



La satisfacción profesional del profesorado de educación preescolar

Job satisfaction of kindergarten teachers

Recibido: 7 de julio de 2020
Aceptado: 13 de julio de 2020

Fátima del Rocío Guerrero-Jarvio¹
*Reynaldo Castillo-Aguilar²

Resumen

Se presentan los resultados sobre el estudio de la satisfacción profesional en docentes de preescolar en el estado de Veracruz. Los hallazgos indican el grado de satisfacción a partir del planteamiento de diversas aseveraciones que se ven implícitas en la práctica docente —las cuales pueden o no generar satisfacción profesional—, organizadas de acuerdo con sus dimensiones. Finalmente, se presentan las reflexiones acerca de los resultados, que muestran mayor grado de satisfacción en lo referente a la dimensión interpersonal y didáctica, atribuido a las interacciones entre compañeros de trabajo y al logro de los estudiantes. [Versión en lengua de señas mexicana](#)

Palabras clave: docencia, satisfacción profesional, satisfacción docente, dimensiones de la práctica.

¹ Es egresada de la Licenciatura en Educación Preescolar por la Benemérita Escuela Normal Veracruzana (BENV) “Enrique C. Rébsamen”. Su línea de investigación es sobre la satisfacción profesional del profesorado. Actualmente está en espera de su incorporación al nivel educativo. C. e.: guerrero-jarviof.bpre16@gmail.com y tel.: 228 145 35 25.

² Es docente en la Benemérita Escuela Normal Veracruzana (BENV) “Enrique C. Rébsamen”. Sus líneas de investigación están relacionadas con la formación docente, el currículum y la interculturalidad. Ha participado en proyectos de investigación educativa nacionales e internacionales con la Universidad Autónoma de Yucatán, Universidad Autónoma de Nayarit y la Universidad Pedagógica Nacional de México; y en el extranjero con las universidades de Estados Unidos y España. C. e.: recastillo6@gmail.com y tel.: 228 177 43 37 *Autor de correspondencia.

Abstract

We present the results obtained from the study of the career satisfaction of the teachers who work in kindergarten education in Veracruz. The findings indicate the level of satisfaction parting from a series of assertions, which are implicit in the teaching task. The previously mentioned assertions can have an effect on the teacher's performance and, therefore, generate or not a certain job satisfaction. These claims were also organized departing from an established organization given by best practices in teaching dimensions. Finally, some reflections on the obtained results are presented, which show a greater degree of satisfaction regarding teaching didactics and interpersonal dimensions as a result of the interaction among colleagues and the student's achievements.

Keywords: *teaching, job satisfaction, teachers, best practices, teaching dimensions.*

Introducción

Las cambiantes demandas y problemáticas emergentes de las sociedades complejas, aunadas a la eximida responsabilidad del Estado y la familia, han generado que la educación, la escuela como espacio público—concretamente el profesor como protagonista del proceso enseñanza-aprendizaje—, se vuelva la responsable de muchos males-tares. Ante esta crisis generalizada, hay una evidente falta de reconocimiento social del profesorado, la cual se traduce en una posible causa de la falta de satisfacción del mismo.

El concepto que se tenía sobre el oficio de maestro se deduce de las siguientes palabras de La Necromancia de Luciano, cuando Manipo cuenta a Filónides los castigos que vio en los infiernos y la triste condición a

que se ven reducidos los que en la tierra fueron reyes y sátrapas: “Y seguro que te reirás mucho más si hubieses visto a los que entre nosotros fueron reyes y sátrapas mendigando en el infierno u obligados por la necesidad a vender pescado salado o a enseñar las primeras letras” (Rodríguez, 2009, p. 100).

Si bien, la labor docente ha sido un foco de análisis e investigación en las últimas décadas, existen muy pocos estudios sobre la investigación de la satisfacción del profesorado; y están enfocados en los niveles de primaria, secundaria, medio superior y superior, dejando casi invisible a preescolar.

En este contexto, Europa destaca en la investigación sobre la satisfacción del

profesorado, convirtiéndola en un importante objeto de estudio y una categoría de análisis del hecho educativo.

Si existe esta mal aventurada situación del profesorado, poco valorado e insatisfecho, ¿por qué pocos países le prestan atención?, y ¿por qué no se investiga la satisfacción en el profesorado de educación preescolar?

Actualmente, el papel del profesorado oscila entre el claroscuro del ser. Por una parte, está su valiosa aportación en los procesos de formación de las nuevas generaciones; por la otra, su culpa o responsabilidad de los escasos resultados educativos. No obstante, pocas veces se ha preguntado qué tan satisfecho se encuentra con su labor ante estas crisis recurrentes.

En este marco analítico-reflexivo, se muestra la necesidad de investigar la satisfacción del profesorado de nivel preescolar, reconociendo que

El ejercicio de enseñar se sitúa, en consecuencia, como una de las profesiones de alto riesgo, ya que los profesores deben estar preparados para enfrentar la desmotivación del alumnado, la presión de padres y/o apoderados, o bien, lidiar con la falta de recursos para solucionar los problemas y conflictos de grupos (Silva, Quintana, Jiménez y Rivera como se citó en Jiménez, Jara, y Miranda, 2012, p. 2).

Por lo tanto, en medio de tan inquietante panorama resulta importante analizar: ¿hay

satisfacción en el profesorado de preescolar?, y ¿qué, de todo lo que desempeñan, les parece satisfactorio para seguir con su labor?

Revisión de la literatura

Para entrar en contexto de materia educativa, es importante analizar cómo se concibe la docencia. Por ello, resulta indispensable definir algunos factores involucrados en el ejercicio de la enseñanza, como nos menciona Güell (2010): “Conocer la figura del maestro supone, por un lado, entender el ámbito en el que trabaja y, por otro, aceptar que la historia ha ido configurando su papel social y cambiando la filosofía en sus prácticas” (p. 40).

La palabra docencia significa “cualidad del que enseña”, según su etimología latina: *docentia* (Etimologías de Chile, 2020). De esta manera, hace referencia a la actividad de enseñar, siendo los docentes aquellos que se dedican profesionalmente a ello, pues reciben una remuneración por sus servicios.

Una vez definido el concepto, se puede avanzar hacia la labor que el docente desempeña y, a partir de ello, cómo se visualiza la satisfacción en el campo educativo.

La satisfacción tiene que ver con las situaciones específicas de su labor docente y con las características de su propia personalidad, en cuanto que todo ello repercute en su estabilidad emocional, creando tensión, estrés, y produciendo malestar, tanto desde

una perspectiva personal como profesional (Caballero como se citó en Cantón y Téllez, 2016, p. 216).

Tratando de definir la satisfacción profesional en docentes, Díaz (como se citó en Iznola y Gabriel, 2008) menciona que puede entenderse como “el resultado de comparar lo que la realidad le invita a ser y lo que según sus expectativas debería ser” (p. 30).

Hay quienes afirman que la satisfacción docente tiene un impacto en distintos aspectos:

Una sociedad avanzada como la nuestra debe luchar por conseguir profesionales de la enseñanza laboralmente satisfechos, dado que los beneficios al nivel individual y organizacional proceden de la calidad de la educación proporcionada a los educandos y revierten en reputación para nuestras instituciones educativas (Anaya como se citó en Cantón y Téllez, 2016, p. 218).

Se concibe al docente como un sujeto activo, participativo, consciente de su realidad y de los condicionantes que actúan sobre ella. Además, se admite que a través de la reflexión y de la indagación sobre su quehacer es como se logra tener consciencia de ella.

El debate actual de la satisfacción en el profesorado oscila entre el reconocimiento social y las tareas que debe desempeñar el docente, teniendo como consecuencia el malestar e insatisfacción.

En el plano político, la concepción de un docente se genera a partir de las funciones que se le otorgan mediante los planes y programas de estudio, que delimitan sus responsabilidades y otorgan una visión a la sociedad de cómo se concibe.

En México, el rol del docente se ha transformado a partir de reformas educativas. Estas pueden llegar a cambiar la percepción de un docente, convirtiéndolo de un agente de cambio social a un servidor público que es remunerado por ello. Por tal motivo, debe encontrarse en un constante cambio tratando de responder a dichas transformaciones:

Los problemas de la sociedad deben entrar en la escuela y se espera que el profesor haga frente a esos problemas, oriente a los alumnos sobre las cuestiones sociales y que tenga éxito en donde otras instituciones no lo han tenido (familia, instituciones religiosas y poderes públicos) (Garrido y Valverde, 1999, p. 778).

Es decir, la satisfacción de un profesor se ve guiada sobre qué espera el sistema educativo y cómo cumple esas funciones a través del logro de los aprendizajes sugeridos por los planes y programas. Desde esta perspectiva, Santoyo (2002) menciona:

Ver el fruto del trabajo es una satisfacción; desde la tarea que hacen los muchachos, hasta los exámenes finales un maestro ve de manera concreta el fruto de su trabajo.

Uno se da cuenta que los alumnos comprendieron las explicaciones del día anterior y eso es muy satisfactorio (p. 75).

Así, la satisfacción profesional va desde la esfera más grande, donde se desarrolla un docente (el ámbito social y su reconocimiento), hasta el espacio más pequeño, donde pone en práctica su labor (el aula) y ve concretado su trabajo en los resultados de sus alumnos.

Una vez que se han problematizado y comprendido las implicaciones del quehacer docente, es momento de focalizarlo en la educación preescolar. En México, este nivel abarca de los 3 a los 6 años.

La práctica docente trasciende la concepción técnica del rol del profesor... "El trabajo del maestro está situado en el punto en que se encuentran el sistema escolar (con una oferta curricular y organizativa determinada), y los grupos sociales particulares. (...) (Rosario, s. f., párr. 1).

Diversos autores han propuesto categorías de análisis sobre las relaciones, implicaciones o dimensiones que el docente tiene al ejercer su labor, pues se desenvuelve en diversos ámbitos que complican y dificultan su papel. Por ejemplo, Narro y Arredondo (2013) mencionan un modelo de docencia para la educación superior; y Fierro, Fortoul y Rosas (1999) proponen el análisis de la docencia a partir de "seis dimensiones que servirán de base para el análisis (...) de la

práctica docente: personal, interpersonal, social, institucional, didáctica y valoral. Cada una de estas dimensiones destaca un conjunto particular de relaciones del trabajo docente" (p. 28).

En este marco contextual y analítico, el estudio establece las siguientes preguntas ejes:

- ¿Qué tan satisfecho se encuentra el profesorado de educación preescolar en la dimensión personal?
- ¿Los docentes encuentran satisfacción en las interacciones de la dimensión interpersonal?
- ¿Qué tan satisfechos se encuentran los profesores con respecto a la dimensión didáctica?
- ¿Qué tan satisfecho se siente el profesorado en la dimensión institucional?
- ¿Los educadores están satisfechos con lo que respecta a la dimensión social?

Los objetivos que guiaron dicho estudio fueron los siguientes:

General

Analizar qué genera satisfacción en el profesorado de educación preescolar de la práctica docente y sus dimensiones.

Específicos

- Identificar si las relaciones interpersonales en las instituciones tienen un vínculo con la satisfacción docente.

- Conocer si los procesos de planificación, intervención y evaluación en las que trabaja un educador le generan satisfacción.
- Indagar el sentir del profesorado del nivel preescolar ante el reconocimiento social de su profesión.
- Identificar si la estructura, funcionamiento, y organización de la institución genera satisfacción en las y los educadores.

Explorar la satisfacción docente en la educación preescolar es un estudio de naturaleza social, en la cual intervienen personas: educadores. Esta condición humana les confiere altas dosis de individualidad y subjetividad en lo que piensan, dicen, hacen, aspiran, etcétera.

Atendiendo a esta condición, se decidió recuperar el enfoque interpretativo de la investigación social y educativa, propio de los estudios cualitativos. Entre otros aspectos metodológicos, se interesa por comprender el pensar y actuar de las personas.

Para enriquecer la mirada metodológica y, en consecuencia, los resultados del estudio, se adicionó con los aportes de la investigación de corte cuantitativa exploratoria, resultando un enfoque mixto. Este permitió el análisis de una realidad intersubjetiva.

“señalan que los diseños mixtos: (...) representan el más alto grado de integración o combinación entre los enfoques cualitativo y cuantitativo. Ambos se entremezclan o combinan en todo el proceso de investigación, o, al menos, en la mayoría de sus etapas (...) agrega complejidad al diseño de estudio”; pero contempla todas las ventajas de cada uno de los enfoques. Por lo tanto, se tomarán las perspectivas de los métodos de cada uno de los enfoques (Hernández, Fernández y Baptista como se citó en Hernández y Mendoza, 2018, p. 17).

Participantes

Para asegurar la pertinencia metodológica con el enfoque y los métodos elegidos en el estudio, se recurrió a una muestra por conveniencia, es decir, educadores que resultaran informantes clave de acuerdo con los intereses del estudio. En el muestreo por conveniencia, como mencionan Kinnear y Taylor (1998), “el elemento se autoselecciona o se ha seleccionado debido a su fácil disponibilidad” (p. 405). Como su nombre lo indica, el muestreo es a conveniencia del investigador (Tabla 1).

Tabla 1. Participantes

Criterios de inclusión	
Docentes que laboran en jardines de niños con las siguientes características:	
<ul style="list-style-type: none"> • Urbano completo • Urbano incompleto • Rural • Indígena • Unitario • Sostenimiento estatal/federal • Matutino/vespertino 	
Localidad	Características
Xalapa	Urbano incompleto
Xalapa	Urbano completo
Banderilla	Urbano completo
El Grande	Rural
Tecapa, Iliamatlán	Indígena
Matlaluca, Zentla	Unitario
Núm. de participantes	21

Fuente: Elaboración propia.

Instrumentos

El enfoque mixto permitió acceder a un grupo de técnicas cualitativas y cuantitativas. Se utilizó un cuestionario con dos secciones. La primera tuvo el objetivo de recuperar información que pudiera caracterizar a los docentes participantes, permitiendo obtener sexo, estado civil, edad, antigüedad en el servicio docente, grado máximo de estudios, grado escolar que imparte, situación administrativa, tipo de sostenimiento de la escuela y turno. Fue aplicado en tres distintas modalidades

de jardín de niños para diversificar los resultados. La segunda sección se desarrolló a través de la escala de Likert, integrada por una serie de aseveraciones que exploraban la satisfacción docente a partir de diferentes dimensiones analíticas.

Para profundizar en la comprensión del objeto de estudio, se utilizó la entrevista semiestructurada a profundidad, con la finalidad de proporcionar datos blandos para el estudio. Es decir, comprender los porqués de satisfacción docente.

Procedimiento

La aplicación se hizo una vez que se construyeron e hicieron las adaptaciones necesarias a los instrumentos de recolección de información, así como su validación y pilotaje. Para ello, se realizaron las gestiones institucionales necesarias para que los jardines de niños seleccionados permitieran interactuar con los educadores.

Los instrumentos se aplicaron a docentes frente a grupo, para que pudieran compartir sus opiniones y valoraciones sobre la satisfacción de su trabajo; estas fueron vertidas en la entrevista. Las entrevistas se realizaron en horarios de trabajo negociados con los participantes y en los propios jardines, permitiendo concentrarse en dicho objetivo.

En el caso de los docentes de jardines de niños unitario e indígena, las entrevistas fueron a distancia. En el primero se hizo una llamada telefónica, donde el docente se sintió más cómodo para expresarse; en el caso del informante del jardín indígena, por lo lejano de la zona, se utilizó un intermediario, pues las redes de comunicación son escasas y el servicio de telefonía es débil; sus resultados fueron entregados personalmente por el informante.

La aplicación de los instrumentos en los demás jardines fue llevada a cabo en horarios acordados, contando con disposición de tiempo por ambas partes. Una vez obtenidos los resultados, continuó el análisis en los términos señalados.

Análisis de los datos

La información cualitativa, producto de las entrevistas a profundidad, se transcribió, sistematizó en categorías de análisis e interpretó para que los datos cobraran sentido y permitieran comprender los aspectos del objeto de estudio.

En lo que respecta a la información cuantitativa, producto de la aplicación de la escala de Likert, se utilizó un análisis estadístico descriptivo. Para Rendón, Villasís y Miranda (2016) este tipo de análisis "es la rama de la estadística que formula recomendaciones sobre cómo resumir la información en cuadros o tablas, gráficas o figuras" (p. 2).

Estadísticamente, se probó la fiabilidad del instrumento a través del Alfa de Cronbach: "un índice de consistencia interna para instrumentos cuyo valor final es una variable ordinal" (Supo, 2013, p. 34); y se obtuvo un valor de 0.8598, considerado como bueno para este tipo de instrumentos y estudios.

Para establecer el índice de satisfacción, se utilizaron las cinco de las seis dimensiones de la práctica propuestas por Fierro, Fortoul y Rosas (1999): personal, interpersonal, didáctica, institucional y social.

Después de obtener los valores de las dimensiones, se sumaron los puntajes y se dividieron entre cinco, para obtener el porcentaje de la satisfacción general.

Para ello, se trabajó con un total de 20 casos. Esto se debió a que el docente del jardín de niños unitario solo contestó la entrevista. Posteriormente, se definieron cinco

categorías para los niveles de satisfacción, mediante el procedimiento siguiente:

Primera fase: análisis exploratorio

- Se sumaron los resultados obtenidos por caso.
- Estos resultados se convirtieron en porcentajes a través de la siguiente fórmula:

$$\frac{(TSF-DMinE)}{DMaxE-DMinE}$$

Donde:

TSF= total de la suma de los resultados por caso.

DminE= dato mínimo de la escala en la suma de las variables.

DMaxE= dato máximo de la escala en la suma de las variables.

1. Se realizó un gráfico de cajas y alambres, y se interpretó. La finalidad de este fue observar el porcentaje de las puntuaciones obtenidas por dimensión.
2. A través de los percentiles, se determinó el indicador para las dimensiones y la satisfacción en general; en donde 1= Nada satisfecho (a), 2= Poco satisfecho (a), 3= Algo satisfecho (a), 4= Bastante satisfecho (a) y 5= Muy satisfecho (a).
3. Al establecer los indicadores, se realizaron gráficas de barras del porcentaje total de la población para observar el nivel de satisfacción por cada dimensión y en general.
4. Teniendo el porcentaje de la satisfacción en general, se construyó el índice a través de los percentiles, donde el rango quedó de la siguiente manera:

Tabla 2. Índice de satisfacción del profesorado en las distintas dimensiones y de manera general

Nivel	Muy satisfecho	Bastante Satisfecho	Algo Satisfecho	Poco Satisfecho	Nada Satisfecho
Rango	Más de 80	61-80	41-60	21-40	Menos de 20

Fuente: Elaboración propia.

Nota: Para el análisis de los datos se utilizó el *software* estadístico Minitab © 17.1.0

Resultados

Se presentan los resultados obtenidos de la aplicación de las técnicas e instrumentos a los docentes participantes de los diferentes jardines de niños del estado de Veracruz. Con el fin de sistematizar los resultados, se presentan en dos apartados: características de los participantes y su grado de satisfacción.

Caracterización del profesorado

La primera sección del instrumento permite identificar las características del profesorado participante. Como primer apartado, se presenta el sexo de los docentes: 17 mujeres y 3 hombres.

La satisfacción profesional está compuesta por una serie de elementos personales, sociales, biológicos, etcétera, que forman parte de la individualidad del docente. En esto recae la importancia de indagar acerca del estado civil y edad del profesorado participante. En este sentido, el 50 % de los docentes está casado; y el mayor porcentaje en el rango de edad es de 36 a 40 años.

La experiencia y la formación docente conforman dos resortes esenciales para la valoración de la satisfacción. En su mayoría, tienen entre 21 y 27 años de antigüedad en el servicio (35 %); y más de la mitad cuenta con una licenciatura terminada con título (75 %).

Otra característica que debe tomarse en cuenta al analizar su satisfacción es el grado que atiende. Los resultados obtenidos permiten identificar una mínima diferencia entre los docentes que imparten cada grado.

También se puede observar la diferencia de un docente de la población participante que tiene una situación administrativa diferente.

Finalmente, otros aspectos que permitió obtener el instrumento fueron las características de los jardines de niños en que laboran, así como el tipo de sostenimiento y turno. Predominan los participantes de jardines estatales (11 casos); y el resto imparte clases en un jardín federal. Todos pertenecen a diferentes municipios, exceptuando dos jardines de Xalapa, pero con diferente tipo de sostenimiento. Asimismo, más de la mitad de los docentes labora en un jardín de niños matutino; solo dos participantes laboran en un horario vespertino. Esto puede constituirse como otro aspecto o variable en su satisfacción.

Grado de satisfacción

En virtud de lo abundante de la información generada por el estudio, se presentan los resultados de las dimensiones interpersonal y didáctica, que muestran los más altos puntajes de satisfacción.

La dimensión interpersonal

Explora los datos relacionados con el sentir del docente, a partir de las relaciones profesionales que establece con otros maestros, padres de familia y las interacciones con los distintos miembros de la institución.

El clima laboral se entiende como la concurrencia de condiciones favorables para el trabajo docente en un jardín de niños. La evidencia empírica señala que cuando en las

organizaciones (en general) e instituciones educativas (en particular) existe un buen clima laboral es altamente probable que sus integrantes encuentren razones para estar satisfechos. Los resultados del estudio señalan que el 75 % de participantes afirmó sentirse entre bastante y muy satisfechos con el clima laboral de su jardín; mientras que el 25 % respondió estar algo satisfecho.

Pues ahí en esa parte en lo de la satisfacción, yo creo que el ambiente laboral es algo muy importante. En mi caso, te lo vuelvo a reiterar, con mis compañeras me siento muy bien, trabajamos muy bien en equipo, nos comunicamos, esa parte te ayuda a mejorar a querer venir todos los días para emprender cosas buenas, pero pues también es importante que haya alguien que guíe ese trabajo; entonces, un buen directivo, una buena guía es esencial para que las cosas continúen y te sientas escuchada, te sientas valorada y te sientas a gusto con lo que estás haciendo en tu trabajo. No solamente en nosotras, sino también en conjunto y cuando algo falla, pues existen esos detallitos o grietecitas que no te dejan que sea un trabajo completo, pero de ahí en fuera yo creo que la comunicación, la responsabilidad, la cordialidad y el respeto son esenciales en un centro de trabajo para que tu día sea satisfactorio completamente (DE-JR-01).

Si bien, dentro de una institución la mayor parte de relaciones interpersonales recae

en la interacción entre compañeros, como anteriormente se observó, otro gran núcleo son los padres de familia.

Para asegurar los procesos de aprendizaje significativos y socialmente relevantes, en los jardines de niños existe una práctica muy arraigada de estar en permanente comunicación con los padres de familia. Por tratarse de niños muy pequeños, los padres, como producto de la vida cotidiana en el hogar, proporcionan información sobre el logro de los aprendizajes esperados en los programas educativos. De ahí la importancia de organizar eventos escolares.

Lo anterior cobra sentido cuando el 85 % de los participantes señaló estar bastante o muy satisfecho con esta condición o actividad: comprometer a los padres de familia en el proceso formativo de sus hijos.

Cuando un docente logra ese vínculo, seguramente experimentará estados de satisfacción:

Pues influye mucho, ¿no? Cuando yo siento que ellos están entendiendo lo que se quiere lograr con los alumnos, y te están apoyando, van a casa y te dicen maestra, pero tengo dudas en esto, ¿cómo le ayudo a mi hijo en esta parte? Yo me siento satisfecho, porque sé que están entendiendo los aprendizajes que queremos lograr en los niños y, por ende, van a cooperar contigo para el logro de eso (DE-JUC-01).

Aunque la mayoría de los docentes considera que la relación profesional con padres de

familia, tanto en su participación en eventos escolares como en el aprendizaje de sus hijos, genera altas dosis de satisfacción, hay quien opina que debe tener una medida o cierto límite: "Pues procuro no involucrarme mucho, porque perjudica; y no tomarlos mucho en cuenta también es malo, procuro que sea media entonces. Por esa razón me la llevo bien con los papás" (DE-JR-01).

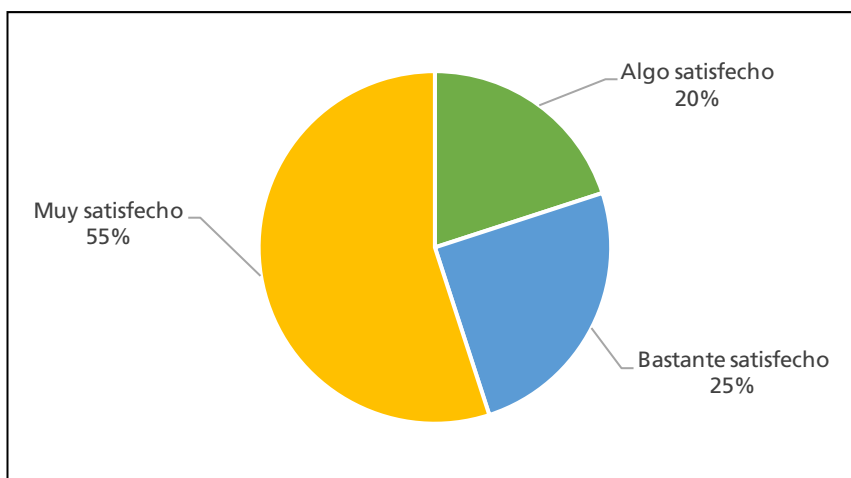
Los docentes y padres de familia comparten un fin: vincularse de manera más estrecha para favorecer el aprendizaje de sus hijos. Por ello, se relacionan en actividades dirigidas a promover este aprendizaje. En cuanto a la satisfacción con la relación profesional con padres de familia, el 80 % del profesorado participante afirmó sentirse bastante y muy

satisfecho; el resto de los docentes contestaron estar algo satisfechos (Figura 1).

Otra de las relaciones profesionales es el trabajo con los demás maestros. Aunque esto puede ser considerado como bueno o malo, es casi inseparable de la práctica docente. Esta condición de colectividad también puede ser objeto de satisfacción o no. Al respecto, el 70 % afirmó sentirse bastante y muy satisfechos de las relaciones interpersonales establecidas con sus colegas; el resto, algo satisfechos.

A pesar de que hay docentes algo satisfechos, con muy poca diferencia de los otros dos niveles de satisfacción, no hubo uno solo que dijera estar poco o nada satisfecho en trabajar con otros docentes: "Sí, con mis

Figura 1. Relación profesional con padres de familia en función del aprendizaje de sus hijos



Fuente: Elaboración propia con información obtenida del *software* estadístico Minitab © 17.1.0.

compañeras que están frente a grupo sí. Hemos establecido un lazo muy bueno. Nos organizamos muy bien. Tenemos muy buena comunicación, este, es de mucha confianza entre nosotras. La verdad, yo me siento muy bien trabajando con ellas" (DE-JR-01).

Sin embargo, no todas las condiciones de los jardines permiten que el trabajo con maestros sea muy cercano y favorable. En ocasiones, el docente tiene que adaptarse para poder interactuar con sus compañeros: "Es un jardín muy grande. Es como complicado, pero finalmente creo que he logrado, profesionalmente, tener un lugar dentro de las 26 educadoras que somos, pues tener un lugar y saberme mover y trabajar con todas" (DE-JUC-01).

Sin duda alguna, las relaciones interpersonales dan paso a un sinfín de interacciones, ya sean constructivas-propositivas o que constituyan obstáculos para la labor docente. Indudablemente, ante la discrepancia de opiniones, siempre existirá la presencia del conflicto. Esto es un factor determinante en la satisfacción o insatisfacción mientras los docentes desempeñan su labor. Los resultados del estudio muestran un caso interesante, del 50 % que señala sentirse bastante y muy satisfecho; el otro 50 % en algo, poco o nada satisfechos con la manera de manejar los conflictos en la institución.

Ante las relaciones interpersonales en la institución, un docente respondió estar muy satisfecho: "ya que siempre hay un apoyo si es que se necesita, y una orientación verídica sin interponer envidias o malos comentarios. Siempre que se hacen retroalimentaciones son constructivas" (DE-JUC-03).

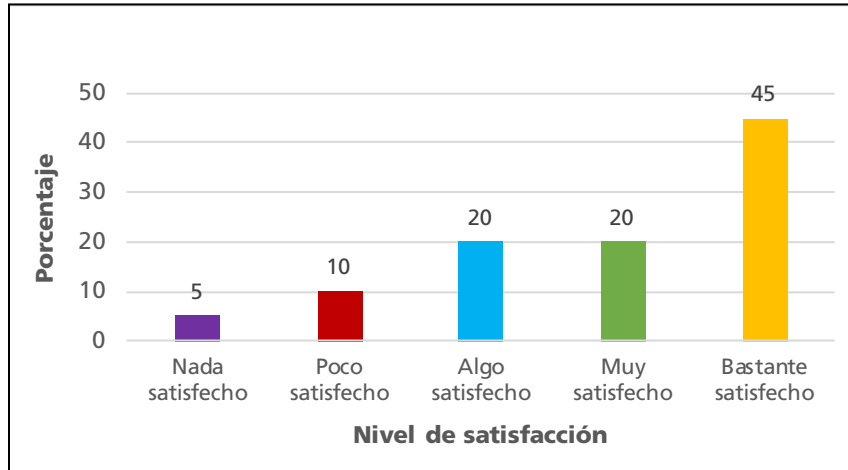
La dimensión didáctica

En esta dimensión se encuentra inmerso el proceso enseñanza-aprendizaje, particularmente el rol del docente como facilitador, orientador y guía de los alumnos con el saber organizado, para que ellos construyan su propio conocimiento.

El aula resulta ser el espacio donde docente y alumno se encuentran e interactúan de forma más cercana y en un periodo prolongado a lo largo de la jornada de trabajo. Por esto, lo que sucede dentro de la misma jornada resulta ser uno de los factores más importantes en relación con la satisfacción de la práctica docente.

El número de alumnos dentro del grupo resulta ser una variable para comprender y explicar las actuaciones de los docentes y su grado de satisfacción sobre los procesos desarrollados. Al respecto, el 65 % expresó sentirse bastante y muy satisfecho. En contraste, el 15 % se siente nada y poco satisfecho (Figura 2).

Figura 2. Número de alumnos que tiene en su grupo



Fuente: Elaboración propia con información obtenida del *software* estadístico Minitab ® 17.1.0.

Una de las grandes responsabilidades del docente y una de las tareas que se debe hacer en el tiempo que dure la práctica es la planeación didáctica. De ella depende la dirección de los aprendizajes que se quiere lograr con los alumnos; a su vez, representa un reto cognitivo para el alumno, al momento de vivenciarla, y el docente, para lograr sus objetivos.

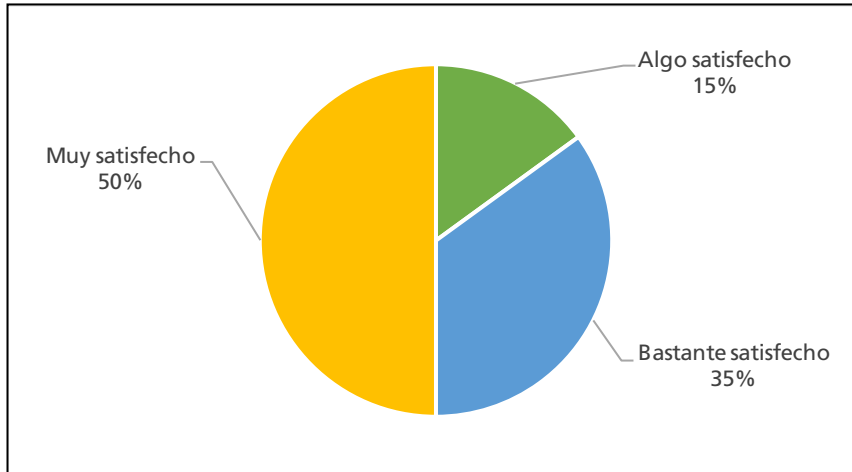
Es de gran importancia saber qué tan satisfecho está el profesorado en relación con esta responsabilidad. Al respecto, el 85 % del profesorado se siente bastante y muy satisfecho; el resto se siente algo satisfecho con esta tarea (Figura 3).

El porcentaje de baja satisfacción se entiende cuando las educadoras presentan argumentos como el siguiente:

Hay veces que cuando estás inspirado te centras y eso. Yo puedo planear una o dos semanas en tres horas, pero hay veces yo me he llevado hasta seis horas para poder planear quince días, y eso solo la planeación. Ahorita que estamos con evaluaciones, medio escuchaste que tenemos que pedir apoyo, o sea, el trabajo no solo son las tres horas y media, te llevas a casa mucho más trabajo (DE-JR-01).

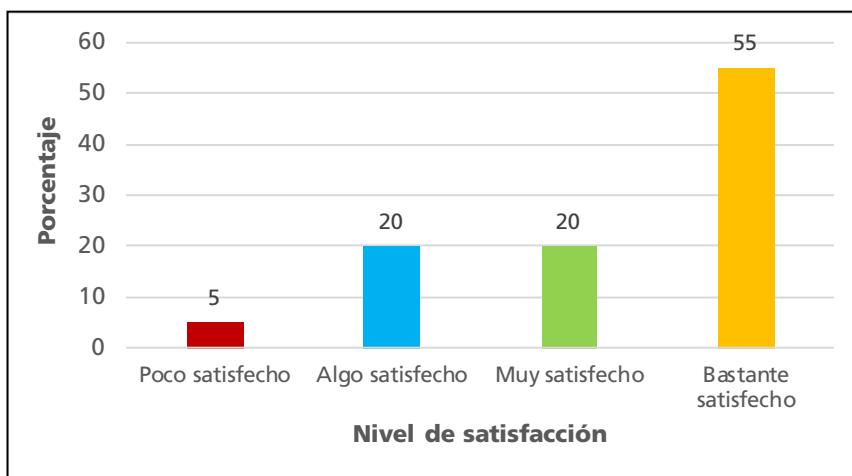
Aunada a la responsabilidad de planeación didáctica, está la tarea de la evaluación de los aprendizajes, la cual se orienta en identificar, a través de diferentes técnicas e instrumentos, el logro de los aprendizajes esperados para los alumnos. De esta manera, el 75 % dijo sentirse bastante y muy satisfecho con dicha responsabilidad docente (Figura 4).

Figura 3. Responsabilidad de planeación didáctica



Fuente: Elaboración propia con información obtenida del *software* estadístico Minitab ® 17.1.0.

Figura 4. Prácticas evaluativas de los aprendizajes



Fuente: Elaboración propia con información obtenida del *software* estadístico Minitab ® 17.1.0.

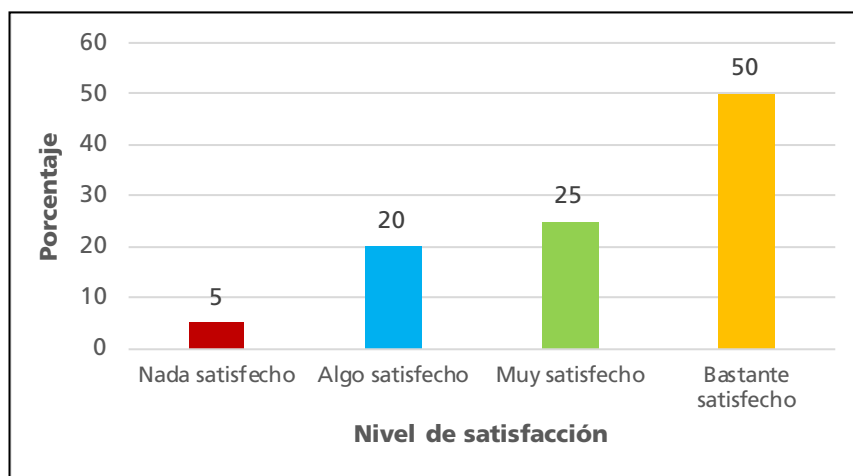
Aunque no para todos representa el mismo reto, pues influyen diferentes factores, como el contexto donde se ubica el jardín, el número de alumnos o la diversidad de los mismos, entre otros. Estos influirían en que para alguno fuera o no satisfactoria la evaluación.

Al final de ciclo sí y, como maestra unitaria, te confieso que sí me cuesta un poquito diferenciar lo que tienen que aprender cada grado; o sea, sinceramente agarro a todos los niños por igual, que no me importa si es de primero o de tercero, vas a aprender, obvio, claro, a tu ritmo; y aparte, porque el programa no como que enfocado de tal a tal contenido van a aprender los de primero o de tal a tal los

de segundo no. Entonces, sí es muy difícil decir esto van a aprender los de primero y nada más esta actividad va a ser con ellos (DE-JU-01).

A través del proceso de la evaluación, el docente puede obtener información sobre el desempeño de sus alumnos y emitir juicios de valor sobre los mismos; también le permite sacar conclusiones y decisiones sobre su intervención, la cual no siempre se ve reflejada en los aprendizajes de sus estudiantes. Sobre la satisfacción del logro de los aprendizajes de sus alumnos, el 75 % señaló estar bastante y muy satisfecho con lo alcanzado por ellos; en contraparte, solo el 5 % dijo estar nada satisfecho (Figura 5).

Figura 5. Logro de los estudiantes



Fuente: Elaboración propia con información obtenida del software estadístico Minitab © 17.1.0.

Las posibilidades de intervenir en el aula de preescolar son diversas y dependen de diferentes factores. Algunos, relacionados con el propio docente: su formación profesional, años de servicio y demás aspectos de índole personal; a los que se sumarían los de orden contextual: las características de la comunidad, de la escuela y del aula-grupo.

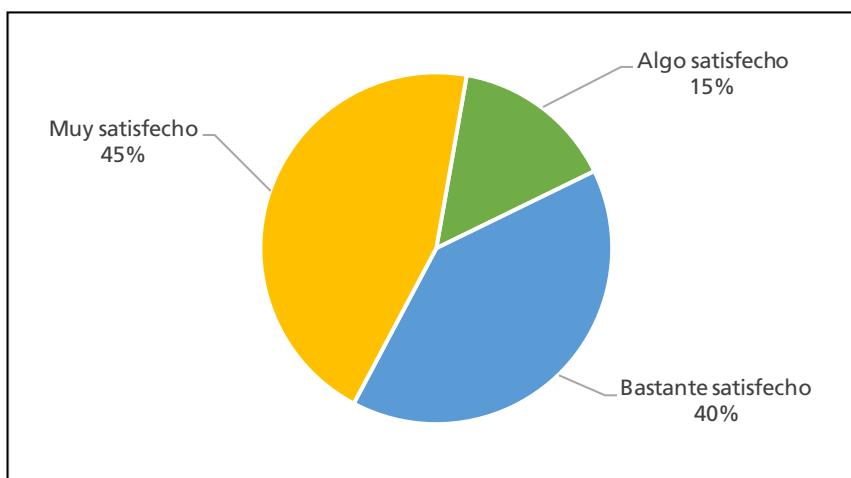
Por lo tanto, ante la diversidad de intervenciones posibles, se pueden encontrar niveles de satisfacción diferenciados. En este sentido, el 85 % dice estar bastante y muy satisfecho con sus intervenciones; y el resto, algo satisfecho. Nadie señala sentirse nada satisfecho de lo realizado (Figura 6).

Sin embargo, algunos docentes opinaron que, independientemente de los resultados

obtenidos, se sienten satisfechos con uno de los principales motores de su práctica: la relación con los alumnos. Incluso, algunos afirmaron que una de sus principales motivaciones se convierte en algo más allá del logro de los aprendizajes a corto plazo, sino a lo largo de la estancia en el jardín de niños. "Primordialmente, la satisfacción y felicidad que me otorga el día a día con mis alumnos. Posteriormente, las muestras de los aprendizajes alcanzados y verlos a lo largo de los ciclos escolares cómo se transforman, siempre en positivo" (DE-JUC-03).

Es ahí donde se desencadenan diferentes detonantes de la motivación, que ayudan al docente a cumplir su labor día a día: "Las muestras de cariño, las sonrisas, los abrazos.

Figura 6. Intervención en el aula (dando clases)



Fuente: Elaboración propia con información obtenida del *software* estadístico Minitab © 17.1.0.

Los momentos en los que ellos confían en mí; se me acercan para contarme cosas que pasan en sus vidas” (DE-JUC-02).

De acuerdo con los enfoques actuales de los planes y programas de estudio, la escuela debe brindar a todos los alumnos las oportunidades necesarias para facilitar su participación social e incluirlos en situaciones que fomenten el logro de aprendizajes necesarios para la vida. Por lo tanto, la escuela y el docente deben proporcionar a cada alumno las herramientas necesarias para ello, tomando en cuenta sus características en el marco de la educación inclusiva.

Por tal motivo, el profesorado se ha enfrentado al reaprendizaje de nuevas concepciones del alumno, así como a nuevas prácticas educativas, preocupándose por el bienestar de cada integrante del grupo.

Me parece que en este tema aún faltan muchas corrientes y teorías de apoyo. Así como saberlo situar y que sea verídico, no solo implica aceptar a todos los alumnos, sino plantear estrategias de atención que no interfieran con el grupo en general. Creo que lo ideal sería que asociaciones o instituciones especializadas en las situaciones más complicadas deberían trabajar a la par y realmente con las escuelas. Camino que apenas se está estableciendo como una realidad (DE-JUC-03).

De no atender de manera pertinente a la diversidad del grupo, podría tener como

consecuencia la poca satisfacción en el logro de los alumnos. A partir de cuestionar si se sienten satisfechos con las estrategias de inclusión y sus resultados, algunos señalan no sentirse satisfechos en relación con el logro de los aprendizajes.

No siempre, debido a que se presentan factores externos, como tú has visto: inasistencias, faltas administrativas, suspensiones, etcétera. Que, aunque no siempre influyen en los niños directamente, sí es una barrera para su aprendizaje; además que algunas planeaciones no se adaptan a las necesidades curriculares de los niños. Otro factor que impacta con que se adquieran los aprendizajes de los niños es que en muchas ocasiones no contamos con las herramientas suficientes para los niños con barreras (DE-JUI-01).

Discusión y conclusiones

Ejercer la docencia en educación preescolar va más allá de dar clases en las aulas. En su quehacer, se encuentran implicaciones de orden personales, interpersonales, didácticas, institucionales y sociales. Cada una genera grados diferenciados de aceptación y de rechazo a las acciones que se deben realizar.

La evidencia empírica aportada por este estudio permite señalar que, en general, los docentes participantes expresan niveles de satisfacción que oscilan entre el bastante y mucho en las cinco dimensiones estudiadas;

particularmente, en lo referente a las relaciones interpersonales y didáctica; de menor satisfacción, las dimensiones social, institucional y personal.

En este sentido, a pesar de los bajos ingresos, las condiciones laborales, la precariedad de los jardines de niños, lo complejo de los procesos didácticos y su concreción en la enseñanza-aprendizaje, las presiones burocráticas-administrativas y de la falta de reconocimiento social de la labor docente, el trabajo en educación preescolar ha sido y es una fuente de satisfacción y de desarrollo personal y profesional.

Por las características del nivel educativo, las relaciones de afecto (muestras de cariño y admiración de los alumnos) son fundamentales para seguir con su labor en casi todos los participantes, convirtiéndose en una motivación casi general en los docentes.

Asimismo, las relaciones interpersonales forman un fuerte apoyo para los docentes y sus estados de satisfacción; no solo de manera laboral, también en las amistades, que ayudan a sentirse satisfechos con la institución en la que laboran y para la mejora de las prácticas docentes. ♦

Referencias

- Cantón, I., y Téllez, S. (2016). La satisfacción laboral y profesional de los profesores. *Revista Lasallista de Investigación*, 13(1), 214-226.
- Etimologías de Chile. (mayo de 2020). Radicación de la palabra DOCENCIA. *Diccionario Etimológico Castellano En Línea*. Recuperado de <http://etimologias.dechile.net/?docencia>
- Fierro, C., Fortoul, B., y Rosas, L. (1999). *Tranformando la práctica docente*. México: Paidós.
- Garrido, M., y Valverde, J. (1999). La formación del maestro en la sociedad actual. Consecuencias inmediatas y nuevas perspectivas formativas. *Revista electrónica interuniversitaria de formación del profesorado*, 2(1).
- Güell, L. (2010). *Estudio de la satisfacción laboral de los maestros*. España: Universitat Internacional de Catalunya.
- Hernández, R., y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México: McGraw Hill Education.
- Iznaola, M., y Gabriel, J. (2008). La satisfacción del profesor de Educación Física. *Educación física y deporte*, (27), 27-35.
- Jiménez, A., Jara, M., y Miranda, E. (2012). Burnout, apoyo social y satisfacción laboral en docentes. *Psicología Escolar e Educativa*, 16(1). Recuperado de https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1413-85572012000100013&script=sci_arttext&tlng=es
- Kinney, T., y Taylor, J. (1998). *Investigación de mercados: un enfoque aplicado*. México: McGraw Hill.

- Narro, J., y Arredondo, M. (2013) La tutoría. Un proceso fundamental en la formación de los estudiantes universitarios. *Perfiles Educativos*, 35(141), 132-15. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/132/13228259009.pdf>
- Rendón, M., Villasís, M., y Miranda, M. (2016). Estadística descriptiva. *Revista Alergia México*, 66(4), 397-407. Recuperado de <https://revistaalergia.mx/ojs/index.php/ram/article/view/230>
- Rodríguez, A. (2009). El maestro y su salario: visión sociohistórica. *Revista de Pedagogía de la Universidad de Salamanca*, (1), 97-105.
- Rosario, W. (s. f.). La práctica docente y sus dimensiones. *Práctica Docente*. Recuperado de <https://sites.google.com/site/practicadocente1310/practica-docente--presencial/la-practica-docente-y-sus-dimensiones>
- Santoyo, S. (2002). La alegría de enseñar. *Revista Electrónica Sinéctica*, (20), 75-80.
- Supo, J. (2013). *Cómo validar un instrumento. La guía para validar un instrumento en 10 pasos*. Perú: Biblioteca Nacional de Perú. Recuperado de http://www.cua.uam.mx/pdfs/coplavi/s_p/doc_ng/validacion-de-instrumentos-de-medicion.pdf