



## SATISFACCIÓN DOCENTE EN PREESCOLARES INTEGRADORES Y SU RELACIÓN CON LA CALIDAD EDUCATIVA

Ana Rosa Medina Ruiz  
Unidad de Apoyo a Preescolar N°3

Erica Magdalena Mazariegos Aguilar  
Unidad de Apoyo a Preescolar N°3

Julia Guadalupe García Martínez  
Zona Escolar de Educación Especial N°5

---

**Área temática:** 7. Prácticas Educativas en espacios escolares.

**Línea temática:** 4. Vida cotidiana, contexto, agentes, e interacción en la práctica docente.

**Tipo de ponencia:** Reportes final de investigación

---

**Resumen:** La presente investigación es de tipo descriptiva y cuantitativa, se expone el proceso de diseño, aplicación y análisis de resultados de un instrumento para medir el nivel de satisfacción laboral del personal de Unidades de apoyo a preescolar (UAP) de la zona N°1 y 16 preescolares integradores de Cd. Victoria, Tamaulipas con el propósito de valorar uno de los aspectos de la calidad educativa, lo relativo a la satisfacción del docente. Todo ello como un apartado dentro de una investigación más amplia sobre políticas de inclusión en preescolar. El instrumento es un cuestionario tipo Likert de cuatro grados de acuerdo, con 34 reactivos que miden la dimensión laboral, el clima escolar y la dimensión pedagógica, aplicada a 108 participantes.

Con la investigación documental realizada se identificaron algunos estudios (Cabrera-Mora, 2015; Güell, 2015; Seligman, 2011; Robbins, Judge y Brito 2009; Robalino, 2005; Pérez-Juste, 2000) que han planteado un referente teórico sobre el concepto de satisfacción docente, aspectos que se tomaron en cuenta para fundamentar la elaboración del instrumento. Así también la Teoría de Herzberg (Más, 2005) de los dos factores que propone aspectos indispensables para la medición de la satisfacción.

Los resultados reflejan un nivel de satisfacción positivo en la mayoría de los docentes, con algunas deficiencias en reactivos que son analizados de manera individual, se observa a su vez la necesidad de reconocimiento económico y social presente en la mayoría de los estudios revisados y citados durante la investigación.

**Palabras clave:** Satisfacción docente, Calidad en la educación, Eficiencia, Educación preescolar, Clima escolar.

## Introducción

El concepto de calidad en educación se centra en la búsqueda de constante mejoramiento, competencias y excelencia relacionada al cumplimiento de los propósitos educativos. Una de las concepciones más importantes la da De la Orden (2012) quien define la *calidad* como el efecto del conjunto de las múltiples relaciones de coherencia entre los componentes básicos, internos y externos del sistema educativo.

El modelo de calidad educativa plantea cuatro dimensiones (pertinencia, eficacia, eficiencia y equidad) establecidas a partir de relaciones entre los componentes de la misma (contexto, fines, condiciones y resultados). Tomando como punto de partida que la *eficacia* es la articulación entre los fines para asegurar los resultados, se considera que la satisfacción del docente repercute directamente en que pueda llevarse a cabo atendiendo la idea de Smith (1974 citado por Güell, 2015) que “un trabajador satisfecho es un trabajador productivo”.

También el enfoque de calidad de Orozco, Olaya, y Villate (2009) pone mayor énfasis en los modelos eficientistas que plantean la importancia del establecimiento de relaciones entre la parte pedagógica y de gestión de la educación y la calidad. Esta relación debe tomar en cuenta los actores educativos atendiendo el concepto de calidad del docente, debido a la importancia del trabajo en equipo (Delors, 1997) y fomentarlo, con la finalidad de mejorar la calidad de la educación y de adaptarla a las características particulares de los alumnos. Este tipo de trabajo se observa mayormente en los grupos de apoyo, donde un docente especialista brinda orientación a docentes de educación regular para la atención de la diversidad (Castellano y Escandón, 2006; Muntaner, 2000).

El docente es vital en los procesos de enseñanza y aprendizaje dentro de los centros educativos por la influencia que ejerce en sus estudiantes. Uno de los aspectos fundamentales en la calidad y pertinencia de la educación es la labor docente que estos desempeñan (Robalino, 2005). Existe una clara diferencia entre los profesionales en educación que realizan un trabajo consciente y eficiente y quienes no; puede hablarse de una relación directa entre el desempeño docente y la calidad educativa (Murillo, 2006). De manera que se considera la satisfacción laboral como un indicador clásico para recurrir cuando se intenta conocer cuál es la actitud general de los sujetos hacia su vida profesional (Peirí, Luque, Meliá y Loscertales, 1991 citado por Alvares et al. 2011).

Para otros autores (Arnedo-Severich, 2013; Cabrera-Mora, 2015) la satisfacción en el empleo supone un conjunto de actitudes ante el trabajo, se describe como una disposición psicológica del sujeto hacia el trabajo que realiza o lo que piensa de este; entonces la satisfacción depende de numerosos factores como: ambiente físico, relaciones interpersonales, logros del trabajador y posibilidades de crecimiento; son estas variables las que determinan la satisfacción laboral.

En este sentido la teoría de los dos factores de Herzberg (1959 citado por Más, 2005) afirma que: 1) la satisfacción en el cargo es función del contenido o las actividades retadoras y estimulantes que se

desempeñan: factores motivacionales; y 2) la insatisfacción en el cargo es función del contexto, es decir, de factores como el ambiente de trabajo, supervisión, contexto, salario, beneficios y compañeros: factores de insatisfacción.

Otros autores (Cabrera-Mora, 2015; Seligman, 2011; Hargrevaves, 2005) sostienen que es difícil comprobar que la satisfacción laboral haga más felices a las personas, pero puede tomarse en cuenta que las personas más felices se sienten mejor con el trabajo que realizan; para los docentes se refleja de acuerdo a la época y al contexto además de la constante necesidad de reconocimiento a la que se enfrentan (Díaz- Guerrero, 2002).

La satisfacción es una de las dimensiones de la calidad más aceptadas en los distintos modelos propuestos, y esta es relativa según los implicados (Pérez-Juste, 2000); en algunos casos se refiere a las necesidades del personal (los actores educativos: docentes, directivos y apoyos educativos) y en otros a la adecuada respuesta a las expectativas, intereses, necesidades y demandas de los destinatarios (alumnos y padres de familia).

El análisis documental realizado para fundamentar la elaboración del instrumento que mide la satisfacción de los docentes, refleja una brecha de subjetividad en la interpretación de resultados de tipo cualitativo, utilizando entrevistas para la posterior recopilación de información en estudios complementarios; en uno estudio de este tipo (Arnedo-Severich et al, 2013) las evidencias indicaron que los principales factores son un trabajo estimulante intelectualmente, con recompensas y condiciones favorables de trabajo así como compañeros cooperadores.

Los estudios encontrados con relación a la satisfacción laboral identifican algunos factores que la producen, clasificados en intrínsecos o extrínsecos y ambientales o personales (Zubieta, 1992); estos factores son: sueldo, trabajo interesante, oportunidades de ascenso, actitudes (Gibson, 1996), relaciones interpersonales, naturaleza de las labores, condiciones físicas, promoción, mejoras, retribuciones, seguridad (Leal, 1999), tipo de trabajo, salario, entorno y puesto (Urrutia, 2006).

En educación, los estudios identifican un grupo de factores que determinan la satisfacción laboral en la profesión docente; las propuestas tienen aspectos coincidentes: 1) incentivos económicos, formación, promoción profesional y reconocimiento social (Marchesí, 2009; Evans, 2000; Dinham y Scott, 2000; Bogler, 2012); 2) remuneración económica, autonomía, relación con compañeros y reconocimiento social (Extremera, 2005); 3) remuneración económica, estatus y prestigio (Frias, 2006); 4) satisfacción global: diseño del trabajo, condiciones de vida, realización personal, promoción y salario (Anaya, 2007; Suarez, 2010).

Este análisis justifica la selección de tres aspectos prioritarios para medir el nivel de satisfacción del docente, considerándolos en el presente estudio como dimensiones: 1) aspecto laboral (formación, crecimiento, reconocimiento y percepción del docente); 2) clima laboral (recursos y sus relaciones); y 3) aspecto pedagógico (desarrollo de las actividades docentes).

Medir la satisfacción, como una dimensión de calidad educativa, puede darse de dos maneras (Robbins et.al., 2009): mediante una calificación única y general que englobe la idea de satisfacción como un todo o una calificación sumada de diversos aspectos para formar este constructo. Por ello, se plantearon las siguientes *preguntas de investigación* con el propósito de identificar cual es el nivel de satisfacción de los docentes en los aspectos planteados:

- ¿Cuál es el nivel de satisfacción de los docentes de las UAP con relación a los aspectos de su labor en las instituciones a las que brindan atención?
- ¿Cuál es el nivel de satisfacción docente con relación al clima laboral en los jardines integradores?
- ¿Qué tan satisfechos se encuentran los docentes en relación a las actividades que desarrollan?

## Desarrollo

Esta investigación utilizó la metodología de estudios descriptivos pues expone la situación del nivel de satisfacción de un grupo de docentes de preescolar; para la recolección de datos se utilizó un cuestionario de 34 reactivos con una escala Likert que permite observar y cuantificar cuatro opciones de respuesta sobre las tres dimensiones de satisfacción docente.

El instrumento se preparó según los indicadores descritos en la tabla de especificaciones (ver *Tabla 1*) y fue sometido al proceso de jueceo; para la validez de contenido participaron cinco expertos en el tema de calidad educativa, seleccionados de acuerdo a características profesionales en las diferentes áreas: un administrador educativo, un psicólogo, un docente especialista, un asesor técnico-pedagógico y un docente frente a grupo. Después de atender las recomendaciones hechas se establecieron los 34 reactivos del instrumento.

Se solicitó la participación de las siete unidades que conforman la zona I de UAP, y brindan atención a 48 escuelas de educación preescolar de la ciudad; se dividió a los participantes en tres grupos: directores, docentes de apoyo y educadoras.

La selección de los participantes se dio de manera no probabilística y la muestra por conveniencia debido a las facilidades proporcionadas por los directivos; ello derivó en un muestreo en cadena por la participación de docentes de apoyo de cada UAP y educadoras de los preescolares donde estos docentes brindan atención. Se recopiló la información asignando a cada instrumento un folio de identificación respetando la privacidad de los participantes voluntarios, la información se estructuró en Excel y se analizó utilizando el programa Jmetrik.

## Análisis de resultados

Participaron seis directivos, docentes de apoyo que variaron de seis en el de mayor apertura a uno en el de menor intervención dando un total de 29 (26.8% de los sujetos); de ellos, 19 docentes especialistas facilitaron la aplicación del instrumento, en 16 centros de trabajo de nivel preescolar donde brindan atención, con una participación variable entre dos y cinco educadoras generando un total de 67 docentes (62%); también contribuyeron seis participantes del equipo multidisciplinario; haciendo un total de 108 sujetos.

Atendiendo las frecuencias de opciones, se identifica que las cuatro han sido tomadas en cuenta en la mayoría de los reactivos; con excepción del reactivo 29 donde el valor 2 no fue tomado en cuenta. Como se puede observar en los reactivos 1, 25, 29, 30 y 34 el valor seleccionado por más de la mitad de los participantes es el correspondiente al grado máximo de acuerdo; mientras que el valor tres fue de mayor frecuencia en los reactivos 2, 5, 6, 10, 11, 17, 18, 19, 20, 22, 23 y 31; en los reactivos 3, 4, 9, 21, 24, 26, 27, 28, 32 y 33 la frecuencia de selección de la mayoría de los participantes fluctúa entre los valores 3 y 4 (ver *Tabla 2*).

El análisis psicométrico de los reactivos se realiza desde la Teoría Clásica de Textos para considerar la confiabilidad y la adscripción al rasgo medio por el instrumento.

La confiabilidad atendiendo la consistencia interna del instrumento oscila entre 0.9345 y 0.9311 dependiendo el método seleccionado (ver *Tabla 3*). Por ello es posible advertir que la confiabilidad es bastante aceptable.

Según el análisis de la confiabilidad si se elimina algún reactivo (ver *Tabla 4*), y tomando en cuenta el coeficiente Alpha comparado con el de cada reactivo global del instrumento (0.9311) se detectó que, con una diferencia pequeña, los reactivos r1 (0.9312) y r7 (0.9330) incrementan la confiabilidad del instrumento. Por lo tanto, desde este punto de vista los ítems deben ser analizados.

Como era de esperarse el reactivo (r7) que presenta problemas en su confiabilidad también lo presenta en la adscripción y la discriminación, debido (quizá) a que podría considerarse como juicio de valor al referirse a la percepción del propio sujeto

El grado de adscripción al rasgo (grado de acuerdo), se ha encontrado entre 2.4815 (r7) y 3.6111 (r25), atendiendo a que se está analizando una escala tipo Likert esto permite afirmar que está muy concentrado el grado de acuerdo con tendencia hacia las consideraciones positivas (ver *Tabla 5*). Atendiendo a la discriminación da cuenta de la selección de los adscritos y no adscritos al rasgo. Teniéndose como mínimo 0.2588 (r7) y como máximo 0.7736 (r29); aunque la discriminación del reactivo 7 está dentro del margen apropiado (arriba de .2) si es de considerar que sea el menor de todos en cuanto a este aspecto.

Según el Analisis Rasch los ítems r7 (1.72WMS y 2.04 UMS) y r1 (1.35WMS y 1.84UMS) no ajustan al rango permitido, pero según el modelo de la teoría de la respuesta al ítem este tipo de análisis debe considerar la cantidad de sujetos.

Para el análisis de datos se toman en cuenta los porcentajes de las selecciones de los docentes por reactivo (ver *Tabla 6*) y se describen los reactivos que, según la teoría clásica y la teoría de respuesta al ítem, resaltan en el instrumento.

En el reactivo sobre si la formación inicial favorece la función que se desempeña (r1) se observa un 65.8% de satisfacción (ver *Tabla 7*); sin embargo según la teoría clásica, aunque tiene un buen grado de adscripción y discriminación, tomando en cuenta el coeficiente Alpha el instrumento mejora si este reactivo es eliminado por lo que es posible que deba ampliarse esta información para un mejor análisis.

En el reactivo de remuneración económica (r7) se observa una selección variable (ver *Tabla 8*) entre el 38.9% y el 13.9% de acuerdo, siendo los valores mayormente seleccionados los intermedios (valor 2 y 3). Es importante señalar que al referirse a remuneración económica la percepción puede ser subjetiva, un juicio de valor sobre el trabajo propio.

Una situación especial es el reactivo sobre un aspecto de la labor docente (r29) en donde la inmensa mayoría (98%) de los sujetos se encuentra de acuerdo con la afirmación (ver *Tabla 9*), este reactivo no presenta problemas de adscripción ni de dificultad de acuerdo a la teoría clásica.

Según la teoría de la respuesta al ítem (TRI) algunos reactivos (r1, r3, r6, r9, r20, r24, r25, r26, r27, r28, r29, r30, r32, r33, r34) presentan un menor grado de adscripción sin embargo no se toma en cuenta las especificaciones de estos reactivos debido a que el instrumento debiera ser aplicado a por lo menos 200 sujetos; por cantidad de participantes se considera como referente la teoría clásica.

## Conclusiones

Los resultados analizados para cada una de las dimensiones son los siguientes: el 76.3% de los participantes se encuentra satisfecho en la dimensión laboral; el 23% de los sujetos consideraron un bajo nivel de satisfacción en cuanto al clima escolar; y el mayor nivel de satisfacción se ubicó en la dimensión pedagógica con un 92.8%.

La dimensión laboral corresponde a aspectos de formación inicial, desarrollo profesional, labor docente, nivel de estrés, reconocimiento económico y social, así como la percepción del sistema educativo sobre la actualización docente (ver *figura 1*). Se obtuvo una respuesta de insatisfacción mayor al 40% en la remuneración económica (r7), en el apoyo de padres de familia (r8), en las oportunidades de actualización que el sistema proporciona (r12) y en el reconocimiento de superiores (r13).

Estos aspectos se reflejan en la premisa de García (1999) que expresa que el docente debe aprender continuamente para así ser un mejor profesional; este reconocimiento económico, social y profesional será el reflejo de la calidad educativa. De igual manera el factor dos de la teoría de Herzberg (Más, 2005) que explica que la insatisfacción en un puesto determinado se da en función del contexto.

El aspecto correspondiente al clima escolar se ubican los aspectos de infraestructura, relaciones interpersonales, comunicación, trabajo colaborativo, responsabilidades y funciones (ver *figura 2*). Los participantes tienen una respuesta de satisfacción arriba del 80% en comunicación efectiva (r18), colaboración entre compañeros (r19), definición de funciones (r24) y responsabilidades (r25). Estos puntos son coincidentes con los niveles de satisfacción promedio según Robbins (2004) sobre las actitudes y la satisfacción en el trabajo, también con la satisfacción de las necesidades humanas de Loitegui (1990 citado por Güell, 2015) y en la definición del autor de satisfacción desde tres componentes: el cognitivo (percepción), el afectivo (sentimental) y el comportamental (actitud).

En la dimensión pedagógica se cuestionan aspectos relacionados a la organización, metodología, aprendizaje del alumnado y satisfacción del propio docente (ver *figura 3*). El nivel de satisfacción es bajo solo en el reactivo (r31) correspondiente a los apoyos apropiados a las necesidades de los alumnos (25% no satisfechos). Arriba del 95% de satisfacción se ubica los métodos de enseñanza (r28), estilos de aprendizaje y motivación del alumno (r29), la elaboración de planes de clase (r30) y la satisfacción en general (r34). Estos aspectos incluyen contenidos, actividades retadoras y estimulantes para el docente, lo que corresponde al primer factor de la teoría de Herzberg (1959 citado por Más, 2005), un trabajador satisfecho en esta dimensión realiza una mejor labor docente.

Concluyendo, la satisfacción del personal del centro como indicador de calidad, según la Universidad de Salamanca (2008) debe englobar a todos los actores que hacen posible su funcionamiento.

Los aspectos de satisfacción a tomar en cuenta son: 1) Condiciones materiales, económicas, infraestructura y recursos didácticos; 2) seguridad básica estabilidad y formación; 3) estructura de funcionamiento institucional; 4) resultados alcanzados; 5) reconocimiento social e institucional.

Además Güell (2015) plantea seis dimensiones de satisfacción docente: tipo de trabajo, condiciones de vida asociadas, relaciones, cuestiones académicas, reconocimiento y recompensa y realización personal.

Todos estos aspectos son medidos por el instrumento con tres dimensiones prioritarias arrojando un promedio de satisfacción del 82.03%, lo cual es un resultado positivo al dar respuesta a uno de los aspectos de la calidad educativa desde la perspectiva de docentes especialistas y educadoras participantes en el proceso de integración.

## Tablas y figuras

**Tabla 1:** Tabla de Especificaciones

| DIMENSIONES   | INDICADORES                                                     | #  | %    |
|---------------|-----------------------------------------------------------------|----|------|
| LABORAL       | FORMACIÓN INICIAL Y OPORTUNIDADES DE DESARROLLO PROFESIONAL.    | 2  | 5.88 |
|               | LABOR DOCENTE Y NIVEL DE ESTRÉS.                                | 4  | 11.8 |
|               | RECONOCIMIENTO ECONÓMICO Y SOCIAL.                              | 4  | 11.8 |
|               | PERCEPCIÓN DEL SISTEMA EDUCATIVO SOBRE LA ACTUALIZACIÓN DOCENTE | 3  | 8.8  |
| CLIMA ESCOLAR | INFRAESTRUCTURA (MOBILIARIO, FUNCIONAMIENTO Y SERVICIOS).       | 3  | 8.8  |
|               | RELACIONES INTERPERSONALES Y COMUNICACIÓN.                      | 2  | 5.88 |
|               | TRABAJO COLABORATIVO.                                           | 4  | 11.8 |
|               | RESPONSABILIDADES (APOYOS Y FUNCIONES).                         | 3  | 8.8  |
| PEDAGÓGICA    | ORGANIZACIÓN (DISTRIBUCIÓN DEL TIEMPO Y USO DE MATERIALES).     | 2  | 5.88 |
|               | METODOLOGÍA (MÉTODOS Y PLANES DE CLASE).                        | 3  | 8.8  |
|               | APRENDIZAJE DE LOS ALUMNOS (APOYOS Y RESULTADOS).               | 2  | 5.88 |
|               | MOTIVACIÓN Y SATISFACCIÓN PERSONAL.                             | 2  | 5.88 |
| TOTAL         |                                                                 | 34 | 100% |

**Nota:** # = número de reactivos por indicador. % = valor porcentual por indicador

**Tabla 2:** Frecuencia de los reactivos

|   | R1  | R2  | R3  | R4  | R5  | R6  | R7  | R8  | R9  | R10 | R11 | R12 | R13 | R14 | R15 | R16 | R17 |
|---|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| 1 | 1   | 8   | 2   | 3   | 4   | 3   | 20  | 11  | 2   | 5   | 9   | 15  | 14  | 9   | 12  | 10  | 6   |
| 2 | 5   | 10  | 2   | 23  | 21  | 5   | 31  | 33  | 3   | 16  | 12  | 41  | 34  | 32  | 32  | 35  | 23  |
| 3 | 31  | 56  | 32  | 52  | 58  | 66  | 42  | 47  | 50  | 60  | 55  | 39  | 51  | 35  | 43  | 40  | 62  |
| 4 | 71  | 34  | 72  | 30  | 25  | 34  | 15  | 17  | 53  | 27  | 32  | 13  | 9   | 32  | 21  | 23  | 17  |
|   | R18 | R19 | R20 | R21 | R22 | R23 | R24 | R25 | R26 | R27 | R28 | R29 | R30 | R31 | R32 | R33 | R34 |
| 1 | 4   | 1   | 3   | 8   | 5   | 9   | 3   | 1   | 1   | 1   | 2   | 2   | 2   | 3   | 2   | 1   | 1   |
| 2 | 16  | 17  | 11  | 12  | 17  | 22  | 7   | 3   | 6   | 6   | 2   |     | 1   | 24  | 8   | 6   | 2   |
| 3 | 61  | 59  | 56  | 53  | 61  | 56  | 54  | 33  | 50  | 55  | 58  | 41  | 43  | 65  | 51  | 47  | 38  |
| 4 | 27  | 31  | 38  | 35  | 25  | 21  | 44  | 71  | 51  | 46  | 46  | 65  | 62  | 16  | 47  | 54  | 67  |

**Nota:** r = reactivo. Valores: 1=Totalmente en desacuerdo; 2=En Desacuerdo; 3=De Acuerdo; 4=Totalmente de Acuerdo

**Tabla 3:** Estimación de la consistencia interna utilizando varios métodos.

| Method            | Estimate | 95% Conf. Int.   | SEM    |
|-------------------|----------|------------------|--------|
| Guttman's L2      | 0.9345   | (0.9155, 0.9511) | 3.5950 |
| Coefficient Alpha | 0.9311   | (0.9110, 0.9485) | 3.6885 |
| Feldt-Gilmer      | 0.9323   | (0.9126, 0.9494) | 3.6558 |
| Feldt-Brennan     | 0.9327   | (0.9131, 0.9497) | 3.6440 |
| Raju's Beta       | 0.9311   | (0.9110, 0.9485) | 3.6885 |

**Tabla 4:** Fiabilidad del instrumento si un reactivo es eliminado

| Item | L2     | Alpha  | F-G    | F-B    | Raju   |
|------|--------|--------|--------|--------|--------|
| r1   | 0.9345 | 0.9312 | 0.9322 | 0.9327 | 0.9312 |
| r2   | 0.9340 | 0.9304 | 0.9317 | 0.9322 | 0.9304 |
| r3   | 0.9333 | 0.9298 | 0.9311 | 0.9315 | 0.9298 |
| r4   | 0.9330 | 0.9296 | 0.9308 | 0.9313 | 0.9296 |
| r5   | 0.9333 | 0.9299 | 0.9312 | 0.9316 | 0.9299 |
| r6   | 0.9323 | 0.9286 | 0.9299 | 0.9303 | 0.9286 |
| r7   | 0.9363 | 0.9330 | 0.9341 | 0.9346 | 0.9330 |
| r8   | 0.9316 | 0.9280 | 0.9292 | 0.9297 | 0.9280 |
| r9   | 0.9332 | 0.9296 | 0.9309 | 0.9313 | 0.9296 |
| r10  | 0.9317 | 0.9280 | 0.9293 | 0.9297 | 0.9280 |
| r11  | 0.9333 | 0.9298 | 0.9310 | 0.9315 | 0.9298 |
| r12  | 0.9329 | 0.9295 | 0.9308 | 0.9312 | 0.9295 |
| r13  | 0.9334 | 0.9301 | 0.9313 | 0.9317 | 0.9301 |
| r14  | 0.9324 | 0.9289 | 0.9301 | 0.9305 | 0.9289 |
| r15  | 0.9327 | 0.9293 | 0.9305 | 0.9309 | 0.9293 |
| r16  | 0.9327 | 0.9292 | 0.9304 | 0.9308 | 0.9292 |
| r17  | 0.9327 | 0.9292 | 0.9305 | 0.9310 | 0.9292 |
| r18  | 0.9321 | 0.9286 | 0.9299 | 0.9303 | 0.9286 |
| r19  | 0.9317 | 0.9280 | 0.9293 | 0.9297 | 0.9280 |
| r20  | 0.9310 | 0.9273 | 0.9286 | 0.9290 | 0.9273 |
| r21  | 0.9325 | 0.9289 | 0.9301 | 0.9306 | 0.9289 |
| r22  | 0.9309 | 0.9273 | 0.9285 | 0.9290 | 0.9273 |
| r23  | 0.9328 | 0.9293 | 0.9305 | 0.9309 | 0.9293 |
| r24  | 0.9320 | 0.9283 | 0.9296 | 0.9300 | 0.9283 |
| r25  | 0.9331 | 0.9295 | 0.9308 | 0.9312 | 0.9295 |
| r26  | 0.9326 | 0.9289 | 0.9302 | 0.9307 | 0.9289 |
| r27  | 0.9323 | 0.9286 | 0.9299 | 0.9303 | 0.9286 |
| r28  | 0.9319 | 0.9283 | 0.9296 | 0.9300 | 0.9283 |
| r29  | 0.9325 | 0.9289 | 0.9302 | 0.9306 | 0.9289 |
| r30  | 0.9330 | 0.9295 | 0.9307 | 0.9312 | 0.9295 |
| r31  | 0.9334 | 0.9298 | 0.9310 | 0.9315 | 0.9298 |
| r32  | 0.9324 | 0.9287 | 0.9300 | 0.9304 | 0.9287 |
| r33  | 0.9318 | 0.9281 | 0.9294 | 0.9298 | 0.9281 |
| r34  | 0.9320 | 0.9284 | 0.9297 | 0.9301 | 0.9284 |

**Tabla 5:** Grado de adscripción y discriminación de reactivo

| Item | Option (Score) | Difficulty | Std. Dev. | Discrimin. |
|------|----------------|------------|-----------|------------|
| r1   | Overall        | 3.5926     | 0.6271    | 0.3691     |
| r2   | Overall        | 3.0741     | 0.8395    | 0.4593     |
| r3   | Overall        | 3.6111     | 0.6240    | 0.5712     |
| r4   | Overall        | 3.0093     | 0.7794    | 0.5202     |
| r5   | Overall        | 2.9630     | 0.7603    | 0.4851     |
| r6   | Overall        | 3.2130     | 0.6564    | 0.6769     |
| r7   | Overall        | 2.4815     | 0.9519    | 0.2568     |
| r8   | Overall        | 2.6481     | 0.8681    | 0.6496     |
| r9   | Overall        | 3.4259     | 0.6442    | 0.5565     |
| r10  | Overall        | 3.0093     | 0.7673    | 0.6810     |
| r11  | Overall        | 3.0185     | 0.8645    | 0.5221     |
| r12  | Overall        | 2.4630     | 0.8800    | 0.5237     |
| r13  | Overall        | 2.5093     | 0.8259    | 0.4726     |
| r14  | Overall        | 2.8333     | 0.9521    | 0.5854     |
| r15  | Overall        | 2.6759     | 0.9154    | 0.5458     |
| r16  | Overall        | 2.7037     | 0.9095    | 0.5584     |
| r17  | Overall        | 2.8333     | 0.7550    | 0.5578     |
| r18  | Overall        | 3.0278     | 0.7420    | 0.6294     |
| r19  | Overall        | 3.1111     | 0.6881    | 0.6968     |
| r20  | Overall        | 3.1944     | 0.7293    | 0.7692     |
| r21  | Overall        | 3.0648     | 0.8568    | 0.6019     |
| r22  | Overall        | 2.9815     | 0.7610    | 0.7490     |
| r23  | Overall        | 2.8241     | 0.8409    | 0.5515     |
| r24  | Overall        | 3.2870     | 0.7111    | 0.6845     |
| r25  | Overall        | 3.6111     | 0.5933    | 0.6042     |
| r26  | Overall        | 3.3981     | 0.6404    | 0.6327     |
| r27  | Overall        | 3.3519     | 0.6312    | 0.6718     |
| r28  | Overall        | 3.3704     | 0.6204    | 0.7383     |
| r29  | Overall        | 3.5648     | 0.6002    | 0.7736     |
| r30  | Overall        | 3.5278     | 0.6184    | 0.5981     |
| r31  | Overall        | 2.8704     | 0.6849    | 0.4973     |
| r32  | Overall        | 3.3241     | 0.6948    | 0.6391     |
| r33  | Overall        | 3.4259     | 0.6442    | 0.7401     |
| r34  | Overall        | 3.5833     | 0.5821    | 0.7700     |

**Tabla 6:** Porcentajes de satisfacción de los reactivos

|   | r1   | r2   | r3   | r4   | r5   | r6   | r7   | r8   | r9   | r10  | r11  | r12  | r13  | r14 | r15  | r16  | r17  |
|---|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|-----|------|------|------|
| 1 | 5.5  | 16.7 | 3.7  | 24.1 | 23.2 | 7.4  | 47.2 | 40.8 | 4.6  | 19.4 | 19.5 | 51.9 | 44.5 | 38  | 40.7 | 41.7 | 26.9 |
| 2 | 94.5 | 83.3 | 96.3 | 75.9 | 76.8 | 92.6 | 52.8 | 59.2 | 95.4 | 80.6 | 80.5 | 48.1 | 55.5 | 62  | 59.3 | 58.3 | 73.1 |
|   | 100  | 100  | 100  | 100  | 100  | 100  | 100  | 100  | 100  | 100  | 100  | 100  | 100  | 100 | 100  | 100  | 100  |
|   | r18  | r19  | r20  | r21  | r22  | r23  | r24  | r25  | r26  | r27  | r28  | r29  | r30  | r31 | r32  | r33  | r34  |
| 1 | 18.5 | 16.6 | 13   | 18.5 | 20.3 | 28.8 | 9.3  | 3.7  | 6.5  | 6.5  | 3.7  | 1.9  | 2.8  | 25  | 9.3  | 6.5  | 2.8  |
| 2 | 81.5 | 83.4 | 87   | 81.5 | 79.7 | 71.2 | 90.7 | 96.3 | 93.5 | 93.5 | 96.3 | 98.1 | 97.2 | 75  | 90.7 | 93.5 | 97.2 |
|   | 100  | 100  | 100  | 100  | 100  | 100  | 100  | 100  | 100  | 100  | 100  | 100  | 100  | 100 | 100  | 100  | 100  |

Nota: r = reactivo. Valores: 1=No Satisfecho; 2=Satisfecho

**Tabla 7:** Mi formación inicial favorece la función que desempeño

| Value       | Frequency | Percent  | Valid Pct. | Cum. Freq. | Cum. Pct. |
|-------------|-----------|----------|------------|------------|-----------|
| 1.0         | 1         | 0.9259   | 0.9259     | 1          | 0.9259    |
| 2.0         | 5         | 4.6296   | 4.6296     | 6          | 5.5556    |
| 3.0         | 31        | 28.7037  | 28.7037    | 37         | 34.2593   |
| 4.0         | 71        | 65.7407  | 65.7407    | 108        | 100.0000  |
| Valid Total | 108       | 100.0000 | 100.0000   |            |           |
| Missing     | 0         | 0.0000   |            |            |           |
| Grand Total | 108       | 100.0000 |            |            |           |

**Nota:** Valores: 1=Totalmente en desacuerdo; 2=En Desacuerdo; 3=De Acuerdo; 4=Totalmente de Acuerdo

**Tabla 8:** Me siento completamente satisfecho con el salario que recibo por mi trabajo

| Value       | Frequency | Percent  | Valid Pct. | Cum. Freq. | Cum. Pct. |
|-------------|-----------|----------|------------|------------|-----------|
| 1.0         | 20        | 18.5185  | 18.5185    | 20         | 18.5185   |
| 2.0         | 31        | 28.7037  | 28.7037    | 51         | 47.2222   |
| 3.0         | 42        | 38.8889  | 38.8889    | 93         | 86.1111   |
| 4.0         | 15        | 13.8889  | 13.8889    | 108        | 100.0000  |
| Valid Total | 108       | 100.0000 | 100.0000   |            |           |
| Missing     | 0         | 0.0000   |            |            |           |
| Grand Total | 108       | 100.0000 |            |            |           |

**Nota:** Valores: 1=Totalmente en desacuerdo; 2=En Desacuerdo; 3=De Acuerdo; 4=Totalmente de Acuerdo

**Tabla 9:** Identificar los estilos de aprendizaje y/o motivación de mis alumnos favorece mi labor docente

| Value       | Frequency | Percent  | Valid Pct. | Cum. Freq. | Cum. Pct. |
|-------------|-----------|----------|------------|------------|-----------|
| 1.0         | 2         | 1.8519   | 1.8519     | 2          | 1.8519    |
| 3.0         | 41        | 37.9630  | 37.9630    | 43         | 39.8148   |
| 4.0         | 65        | 60.1852  | 60.1852    | 108        | 100.0000  |
| Valid Total | 108       | 100.0000 | 100.0000   |            |           |
| Missing     | 0         | 0.0000   |            |            |           |
| Grand Total | 108       | 100.0000 |            |            |           |

**Nota:** Valores: 1=Totalmente en desacuerdo; 3=De Acuerdo; 4=Totalmente de Acuerdo

**Figura 1:** Resultados del porcentaje de satisfacción por reactivo

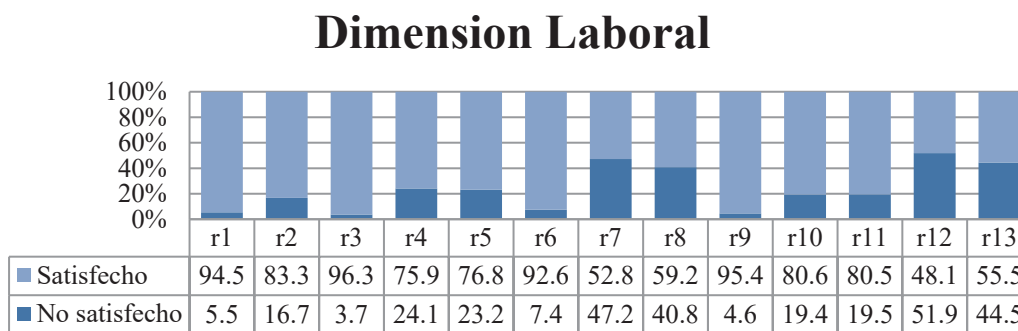


Figura 2: Resultados del porcentaje de satisfacción por reactivo

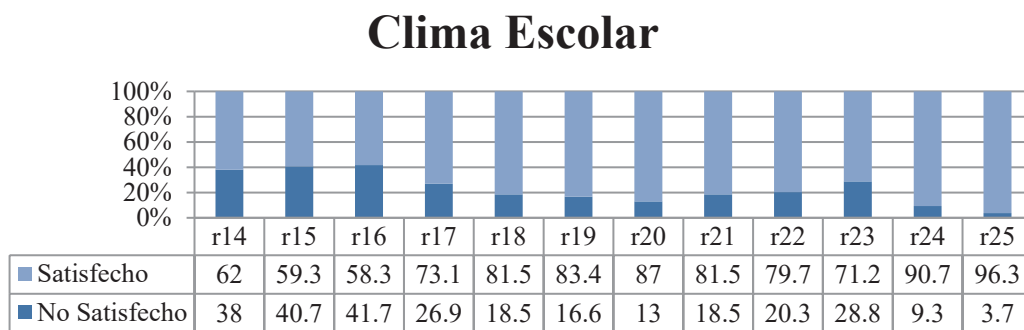
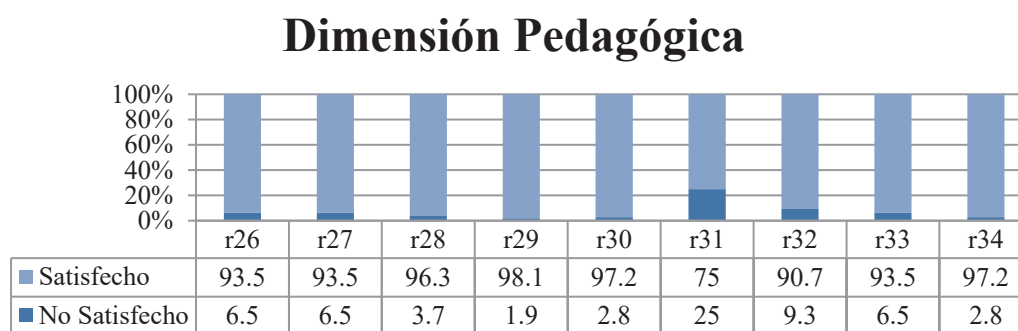


Figura 3: Resultados del porcentaje de satisfacción por reactivo



## Referencias

- Alvares M. (2011). Percepciones del personal docente en educación inicial sobre su profesión en el papel que desempeñan en la sociedad. *Revista Electrónica "Actualidades Investigativas en Educación"*, 11(3), 1-23.
- Anaya, N.D. (2007). Satisfacción laboral de los profesores de Educación Infantil, Primaria y Secundaria. Un estudio de ámbito nacional. *Revista de educación*, 344, 217-243.
- Arnedo-Severich, H., García-López, L., y Barco-Gómez, A. D. (2013). Análisis del nivel de satisfacción de empleados y docentes de la Institución Educativa CEIPRO. Universidad de Cartagena.
- Bogler, R., y Nir, A. E. (2012). The importance of teachers' perceived organizational support to job satisfaction: What's empowerment got to do with it?. *Journal of Educational Administration*, 50(3), 287-306.
- Cabrera-Mora, L. (2015). La percepción del docente acerca de sí mismo en la práctica de la educación especial. *Revista de Educación y Desarrollo*, (33), 39-44.
- Castellano, E., y Escandón, M. (2006). Orientaciones generales para el funcionamiento de los servicios de educación especial. México: SEP.
- De la Orden, A. (2012). Innovación, evaluación y calidad en la educación. *Revista de evaluación educativa*, 1(1), 1-22.
- Delors, J. (1997). La educación encierra un tesoro, Informe UNESCO. Comisión Internacional sobre la Educación para el Siglo XXI. España: Santillana.
- Díaz-Guerrero, R. (2002). Psicología del mexicano. Descubrimiento de la etnopsicología. México: Trillas.
- Dinham, S., Y Scott, C. (2000). Moving into the third, outer domain of teacher satisfaction. *Journal of educational administration*, 38(4), 379-396.
- Evans, L. (2000). The effects educational change on morale, job satisfaction and motivation. *Journal of educational Change*, 1, 173-192.
- Extremera, N. (2005). Engagement y burnout en el ámbito docente: Análisis de sus relaciones con la satisfacción laboral y vital en una muestra de profesores. *Revista Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 21(1-2).
- Frías, R. (2006). Estudio de satisfacción del profesorado en la Universidad Pública Española. EMPIRIA. *Revista de Metodología de las Ciencias Sociales*, (11).
- García, J.L. (1999). Formación del profesorado, necesidades y demandas. Barcelona, España: Editorial Praxis.
- Gibson, I. (1996). Comportamiento Organizacional. México: Servigraphic
- Güell M. L. (2015). Estudio de la satisfacción laboral de los maestros. Universidad Internacional de Cataluña. Departamento de Humanidades. Tesis Doctorales en Red. Recuperado el 30 de julio de 2018 de <http://hdl.handle.net/10803/293783>
- Hargreaves, A. (2005). Profesorado, cultura y postmodernidad. Cambian los tiempos, cambia el profesorado. Madrid: Morata.
- Leal, A., Alfaro de Prado, A., Rodríguez, L., y Roman, M. (1999). El factor humano en las relaciones laborales. Manual de dirección y gestión. Pirámide.
- Marchesi, Á. (2007). Sobre el bienestar de los docentes: Competencias emociones y valores. Madrid: Alianza Editorial.
- Más, J. L. (2005). Motivación laboral y gestión de recursos humanos en la teoría de Frederick Herzberg. *Gestión en el tercer milenio*, 8(15), 25-36.
- Muntaner, J. (2000). La igualdad de oportunidades en la escuela de la diversidad. *Profesorado, revista de currículum y formación del profesorado*, 4(1), 1.

- Murillo, J. (2006). La Formación Docente: Una clave para la mejora educativa. Revista PRELAC. Santiago: Oficina Regional de Educación para América Latina y del Caribe de la UNESCO.
- Orozco, J. C., Olaya, A., y Villate, V. (2009). ¿Calidad de la educación o educación de calidad? Una preocupación más allá del mercado. Revista Iberoamericana de educación, (51), 161-181.
- Pérez-Juste, R. (2000). La calidad de la educación. En Pérez, R.; López, F.; Peralta, M. y Municio, P. Hacia una educación de calidad. Gestión, instrumentos y evaluación. Madrid: Narcea.
- Robalino, M. (2005). ¿Actor o protagonista? Dilemas y responsabilidades sociales de la profesión docente. Revista PRELAC, publicación de la Oficina Regional de Educación
- Robbins, S. P. (2004). Comportamiento organizacional. Pearson educación.
- Robbins, S.P., Judge, T.A., y Brito, J.E. (2009). Comportamiento organizacional (No. 658.01/R63oE/I3a. ed.). México: Pearson Educación.
- Seligman, M. (2011). La auténtica felicidad. Barcelona: ZETA.
- Suárez R.J.M. (2010). Evaluación de la satisfacción laboral del profesorado y aportaciones a su mejora en orden a la calidad de la educación. Revista española de orientación y psicopedagogía, 21(2).
- Universidad de Salamanca (2008) Calidad. (2008, Octubre 21). Universidad de Salamanca. Recuperado el 30 de julio de 2018, de OCW-USAL de: <http://ocw.usal.es/ciencias-sociales-I/investigacion-evaluativa-en-educacion/contenidos/Calidad.pdf>
- Urrutia, J., Ripoll, E. y Falguera, M. (2006). Factores determinantes de la satisfacción en el trabajo: Cinco años del barómetro laboral. Índice: Revista de Estadística y Sociedad, (14), 14-16
- Zubieta, J. C., y Susinos, T. (1992). Las satisfacciones e insatisfacciones de los enseñantes. Madrid: CIDE.