cubriendo las necesidades que tienen los docentes en las aulas al impartir sus clases:

[...] pues es muy raro que nos den capacitación de nuestra área y las capacitaciones docentes no las siento adecuadas. (E. 5)

[...] la parte de capacitación docente o de las técnicas docentes, yo siento que necesita otro enfoque, y un enfoque más real, más como técnicas que, si se puedan aplicar al tipo de estudiantes que tenemos, porque, luego nos hablan de técnicas muy bonitas que diseñó algún experto en educación de algún país, no sé, Nórdico, pero yo supongo que la actitud que tienen allá es distinta a la que tienen aquí, a la cultura, a las carencias que tienen aquí, es distinto a lo que tienen allá. (E. 7)

[...] creo que cuando se va a dar una capacitación docente no saben tampoco llegarlos, por el perfil o por cómo pensamos, cómo hacemos las cosas, no saben cómo llegarlos para que lo que nos quieren transmitir nos llegue, nos quede. (E. 9)

Ante las respuestas de los docentes se pudo percibir que la mayoría demandan actualización de sus áreas de formación, pues están conscientes de que resulta importante en una institución como está mantenerse a la vanguardia, así mismo, esto abonaría a tener una mejor conexión con los problemas actuales de la industria para la que se está preparando a los alumnos. Por otro lado, también requieren capacitación pedagógica, pues como ya se mencionó anteriormente es una demanda constante por parte de los alumnos, y además los docentes reconocen que debido a su formación carecen de habilidades que les permitan transmitir sus conocimientos:

[...] necesitamos capacitación de pedagogía, pero cursos así que, tienen que iniciar su clase de tal manera, o cómo enseñarías un tema en específico, cómo lograr los aprendizajes esperados en tus alumnos, porque si nos pueden llevar a una capacitación de una fresadora y está bien, pero cómo lo transmites, necesitamos la otra parte de cómo enseñas o cómo le explicas al alumno de tal manera que logre ese aprendizaje. (E. 11)

[...] necesito formación adicional, hay veces que los cursos que nos ofrecen son cursos muy generales en cuanto al uso de las TIC's o así, pero lo que nosotros hemos dicho mucho a los directivos es que nos hace falta más como para didácticas escolares o gestión de la educación o cómo poder este enseñar, porque nosotros somos de formación no docente, somos ingenieros o somos este casi todos somos ingenieros, entonces no tenemos las estrategias a veces para darnos a entender. (E. 2)

Respecto al apoyo que brinda la institución para que los docentes continúen su formación, estos mencionaron que una limitante importante es la falta de recursos económicos para poder pagar cursos, por lo cual, en diversas ocasiones se les niega apoyo económico, facilitándoles solo los permisos:

[...] pues yo tengo tiempo solicitando una certificación en redes, la cuestión es que en su momento yo dije en la coordinación apóyenme si no la paso, yo la pago, pero si la paso apóyenme a mí, porque finalmente es un conocimiento que se va compartir aquí con los que estamos formando y no, no lo vieron así y hasta la fecha no se ha dado. (E. 9)

[...] En cuanto a, por ejemplo, apoyo ahorita que estoy estudiando la maestría yo hablé con mi coordinadora y ella me está brindando el apoyo, incluso entre las horas que tengo asignadas en clase me dejó algunas horas para poder dedicarme a mis trabajos y no tener que verme sobresaturada, entonces, eso me motiva porque me hace pensar que si le interesa mi desarrollo personal y profesional. (E. 2)

7.7 Comunicación

La comunicación es sin duda el elemento base para el buen funcionamiento de cualquier organización. Así mismo, dada su importancia se puede observar que en la figura 17 que una gran cantidad de citas que (representadas por flechas) hicieron referencia a este código, también se muestran los códigos con los que más se relacionó la comunicación, desde la perspectiva de los docentes.

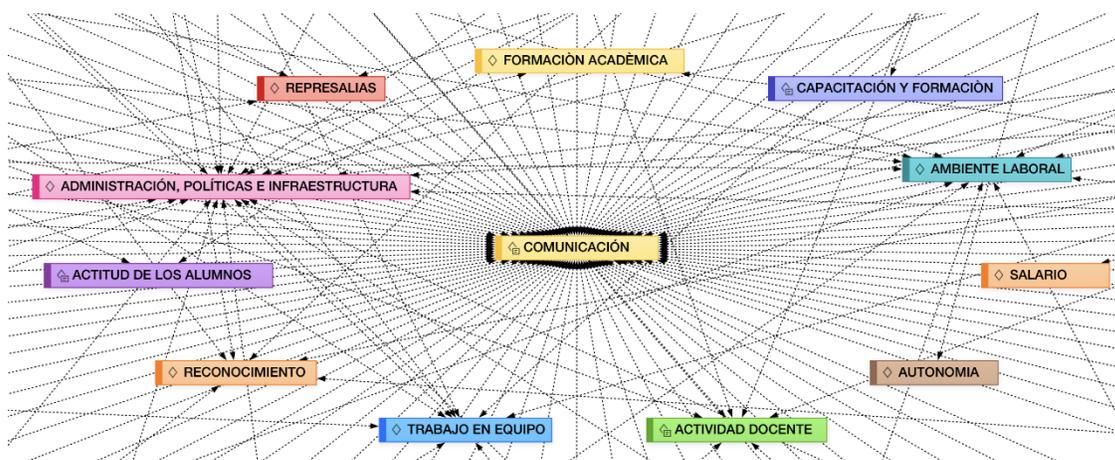


Figura 17. Citas y códigos asociados al código Comunicación.

Mediante la comunicación se transmite la información que apoya a todos los involucrados a tomar decisiones que se relacionen con el logro de los objetivos, en este sentido se les pregunto a los docentes si la comunicación que existe entre as diferentes áreas de la institución es eficaz, a lo que la mayoría respondieron que consideran que la comunicación es un problema serio, pues aseguran que no existe buena comunicación lo que está afectando, pues manifiestan que por la falta de comunicación no se concretan las tareas y no cuentan con información que les ayude a realizar su trabajo para lograr el cumplimiento de sus tareas:

[...] mmm... no, no creo, creo que cada área está enfocada en lo suyo y están trabajando muy separados, por lo mismo, no hay comunicación cada quien se enfoca en lo suyo y están trabajando muy separadamente, por lo mismo, no hay

comunicación y cada quien se enfoca a lo suyo y ya, pareciera que formamos parte de diferentes cosas, hay veces que se esperan cosas de nosotros y nosotros ni enterados e igual al revés. De repente, hay teníamos tal fecha para cumplir con tal cosa y nosotros ni enterados, porque se perdió la comunicación, porque no se reenvió un correo, porque no nos enteramos entonces siento que falta eso. (E. 22)

[...] la relación administrativa con docentes, o digamos coordinadores, subdirector y administrativo, porque muchas cosas que no ocurren es por esa falta de comunicación o falta de buena relación, a veces, de un lado y otro, porque si no hay, por ejemplo, un aparato aquí, pero si hubiera una buena relación dentro y fuera de la institución eso haría que hasta se pudiera trabajar en laboratorios que no son de aquí mismo, para lograr algunas cosas en lo que están los laboratorios de aquí. (E. 4)

La comunicación es un elemento clave para fortalecer la participación, el flujo de información en tiempo y forma, además representa una fotografía de la institución:

[...] es un problema grave, yo me he percatado de esa situación, desafortunadamente sufrimos teléfono descompuesto, se va deteriorando el mensaje mientras va avanzando, no hay una comunicación directa de dirección hasta nosotros, luego ha ocurrido, el año pasado, por ejemplo, nos enteramos que estuvo la convocatoria del desempeño docente dos días antes de que cerrara, cuando no tuvimos oportunidad de haber juntado ningún recurso, entonces, ahí tienes un claro ejemplo de que la comunicación no es paralela. (E. 16)

Otra pregunta que se realizó fue si consideraban existe una buena comunicación con su jefe inmediato a lo que la mayoría expreso que los jefes inmediatos tienen la apertura de escucharlos, sin embargo, no siempre obtienen el apoyo que esperan:

[...] si es buena, es eficaz y es muy rápido casi, siempre, siempre tiene disponibilidad, y para resolver, sobre todo, resolver rápido, justo acabamos de hacer cambios, como

te decía hace poco, se fue un maestro, a ver quién entra, a ver a quien consigo y pues nosotros tenemos que estar apoyándola (E.5)

[...] Sí, bueno al menos con los coordinadores si he visto que hay buena comunicación, en cuanto más arriba pues no sé, la verdad no la veo como tal. (E. 1)

Se detectó que existe inconformidad respecto a la falta de comunicación que existe entre las diversas áreas de la institución, pues argumentan que los niveles altos quienes reciben la información y quienes deberían de brindar la información en tiempo y forma a los docentes para la participación en convocatorias, que abonan tanto a la formación de los alumnos como de los docentes:

[...] si hay un fallo en la comunicación, luego nos enteramos muy tarde de cosas, por ejemplo, hay eventos que maneja el Tecnológico Nacional, todas las cosas le deberían de llegar al director y nos enteramos, porque preguntamos a gente conocida y nos enteramos un día antes o hasta el mero día y tenemos que hacer las cosas, entonces no baja la información siempre, no sé si no nos entendemos, porque decimos rojo, y luego dicen que fue azul, por decirlo así, entonces tanto la información que se sube tanto como la que se baja no llega como debe de ser, llega como yo le entendí, pero no como es. (E.16)

[...] nunca nos informan, no hay ni un aviso de, va pasar esto el día de hoy o hay que meter un artículo en tal fecha o tenemos estos proyectos o tenemos este recurso, nada. (E. 11)

Una mención muy repetitiva en las entrevistas se dirigió al área de vinculación, pues los docentes consideran que debe de fortalecerse la comunicación con esta área para concretar proyectos y actividades que son de gran importancia para los indicadores de la institución:

[...] Directamente de la dirección no sé cómo sea, así tal, la comunicación, pero al menos tú tienes la libertad de si quieres expresar algo están las puertas abiertas...

ahora la otra sería entre los departamentos, como que siento que ahí falta un poco en los departamentos y más como el área de vinculación. (E.5)

[...] si te dan la apertura de que lo expreses, a que medio lo organices, pero igual y si te trabas un poco o si requiere presupuesto, en mi área si tenemos chance como de proponer cosas en juntas de academia y cosas así, pero no siento que se tomen mucho en consideración, nomás te dicen a sí, si esta padre, pero no avanza de ahí, entonces si tu encuentras otra forma de algo como que tratas de aplicarlo tú solo, porque sabes que, a lo mejor, en los otros no vas a influir, o que si pasara por el jefe y diga me parece bien esto, pues ya los demás diría a muy bien pero no, no se presta mucho. (E.13)

En general los docentes expresan que la comunicación que se da en la institución es deficiente, consideran que es uno de los aspectos que requieren atención inmediata para mejorar y dar pie a que la información llegue de manera efectiva a quienes debe llegar. Así mismo, se puede percibir que la información que impera en la institución es la comunicación informal.

7.8 Formación Académica

Cómo se puede observar en la figura 18, la formación académica resulta relevante desde la perspectiva de los docentes pues se relacionó con una gran cantidad de citas y a su vez, con varios códigos.

La formación académica es un proceso que hace referencia a competencias, habilidades y capacidades características del perfil con el que se forma a los alumnos en las IES y al igual que la calidad de la educación, es un término muy amplio, pues influyen e interactúan demasiados factores, por ello, resulto importante preguntar a los docentes, quienes son los responsables principales, su percepción acerca de la formación académica que están

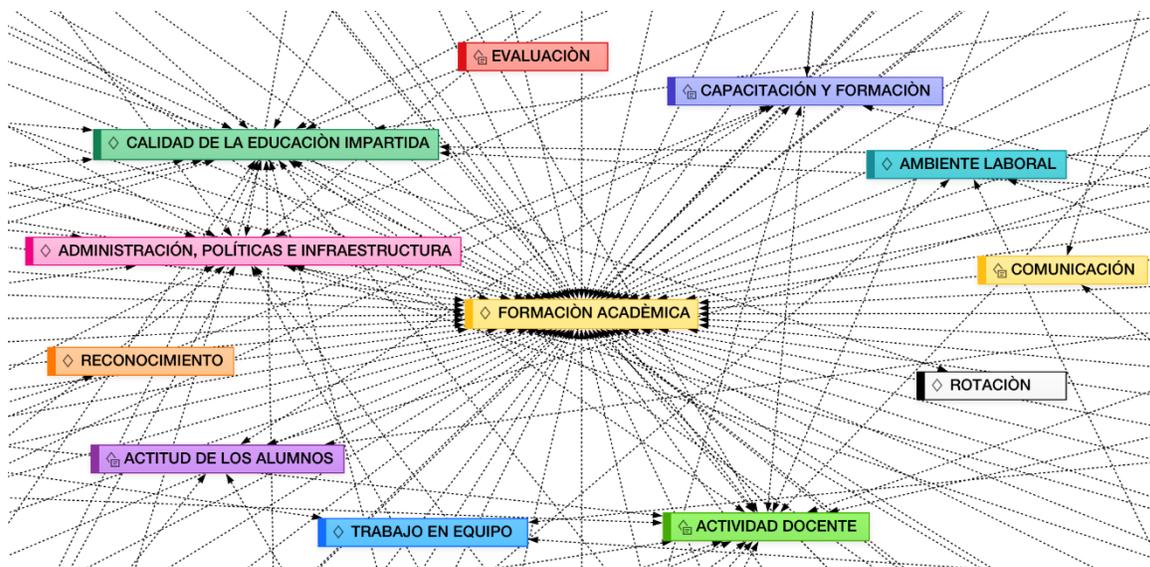


Figura 18. Citas y códigos asociados al código Formación Académica.

recibiendo los alumnos en la institución, ante esto se encontró que algunos de los factores que influyen en esta dimensión (código) están relacionados con la administración, con la infraestructura, también se habla de la actitud de los alumnos, entre otros, por mencionar algunos:

[...] yo siento que hay muchas brechas que no se han cubierto en cuanto a la formación de nivel superior, porque se requieren, bueno a mi punto de vista se requiere más personal y que trabajen bien en equipo y que pues obviamente exista la infraestructura para desarrollar trabajos. (E.4)

Además, se pudo observar que la mayoría de los docentes reconocen que no tienen las habilidades necesarias al no tener formación pedagógica, ni los conocimientos para dar apoyo y motivar al alumno de una forma integral como lo marca el modelo educativo por competencias que establece el Tecnológico Nacional.

[...] cuando van a congresos o van a reuniones, donde se encuentran a alumnos de otras universidades, pues ven la diferencia, es que profe no manche, no sabemos, ¿por qué?, pues es que hablaban de esto y lo otro y ni idea, y lógicamente llegan a las

empresas y también, digo para no particularizarte en alguna materia, ¿sabes de esto? –no, ¿viste eso? –pues no. entonces te digo sí, sí la considero débil, simplemente sí está débil, necesita mucho reforzamiento... (E. 8)

Algunos de los docentes abordaron algunas de las que serían las causas de una formación académica débil, entre ellas está el proceso de contratación, donde consideran que al contratar docentes jóvenes y sin experiencia se está abonando a que los alumnos reciban una formación académica débil.

[...] pero también pienso que hay algunos profesores que no tienen el perfil de ser profesor o van a experimentar apenas si van a ser buenos siendo profesores, entonces ahí los alumnos están recibiendo clases que vienen con poca motivación, con profesores que no dominan la materia o que no dominan un grupo entonces, a la mejor, la selección de un personal, rotación de un personal, tanto que yo apenas tengo poquito tiempo que doy las mismas materias un semestre, porque van alternando, pero en principio probaron muchas yo di veintitantas materias diferentes. (E.8)

[...] Entonces qué es lo que hacen los maestros, tener que bajar el nivel de enseñanza, porque reprobaban mucho y entonces te dicen, bueno es que son muchos reprobados, ayúdales en algo, ponles una actividad, para mí eso no ayuda, porque no le están enseñando nada al estudiante, ni compromiso, ni responsabilidad de las obligaciones que ellos ya deberían saber que tienen, entonces se me hace regular, porque los estudiantes no se esfuerzan lo que deberían, porque nosotros ayudamos a que no se esfuerzen y ellos se atienen a que va haber una forma fácil de pasar con trabajitos y puntitos extra. (E. 20)

Otra dimensión que se relacionó con la formación académica es la falta de infraestructura y de recursos, lo que no solo está afectando a los alumnos sino también a los docentes, el internet hoy en día es un elemento básico y los docentes expresaron que al ofrecer una carrera en Sistemas Computacionales y no contar con internet ni equipos de cómputo en buenas condiciones en la institución está provocando que los alumnos tengan una formación

académica deficiente en temas de gran relevancia para la actualidad, problema que se repite en las demás carreras que oferta la institución.

[...] falta muchos materiales y recursos para todas las materias para poder desarrollar prácticas de laboratorio, experimentos, actividades complementarias de la materia, siento que falta mucho. (E. 4)

[...] a medias, o sea, regular, porque siento que falta mucho, falta mucho de los dos lados, muchas veces. (E. 12)

[...] yo creo que lo que más impacta son los recursos, por ejemplo, se está dando sistemas y no hay internet, cómo le dices al alumno que no hay en donde buscar, o cómo le dices a un maestro dame TIC's, ¿de dónde? no hay nada, no hay computadoras, o sea, cómo le dices al joven estudia y ¿dónde investiga? o ¿dónde hay?, hay quince computadoras no sirven, todas están viruleadas, o sea, los recursos que proporcionan aquí dices, bueno y ¿el jefe de sistemas? porque no hay internet, no me puedes decir eso, si en la placita hay internet, como me dices eso, aquí es el Tecnológico, tantas carreras, o sea, ¿cómo? (E. 21)

Es muy claro que esta dimensión se relaciona con otras que conforman la satisfacción laboral, una pregunta que surge de las respuestas que brindaron los docentes obliga a reflexionar ¿cómo afectan las condiciones laborales de estos la formación académica de los alumnos? Pues varios docentes expresaron que de existir mejores condiciones tanto laborales podría motivarlos y comprometerlos con su trabajo, así como una mejor infraestructura podría facilitarles formar alumnos con mejores habilidades y capacidades:

[...] en mi perspectiva no estoy satisfecho porque si fuera más equilibrado el trabajo, si hubiera más beneficios para el docente o hubiera más apoyo yo creo que se podría desarrollar más, el fenómeno que he visto actualmente es que comúnmente se desarrollan o quieren desarrollar un proyecto, pero por la poca accesibilidad o por la falta de recursos no se pueden hacer cosas, entonces pues ahí se pierde el ánimo de

los estudiantes y eso yo siento que afecta demasiado, porque luego ya existe mucho desinterés por querer hacer actividades extracurriculares y es uno de los pilares clave dentro de la formación. (E. 4)

[...] pero de lo que si me voy a quejar es el internet, a veces, este bueno yo veo desde mi punto de vista, porque a veces si se limita mucho el internet y tú sabes que, para hacer investigación, o a veces nos bloquean muchas páginas de internet, yo me siento amarrada y a veces tengo que hacer trabajo en mi casa, por la limitación del internet. (E. 3)

7.9 Reconocimiento

En esta dimensión se consideraron preguntas encaminadas a conocer si los docentes consideran que reciben reconocimiento a su labor, generalmente el reconocimiento de los empleados implica reconocer o prestar especial atención a las acciones, los esfuerzos, el desempeño y el comportamiento del empleado. Por otro lado, la necesidad del reconocimiento a los trabajadores también se hace presente dando significado a su trabajo, promoviendo su desarrollo y bienestar en el trabajo. Es por esto que se les pregunto a los docentes de qué manera se les recompensa el esfuerzo, compromiso y desempeño en la institución. En la figura 19 se muestran aquellos códigos con lo que se relaciona más al reconocimiento y nuevamente las flechas plasman las citas que se asociaron a este código.

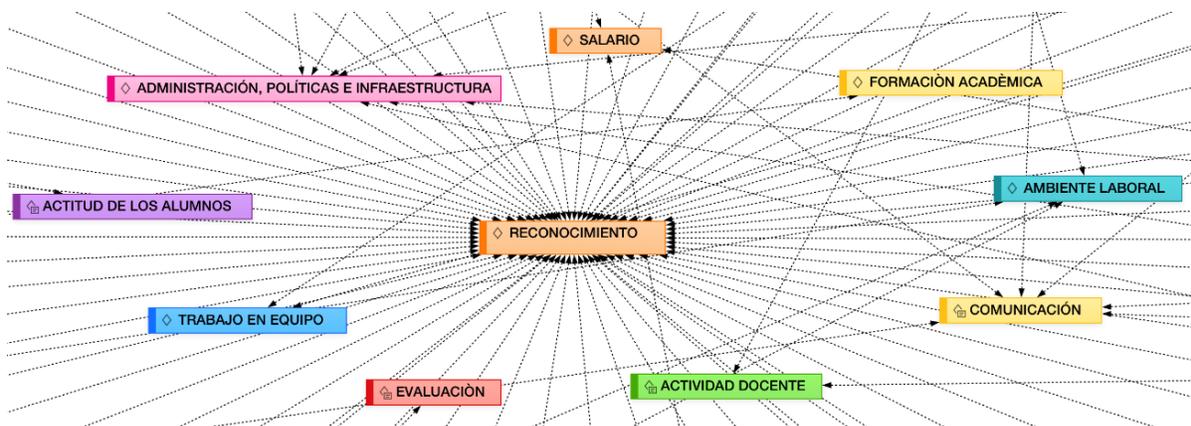


Figura 19. Citas y códigos asociados al código Reconocimiento.

Como resultado de estas preguntas surgieron diferentes respuestas, sin embargo, la mayoría mencionó que se sienten poco reconocidos por la institución:

[...] yo creo que no, la verdad yo sé y estoy consciente de que la parte de la educación no están bien remunerada, pero creo que, si se llegará como a esos detalles, de no pues vamos a darle un reconocimiento, o a lo mejor, vamos a agradecerle a tal persona, vamos a reconocer el trabajo de tal persona, pues yo creo que la gente que trabaja aquí, los docentes estarían más conformes, harían su trabajo con más agusto. (E. 15)

[...] yo creo que sí el trato que hay entre mismos compañeros, entre mismos administrativos, yo creo que sí, valdría la pena el reconocimiento del esfuerzo de cada quien, muchas veces pareciera que es lo mismo hacer y no hacer. (E. 25)

[...] Sí, la primera vez que se hizo lo de la entrega de reconocimientos por los mejores promedios de las evaluaciones docentes, yo ni siquiera sabía que existía eso, y cuando hicieron el reconocimiento pues casi ahí flores y todo eso. (E. 6)

Algo que se pudo notar es que aquellos docentes con poco tiempo en la institución se muestran más positivos y satisfechos en algunos aspectos, por ejemplo, dicen sentirse reconocidos y tener buena comunicación con los jefes:

[...] Sí, la primera vez que se hizo lo de la entrega de reconocimientos por los mejores promedios de las evaluaciones docentes, yo ni siquiera sabía que existía eso, y cuando hicieron el reconocimiento pues casi ahí flores y todo eso. (E. 6)

Por otro lado, se mencionó que tampoco se sienten recompensados de manera económica, ante lo cual, parecen comprensivos por la situación económica de la escuela, por otro lado, algunos docentes consideran que una forma de reconocer su labor es asignándoles contratos de tiempo completo, o aquellos de tiempo parcial, consideran que conseguir un contrato cada semestre puede ser debido a que la institución considera que han tenido un buen desempeño:

[...] no fijate que yo tengo más emocional que económico, sí económico definitivamente mi sueldo y gracias bye, si no, no, mira a lo mejor, el golpe más positivo que yo he recibido pues fue que me dieron mi contrato continuo, después de cuatro años, quizás ahí no fue tanto que te suban el sueldo, pero, por lo menos, lo tienes seguro, entonces si lo viéramos de ese punto de vista pues estoy de acuerdo ahora ya tengo todo el año de sueldo, ya estoy tranquilo, tengo mis prestaciones más formales, te dan más que por tener asignatura, no estas peleando cada semestre si te quedas o te vas, del punto de vista económico a lo mejor no me han dado más, más en cuanto a cantidad pero digo en valor, pero si me han dado más en cuanto. (E. 8)

[...] yo siento que no son bien recompensados, pero se recompensan de formas diferentes, yo creo que existen... no todo es dinero, yo siento que no todo es dinero, entonces a mí me lo compensan de otras formas, que a lo mejor me ayudan más, por ejemplo, tal vez en cederme más horas para asesorías para proyectos, en vez de tener más horas para materias porque reconocen las habilidades de cierta manera que tengo entonces me dan más libertad para poder emprender en cosas que soy mejor no, en eso. O sea, que siento que de ese lado si me lo reconocen, pero no. (E. 4)

Varios de los docentes expresaron sentir satisfacción de recibir reconocimiento por parte de los alumnos e incluso dicen recibir más reconocimiento por parte de estos que por parte de la institución:

[...] no siempre, si hablamos por parte del alumno sí, o sea, si hablamos en cuestión de la institución, quizás no de inmediato y no siempre por parte de los jefes o por parte de alguna autoridad, pero por parte de los chicos sí. (E. 5)

[...] no recibo tanto en ese sentido por parte de la autoridad, pero en general si de los muchachos. (E.10)

7.10 Trabajo en Equipo

Este código tiene como característica que se relaciona de forma negativa con todos los demás códigos (Figura 20), esto debido a diversas circunstancias que se explicaran posteriormente.

Al igual que en las otras figuras las flechas representan las citas en donde los docentes hablaron sobre este código.

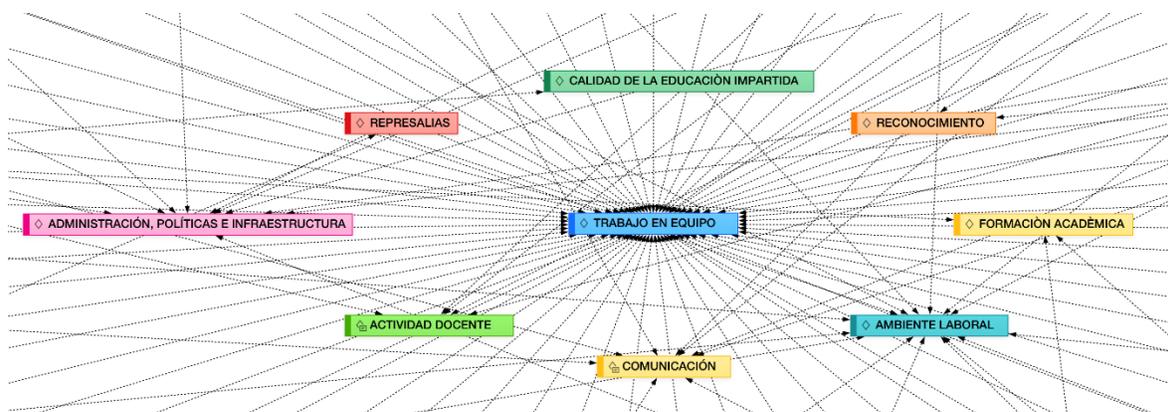


Figura 20. Citas y códigos asociados al código Trabajo en equipo.

En esta dimensión se indaga acerca de tres aspectos; el primero busco conocer si la institución fomenta el trabajo en equipo; en el segundo se preguntó a los docentes si disfrutaban colaborar en equipo; y tercero si considera que existen problemas y conflictos que impactan negativamente en el trabajo de todos. Respecto al primer punto se encontró que desde el punto de vista de los docentes la institución se involucra muy poco para fomentar el trabajo en equipo:

[...] no en esa parte estamos fallando, por lo mismo que los niveles directivos y los niveles intermedios siempre están en esa lucha en ese conflicto y al final uno que está en el nivel más bajo no, el docente, a veces que queremos quedar bien con uno y con el otro y pues de alguna manera sonreírle a uno y al otro, porque si no te va mal con uno te va mal con el otro, eso obviamente no va a fomentar el trabajo en equipo. (E.19)

[...] más o menos, porque si fomentara cien por ciento el trabajo en equipo no habría problemas entre administrativos y área docente, y tampoco habría problemas entre las carreras, a nosotros nos piden proyectos integradores, y si no hubiera conflictos entre los maestros, se podrían generar proyectos muchísimo mejores donde verdaderamente se integren las carreras no solo una carrera. (E. 13)

Como se puede leer en el comentario anterior, en diversas respuestas se comentó que una limitante para realizar trabajo en equipo se debe a los conflictos y malas relaciones entre los diversos departamentos de la institución:

[...] lo trata de hacer, pero no, es como el que dice hazlo, pero yo no, es que fíjate que no es tanto, pero estas fricciones que ocurren luego entre académico y administrativo son innecesarias y no deberían de suceder. (E. 16)

Así mismo, resaltaron varias situaciones, un problema en el que coinciden es que debido a las relaciones que existen entre los mismos docentes es complejo trabajar en equipo, esto también se atribuye al ego de algunos docentes, sin embargo, no se puede generalizar como en otras dimensiones analizadas, pues no todos los docentes opinan lo mismo, algunos comentan que en sus academias el trabajo en equipo se da satisfactoriamente, no ocurriendo lo mismo al integrarse a trabajar con otras academias:

[...] sí, afortunadamente en mi área todos nos llevamos muy bien, cuando, oye no sé cómo hacer esto, me dicen mira te hecho la mano, cuando yo llegue me ayudaron mucho. (E. 22)

[...] con los compañeros, pues yo pienso que casi no hay, cuando nos quedamos, por ejemplo, de juntar para hacer o para planear un proyecto o algo no coincidimos en horarios o así, y luego no sé, a veces como cierto ego, cosas así. (E. 7)

[...] Sí, mira resulta que entre docentes si la individualidad, sobre todo entre academias es muy marcado, estamos industriales con industriales, sistemas con sistemas, en general la fusión y decir vamos a trabajar en un proyecto donde vengan estas áreas es donde luego, luego ves que los industriales dicen no pues un proyecto donde tenga que ver con software y entonces lo hacen ellos a su modo (E.16)

Por último, se reafirmó que los conflictos internos que existen afectan el trabajo en equipo:

[...] hay compañeros que tienen conflicto y pues claro que les afecta, porque de repente que te pongan a trabajar con él pues no les parece, es como los alumnos no,

siempre es lo mismo, pero sí, sí te llega afectar, cuando han existido esos conflictos que uno se llega a dar cuenta de donde están. (E. 8)

[...] depende de la persona con la que me toque trabajar, yo sé que puedo trabajar con cualquier persona, incluso, aunque no me lleve bien, yo puedo trabajar. Pero que hacen aquí, se dividen el trabajo y en realidad no se juntan a trabajar, como los estudiantes. Pero no hay las condiciones para trabajar en equipo. (E.20)

Ante las respuestas recibidas acerca de si disfrutan trabajar en equipo la mayoría expreso que dadas las circunstancias actuales prefieren trabajar de forma individual, pero sí deben trabajar en equipo lo hacen sin problema:

[...] prefiero trabajar solo, he tratado varias veces de trabajar en equipo con otras coordinaciones, pero no son muy realistas a veces mis compañeros o no entregan puntualmente cosas y ya me han costado como dos o tres proyectos que no hemos entregado, porque no saben trabajar en equipo. (E.4)

7.11 Autonomía

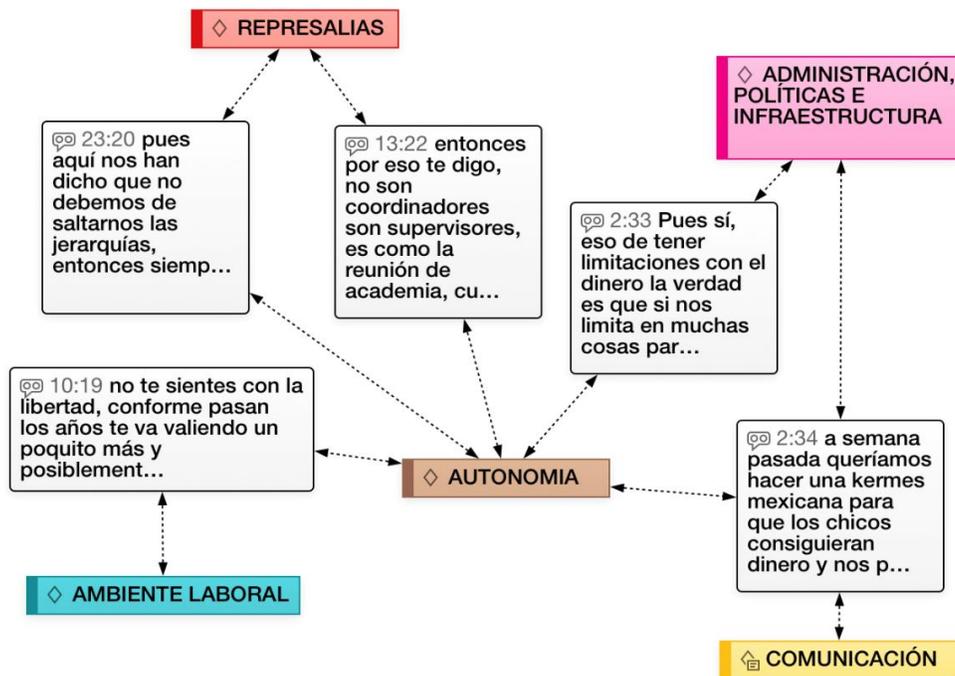


Figura 21. Citas y códigos asociados al código Autonomía.

Este código presenta una característica especial, la mayoría de las citas que hicieron referencia a la autonomía fueron de manera cruzada, lo cual, se dio de forma general, pero en menor nivel, es decir, se hizo referencia a la autonomía cuando se les preguntaba sobre otros aspectos, sin embargo, al preguntar sobre esto la información que brindaron los docentes fue escasa. En la figura 21 se puede observar los códigos que más se asoció a la autonomía.

Esta dimensión se consideró con la intención de conocer si se les permite a los docentes decidir el modo en el que realiza su trabajo y poner en marcha sus propias ideas, así como, saber si pueden opinar libremente sobre las actividades que realizan, es decir, expresar su punto de vista y tomar decisiones para atender los constantes cambios que se presentan al interactuar con los alumnos:

[...] aquí nos dan pautas en las que tenemos que trabajar, fechas para aplicación de exámenes, ahorita como la escuela se encuentra en proceso de tomar una auditoría para poder ver si pasa un nivel que les está pidiendo el tecnológico nos están imponiendo prácticas por desarrollar, por ejemplo, entonces ahí si no me da tanta apertura de decir pues se me ocurre que podemos hacer esta otra práctica y en ese sentido sí nos tenemos que cuadrar a los sistemas de calidad que nos pide la institución, en cuanto a, por ejemplo, las rubricas yo decido cuánto vale el examen, yo decido cuánto vale la participación, o sea, en eso si me dan flexibilidad para poder decidir. (E. 18)

Respecto a poder poner en marcha sus propias ideas los docentes expresan que debido a la situación económica de la institución se ven limitados para realizar actividades que impliquen el uso de recursos que no se tienen en la institución:

[...] Pues sí, eso de tener limitaciones con el dinero la verdad es que, sí nos limita en muchas cosas para proponer, por ejemplo, sacamos muchas visitas y de esas visitas

se tienen que seleccionar las que sí se pueden pagar y otras que no, o, por ejemplo, queremos proponer hacer algo y nos limitan. (E. 6)

[...] si se me ocurre una idea en clase yo trato de aplicarla, fuera del aula hay muchas limitaciones, porque muchas cosas dependen de que los jefes decidan que está bien o está mal hacer las cosas, entonces se hacen propuestas, pero muchas veces esas propuestas no pasan de ahí, porque los jefes dicen que no es buena idea. (E. 13)

Respecto a opinar sobre las actividades que realizan y realizar cambios que consideran necesarios los docentes mencionan que:

[...] o sea, dar tu punto de vista y que se te respete, como tal, igual ya depende de ellos si se aplica o no, en caso de, pero si como tal si hay esa apertura (risas). (E. 9)

[...] sí te dan la apertura de que lo expreses, a que medio lo organices, pero igual y si te trabas un poco o si requiere presupuesto, en mi área si tenemos chance como de proponer cosas en juntas de academia y cosas así, pero no siento que se tomen mucho en consideración, nomás te dicen a sí, sí esta padre, pero no avanza de ahí, entonces si tu encuentras otra forma de algo como que tratas de aplicarlo tú solo, porque sabes que, a lo mejor, en los otros no vas a influir, o que si pasara por el jefe y diga me parece bien esto, pues ya los demás diría a muy bien pero no, no se presta mucho. (E. 15)

De forma general, los docentes se sienten con libertad de impartir sus clases de la manera que desde su criterio les permitirá lograr el aprendizaje esperado, cabe mencionar que deben respetar el modelo educativo que establece el Tecnológico Nacional, pero se comenta que hay flexibilidad.

7.12 Evaluación

Cabe mencionar que inicialmente esta dimensión no se consideró de forma amplia en el instrumento, sin embargo, una pregunta detono varios comentarios dirigidos a la evaluación

como se puede observar en la figura 22, la cual muestra las citas (flechas) y códigos que más se relacionaron con la evaluación. Cabe mencionar que dada la flexibilidad de las entrevistas semiestructuradas y los comentarios recibidos por parte de los docentes respecto a la evaluación se decidió realizar un análisis de este aspecto.

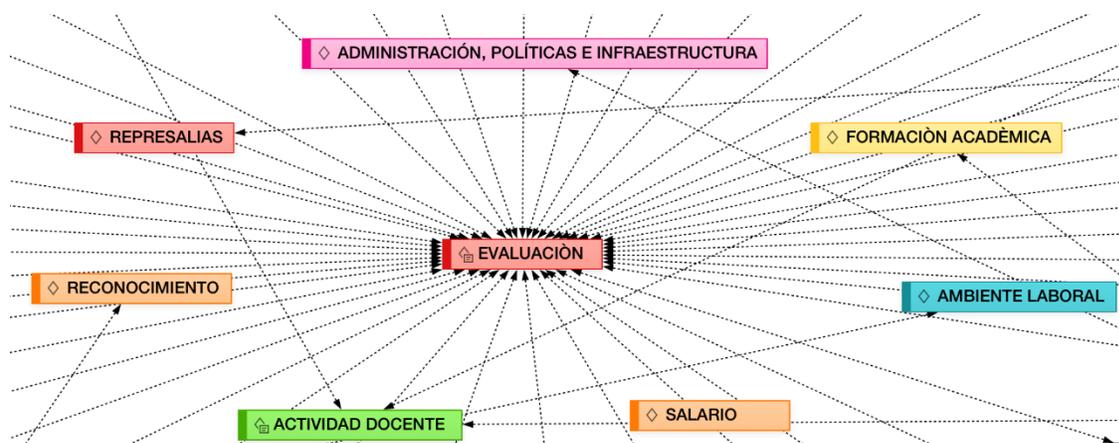


Figura 22. Citas y códigos asociados al código Evaluación.

Se pudo conocer que la evaluación que se realiza a los docentes es una constante en la institución, ante lo cual, muestran inconformidad al mencionar que la evaluación no está adecuada a las realidades que se viven en la institución, pues se les evalúan aspectos con los que debido a las limitaciones de la institución no se pueden cumplir:

[...] en ciertos aspectos si te motiva, pero en otros te agobia, porque son demasiadas cosas que tienes que cumplir para tener una calificación. Por ejemplo, a mi nada más me califican dos, me califican gestión y me califican docencia que son las obligatorias por el tipo de tiempo completo que tengo, yo siento que para los que les califican todo, no están las condiciones suficientes ni para la parte de investigación, ni la parte de vinculación. (E.13)

[...] pero pues obviamente falta ¿no?, los recursos materiales o tecnológicos, porque, por mucho que salgamos eso retrasa comúnmente las actividades y como cada semestre nos evalúan pues eso va repercutiendo un tanto en mi calificación, como en

los conocimientos de los chicos, como en el desarrollo y los resultado que presenta la institución, entonces siento que esa limitante es importante y pues comúnmente cuando pasa eso hay que sacar de algún lado los recursos, a veces son de los chicos, a veces es mío y a veces de la coordinación, entonces, es variable. (E. 4)

Una aspecto importante y relevante a la vez fue que una gran mayoría de docentes consideran que la evaluación no tiene un impacto significativo, ni los motiva a mejorar, por lo que solo cubren los requisitos de la evaluación por cumplir con el proceso:

[...] no, realmente lo tomo como ah me van evaluar a ver cuánto saco. (E.1)

[...] La verdad no, hay veces que ciertos rubros no siento que sean muy muy bien evaluados o que a la mejor no nos pegan tanto o que si nos pegan no tenemos el apoyo para poderlos desarrollarlos, entonces siento que a veces en lugar de motivarnos nos desmotiva. (E. 14)

Además, mencionan que quien los evalúa no tiene los conocimientos necesarios para emitir una opinión acerca de su trabajo como docentes, desde la parte de especialización del docente en un área determinada, también expresaron que ante tantas evaluaciones a las que son sujetos, en ocasiones envían a los mismos docentes a evaluar a sus compañeros, por lo que la evaluación queda en una persona que desconoce la parte pedagógica y solo emite una evaluación sesgada por su criterio:

[...] de todo el tiempo que he estado, considero que nunca me ha tocado una persona que me evalué, que tenga esas habilidades, esos conocimientos, esa experiencia. (E.9)

[...] no, porque lo puede hacer cualquier persona, lo puedo hacer yo, pero yo no me siento capaz para evaluar una clase, porque no tengo los conocimientos para evaluar las clases de otras personas. (E. 25)

Normalmente la evaluación se realiza con el propósito de saber o evaluar si los objetivos se están logrando, sin embargo, los docentes consideran que la evaluación no tiene un impacto

al no observar actividades que demuestren mejoras respecto a los puntos de mejora que reciben en las evaluaciones:

[...] pues ni me motiva, ni me desmotiva, esa parte no sé para que la usen, si está bien que la aplican, pero ¿y luego qué?, si esa parte no, nunca he visto muy claro los resultados o de qué forma lo están aplicando no. (E. 16)

[...] llevo seis años aquí, si bien dije hace un momento que estoy cómodo, pero tampoco he visto muchas mejoras, con relación a esa insatisfacción que sé, que hay mucha insatisfacción por parte de muchos, que, a la mejor, en muchos aspectos también puede haber mía, pero no realmente nunca he visto algo reflejado, o algún impacto o algo que diga ah sabes que se modificó esto o cambio aquello. No realmente no, no lo veo muy fuerte. (E. 18)

Otra inconformidad de varios docentes se debe a la falta de la evaluación que existe para calificar el trabajo del personal administrativo, esto a su vez se relaciona con el trato que perciben los docentes por la administración y con la gestión y los resultados de estos:

[...] simplemente trabajar todos con un mismo objetivo y tomar en cuenta ellos, sino que son todos los alumnos y nosotros estamos para servirles al fin y al cabo, porque hay encuestas de satisfacción de los maestros, o sea, de los alumnos a los maestros, de los maestros a los alumnos, pero no hay encuestas de satisfacción de administrativos alumnos o alumnos administrativos, o sea, a ellos nadie les dice si están haciendo bien su trabajo o no. Y sí es algo que nos repercute directamente a nosotros como docentes. (E. 2)

[...] No se les evalúa, a ellos no se les evalúa, a nosotros, por ejemplo, nos dicen mucho de nuestros horarios, que tenemos que entrar a nuestra hora que tenemos que tener nuestro tiempo de trabajo efectivo, y, por ejemplo muchas de las cosas que nosotros nos damos cuenta es que los administrativos entran a las ocho, llegan a las ocho quince, ocho y media y a las nueve ya están en la cafetería desayunando y a las diez se están yendo y a las dos de la tarde ya están otra vez comiendo y a las tres y

media ya no atienden a los chicos porque ya se van a las cuatro, entonces es un trabajo ineficiente que estamos notando, no es que estemos nosotros viendo lo que hacen pero la realidad es que si nos repercute a nosotros. (E.2)

7.13 Salario y Rotación

Estos dos códigos surgen ante los comentarios que se registraron durante las entrevistas, se pudo notar que era un aspecto importante que los docentes deseaban tratar, pues indican que es un problema presente que hace resaltar diversos puntos que la institución debería considerar para mejorar la satisfacción laboral. En las figuras 23 y 24 las líneas demuestran

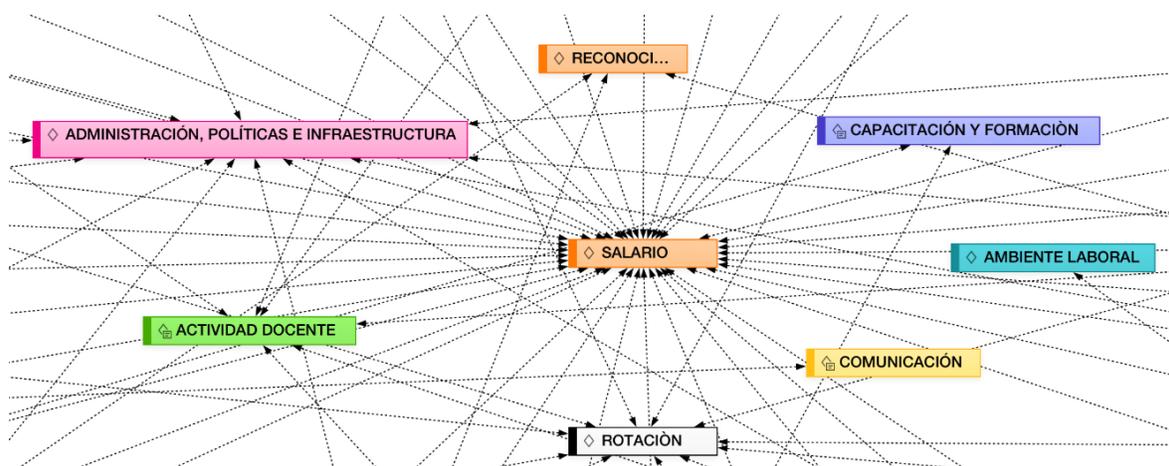


Figura 23. Citas y códigos asociados al código Salario.

la frecuencia de comentarios que recibió cada código (salario y rotación), de la misma forma en ambas figuras se puede visualizar los códigos con las que se les relacionó más de acuerdo con las respuestas obtenidas durante las entrevistas. Se decidió tratar ambos códigos juntos debido a la notable relación de ambos.

Como parte de los hallazgos en este apartado, se encontró que según los docentes la rotación que se da está afectando la calidad de la educación de los alumnos, esto debido a que en diversas ocasiones los docentes simplemente dejan de asistir a su trabajo.

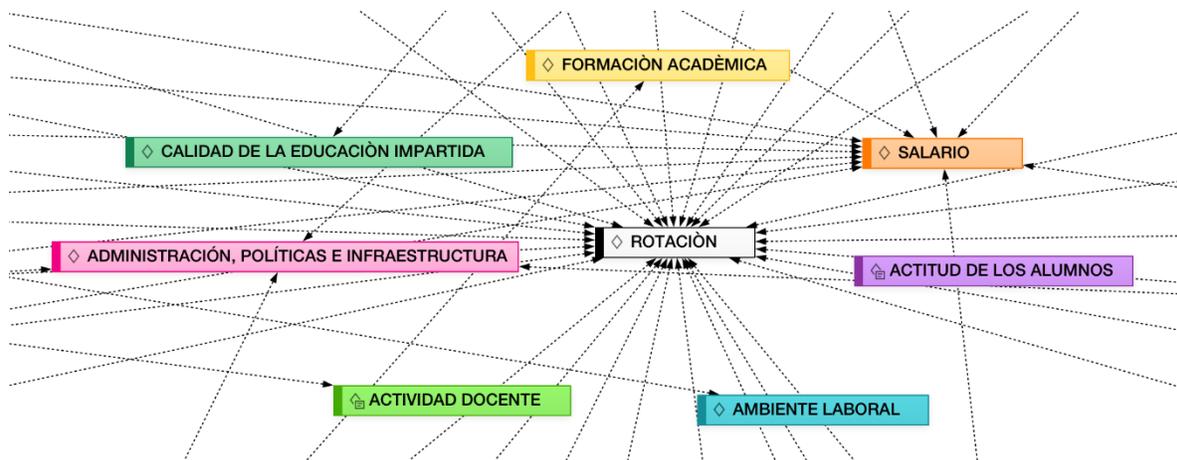


Figura 24. Citas y códigos asociados al código Rotación.

Uno de los aspectos a los que se le atribuye la rotación es debido a la inestabilidad laboral, como menciona el siguiente entrevistado:

[...] La rotación de profesores obedece que no hay contratos, o sea, no puedes tener un profesor que lo dejas de contratar en mayo y volverlo a contratar a mediados de agosto con esos dos meses que tiene que vivir como él pueda, obviamente va a buscar algo que le asegure que va a tener esos meses cubiertos, que su aguinaldo no es para cubrir el mes que no va estar trabajando, ahora entra uno con un paquete asignatura de treinta horas y no sabes si el siguiente semestre vas a tener las mismas o menos horas, creo que lo que uno busca en un trabajo es tener un hogar estable, y creo que las rotaciones si le hacen mucho mal a todos, pero no sé si tenga algo que ver de cómo se mueve la administración o la academia sino más bien la parte económica, si hubiera plazas o, por lo menos, asegurarle un salario, si hubiera apoyos como te mencionaba de las políticas, no pueden tener acceso a INFONAVIT, porque tienen semanas cortadas, entonces si quieres hacer un patrimonio pues no te sirve eso. (E. 17)

Otro aspecto ligado a la rotación fue la falta de identidad, lo que se traduce con el compromiso y la personalidad que construyen los docentes con su trabajo con el espacio donde se desempeñan:

[...] que indica eso que realmente no tienen una identidad con tú institución, que es lo que yo percibo, porque hay veces que dices si es un poquito más, pero voy a empezar pues va a ser tu curva de aprendizaje, aquí ya más o menos me conocen ya forme una trayectoria y ya saben cómo trabajo, sí, entonces si tú tienes una buena identidad con el instituto dices voy a ganar un poquito más, pero aquí estoy agusto y aquí me quedo, cosa que no se ha formado, pero no se ha logrado aquí con los compañeros, eso percibo yo. (E. 9)

El salario es un factor que sin duda puede impactar sobre la permanencia en un empleo, es muy debatido el tema de los salarios en la educación superior, pues es muy notable que no es bien remunerada, otro punto muy mencionado es que la percepción por los servicios prestados en una institución educativa pública no presenta un equilibrio entre el salario y la carga de trabajo. De esta forma el salario representa el efectivo que el docente recibe a cambio de prestar sus servicios en una jornada de trabajo, cabe mencionar que los docentes consideran que además de que no existe estabilidad laboral, es precisamente el salario lo que provoca la constante rotación de docentes en la institución:

[...] por lo que yo he visto, es por el salario, yo te decía que el pago es muy poco y si te exigen demasiadas cosas, y a los compañeros que vienen de Leon no les va a convenir, venir por veinte horas cuando la hora la pagan a setenta u ochenta pesos, yo siento que es el salario y numero dos la posibilidad de tener un trabajo estable, de hecho, sería a la par, la estabilidad, porque la escuela no te proporciona estabilidad laboral (E. 24)

[...] La rotación se da por el salario, otro factor es la poca estabilidad laboral, al ser contratos por semestre y depender de la opinión de los alumnos para tener permanencia en la institución. (E. 20)

Anteriormente se había relacionado con la rotación y la actitud de los alumnos mezclado con los conflictos entre docentes, lo que da pie a peticiones de despido de docentes por parte de los alumnos:

[...] sí, es por el salario, yo creo que también los de tiempo completo están limitados por el sueldo, entonces la rotación es por el salario y la otra es, porque les dan mucho poder a los alumnos, si un alumno se queja que no tiene las competencias o habilidades para enseñar entonces pues cambian de maestro, y como es muy fácil, porque somos por asignatura y por contrato, se acaba tu contrato y ya no te llaman. (E.12)

Otro aspecto que resalta y que impacta tanto en la rotación como en el salario es que una gran parte de los docentes que laboran en la institución son foráneos:

[...] el principal problema de la rotación es que nos mantenemos de externos que no les va a satisfacer el salario, por los gastos y si le agregas los detalles que empiezan a hostigar aquí y allá, pues no. Ahora se ocuparon seis plazas, y fíjate cuantos van a estar para el siguiente año, tan grave estuvo el asunto el año pasado, que de mis compañeros de tiempo completo fui el único que sigo en la carrera, por la situación que estuvo muy pesada. La rotación está fatal, porque no hay nada que te motive a quedarte. (E. 16)

Así pues, de acuerdo con las respuestas de los docentes se encontraron como principales causas de la rotación el salario que perciben los docentes y la búsqueda de un empleo que les brinde estabilidad laboral y el clima laboral, ante esto mencionan que perciben que el nivel de rotación es alto:

[...] sí lo veo como un foco rojo, como una alarma, sobre todo más para los administrativos, ¿qué es lo que está pasando? ¿qué es lo que está llevando al profe a buscar otro lugar?, creo que, si hubiera estabilidad laboral no nos llevaría ni a buscar una bolsa de trabajo a ver que hay, creo que nos mantendría más enfocados. Entonces en primer lugar la estabilidad laboral y en segundo el clima laboral, el salario como tiempo completo no está del todo mal, o sea, si comparo las cosas que hago con el salario sí hace falta, ahí la bronca sería con los de tiempo parcial, pero, así como se han ido docentes de tiempo parcial también se han ido docentes de tiempo completo, y siento que es la parte más grave que una persona que en teoría debería de tener más estabilidad laboral (E. 25)

Por otra parte, también se hizo mención de cómo la rotación les afecta tanto a docentes como a la institución:

[...] algunas veces, porque, a veces hay rotación de personal y a veces nos corresponde ah pues te toca dar esta y no estabas preparado y no tenías las planeaciones y sobre la marcha. (E. 3)

[...] pues en toda empresa la rotación es volver a empezar, volver a capacitar a alguien, la línea de aprendizaje de todas las actividades que hay que hacer y demás, y finalmente eso es algo que no te deja crecer. (E. 16)

[...] Me han tocado muchos casos de personas que se van al doctorado o a la maestría o que quieren crecer económicamente, hay personas que solo se quedan dos o tres meses en lo que encontraban otro trabajo. (E. 4)

Se logró notar que existe un alto grado de descontento con la administración, los docentes expresaron que existe la necesidad de gestionar más, de brindar estabilidad laboral, además se percibió un alto nivel de desinformación en muchos aspectos lo que es prueba de una mala comunicación que se da en toda la institución:

[...] No, creo que hay muchas cosas en cuanto a administración que buscan la manera de darle la vuelta a muchas cuestiones para tratar de evitar cuestiones, que te finiquitan después de cada semestre, de que para algunas cuestiones sí aplican para ti y otras no, en cuestión del tipo de maestro que eres, por ejemplo, que en mi área no podemos aspirar a tener plaza de tiempo completo, en cuestiones que son vacaciones y no vas a recibir salario, pero pues sí como que siento que buscan y tratan de esquivar algunas cosillas. (E. 14)

[...] este no tenemos ese tipo de prestaciones y los que ya, a veces, tenemos una familia pues realmente, así como trabajo el ITESG no te garantiza nada, o sea, te garantiza tu quincena, muy puntuales para pagar (E. 9)

[...] pues no sé, todos nos quejamos y yo creo que en cuanto a eso siempre nos vamos a quejar, en cuanto al sueldo, creo que hay algunas cosas en las que no son tan flexibles, porque hay veces que mi sueldo no llega completo y no sé porque, entonces a veces nos explican según, pero la verdad no entiendo muchos de sus términos, creo que esa parte hace falta mucho explicarla a nosotros como personas que no sabemos eso... (E. 15)

7.14 Represalias

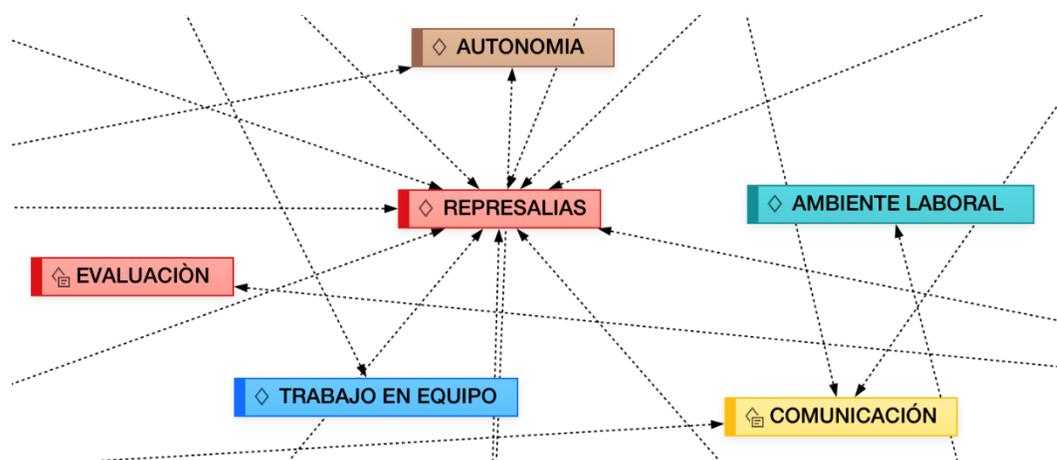


Figura 25. Citas y códigos asociados al código Represalias.

Esta dimensión derivó de las respuestas de los docentes a cerca de expresar sus opiniones cuando no estaban de acuerdo con algún aspecto que se diera en la institución (fig. 25),

además, se presenta como característica que los docentes con mayor antigüedad que son quienes evitan opinar por temor a represalias, pues se piensa que al no tener estabilidad laboral simplemente no les renuevan contrato:

[...] no, claro que no, yo creo que han existido casos en los que ha pasado algo así, o me he enterado de que maestros, por ejemplo, un maestro fue y pidió los contratos o el recibo de nómina y para el otro semestre le dieron las gracias, pues si yo quiero seguir aquí y me gusta estar aquí me callo. Ya sabes que, si hablas de más, pues ya no te dan trabajo y todos han de saber lo mismo

[...] pues aquí nos han dicho que no debemos de saltarnos las jerarquías, entonces siempre nos mantienen al margen de tú no puedes decir nada sin que se lo expreses primero a alguien, entonces ahí en ese caso de expresar yo mi opinión por el protocolo que llevamos aquí a la mejor si lo podría decir, pero obviamente si va a ver represalias y, por lo tanto, decides sacarlo fuera del contexto, o sea, si decirlo, pero aparte. (E. 22)

Derivado de una mezcla de todos los aspectos aquí analizados, los docentes tienden a optar por no opinar, así mismo, mencionan que ante dicha situación se va perdiendo el sentido de compromiso con la institución:

[...] no te sientes con la libertad, conforme pasan los años te va valiendo un poquito más y posiblemente hagas algunos comentarios, pero muchas veces no dices todo lo que quisieras decir por temor a una represalia, porque te vean feo, a que te vayan a correr, a que te hagan la vida de cuadritos. (E. 13)

[...] creo que no, no tendría como que tanta libertad o confianza, este pues por lo mismo que uno piensa que ay si digo esto, a lo mejor, lo toman mal, mejor no creo que no. (E. 15)

[...] sí siento la libertad, sin embargo, ya lo hago un poco menos, por comentarios por ahí que cuando yo me he expresado, soy muy directo, y entonces, a veces, en

reuniones generales lo que no me parece lo digo y, a lo mejor, no lo digo con las mejores palabras y lo toman a mal. (E. 9)

VIII. Conclusión

Como parte medular de esta investigación se trató de probar si la satisfacción laboral de los docentes tiene impacto positivo/negativo sobre la calidad de la educación que imparten. Ante lo cual, se encontró que existe un alto nivel de insatisfacción en las dimensiones sometidas a análisis, por lo que, en palabras de los mismos docentes, estos consideran que la situación general que prevalece en la institución respecto a la satisfacción laboral si tiene impacto, en su mayoría negativo, sobre la calidad de la educación que imparten.

Así mismo el proceso de análisis y de interpretación permitió entender con mayor precisión cómo se relaciona la satisfacción laboral con la calidad de la educación que imparten los docentes desde la perspectiva cualitativa, pues al obtener de viva voz de los docentes cómo viven diariamente en la institución, se puede rescatar que las dimensiones aquí plasmadas se relacionan entre sí, dando origen a problemas que al no ser atendidos por parte de la administración, estos permanecen ahí, haciéndose cada vez más delicados, por lo que se percibe la ausencia de las autoridades y un fuerte problema de comunicación en las diversas áreas de la institución. La satisfacción laboral se alimenta de todas las dimensiones aquí analizadas y algunas otras que no se consideraron en este trabajo. También se pudo corroborar lo plasmado previamente en el marco teórico de esta investigación, pues la mayoría de los autores consultados coinciden que la satisfacción laboral está relacionada con la actitud de los trabajadores en su lugar de trabajo, sin lugar a dudas, la satisfacción laboral se manifiesta en forma de actitudes, en este caso de estudio la mayoría de ellas negativas hacia el trabajo, a pesar de que la mayoría de los docentes manifestó disfrutar de la docencia,

estos no están conformes con muchos aspectos, sin embargo, se percibe un ambiente de conformismo.

Otro termino importante en este trabajo es la calidad de la educación, diversos autores hacen énfasis en lo complejo que resulta lograr la calidad en este sector, en el ámbito de la educación superior pudiera bien ser uno de los más complejos debido a todos los requerimientos necesarios para lograr la calidad educativa que tiene como objetivo final formar profesionistas íntegros que den valor agregado a la sociedad en todas sus dimensiones.

Hablamos pues no solo de políticas, de infraestructura, de docentes con vocación y de métodos educativos aterrizados a la realidad de cada región, sino de una gran cantidad de variables que se desprenden debido a la realidad que se vive en esta institución.

De esta manera y de forma general se puede describir que durante las entrevistas se mostró una activa participación por parte de los docentes para expresar tanto sus conformidades tanto como inconformidades, así mismo, la apertura para comunicar estos aspectos hacen denotar los docentes que se mantienen en la institución es porque realmente disfrutan de su trabajo como docentes, sin embargo, también se pudo percibir que realmente demandan un cambio que dé lugar a nuevos retos y oportunidades que le den sentido a su labor.

Hoy en día existen una vasta cantidad de información a la que se tiene alcance sobre todo en cuanto a satisfacción laboral se refiere, sin embargo, cada caso es especial porque se vive bajo condiciones diferentes y personajes distintos, aunado a esto, trabajar con personas y entender sus necesidades y el porqué de su comportamiento agrega complejidad a las investigaciones de corte cualitativo que además se ven apadrinadas de la subjetividad.

Recordar también que la educación es el único medio viable para el desarrollo de toda comunidad, ciudad, pueblo o país, por lo que atesorar a los docentes y reconocer su labor es

una tarea urgente, como parte de una reflexión que coincide con los resultados obtenidos se cita a Romo (2015) quien menciona que:

el docente no puede cumplir con el proceso de incorporación de rasgos innovadores en el ejercicio docente, en busca de la construcción del conocimiento o de la obtención de mayores capacidades, si permanece aislado del resto de su comunidad o si carece de apoyos como información u otros aspectos de tipo técnico, además, la generación de prácticas innovadoras se acompañan de una gran diversidad de factores que van desde aspectos personales, conceptuales, antecedentes vivenciales, hasta los que dependen de la voluntad y de las motivaciones. (p. 32)

Así pues, para que la educación de calidad mediante la cual se forma a los profesionistas realmente ocurra, se requiere del cumplimiento de múltiples acciones que transformen los diferentes espacios, actitudes, procesos y formas de aprovechar los recursos puestos a servicio de la educación.

Finalmente, mediante este párrafo se concluye que, para este caso la satisfacción laboral está repercutiendo en la calidad de la educación que se imparte en este instituto tecnológico, como se puede corroborar mediante las aportaciones de los docentes, donde se percibe que una posible causa son las condiciones laborales (ligadas al nivel satisfacción laboral) que se les ofrecen a los docentes y la desigualdad que prevalece, según los mismos docentes, con otras instituciones hermanas y el trato que reciben por parte de la administración.

IX. Bibliografía

- Alcalá, D. H., Ausín Villaverde, V., Delgado Benito B Y Víctor, V., & García, A. (2017). Análisis de la importancia de los criterios de evaluación y el reconocimiento académico docente universitario como indicadores de la calidad educativa en España. *Revista de La Educación Superior*, 46, 75–87. <https://doi.org/10.1016/j.resu.2016.10.002>
- Anaya, D. (2015). Satisfacción laboral del profesorado de educación secundaria Job satisfaction of secondary school teachers. *Revista de Investigación Educativa*, 33(2), 435–452. <https://doi.org/10.6018/rie.33.2.202841>
- Arnaut, A., & Giorguli, S. (2010). *Los Grandes Problemas de México*. México, D.F.: El Colegio de México, 684 p.
- Bazán, D., & González, L. (n.d.). *AUTONOMIA PROFESIONAL Y REFLEXION DEL DOCENTE: UNA RESIGNIFICACION DESDE LA MIRADA CRITICA*. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/2431/243117032004.pdf>
- Bellido, K., & Silgado, K. (2008). Técnicas De Medición de la Satisfacción Laboral, 77. Recuperado de <http://biblioteca.unitecnologica.edu.co/notas/tesis/0049833.pdf>
- Bretón Partida, L., Leyva Fernández, P. D., & Sibaja, A. M. (n.d.). *REVISTA ELECTRÓNICA ANFEI DIGITAL IMPACTO DEL MODELO EDUCATIVO PARA EL SIGLO XXI EN LA FORMACIÓN DE INGENIEROS LÍDERES*. Año (Vol. 4). Recuperado de www.anfei.org.mx/revista
- Caballero, K. (2002). El concepto de “satisfacción en el trabajo” y su proyección en la enseñanza. *Profesorado, Revista de Currículum y Formación Del Profesorado*, 6(1–2), 1–10.
- Calidad, L. A., El, E. N., La, S. Y., Una, A. D. E., Hotelera, E., & Ciudad, D. E. L. A. (2017). Universidad de Guanajuato Campus Guanajuato División de Ciencias Económico Administrativas Maestría en Administración LA GESTIÓN DEL RECURSO HUMANO COMO DETONANTE DE OAXACA. Tesis que para obtener el grado de Maestro en Administración Presenta: ALICIA O.
- Cantú Vásquez, J. M. (Mtro. T. N. de. (2014). Proyectos integradores para la formación y desarrollo de competencias profesionales del tecnológico nacional de México.
- Carroza Pacheco, M., & Travé González, G. (2014). Análisis de las concepciones del profesorado de economía sobre satisfacción docente y desarrollo profesional, 5219.
- Cecilia Eugenia Valdez Gutiérrez. (2006). TRABAJO EN EQUIPO ¿CUÁL ES LA CLAVE PARA LOGRAR EQUIPOS FUNCIONALES?: EBSCOhost. Retrieved

December 10, 2018, from <http://web.b.ebscohost.com.e-revistas.ugto.mx/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=3&sid=9655acbf-9a9c-41a4-b773-3bb68335a9e2%40sessionmgr120>

Coba, E., & Díaz, J. (2014). Analítica. *Analítika*. Recuperado de <https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:0JJjSRfwmwUJ:https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5004590.pdf+&cd=2&hl=es&ct=clnk&gl=ec>

Colegio de México, G., & Colegio de México. Centro de Estudios Sociológicos. (2008). *Estudios sociológicos. Estudios Sociológicos* (Vol. XXVI). El Colegio de México, A.C. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=59826204>

Cols, P. (2016). Satisfacción Laboral en docentes universitarios: medición y estudio de variables influyentes, *14*(2), 261–292.

Consejo Mexicano de Investigación Educativa., E., & Weiss, E. (1996). *Revista mexicana de investigación educativa. Revista mexicana de investigación educativa* (Vol. 22). Consejo Mexicano de Investigación Educativa. Recuperado de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-66662017000200637

Dávila, P. C. (2002). Locus de control y causas de satisfacción e insatisfacción en estudiantes universitarios, 396. Recuperado de <http://eprints.ucm.es/2975/>

De, T., De, M., Satisfacción, L. A., Bellido, L., Silgado, K.; Universidad, K., ... De Psicología, P. (n.d.). *Medición de la Satisfacción Laboral*. Recuperado de <http://biblioteca.unitecnologica.edu.co/notas/tesis/0049833.pdf>

Díaz Portillo, J. (2012). Guía práctica de lectura crítica de artículos científicos originales en Ciencias de la Salud. *Instituto Nacional de Gestión Sanitaria*, 1–288. <https://doi.org/687-12-009-X>

Dilia, M., Barrera, M., Tonon, G., Victoria, S., & Salgado, A. (n.d.). *Investigación cualitativa: el análisis temático para el tratamiento de la información desde el enfoque de la fenomenología social I*. Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/unih/n74/n74a10.pdf>

Escolar, C. (2016). Panorama De La Educación Superior En.

Fontes, G., Francisco, J., & Antón, G. (2009). Revista Electrónica de Investigación Educativa La profesión académica en México: Un oficio en proceso de reconfiguración The Teaching Profession in Mexico: a Job in Process of Reconfiguration.

Fuentes, R. P., Quiróz, C., Perfil, E. L., Docente, D. E. L., & México, U. E. N. (2010). El perfil del docente universitario en México. una visión a través de la historia, *1*, 26–35.

- Galaz Fontes, J. F. (2002). La satisfacción en el trabajo de académicos en una universidad pública estatal. *Perfiles Educativos*, XXIV, 47–72. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=13209604>
- Galaz Fontes, J. F., Padilla González, L. E., & Gil Antón, M. (2008). Los dilemas del profesorado en la educación superior mexicana. *Calidad En La Educación*, (28), 53–69. Recuperado de <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3214658>
- Galindo Cáceres. (1998). *Técnicas de Investigación : En Sociedad, Cultura y Comunicación*. México: PEARSON.
- Golik, M. (2013). Las expectativas de equilibrio entre vida laboral y vida privada y las elecciones laborales de la nueva generación. *Revista Cuadernos de Administración*, 107.
- Guanajuato, C. E. (2014). *Parte 01: Contextualización y Escenarios de la Educación Superior de Guanajuato*. León, Guanajuato.: COEPES.
- Gutiérrez, E. (2008). TIEMPO LIBRE Y CALIDAD DE VIDA DESDE EL SÍ MISMO DOCENTE. (Spanish). *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, 13(38), 867–890. Recuperado de <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=a9h&AN=37134703&lang=es&site=ehost-live>
- Guzmán, J. C. (2011). La calidad de la enseñanza en educación superior ¿Qué es una buena enseñanza en este nivel educativo? *Perfiles educativos*, 129-141.
- Güell, L. (2015). Estudio de la satisfacción laboral de los maestros, 401. Recuperado de http://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/293783/Tesi_Luisa_Güell_Malet.pdf?sequence=1
- Hagedorn, L. S. (2000). Conceptualizing Faculty Job Satisfaction: Components, Theories, and Outcomes. *New Directions for Institutional Research*, 2000(105), 5–20. <https://doi.org/10.1002/ir.10501>
- Hallak, J., & Poisson, M. (2010). *Escuelas corruptas, universidades corruptas: ¿Qué hacer? Ediciones Unesco*.
- Herrera, F. J. O., Guzmán, J. M. G., & Solano, D. J. M. (2015). LA FORMACIÓN DOCENTE, UN ASPECTO CRUCIAL EN LA FORMACIÓN DE INGENIEROS. *ANFEI Digital*, 0(2). Recuperado de <http://www.anfei.org.mx/revista/index.php/revista/article/view/52/180>
- Investigación La Satisfacción con el Trabajo Académico: Motivaciones y condiciones del entorno institucional que la afectan. Et caso de una universidad pública estatal. (2008), 13, 843–865.

- Impacto De Los Factores Intrínsecos, Extrínsecos En La Satisfacción Laboral de Berlín, Alemania.Pdf. (n.d.).
- INEGI. (2005). *Los profesionistas de Guanajuato*. México: INEGI.
- Jiménez, A. M. (2004). Calidad de la Educación Superior en México: ¿Es posible un sistema eficaz, eficiente y equitativo? Las políticas de financiamiento de la educación superior en los noventa. *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, 477-500.
- Jiménez, E. B. (2013). Características de los Docentes Universitarios. *Investigación Educativa*, 105-120.
- López. (2016). Apoyo del Conacyt a investigadores pasó de privilegio a sueldo. Retrieved January 19, 2019, from <https://www.elfinanciero.com.mx/empresas/apoyo-del-conacyt-a-investigadores-paso-de-privilegio-a-sueldo>
- López Leyva, S. (2016). Competitividad de la educación superior en cuatro países de América Latina: perspectiva desde un ranking mundial. *Revista de La Educación Superior*, 45(178), 45–59. <https://doi.org/10.1016/j.resu.2016.02.003>
- March, A. F., & Galcerá, A. Á. (2012). The good teaching practice of university professors: case study, *10*(1), 43–66.
- Márquez Jiménez, A. (2004). Calidad de la educación superior en México. ¿Es posible un sistema eficaz, eficiente y equitativo? *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, 9(21), 477–500. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=14002109>
- Martha, E., del Carmen, M., Aranda-collado, J., & de Jesús, D. (2017). la relación jefe-subordinado (Estrada Mejía et al. 2007; Jiménez Figueroa et al. 2012) y la remuneración (Sánchez Cañizares et al. *Herrera Caballero & Sánchez Guevara*, 4(10), 29–42. Recuperado de http://www.ecorfan.org/bolivia/researchjournals/Desarrollo_Economico/vol4num10/Revista_de_Desarrollo_Economico_V4_N10_3.pdf
- Maslow, A. (2008). Teoría de las necesidades de maslow.
- Medina Cortina, E. M. (2018). Impacto de los factores intrínsecos en la satisfacción laboral de los profesores de nivel superior de la Universidad EBC Hochschule, Berlín, Alemania. Retrieved October 6, 2018, from http://oreon.dgbiblio.unam.mx/F/IREY4NEG7TPXP2UBDN7CHEUJ4HPAMFQ9T4V5YGNH3I5JPYGL79-18660?func=full-set-set&set_number=009179&set_entry=000020&format=999
- Mundial, P. G., Henríquez, C., & Normal, E. (2006). EDITORIAL, *14*(1970), 168–169.

- Narro Robles, J., & González García, Y. (2010). ALGUNOS RETOS DE LA UNIVERSIDAD PÚBLICA EN AMÉRICA LATINA. *Revista Electrónica "Actualidades Investigativas en Educación"*, 1-14.
- OECD. (2016). México Nota-País. *Panorama de La Educación 2016*, 1–10. Recuperado de <https://www.oecd.org/education/skills-beyond-school/EAG2016-Mexico.pdf>
- Relación del clima organizacional y satisfacción laboral en los empleados de una.pdf. (n.d.).
- OREALC/UNESCO. (2007). *Educación de calidad para todos: Un asunto de derechos humanos. Prelac/Unesco*. <https://doi.org/10.1007/s13398-014-0173-7.2>
- Ortega Guerrero, & Casillas, M. Á. (2014). Repensar la clasificación de las Instituciones de Educación Superior en México, una propuesta. *Revista de Investigación Educativa* 19, (19), 213–253. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/2831/283131303008.pdf>
- Padilla González, L. E., Leonardo, J. L., & Ramírez Gordillo, M. (2008). Investigación LA SATISFACCIÓN CON EL TRABAJO ACADÉMICO Motivaciones y condiciones del entorno institucional que la afectan. Et caso de una universidad pública estatal, 13, 843–865.
- Para, A., Valoración, L. A., & Expertos, D. E. L. O. S. J. (2015). LABORAL DEL PERSONAL DOCENTE E, 3–6.
- Peláez, A., Rodríguez, J., Ramírez, S., Pérez, L., Vázquez, A., & González, L. (2011). Entrevista, 1, 1–15. Recuperado de https://www.uam.es/personal_pdi/stmaria/jmurillo/InvestigacionEE/Presentaciones/Curso_10/Entrevista_trabajo.pdf
- Pérez Vilar, P. S. (2011). [Satisfacción laboral] Una revisión actual de la aplicación del concepto de Satisfacción laboral y su evaluación- hacia un modelo integrador, pág. 173.
- Pérez, J. (2006). Tipos de definiciones de constructo y variable. *Psicología Experimental*, (2002), 1–5.
- P. C., Pujol-Cols, L. J., & Dabos, G. E. (2018). Artículo de revisión Satisfacción laboral: una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes. *Estudios Gerenciales*, 34, 3–18. <https://doi.org/10.18046/j.estger.2018.146.2809>
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2005). *Administración*. <https://doi.org/ISBN:970-26-0555-5>
- Romero-Bojórquez, L., Utrilla-Quiroz, A., Victor; & Utrilla-Quiroz, M. (n.d.). Y LA EFICIENCIA TERMINAL POSITIVE ATTITUDES AND NEGATIVE OF THE STUDENTS IN THE LEARNING OF MATHEMATICS, ITS IMPACT ON THE

REPROACH AND TERMINAL EFFICIENCY. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/461/46132134020.pdf>

- RUIZ, C. C. H., SERNA, M. O., & HENAO, S. R. (2014). Factores Psicosociales Y Organizacionales Que Afectan La Productividad. *Igarss 2014*, (1), 1–5. <https://doi.org/10.1007/s13398-014-0173-7.2>
- Salessi, S., & Omar, A. (2017). Satisfacción Laboral: Un Modelo Explicativo Basado en Variables Disposicionales. *Revista Colombiana de Psicología*, 26(2), 329–345. <https://doi.org/10.15446/rcp.v26n2.60651>
- Sarmiento Vargas, I. (2011). Clima laboral, 25.
- Schwab, K., & Sala-i-Martin, X. (2017). *The Global Competitiveness Report The Global Competitiveness Report 2017-2018*. World Economic Forum (Vol. 5). <https://doi.org/92-95044-35-5>
- Servicios, U. (2006). Encuesta Nacional De.
- Silva Payró, M. P., García Martínez, V., & Aquino Zúñiga, S. P. (2016). Retos del crecimiento del Sistema Nacional de Investigadores (SNI) del Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACYT) en México. *Revista Electrónica Actualidades Investigativas En Educación*, 16(2), 24. <https://doi.org/10.15517/aie.v16i2.23931>
- Sujetos, V., & Formación, P. De. (2003). *Colección: La Investigación Educativa en*.
- Teacher Job Satisfaction Questionnaire (TJSQ). (n.d.), 153–156. No Title. (n.d.).
- Téllez Martínez, S., & Cantón Mayo, I. (2016). La satisfacción laboral y profesional de los profesores. *Revista Lasallista de Investigación*, 13(1), 214–226. <https://doi.org/10.1080/13632750903512365>
- Tirado, M. C. B. (2009). Docencia universitaria y competencias didácticas. *Perfiles Educativos*, 31(125), 76–87.
- Tobergte, D. R., & Curtis, S. (2013). La educación encierra un tesoro. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Universidad Autónoma de Manizales, M. (2009). *Ánfora*. *Ánfora* (Vol. 16). Universidad Autónoma de Manizales. Recuperado de <https://www.redalyc.org/html/3578/357834259001/>
- Universidad Católica de la Santísima Concepción, D. G. L. (2007). *Revista de estudios y experiencias en educación*. *REXE*. Recuperado de <https://www.redalyc.org/html/2431/243117032004/>

Universidad Internacional de Valencia. (2018). La autonomía en la profesión docente | VIU. Consultado en January 19, 2019, recuperado de <https://www.universidadviu.com/autonomia-profesion-docente/>

Universidad Nacional Autónoma de México. Centro de Investigaciones y Servicios Educativos, L. E. Instituto de Investigaciones sobre la Universidad y la Educación, L., & Ramírez Gordillo, M. de los D. (2013). *Perfiles educativos*. (Vol. 35). Instituto de Investigaciones sobre la Universidad y la Educación, UNAM. Recuperado de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-26982013000300002

Valls Espolda Jaime. (n.d.). Equidad y calidad en la educación superior. Recuperado en December 10, 2018, de <https://www.eluniversal.com.mx/articulo/jaime-valls-esponda/nacion/equidad-y-calidad-en-la-educacion-superior>

Vela, H. H., Iván, C., Telles, P., Patricia, N., García, G., Concepción, M., ... Moreno, L. (n.d.). *EVALUACIÓN DE FACTORES Y DIMENSIONES DEL CLIMA ORGANIZACIONAL PERCIBIDO POR ACADÉMICOS UNIVERSITARIOS Área de investigación: Administración de recursos humanos Se reconoce la colaboración de*. Recuperado de <http://congreso.investiga.fca.unam.mx/docs/xxi/docs/3.05.pdf>

Wall 1970 - Herzbergs two factor Theory of Job attitudes.pdf. (n.d.).

Zeb, A., Jamal, W., & Ali, M. (2009). Reward and recognition priorities of public sector universities' teachers for their motivation and job satisfaction. *Journal of Managerial Sciences*, 9(2), 214–224. Recuperado de <http://www.qurtuba.edu.pk/jms/default.html>

X. Anexos

10.1 Guía de entrevista para determinar la satisfacción laboral de los docentes y su impacto en la calidad de la educación.

Guía de entrevista para determinar la satisfacción laboral de los docentes y su impacto en la calidad de la educación.

Esta entrevista tiene como objetivo determinar el nivel de satisfacción laboral de los docentes del Instituto Tecnológico y su impacto en la calidad de la educación. La información brindada es totalmente confidencial y con fines académicos. Le

Sexo		Lugar de Origen			Estado Civil	
Femenino	Masculino				Casado	Soltero
Edad		Escolaridad			Años en la institución	
Menor de 35		Licenciatura	Maestría	Doctorado		
Entre 36 y 50		Carrera a la que está inscrito			Contrato por:	
Mayor de 51					Tiempo parcial	Tiempo Completo

rogamos, por tanto, que responda con la mayor sinceridad posible.

Actividad Docente (gusto por la docencia y calidad de la educación)

1. ¿Cómo es trabajar en esta Institución?
2. ¿Qué lo/la motivo a trabajar como docente?
3. ¿La evaluación docente del Tecnológico lo motiva para mejorar?
4. ¿Considera que realiza sin dificultad la actividad docente y las tareas de gestión (actas, planeaciones, etc.)? ¿Por qué?
5. ¿La carga docente entre los miembros de su departamento está bien repartida?
6. ¿La asignación de materias aprovecha bien las capacidades del profesorado?
7. ¿Cree que la formación académica que adquieren los estudiantes en sus asignaturas es buena?
8. ¿Qué es la calidad en la educación superior?
9. ¿En su papel como profesor cómo aporta a la calidad en la educación?
10. ¿Se siente satisfecho/a con la actitud de los estudiantes en sus clases? ¿Por qué?
11. En general, ¿considera que está satisfecho/a con la actividad docente? ¿Por qué?

12. ¿Qué factores de su trabajo tienen impacto sobre la calidad de la educación que imparte?
Ejemplo la relaciones con su jefe o compañeros, las instalaciones, el equipamiento de los laboratorios, etc.

Autonomía

13. ¿Puede decidir el modo en el que realiza su trabajo?
14. ¿Puede poner en marcha sus propias ideas?
15. ¿Puede opinar libremente sobre las actividades que realiza?

Reconocimiento

16. ¿Cuándo desempeña un buen trabajo recibe una felicitación y el reconocimiento que espera?
17. ¿Considera que su esfuerzo, compromiso y su desempeño son bien recompensados? ¿De qué manera?

Comunicación

18. ¿La comunicación que existe entre dirección general y las diferentes áreas de la institución es eficaz?
19. ¿Las relaciones y la comunicación con sus compañeros/as de departamento facilitan su trabajo como docente?
20. ¿Existe buena comunicación con su jefe inmediato?

Capacitación

21. ¿Cree que la capacitación que ofrece la institución cubre sus necesidades o considera que necesita formación adicional?
22. ¿La institución le proporciona apoyo suficiente para ampliar su formación?
23. ¿La capacitación que se brinda promueve la educación de calidad?

Trabajo en equipo

24. ¿La institución fomenta el trabajo en equipo?
25. ¿Disfruta colaborar con sus compañeros para lograr los objetivos planteados?
26. ¿Considera que existen problemas y conflictos que impactan negativamente en el trabajo de todos? ¿Por qué?

Satisfacción con las políticas, infraestructura y administración de la institución

27. ¿Está de acuerdo con la administración y las políticas que se implementan en la institución?
28. ¿Cree que la administración le ofrece las mejores condiciones en cuanto a instalaciones, espacios y recursos para desarrollar su trabajo?

Rotación

29. ¿Cuáles considera que son las causas de la rotación de docentes?

