

UNIVERSIDAD CASA GRANDE  
FACULTAD DE ECOLOGÍA HUMANA, EDUCACIÓN Y  
DESARROLLO

# SATISFACCIÓN LABORAL DOCENTE: NARRATIVAS Y EXPERIENCIAS SIGNIFICATIVAS EN UN ENTORNO DE RETOS

Elaborado por:

**CÉSAR MANUEL VERGARA GAVILANEZ**

## GRADO

Trabajo de Investigación Formativa previo a la obtención del Título de:

Licenciado en Ciencias de la Educación, con mención en enseñanza de Inglés

Guayaquil – Ecuador

Noviembre de 2018





Universidad  
Casa Grande



Facultad de  
Ecología Humana,  
Educación y Desarrollo

**UNIVERSIDAD CASA GRANDE  
FACULTAD DE ECOLOGÍA HUMANA, EDUCACIÓN Y  
DESARROLLO**

# **SATISFACCIÓN LABORAL DOCENTE: NARRATIVAS Y EXPERIENCIAS SIGNIFICATIVAS EN UN ENTORNO DE RETOS**

Elaborado por:

**CÉSAR MANUEL VERGARA GAVILANEZ**

## **GRADO**

Trabajo de Investigación Formativa previo a la obtención del Título de:

Licenciado en Ciencias de la Educación, con mención en enseñanza de Inglés

**DOCENTE INVESTIGADOR  
Claudia Patricia Uribe Lotero**

**CO-INVESTIGADOR  
Diana Bela Donoso Figueiredo**

Guayaquil, Ecuador  
Noviembre – 2018

## **Resumen**

El rol del docente dentro de la formación de la sociedad del futuro es innegable. Las nuevas generaciones dependen en gran medida de sus instructores para su formación. Es menester, por lo tanto, conocer qué motiva a los docentes, y que les brinda satisfacción en su diaria labor. Esta investigación, enmarcada en un enfoque cualitativo, está dirigida a conocer las experiencias de los docentes en relación a su satisfacción laboral en contextos que presenten dificultades o desafíos. Se utilizó la técnica de la narrativa para conocer los factores que los docentes consideran que contribuyen con su satisfacción laboral, las situaciones y circunstancias adversas que deben sobrellevar y las soluciones o actitudes con que las afrontan. Los relatos docentes permitieron evidenciar como la satisfacción laboral docente está ligada a un entorno de trabajo favorable, remuneración justa y acorde con sus obligaciones y responsabilidades, trabajo gratificante y sensación de valoración de la comunidad. La realidad encontrada a través de las narrativas, demuestra que los docentes entrevistados atraviesan varias situaciones que producen insatisfacción laboral, así como que lidian con ellas de la mejor manera posible dentro de sus recursos; sin embargo, necesitan el apoyo de los demás actores de la comunidad educativa.

***Palabras clave:** satisfacción laboral, docentes, adversidad, narrativas, entorno de trabajo*

## **Abstract**

The role of the teacher in the formation of the future society is undeniable. The new generations depend to a large extent on their instructors for their training. It is necessary, therefore, to know what motivates them, and what gives them satisfaction in their daily work. This qualitative research is aimed at knowing the experiences of teachers in relation to their job satisfaction in contexts of challenges and endeavor. The narrative technique was used to get to know the factors that teachers consider contribute to their job satisfaction, the situations and adverse circumstances they must endure, and the solutions or attitudes with which they

face them. The stories made possible to show how teacher job satisfaction is directly linked to a favorable work environment, fair remuneration in accordance with their duties and responsibilities, rewarding work, and a sense of community appreciation.

***Keywords:*** *job satisfaction, teachers, adversity, narratives, teachers, work environment*

**CONTENIDO**

Nota introductoria.....	1
Introducción.....	2
Evolución de la educación en el Ecuador .....	3
Marco conceptual .....	8
Satisfacción laboral.....	8
Satisfacción laboral docente.....	10
Competencias y estándares de desempeño docente .....	11
Desafíos actuales de la docencia.....	12
Demandas de la sociedad. ....	13
Demandas de calidad.....	13
Discriminación por género.....	14
Tecnologías de información y comunicación (TICs) y el uso de Internet. ....	14
Gestión documental y carga laboral docente.....	15
Nombramientos. ....	16
Infraestructura institucional. ....	17
Remuneración docente. ....	17
La narrativa .....	18
La narrativa en la investigación. ....	19
La narrativa docente.....	20
Metodología.....	22
Objetivos.....	23
Objetivo general. ....	23

Objetivos específicos.....	23
Técnicas y herramientas.....	23
Población y muestra.....	24
Unidades y categorías de análisis .....	26
Plan de trabajo en campo .....	27
Resultados.....	27
Factores que producen satisfacción laboral a los docentes.....	30
Pasión por su trabajo .....	30
Entorno de trabajo amigable .....	31
Valoración como profesional .....	31
Alumnos disciplinados y esforzados .....	32
Salario .....	32
Apoyo de autoridades.....	33
Oportunidades para el desarrollo y capacitación profesional .....	33
Agradecimiento de exalumnos.....	33
Factores adversos que afectan la satisfacción laboral.....	34
Padres.....	34
Alumnos.....	36
Institucionales.....	37
Soluciones que docentes aplican frente a adversidades .....	45
Disciplina.....	45
Establecimiento de reglas.....	45
Trabajo en equipo y diálogo con padres.....	45
Adaptabilidad.....	46

Trascendencia o bien mayor.....	47
Análisis de resultados .....	47
Conclusiones.....	57
Recomendaciones .....	60
Bibliografía.....	61



## **Nota introductoria**

El trabajo que contiene el presente documento integra el Proyecto Interno de Investigación-Semillero: Los maestros cuentan sus historias: las contradicciones y los retos de la educación contemporánea, propuesto y dirigido por la Docente Investigadora Claudia Patricia Uribe Lotero, acompañada de la Co-investigadora Diana Bela Donoso Figueiredo, docentes de la Universidad Casa Grande.

El objetivo del Proyecto de Investigación Semillero es comprender en las narrativas que construyen los y las docentes sobre las contradicciones y retos de la educación contemporánea. El enfoque del Proyecto es cualitativo. La investigación se realizó en la ciudad de Guayaquil. Las técnicas de investigación que usaron para recoger la investigación fueron las narrativas.

## Introducción

En el transcurso de la historia, las instituciones educativas han desempeñado roles diversos y cambiantes, dependiendo del tipo de sociedad, el contexto político y socioeconómico, y otros factores en los cuales se desarrollan (Puiggrós, 2017). En la época actual, es necesario que la educación responda a demandas nuevas tales como la globalización, los sucesivos y cambiantes desarrollos tecnológicos, y la redefinición de los conceptos de sociedad, familia e individuo (Rockwell, 2018). Dichos cambios traen como secuela natural, la redefinición del rol docente dentro de la comunidad educativa. En este sentido, Bourdieu (2001) plantea que la reproducción de las relaciones de poder y la homogeneización de la población tienen relación directa con los procesos educativos, por lo cual el docente funge como mediador en la transmisión de la cultura de determinada sociedad y la formación de los nuevos ciudadanos. En consecuencia, es importante explorar y determinar cuáles son algunos de los retos y experiencias significativas que ellos enfrentan y los afectan a nivel laboral, social y personal.

García (2008) define a la práctica docente como una actividad social y reflexiva fundamentada en la interacción entre docente, alumno y conocimiento en un contexto social e institucional. El proceso educativo depende por lo tanto de las contribuciones y desempeños de los maestros. Esto, sin embargo, fue ignorado durante muchos años; la labor educativa estaba eminentemente centrada en los conocimientos a ser transmitidos (Contreras G. , 2015). Hoy sin embargo, tales concepciones han cambiado, y con ellas la visión y expectativas sobre el trabajo docente (Gardou, 2010). Mourshed, Chijioke y Barber (2010) consideran que los logros de aprendizaje de los estudiantes están basados fundamentalmente en el desempeño de los maestros. Sin embargo, es necesario tener en cuenta que el desempeño de un profesional está directamente vinculado al grado de satisfacción laboral que posea (Chiang y Martín, 2015).

Este trabajo investigativo aborda la satisfacción laboral por tratarse de un tema de crucial importancia en el mundo laboral en general, y en el ámbito docente en particular; incluyendo, entre otros factores, consideraciones tales como la remuneración económica, el tipo de labores o responsabilidades asignadas al docente, el contexto social de la institución en la cual labora, la percepción de la importancia de su trabajo, la percepción sobre la relevancia que la sociedad le da a su labor, los recursos con que se cuente o no, y la infraestructura de la institución. Se busca por consiguiente, determinar la influencia de las adversidades y desafíos que los docentes atraviesan en su labor para con su satisfacción laboral, mediando factores tales como exigencias de las autoridades institucionales y ministeriales, tribulaciones económicas, entorno laboral o apropiado y otros factores que conllevan al estrés laboral y agotamiento profesional (Rockwell, 2018).

### **Evolución de la educación en el Ecuador**

En el contexto nacional, las autoridades educativas han realizado acciones con diversos niveles de implementación, continuidad y éxito para fortalecer al sector docente. Durante el siglo XXI, la educación en Ecuador sufrió diversas y variadas reformas. El artículo 349 del Capítulo primero, Título séptimo de la Constitución ecuatoriana del 2008 dispone:

El Estado garantizará al personal docente, en todos los niveles y modalidades, estabilidad, actualización, formación continua y mejoramiento pedagógico y académico; una remuneración justa, de acuerdo a la profesionalización, desempeño y méritos académicos. La ley regulará la carrera docente y el escalafón; establecerá un sistema nacional de evaluación del desempeño y la política salarial en todos los niveles. Se establecerán políticas de promoción, movilidad y alternancia docente. (pág. 129)

Con este fin, se empezaron a implementar programas de desarrollo educativo y formación docente. Se fortaleció el Plan Decenal que fue elaborado en su versión inicial en el

año 2006 y aprobado a través de plebiscito nacional en el año 2007, con el fin de articular el trabajo de las diferentes instituciones del Estado para la consecución de metas comunes en el ámbito educativo, renovar la formación del personal docente, capacitar al personal administrativo y contribuir a su calidad de vida.

En el año 2010, el Ecuador contaba con 211.081 docentes (Fabara, 2013, p. 23). Esta cifra convierte al magisterio en el colectivo profesional ecuatoriano de mayor tamaño. De estos, el 67,57% son de género femenino, y el 32,43% masculino, confirmando la tendencia regional actual de polarización docente hacia el género femenino (Rockwell, 2018).

En el año 2011 se expidió la Ley Orgánica de Educación Intercultural (Ministerio de Educación del Ecuador, 2011), que tiene entre sus principales provisiones la recuperación del control de la política educativa para el Ministerio de Educación, la unificación del bachillerato, la extensión del número de años de educación obligatoria a trece años y procesos para el progreso de la profesión docente (Grupo Faro, 2016). Se establece entre los principales derechos el de la gratuidad de los procesos de desarrollo profesional y capacitación, actualización para atender las necesidades más acuciantes de los educadores. Con este fin, se activó también el Sistema Integral de Desarrollo Profesional Educativo (SIPROFE) cuya misión es brindar educación continua a los educadores. Se creó asimismo la Universidad Nacional de la Educación, que inició operaciones en el año 2014 con el fin de formar integralmente a nuevos docentes así como de preparar a quienes ocupen cargos directivos, administrativos y de apoyo al Sistema Nacional de Educación (UNAE, s.f.), así como Institutos Superiores Pedagógicos (ISPED) distribuidos en el territorio nacional ecuatoriano, con la excepción de las provincias de Orellana y Galápagos.

De acuerdo a lo estipulado por la Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI), se ha implementado el concurso de méritos y oposición Quiero Ser Maestro, con el fin de que quienes quieran ingresar al magisterio fiscal rindan pruebas estandarizadas y prácticas

manejadas por el Instituto Nacional de Evaluación Educativa en colaboración con el Ministerio de Educación.

En el año 1990, Ecuador se adhirió a la iniciativa mundial de Educación para Todos (UNESCO, 1990), que propuso como metas para el 2015 el incremento de los programas orientados a la primera infancia, la universalización de la instrucción primaria gratuita y obligatoria, la disminución del analfabetismo, la ampliación de los servicios educativos en educación básica para jóvenes y adultos y el mejoramiento de la calidad educativa (UNESCO, 1990). Sin embargo, con el transcurso del tiempo el país mostró escasos avances en las metas planteadas. A pesar del innegable incremento en el acceso y cobertura de la educación, existe inquietud sobre la efectividad y pertinencia de políticas e iniciativas gestionadas desde el Estado, al no haber suficiente participación de los principales actores principales del área educativa: estudiantes, docentes e instituciones (Grupo Faro, 2016).

### **Estado del arte**

En el ámbito internacional, un estudio español conducido por Ayala y López (2013) buscó evaluar la satisfacción laboral a nivel nacional de los profesores de Educación Infantil, primaria y secundaria en el curso académico 2012-13, y comparar estos resultados con los obtenidos en 2003-04 sobre una muestra similar. Para este fin se recabó información mediante encuestas en línea. Los resultados de esta investigación, de enfoque cuantitativo, mostraron un grado de satisfacción laboral medio, con puntos fuertes en las relaciones con sus compañeros de trabajo, y el sentimiento de que el trabajo que están realizando es el adecuado para ellos. En contraste, las áreas laboral y de promoción se catalogaron como de baja satisfacción.

El *Análisis fenomenológico de la experiencia de crisis de identidad profesional por parte de docentes*, realizado por Sadovnikova en Samara, Rusia (2016), tuvo como principal objetivo describir el contenido del proceso de experiencia de crisis de identidad profesional

por parte de los docentes. El enfoque investigativo fue fenomenológico y se utilizaron para la recolección de información: análisis de la literatura y entrevistas fenomenológicas semiestructuradas. La principal conclusión de esta investigación fue el hecho de que la situación de crisis de identidad profesional inicia un proceso de experimentación en la conciencia de una persona. La generalización de los comentarios de los profesores permitió afirmar que los sujetos describieron el tiempo anterior a la crisis profesional como feliz, brillante, interesante y significativo. Las tareas profesionales fueron percibidas por los profesores con entusiasmo e inspiración. Durante la situación de crisis, los maestros comenzaron a percibir agudamente la evaluación de su actividad, sintiendo la falta de control sobre la actividad y las situaciones profesionales.

El trabajo investigativo *Satisfacción laboral en los docentes de educación infantil, primaria y secundaria*, elaborado por Muñoz, Gómez y Sánchez en San José, Costa Rica, que tuvo como objetivo evaluar la influencia de distintas variables sociodemográficas en la satisfacción laboral de docentes. El diseño de este trabajo corresponde con el de una investigación basada en un estudio de corte transversal de tipo descriptivo, de enfoque cuantitativo. Se recolectó información por medio de cuestionarios aplicados a los participantes. El estudio concluyó que los perfiles de mayor satisfacción laboral se dieron en docentes fijos, con contrato parcial, que imparten asignaturas de carácter motriz en la etapa de Educación Infantil.

Calloapaza y Tendori (2017) investigaron los factores de satisfacción laboral que influyen en el desempeño de docentes y trabajadores de una unidad educativa en Arequipa, Perú. En esta investigación, de enfoque cualitativo, se utilizó como instrumento de recolección de datos la entrevista. Se encontraron niveles de satisfacción bajos, en especial en el área de remuneración económica, condiciones inadecuadas de trabajo, liderazgo autoritario, escasez de recursos y ausencia de oportunidades de crecimiento profesional.

En el Ecuador, varias tesis de pregrado han tocado el tema de narrativas docente desde diversas perspectivas. Traverso (2017) realizó un estudio cualitativo en relación a cómo el clima laboral afecta las posibilidades de alcanzar la inclusión educativa, concluyendo que un entorno de trabajo satisfactorio afecta positivamente a los docentes, lo que les anima a apoyar el esfuerzo institucional por lograr inclusión efectiva. Monard (2016), investigó desde un enfoque cualitativo las experiencias docentes de profesores de Educación Básica de Guayaquil en contextos adversos, y cómo los enfrentan en su cotidianidad. Sus resultados mostraron los esfuerzos de los docentes por adaptarse a la adversidad y encontrar soluciones. González (2017), tuvo como objetivo construir el perfil de un docente inclusivo y se valió para ello del enfoque cualitativo, a partir de narrativas, a partir de las cuales se determinó que la inclusión educativa se plantea como adversidad, pero también como una posibilidad, y que en su mayoría, los docentes entrevistados se esfuerzan por alcanzar la inclusión educativa.

No se hallaron trabajos investigativos de experiencias docentes en relación con la satisfacción laboral.

### **Problema de investigación y justificación**

Lo anteriormente presentado originó las siguientes interrogantes: los docentes del Ecuador ¿se consideran satisfechos en el ámbito laboral?, ¿qué factores influyen en el nivel de satisfacción laboral de los docentes ecuatorianos? Y de estas interrogantes surge la pregunta principal, ¿cuáles son las dificultades y desafíos que se presentan a los docentes que le impiden alcanzar la satisfacción laboral?

Con el fin de obtener respuesta a dicha interrogante, se utilizará la técnica de la narrativa, pues permite indagar y explorar los pensamientos, sentimientos e intenciones de los entrevistados (Geertz, 1992). Así, los docentes podrán reflexionar sobre sus experiencias desde su perspectiva única y particular (Caamaño, 2012) los significados que le atribuyen a éstas, y los desafíos y situaciones de adversidad que se les presentan; lo que de acuerdo a

Sadovnikova (2016) podría conducir a una crisis de identidad profesional docente y llevar a su reafirmación profesional o al abandono del área y cambio de actividad profesional.

La presente investigación tiene como ámbito a docentes de instituciones de la ciudad de Guayaquil, en el período lectivo 2018-2019. La obtención de la información pertinente para esta investigación se realizará por medio de entrevistas a cinco docentes de instituciones educativas de la ciudad de Guayaquil. La metodología que enmarca este estudio es de enfoque cualitativo, con una tipología descriptiva y temporalidad transversal. Como consideración ética se respetará el anonimato de los informantes.

### **Marco conceptual**

#### **Satisfacción laboral**

La satisfacción del trabajador es un factor crucial que determinará la calidad de su desempeño (Robbins y Judge, 2013). Existe variedad de definiciones en relación con la satisfacción laboral, enfocadas en lo emocional, actitudinal, cognitivo o de percepciones del trabajo; sin embargo, no existe una definición unánime al respecto. De acuerdo a Maslow (1943), la motivación del trabajador se da cuando sus necesidades de reconocimiento y autorrealización han sido satisfechas, derivando en una actitud positiva de parte del individuo. Locke (1976) la define como un estado emocional positivo de la percepción subjetiva de las experiencias laborales. Para Hannoun (2011) es, en forma genérica, la actitud general de la persona hacia su trabajo. Linares y Gutiérrez (2010) afirman que incluye lo que un individuo espera recibir de su trabajo en comparación con lo que otros reciben y lo que este individuo efectivamente recibe. Lee y Chang sostienen que se trata de “una actitud general que el individuo tiene hacia su trabajo” (2008, pág. 9), mientras que Barraza y Ortega la definen como “la actitud que muestra el trabajador frente a su trabajo, basada en creencias y valores que el trabajador desarrolla de su propio trabajo y que influirán en sus comportamientos y en sus resultados” (2009, p. 5). Robbins y Judge (2013) describen la satisfacción laboral como



“un sentimiento positivo acerca de un puesto de trabajo que surge de la evaluación de sus características” (p. 74). Robbins enfatiza que, más allá del puesto en sí, involucra la interacción con otros miembros de la misma organización, sean estos compañeros o superiores jerárquicos; los estándares de desempeño fijados, o las condiciones laborales. Así mismo, para Skaalvik y Skaalvik, se entiende como el estado emocional que deriva del sentir de los seres humanos respecto a aspectos de su trabajo (2011). Herzberg (1959), en su teoría de los dos factores, propone que los elementos que generan insatisfacción laboral y los que generan satisfacción laboral son de naturaleza diferente; los primeros, llamados factores higiénicos, se relacionan con el sueldo, entorno laboral, o relaciones laborales. Los factores de satisfacción en cambio son llamados de motivación, y tienen que ver con el reconocimiento y el logro laboral. El reporte de la organización Gallup menciona al estrés laboral como la principal causa de insatisfacción, seguido por el salario, y la falta de oportunidades de ascenso y desarrollo profesional (2010). Hannoun (2011) indica que existen dos niveles de análisis en satisfacción laboral: general, que es la mayor o menor satisfacción que se pueda derivar del trabajo, y por facetas, en relación a aspectos determinados del mismo: políticas y condiciones, beneficios, compañeros de trabajo, entre otros.

La motivación es una variable que tiene un papel vital en la satisfacción laboral; la intensidad y calidad en el desempeño depende mucho de ésta (Herrera, 2009). Martínez y Ramírez sostienen que un entorno de trabajo que permita autonomía y fomente el reconocimiento profesional de sus empleados elevará la motivación hacia el trabajo (2010). La Teoría de Autodeterminación de Deci y Ryan (1985) establece dos variedades de motivación: intrínseca, en referencia a realizar una labor por la satisfacción que de ello se derive, y extrínseca, causada por las consecuencias externas de hacerla, sean estas positivas o negativas para el trabajador. Ramírez, Abreu y Badii (2008) realizaron un estudio que demostró la prevalencia de la motivación intrínseca sobre la extrínseca en función de

desempeño y actitud. Van Der Broeck, Vansteenkiste, De Witte, y Lensa (2008) sostienen que un ambiente de seguridad y autonomía estimulará la iniciativa y confianza, elevando así la motivación intrínseca. Según Sánchez (2008) las oportunidades de desarrollo y reconocimiento profesional incrementan la estimulación intrínseca, lo cual redundará en un incremento de la satisfacción laboral.

### **Satisfacción laboral docente.**

La satisfacción laboral del profesor es trascendental para lograr un proceso enseñanza-aprendizaje saludable y productivo, y esto deriva en gran parte de la valoración que el educador haga de su entorno de trabajo (Chen, 2007). Esto se relaciona directamente con las creencias e ideologías que el individuo tiene de su trabajo, con las emociones que se ha experimentado al trabajar y por el comportamiento mismo que la persona realiza al desarrollar su rol (Linares y Gutiérrez, 2010). El escenario latinoamericano docente es uno de alta complejidad por factores tales como sueldos bajos, sobrecarga de tareas y responsabilidades, poca autonomía laboral y conflictos con pares y superiores (Ávalos, Cavada, Pardo, y Sotomayor, 2010), factores que actúan como obstáculos y barreras que dificultan el desarrollo docente y la mejora educativa. La insatisfacción laboral de los maestros se han convertido en sujeto de debate a nivel mundial (Moore, 2012). En contraste, existen otros factores tales como la gestión eficaz, apoyo de compañeros, superiores y padres, que actúan como moduladores del estrés docente, que interactuando con variables personales como la inteligencia emocional, autoestima y la resiliencia, que ayudan al educador a seguir adelante (Doménech, 2011). De acuerdo a Anaya y López (2015) es obligación de la sociedad luchar por lograr docentes satisfechos en el aspecto laboral, pues los beneficios a mediano y largo plazo de la educación proceden de la calidad de la educación proporcionada.

La carrera docente, más allá de las responsabilidades relacionadas con el proceso educativo, demanda una dedicación más personal y emocional. Sumado a las frecuentemente

complicadas interacciones entre docentes y alumnos, los convierten en un grupo particularmente vulnerable al agotamiento emocional, desvinculación de aquellos que lo rodean y sensación de baja realización laboral (Schaufeli, Leiter, y Maslach, 2009). Briones, Tabernero y Arenas (2010) señalan que factores como actitudes negativas por parte de las autoridades, falta de capacitaciones, y la ausencia de consenso entre los educadores limitan el desarrollo profesional y los hacen vulnerables al agotamiento emocional y la despersonalización. Esto es especialmente grave al ser el educador un componente crucial del proceso de enseñanza-aprendizaje, de quien depende en gran medida la calidad educativa y lo que sucede en el aula (Arancibia, Herrera, y Strasser, 2008). Un alto grado de satisfacción laboral en cambio, repercutirá positivamente al contar el maestro con mayor estímulo, dedicación y empuje para responder a las exigencias de su labor (2011).

### **Competencias y estándares de desempeño docente**

En la actualidad, las demandas hacia los educadores son variadas y muchas de ellas, complejas. La Ley Orgánica de Educación Intercultural establece en su vigésimo primer artículo las obligaciones a ser cumplidas por los docentes que ejerzan en el sistema educativo ecuatoriano (Ministerio de Educación del Ecuador, 2011); entre las principales se pueden resaltar:

- Laborar durante la jornada completa requerida de ocho horas diarias;
- La elaboración y presentación de la planificación académica, incluyendo malla curricular que garantice inclusión educativa;
- Velar por la convivencia armónica y pacífica de todos sus alumnos, mediando en cualesquier conflictos entre ellos, y promoviendo la diversidad y la eliminación de prejuicios y prácticas de abuso físico, mental o emocional hacia todos los actores de la comunidad educativa;

- Apoyar y estimular el aprendizaje de todos sus alumnos, ayudando a aquellos que presenten dificultades de cualquier índole a superarlas;
- Procurarse capacitación y actualización continua y permanente en su área de desempeño durante su vida profesional; y,
- Preservar la intimidad de los estudiantes y la de todos los actores de la comunidad educativa.

De forma similar, el Ministerio de Educación del Ecuador publicó los Estándares de Desempeño Docente, con la finalidad de orientar la mejora de la labor profesional docentes y directiva (Ministerio de Educación, 2018) abarcando cuatro macrodimensiones: desarrollo profesional, según lo cual el docente debe estar permanentemente actualizado en su área del saber, colaborar con los demás actores de la comunidad educativa, y reflexionar sobre el impacto de su trabajo en la instrucción de sus educandos; desarrollo curricular, según los cuales el educador tiene conocimientos y comprensión apropiados en el área que enseña, sobre las principales teorías e investigaciones relacionadas con la enseñanza y el aprendizaje, y está en capacidad de implementar y dar cumplimiento al currículo nacional; gestión del aprendizaje, en este caso el profesor demostrará poder elaborar planificaciones para el proceso educativo, estará en capacidad de crear un entorno de aprendizaje adecuado, podrá interactuar activamente con sus alumnos en el proceso didáctico, y podrá evaluar, retroalimentar, informar e informarse en relación con los avances pedagógicos de sus pupilos; y compromiso ético, en relación a las expectativas del docente respecto al aprendizaje de sus estudiantes, su compromiso con la formación de éstos como seres humanos y ciudadanos enseñando en valores y garantizando el ejercicio permanente de los derechos humanos, y comprometiéndose con el desarrollo de la comunidad más cercana (Ministerio de Educación, 2010).

### **Desafíos actuales de la docencia**

Los maestros enfrentan cotidianamente una serie de desafíos en su labor profesional; entre estos: polarización por género, implementación de recursos TIC (tecnologías de información y comunicación) en la gestión docente y en el salón de clases, el incremento de presencia sindical, el aumento de carga laboral, los cambios de autoridades docentes y administrativas de la institución en que laboran, las expectativas institucionales sobre las labores a cumplir por los maestros, evaluaciones de desempeño docente, falta de reconocimiento por parte de la sociedad, condiciones deficientes en los establecimientos educativos, y leyes y reglamentos deficientes (Gvirtz y Palamidessi, 2006; Rockwell, 2018).

### **Demandas de la sociedad.**

La educación actual, por demanda de la sociedad contemporánea, empieza lentamente a alejarse de los esquemas centrados en la mera transmisión de conocimientos, para tomar la perspectiva de impulsar el desarrollo en las áreas cognitiva, comunicativa, social, afectiva y práctica (De Zubiría, 2013). Esto ha transformado profundamente el trabajo de los maestros; el docente debe prepararse para garantizar a sus educandos niveles superiores de pensamiento crítico y creativo, elaborando estrategias, propuestas y soluciones para conseguir adaptarse a tales cambios (Gvirtz y Palamidessi, 2006).

Bonal y Tarabini afirman que circunstancias tales como “el entorno cultural, la necesidad económica, la situación socio familiar, la calidad del centro escolar (...) influyen en la posibilidad de adquirir el conjunto de recursos, aptitudes y predisposiciones necesarias para el desarrollo de las prácticas educativas” (2013, p. 72); por lo que la manera en que se presenten dichas circunstancias influirá en gran medida, las posibilidades de educabilidad para los alumnos, además del éxito o fracaso profesional de los maestros.

### **Demandas de calidad.**

El informe de la UNESCO “Educación para todos” señala la relevancia de diversos aspectos de la calidad de la educación:

La mejora y el aumento de los docentes con formación; el acceso de todos los educandos a unos materiales didácticos mejores; el tiempo de enseñanza que los docentes y los alumnos dedican realmente a las actividades pedagógicas; los planes y programas de estudios inclusivos y pertinente; la renovación pedagógica; el aumento de los entornos pedagógicos acogedores; y, el mejoramiento de la gobernanza de los centros educativos. (2015, p. 251)

El mismo informe señala que, a pesar de la importancia de los docentes para mantener la calidad de la educación, sus condiciones laborales han empeorado.

### **Discriminación por género.**

En la actualidad, más de dos terceras partes del magisterio es de género femenino; esto demuestra una reversión en la tendencia de hace treinta años atrás, cuando la mayoría de la población docente estaba compuesta de hombres (Rockwell, 2018). Existe además desaprobarción por parte de padres y autoridades a la presencia de docentes masculinos en las aulas escolares, bajo el argumento de que la profesión docente en el nivel preescolar y primario debe ser un dominio femenino, bajo el argumento de la necesidad de representación de la figura materna, así como el recelo de involucrar a docentes masculinos en juegos que involucren actividad física con los alumnos (Cappi y Salles, 2014).

### **Tecnologías de información y comunicación (TICs) y el uso de Internet.**

Hoy en día las TICs son omnipresentes y forman parte de la cultura tecnológica que con la que es necesario convivir, lo que implica para los profesores mantenerse permanentemente actualizados con los recursos físicos y web existentes o que se espera que implementen con sus grupos de alumnos (Roblizo y Cózar, 2015). Los continuos avances mediáticos y tecnológicos que modifican a la sociedad misma, han amplificado el rol actual del docente para cumplir también la función de un mediador o facilitador de información durante la formación del estudiante, infiriendo al este la responsabilidad de incorporar dichos

avances tecnológicos para innovar técnicas didácticas y estrategias metodológicas y favorecer el proceso educativo, y crear nuevas formas de pedagogía que permitan alcanzar aprendizaje significativos (Hannan y Silver, 2006). Esto trae como consecuencia presión para recibir capacitación, la cual frecuentemente no es apoyada, compensada ni provista por las instituciones en las que trabajan (Marqués, 2013), a pesar de que la legislación ecuatoriana, en el artículo 314, decreta la obligatoriedad de proporcionar formación permanente complementaria gratuita para los maestros en las áreas que sean requeridas para su desempeño (Reglamento General de la LOEI, 2012).

La sobreabundancia de información actual, causada por los medios de comunicación masiva e internet, frecuentemente tiene una influencia distorsionadora en los educandos al volver borrosa la línea entre la ficción y la realidad, por no haber regulación o supervisión adecuada en casa, esto crea un desajuste cognitivo que los docentes necesitan detectar y contrarrestar, proporcionándoles las condiciones que el aprendizaje formal les resulte interesante y llamativo (Sesento, 2015).

### **Gestión documental y carga laboral docente.**

Según Tenti (2008), uno de los factores que contribuyen con el debilitamiento de la vocación educadora tiene que ver con el efecto de la complejidad creciente de la gestión docente en relación con el acrecentamiento de los saberes necesarios para poder realizarla con éxito. Más allá de esto, la presencia de equipos y recursos modernos con los que los directivos no están familiarizados requieran que docentes entendidos en la materia los ayuden, sin compensación económica y frecuentemente a expensas de sus clases regulares. Puede afirmarse que el impacto que tienen las tecnologías de la información y la comunicación dentro del ámbito educativo es grande y se traduce parcialmente en mayor presión, incremento de carga laboral no pagada y estrés excesivo (Rockwell, 2018).

Por otro lado, a pesar de que los años lectivos escolares se mantienen inalterados en su duración desde hace décadas, la carga laboral para los educadores se ha incrementado tanto en el área de gestión como en lo educativo. Los docentes necesitan acomodar contenido de materias nuevas y prepararse para dictar múltiples contenidos nuevos; asimismo, como se dispone en los artículos 40, 49, 78, y 79 del Reglamento a la Ley Orgánica de Educación Intercultural (2012), deben asistir a reuniones, eventos, trabajar en guardianía en horarios de entrada, salida y recesos, sin restar tiempo de las horas establecidas en el programa vigente. Todo lo cual conduce a desgaste físico, mental y emocional de los educadores (Esteras, Chorot, y Sandín, 2014).

### **Nombramientos.**

Los nombramientos de nuevos directivos con frecuencia conllevan malestar, agobio y desgaste emocional ante la perspectiva de posibles cambios y remociones de personal para acomodar a gente de su confianza o manejable (Rockwell, 2018; Esteras, Chorot, y Sandín, 2014).

### **Expectativas institucionales y ministeriales.**

Las expectativas institucionales y ministeriales imponen numerosas demandas planteadas en los modelos teóricos a seguir, así como desde las prácticas de cada institución: el maestro debe de conocer su disciplina a cabalidad y contar con experiencia profesional; debe ser ético y mostrar apego institucional; manifestarse como un individuo carismático, asertivo y con habilidades pedagógicas que le permitan manejar debidamente estrategias y recursos pedagógicos varios, además de esperarse que sepa emitir un autojuicio crítico y reflexivo en lo tocante a los resultados de su desempeño (Rigo, 2011). Las instituciones además definen y evalúan la labor de los profesores y el cumplimiento del currículo determinado, entendiéndose que se espera que todos los alumnos de una clase lo dominen en el plazo estipulado, sin tener en cuenta factores que se originan fuera del salón, tales como el



apoyo de la familia, o la carencia del mismo. Lo que se espera del docente promedio no solo es abrumador, sino que aumenta cada año.

### **Infraestructura institucional.**

De acuerdo a Fabara (2013) uno de los principales desafíos que afrontan los docentes se refiere a las condiciones de la infraestructura en las instituciones en que laboran, en especial las del sector rural. En muchos casos estas carecen de mobiliario aceptable, recursos didácticos apropiados e inclusive de servicios básicos.

### **Remuneración docente.**

La Ley Orgánica de Educación Intercultural, vigente desde el 31 de marzo de 2011, en su artículo 115 dispone que:

La remuneración de las y los profesionales de la educación pública será justa y equitativa con relación a sus funciones, para lo que se valorará su profesionalización, capacitación, responsabilidad y experiencia. La escala salarial de los docentes será determinada por la autoridad competente en materia de remuneraciones del sector público y los docentes deberán acreditar títulos equivalentes para cada grado. (pág. 64)

No obstante, la remuneración docente es aún baja en comparación con otras áreas de actividades profesionales. En marzo del 2018, el salario de un docente con título de tercer nivel que labora en instituciones educativas del sector público fue establecido en 817 dólares americanos (USD) (Ministerio de Educación, 2018). En contraste, la Canasta Familiar Básica tiene un costo de 706,31 USD (Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, 2018) dejando un remanente de 110,69 USD mensuales para todos los gastos adicionales y no contemplados en dicho rubro. Tal situación suele ser más complicada en el caso de los docentes que trabajan en instituciones educativas privadas, las cuales no están sujetas a las leyes ministeriales en lo referente a salarios. Esta estrechez económica permanente repercute en el bienestar emocional de los maestros, creando la necesidad y el estrés adicional de tener que buscar trabajos

adicionales para poder incrementar sus ingresos. Esto deriva en parte de la falta de reconocimiento y escasa valoración de la sociedad hacia la labor educativa (Fabara, 2013; Rockwell, 2018), y puede derivar en una disminución de la dedicación y calidad de la enseñanza (Grupo Faro, 2016).

### **La narrativa**

La narrativa es la exposición de una sucesión de hechos, por uno o varios personajes, en tiempo y espacio determinados. Dice Sartre “El hombre es siempre un narrador de historias; vive rodeado de sus historias y de las ajenas, ve a través de ellas todo lo que le sucede; y trata de vivir su vida como si la contara” (1965, pág. 1). La humanidad fabrica historias para darle sentido a la vida, así como para comprender lo extraño de la condición humana misma; los relatos ayudan a dominar los errores y las sorpresas. La narrativa es una dialéctica entre la memoria y la imaginación (Bruner, 2003). Arévalo et al. (2016) afirman:

La noción que media la perspectiva narrativa es la de la escucha de la voz de los sujetos, entendida como aquella que es portadora de historias de vida. Ponerse a la escucha requiere apertura, sensibilidad, empatía, para así comprender lo que los otros han vivido. (pág. 225)

De acuerdo a Geertz, la narrativa es una descripción densa que permite indagar por debajo de las apariencias exteriores del comportamiento humano para explorar los pensamientos, sentimientos e intenciones de los participantes del relato (1992). Goodson (2010) presenta lo narrativo no sólo como una posibilidad para aprender desde las historias que se cuentan, sino como un aprendizaje contingente que sucede durante el proceso de quien se cuenta, conectándose con vivencias pasadas. La narrativa sería entonces la operación fundamental para la construcción de sentido que posee la mente y, por ende la construcción de mundos posibles (Lodge, 1977). Culler (1975), asevera que se trata de un texto constituido por dos componentes principales: la historia; los sucesos, personajes, y locaciones en sí, y el

discurso, que es la forma en que estos elementos son representados al transmitirlos.

Najmanovich y Lucano van más allá al afirmar que los significados se transforman paulatinamente conforme son narrados y compartidos (2008).

Pupo (2012) manifiesta que el lenguaje permite que los humanos preserven su naturaleza frente al riesgo de perderla desdibujada por la tecnología, la globalización y sus efectos. El lenguaje permite entonces que el individuo defina su rol en el mundo, sin perder la esencia de quien es, y qué lo hace diferente y único.

### **La narrativa en la investigación.**

La narrativa ha llegado a integrarse y complementar al trabajo investigativo, llegando a influenciarse mutuamente. La investigación empezó a valerse de la narrativa por la necesidad de usar otras maneras de comprender y contar el comportamiento humano, revalorizando la práctica de hablar y narrar cómo una manera de comprender el significado que se otorga a la forma de percibir el mundo (Pujadas, 2002). Es, en consecuencia, una forma de investigación que permite a sus participantes contar su experiencia, compartiendo y reflexionando sobre ella y desde su perspectiva única y particular (Caamaño, 2012). A partir de estas nuevas búsquedas en investigación social se comenzó a recuperar relatos olvidados y explorar diversas formas de escritura (Denzin y Lincoln, 2011).

La investigación narrativa propuso varios cambios en el modo de pensar la investigación social. En primer lugar, cambió la relación entre investigador e investigado, para señalar la importancia de que ambos construyen en conjunto la investigación (Clandinin y Connelly, 2000). Por otro lado, supuso comprender las experiencias particulares, desde lugares y contextos específicos. Más allá de esto, este nuevo enfoque promovió un giro que fue desde el uso de los números al uso de las palabras como datos o evidencias, priorizando no solo lo vivido como evidencia, sino también a la narrativa como método para investigar y dar nuevos significados (Bolívar, 2002).

### **La narrativa docente.**

En el ámbito pedagógico, Barone y Eisner (2011) afirman que la narrativa permite que los docentes transmitan sus experiencias educativas y reflexionen sobre el estado de su saber pedagógico frente a la realidad de sus alumnos, sus prácticas pedagógicas, y los conocimientos que poseen al evidenciar las facetas cognitivas y emocionales del educador.

Según Dewey (1989),

La experiencia es la recuperación de un saber que nos antecede. Ello significa que una práctica se convierte en experiencia sólo cuando aquella es pensada, esto es, cuando se reconoce como producto de un saber o una cultura. Por lo general se tiende a creer que todo acto de la vida produce experiencia, o que toda información se convierte en conocimiento. (...) Para que éste se dé se requiere aprehenderla como saber; es decir, que se incorpore como un acto de pensamiento. (pág. 115)

El conjunto de experiencias significativas del docente le otorgan la posibilidad de atribuirle sentido a su labor personal y profesional, e incluso a su propia existencia (Díaz, 2007). De Souza (2010) vincula a la experiencia y la formación al afirmar que la experiencia moldea al individuo en su personalidad, formándolo, transformándolo, y convirtiéndolo en algo más. El aspecto emocional de la investigación, originado por las vivencias intensas de determinado relato y transmitido del docente al investigador, permite que ambos aprendan de éste y utilicen dicho aprendizaje (Contreras, 2016). De acuerdo a Preskill y Jacobvitz, las narrativas docentes son una fuente poderosa de conocimiento y reflexión no solo sobre las adversidades que los educadores conllevan, sino también sus efectos a largo plazo en la comunidad pedagógica, fomentando el debate sobre temas educativos de importancia (2009). Rivas (2009) señala que el modelo de investigación biográfico-narrativo ha entrado en ámbito de la educación, y tiene más de una década este modelo está ganando en consistencia epistemológica:

Tradicionalmente las ciencias de la educación han tenido una orientación más prescriptiva que descriptiva, dedicando más atención, tiempo y recursos a buscar los modos de orientar la práctica docente que a comprender lo que ocurre en el interior de las escuelas y en las personas que pasan su tiempo en el interior de éstas. (p. 26-27)

Delory-Momberger afirma que los docentes no solo se limitan a mirar descripciones de lo que sucede en el ámbito educativo como consecuencia de fenómenos como la globalización, o por la implantación de políticas educativas; ellos viven las escuelas de las mismas, crean experiencias en torno a estas, construyen narrativas (2009). Respecto a esto, Núñez (2015) sostiene que el espacio para la emergencia de la voz docente, es aún un espacio político no ganado; aún está constituido por experiencias marginales que atraen, que pueden convencer por su alto impacto, pero que no se condicen con las políticas mundiales vigentes en educación, orientadas por el enfoque de escuela eficaz.

Por otra parte Zabalza (2011), al meditar sobre las dificultades y desafíos que enfrentan los docentes, los invita a ubicarse como parte del fenómeno observado en lugar de ser un observador externo, pues de esta manera pueden reconocer aspectos favorables de su propia labor y prácticas que requieran ser incorporadas a esta. Más allá del enfoque macro, la construcción, análisis, y discusión de narrativas docentes tienen un gran potencial para ayudar en el desarrollo profesional y personal de los profesores, ya que mediante la reconstrucción de sus experiencias de enseñanza y aprendizaje se permite adquirir conciencia de fortalezas y debilidades y establecer compromisos y metas (Reis y Climent, 2012). En este sentido, Contreras propone pensar la investigación como experiencia “de conocer, de aprender, y de preguntarse por el sentido de lo educativo” lo cual representa “dar vida a la propia vivencia de aprendizaje; mostrar las relaciones entre lo experimentado, el proceso subjetivo allí presente y las cuestiones que se han abierto” (2016, p. 16).

## Metodología

El presente trabajo investigativo se encuadra en el proyecto semillero de la Universidad Casa Grande en el período 2018 – 2019, y ha sido desarrollado por un equipo de investigadores de manera interdisciplinaria; el foco de la misma fue conocer las historias, retos y adversidades confrontados por los maestros en la educación contemporánea, en la ciudad de Guayaquil en el año 2018. El equipo investigador estuvo conformado por seis estudiantes de las carreras de Comunicación Social, Recursos Humanos y Educación Internacional, y dirigido por las magísteres Claudia Uribe y Diana Donoso. En este trabajo investigativo, todos los estudiantes se mantuvieron dentro de un curso general central, pero con perspectivas particulares partiendo de las experiencias de los docentes en relación a situaciones de desafíos y adversidad, con énfasis en cómo estas afectan sus vidas en los aspectos profesional y personal y cómo logran afrontarlas y superarlas. Se trabajó a partir de la definición de investigación de Hernández, Fernández y Baptista, “un conjunto de procesos sistemáticos, críticos y empíricos para el estudio de un fenómeno” (2014, pág. 4).

La metodología que enmarca este estudio es de enfoque cualitativo. La investigación cualitativa “utiliza la recolección de datos sin medición numérica para descubrir o afinar preguntas de investigación en el proceso de interpretación” (Hernández, Fernández, y Baptista, 2014, p. 7). Este estudio es descriptivo, pues se realiza con el fin de “especificar propiedades, características y rasgos importantes de un fenómeno” (Hernández, et al., 2014 p. 80), de naturaleza exploratoria por cuanto no hay antecedentes de investigaciones similares a nivel local, y de diseño transversal debido a la dimensión temporal de la investigación; los datos fueron recogidos en un punto específico del tiempo (Hernández, et al., 2014). Es además una investigación no experimental por cuanto los investigadores no ejercieron ninguna influencia directa o manipulación sobre las variables, sino la observación y descripción de fenómenos en su contexto natural para un análisis posterior (Bisquerra, 2000).

## **Objetivos**

### **Objetivo general.**

Comprender, desde las narrativas de los cinco maestros de Bachillerato en la ciudad de Guayaquil, durante el período lectivo 2018-2019, las dificultades y factores adversos que afectan su motivación y satisfacción laboral.

### **Objetivos específicos.**

- Identificar los aspectos de la experiencia asociados a motivación y satisfacción laboral según las experiencias de los docentes de Bachillerato que laboran en instituciones educativas públicas y privadas de Guayaquil.
- Identificar las adversidades que los docentes de bachillerato que laboran en instituciones educativas públicas o privadas de Guayaquil reconocen en su labor diaria en relación a su satisfacción laboral.
- Identificar las respuestas que dan los docentes ante las adversidades que reconocen en su labor diaria en relación a su satisfacción laboral.

## **Técnicas y herramientas**

La técnica a ser utilizada en el presente trabajo investigativo fue el análisis fenomenológico-hermenéutico, el cual “se orienta a la descripción e interpretación de las estructuras esenciales de la experiencia vivida, así como al reconocimiento del significado e importancia pedagógica de esta experiencia” (Ayala, 2008, p. 411). La herramienta usada para recolectar datos fue la entrevista a profundidad, a partir de la cual se procedió a construir narrativas. De acuerdo a Fernández (2001) la entrevista se trata de “una conversación fluida donde uno de los participantes reflexiona y revive su vida, ante la escucha atenta y casi invisible del entrevistador” (p. 14).

Se realizó un total de tres entrevistas por docente; la primera destinada a establecer *rapport*, la segunda para iniciar el proceso de obtención de información relevante a la

investigación en sí, y la tercera para devolución, en la que se verificó con el entrevistado la información recolectada. Se observó también el comportamiento no verbal del sujeto durante el tiempo que duró el proceso.

La documentación narrativa por su parte, se define como la reconstrucción de acontecimientos, experiencias o situaciones de relevancia en la vida de quien lo experimento (Domínguez y Herrera, 2013); “permite una comprensión más integral de los complejos procesos cognitivos e intelectuales que atraviesan los docentes dispuestos a transitar este proceso” (Dávila, 2011, p. 149). Al respecto, Bolívar enfatiza que al dar un enfoque investigativo, más allá de contar un hecho se recuerda y se reconstruye una historia (Bolívar, 2002).

### **Población y muestra**

La población incluía a todos aquellos profesores que pertenecieran a instituciones educativas particulares y públicas de la ciudad de Guayaquil, de entre los cuales se seleccionó a aquellos que cumplan con las siguientes características: con experiencia docente mínima de cinco años, que en la actualidad estuvieran enseñando en niveles de Bachillerato General Unificado. La selección de la muestra se realizó a través del muestreo por conveniencia, en el cual el investigador selecciona a los participantes de acuerdo a su disposición y disponibilidad para ser estudiados (Creswell, 2008).

En relación a las instituciones en las cuales laboran los docentes:

- La Institución Educativa 1, perteneciente al sector privado, fundada hace veintisiete años, ubicada en la periferia de la ciudad de Guayaquil, dirigida al estrato socioeconómico alto.
- La Institución Educativa 2, perteneciente al sector privado, fundada hace dieciocho años, ubicada en la periferia de la ciudad de Guayaquil, dirigida al estrato socioeconómico alto.



- La Institución Educativa 3, perteneciente al sector privado, fundada hace veintidós años, ubicada en la periferia de la ciudad de Guayaquil, dirigida al estrato socioeconómico medio-alto.
- La Institución Educativa 4, de tipo fiscomisional, fundada hace cuarenta y ocho años, perteneciente al sector privado, ubicada en el sector norte de la ciudad de Guayaquil, dirigida al estrato socioeconómico medio.
- La Institución Educativa 5, perteneciente al sector privado, fundada hace quince años, ubicada en el norte de la ciudad de Guayaquil, dirigida al estrato socioeconómico medio.

**Tabla # 1: Descripción de sujetos entrevistados**

<b>Código</b>	<b>Institución</b>	<b>Descripción</b>
<b>Docente 1</b>	Institución Educativa 1	Mujer de 46 años de edad, con título de cuarto nivel, dicta clases de inglés, y Teoría del Conocimiento.
<b>Docente 2</b>	Institución Educativa 2	Hombre de 38 años de edad, con título de tercer nivel. En el presente año lectivo dicta clases de Historia.
<b>Docente 3</b>	Institución Educativa 3	Mujer de 59 años de edad, con licenciatura en Educación Internacional y título de cuarto nivel. En este año lectivo dicta clases de Teoría del Conocimiento.
<b>Docente 4</b>	Institución Educativa 4	Mujer de 50 años de edad, con licenciatura en Educación Básica y título de cuarto nivel. En este año lectivo dicta clases de Inglés.
<b>Docente 5</b>	Institución Educativa 5	Hombre de 50 años de edad, sin formación de tercer nivel. En el presente año lectivo dicta clases de Inglés y Social Studies.

Fuente: Elaboración propia.

## Unidades y categorías de análisis

Para la determinación de las unidades de análisis se utilizaron los objetivos específicos de la investigación. En el primer objetivo se buscó identificar los aspectos de la experiencia docente asociados a motivación y satisfacción laboral. En el segundo objetivo, se planteó identificar los aspectos que los docentes identificaran como adversos para su satisfacción laboral. Y por último, en el tercero, se planteó identificar las respuestas que dan los docentes ante dichas adversidades. Las categorías de análisis se construyeron con base en las narrativas de los docentes y también a partir del marco conceptual.

**Tabla # 2: Unidades y categorías de análisis**

<b>Objetivo específico</b>	<b>Técnicas e instrumentos</b>	<b>Unidad de análisis</b>	<b>Categoría de análisis</b>
Identificar los factores que producen nivel de satisfacción laboral.	Entrevista, observación, construcción de narrativa	Experiencias de los docentes	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pasión por su trabajo</li> <li>- Reconocimiento profesional</li> <li>- Entorno de trabajo amigable</li> <li>- Valoración como profesional</li> <li>- Alumnos disciplinados y esforzados</li> <li>- Salario</li> <li>- Apoyo a las autoridades</li> <li>- Oportunidades de desarrollo profesional</li> <li>- Agradecimiento de exalumnos</li> </ul>
Identificar las adversidades que los docentes identifican en su labor diaria en relación a su satisfacción laboral.	Entrevista, observación, construcción de narrativa	Experiencia de los docentes	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Padres: confrontativos, sobreprotectores, ausentes</li> <li>- Alumnos: indisciplinados, agresivos</li> <li>- Institucionales/ministeriales: salario bajo, entorno laboral estresante, falta de recursos para enseñar, falta de incentivos, alta rotación de personal, exceso de carga laboral, sensación de poca valoración, inclusión sin adecuada preparación docente, papeleo por recategorización,</li> </ul>

Identificar las respuestas que dan los docentes ante las adversidades que reconocen en su labor diaria en relación a su satisfacción laboral.	Entrevista, observación, construcción de narrativa	Experiencia de los docentes	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Dominio áulico: Disciplina, paciencia, pedir ayuda pedir ayuda/delega autoridad, establecimiento de reglas</li> <li>- Colaborativo: trabajo en equipo y diálogo con padres</li> <li>- Actitudinal: adaptabilidad, trascendencia</li> </ul>
---	--	-----------------------------	---

Fuente: Elaboración propia.

### Plan de trabajo en campo

**Tabla #3: Cronograma de investigación**

Fecha	Actividad
16/07/2018 - 5/08/2018	Contacto con docentes a ser entrevistados.
14/08/2018	Firma de consentimiento informado.
16/08/2018	Inicio de entrevistas (recolección de datos).
16/09/2018	Fin de entrevistas (recolección de datos)
16/09/2018 – 30/09/2018	Elaboración de narrativas
01/10/2018 – 16/10/2018	Análisis de datos

Fuente: Elaboración propia.

### Resultados

Para los resultados, se procedió a identificar las categorías y subcategorías más relevantes para los objetivos planteados en este trabajo investigativo. La información

colocada a continuación proviene del proceso de entrevistas narrativas realizadas a los docentes que participaron en la investigación.

Antes de comenzar con los resultados, es importante dar a conocer quiénes son los docentes entrevistados, algo que ya se hizo en la metodología, pero que se busca ampliar en este apartado. Para esto se ha considerado hacerlo desde las circunstancias que provocaron su ingreso a la docencia así como su formación académica.

- Docente 01: Se casó terminando la secundaria, y en búsqueda de medios para la subsistencia de su recién formada familia, empezó a trabajar reemplazando a profesores, luego dio clases particulares, y posteriormente trabajó de planta en un plantel educativo. En lo referente a sus estudios, se graduó en ingeniería comercial. Cuando decidió dedicarse de lleno a la docencia estudió una maestría online, la cual fue reconocida por el Senescyt hasta años después, por lo cual decidió estudiar una segunda localmente. Actualmente tiene 44 años de edad y ejerce la docencia y coordinación del área de inglés en una institución particular dirigida a la clase socioeconómica alta.
- Docente 02: Tenía ya pareja e hijo en camino, así que necesitaba ingresos adicionales, y aunque empezó trabajando de mesero en un hotel de la ciudad, tuvo la oportunidad de laborar como profesor temporalmente en un colegio, lo que lo llevó a decantarse por la docencia. Aunque estudió y concluyó sus estudios, tuvo varias dificultades y situaciones irregulares que dilataron la espera por el título: empezó a estudiar en el año 2000, pero situaciones personales que provocaron una intermitencia de años en su asistencia a la universidad, sumado a revisiones de la autoridad educativa a los programas y tesis de graduados de la universidad pública en que estudió, recién pudo ver su licenciatura en Educación reflejada en el portal de la SENESCYT en el año

2014. En la actualidad tiene 38 años de edad y trabaja como docente en un colegio privado de clase socioeconómica alta.

- Docente 03: Al terminar sus estudios secundarios en el exterior y volver a Ecuador con muy poco dinero, se puso a analizar opciones de cómo ganarse la vida, ante lo que salió a dar una caminata para aclarar sus ideas, preguntándose qué podría ofrecer que otras personas necesitaran y le permitiera sobrevivir; al pasar por una academia de inglés muy popular en Guayaquil en ese entonces se dijo “yo sé inglés”, así que decidió probar suerte dando clases. Obtuvo su licenciatura a pesar de ya tener un título en ingeniería química al sentir la necesidad de formalizar su permanencia en la carrera educativa. Actualmente tiene 59 años de edad, y se desempeña como docente en un plantel privado que se encuentra direccionado hacia la clase media alta.
- Docente 04: Empezó en la docencia como lo que consideró una opción fácil y disponible. Este docente afirma: “realmente yo empecé en la docencia de forma empírica [...] hace 20, 25 años atrás, la gente cuando recién se graduaba y quería trabajar, ¿qué es lo que decía? *‘Aunque sea de maestro seré’*”. Menciona además que su madre influyó para que escogiera docencia sobre comunicación social, ofreciéndole ayudarla económicamente con sus estudios, con la condición de que la carrera que estudiara fuera práctica, productiva y que le permitiera encontrar trabajo rápidamente. Reflexionando al respecto, la docente añade “No me quejo. No me ha ido mal. Pero, sí, eso pasó. Entonces tuve que dejar mi sueño de lado, para poder asumir un sueño ajeno, pero no me ha ido mal tampoco en la vida”. Con el tiempo, no obstante, se dio cuenta de que era la profesión que quería seguir de por vida. Después de estudiar administración secretarial continuó estudiando para obtener un título de profesora de segunda enseñanza, y a continuación obtuvo su licenciatura, un diplomado, y

finalmente una maestría. La docente Tiene 46 años de edad, y actualmente labora en un plantel fiscomisional de tipo militar de la ciudad de Guayaquil.

- Docente 05: Su primera opción no era ser docente; él quería ser jugador de fútbol. Como él menciona “por cosas de Dios o del destino” se fue a vivir a los Estados Unidos, donde aprendió inglés. A su regreso al Ecuador, laboró en un hotel, pero se decidió por la carrera educativa. El docente 05 no tiene estudios universitarios; al respecto aduce que no tiene los recursos económicos ni el tiempo, pero más allá de esto sostiene: “no veo ninguna retribución ni beneficio hacia mi persona”. El profesor afirma que a pesar de que respeta dicho esfuerzo como un logro personal, observa que sus compañeros, que se han esforzado tanto por obtener un título, no han obtenido ninguna retribución ni beneficio significativo o tangible de ello. Tiene 55 años de edad y en la actualidad labora como docente en un colegio particular de clase socioeconómica media alta.

### **Factores que producen satisfacción laboral a los docentes**

Se incluyen aquí aquellos elementos que constituyen fuentes de satisfacción laboral para los docentes entrevistados, entre los que se han considerado: la pasión por su trabajo, un entorno de trabajo amigable, la valoración como profesional, alumnos disciplinados y esforzados, salario, apoyo de autoridades, oportunidades para desarrollo profesional, y el agradecimiento de exalumnos. ,

#### **Pasión por su trabajo**

Al docente 02 lo motiva todo lo que tenga que investigar para dar su materia. “Cuando daba inglés investigaba poquito, pero ahora que doy History tengo que investigar bastante, causas, efectos, necesito prepararme con unas dos semanas de anterioridad para poder dar la clase. Entonces esa es mi principal motivación. La segunda es el salario.

Para el docente 03, su motivación es netamente intrínseca, y un factor que la motiva y produce satisfacción en su trabajo es la propia clase que dicta “a mí me fascina la materia que yo doy [...] Teoría del Conocimiento. Es algo que me apasiona esa materia. [...] Es decir desarrollo del pensamiento crítico, trabajo a profundidad, entonces, [...] para mí, cada año es un desafío”. \*

### **Entorno de trabajo amigable**

La docente 01 recalca que el entorno es importante, y el hecho de contar con autoridades que la apoyan y, a decir de ella, velan por su bienestar y satisfacción plena, es algo que no podría conseguir en otro sitio, por muy bien pagado que sea.

El docente 02 afirma que en su empleo actual, existe “la política de no cargársele al maestro”, por lo que se les encomia a realizar todo lo concerniente a sus responsabilidades dentro de la institución en sus horas de trabajo. A más de esto, se les provee de diferentes estímulos que van de lo económico (bonos, cobertura de comida por horas extra) pasando por reconocimiento a un trabajo bien hecho o actitud positiva.

### **Valoración como profesional**

La docente 01 aseveró que la institución en la que trabaja actualmente la cuida y trata de manera justa por estar conscientes de que un trabajador laboralmente satisfecho va a desempeñarse de la mejor manera posible, “[...] están conscientes de que un trabajador feliz es un trabajador más productivo, tomando en cuenta no solo sus obligaciones sino también sus necesidades en forma integral”.

El docente 02 afirma que después de pasar por trabajos en los que pudo palpar la poca valoración al docente, está agradecido de que su lugar de trabajo actual lo valore como profesional, pues “aceptaron mis requerimientos salariales y en cuanto otra institución me hizo una oferta mejor, ellos de inmediato hicieron una contraoferta”. Esto para él es muestra de que el plantel valora y se interesa por conservar a buenos profesionales.

### **Alumnos disciplinados y esforzados**

La docente 01 indicó:

Si bien es cierto que el adolescente tiene esta rebeldía natural y frecuentemente va forzado por los padres [...] es una experiencia súper enriquecedora para ti como docente, aprendes millón [...] y he visto a tantos de mis alumnos pasar de un terrible monstruo en primero de bachillerato y cuando llega a tercero de bachillerato ya es todo un caballero o toda una damita, es fantástica.

El docente 02 menciona a los alumnos que le prestan atención, toman notas, le pregunta, como un factor que le produce satisfacción en su trabajo, y lo motiva a seguir preparándose para su clase.

El docente 05, al preguntársele que le produce satisfacción dentro del salón de clase, respondió de inmediato “cuando los alumnos participan”. Lamentablemente, afirma, esto se da con muy poca frecuencia, por lo que trata de iniciar su clase con algún juego o actividad dinámica “para no comenzar en frío”.

### **Salario**

La docente 01 manifestó sentir un alto nivel de satisfacción laboral en su trabajo actual, y aseguró que, entre otras cosas, se debe a una remuneración apropiada para el nivel y carga de trabajo que realiza. “Esto obviamente va de la mano de un trabajo que considero está súper bien remunerado en este momento, y que me permite [...] encargarme de mi familia, llegar a casa y ocuparme de mis hijos”.

El docente 02 explica que además de lo mucho que le gusta su clase, el salario es crucial para él en lo que respecta a motivación. Afirma que a mayores posibilidades económicas del plantel, mayor posibilidad de satisfacción laboral. Laborando en su empleo actual recibió ofertas de otras instituciones, pero no superaban a la actual excepto por una que era “ligeramente mayor a mi salario, entonces consideré todos los demás factores, estrés, transporte, y dije *no gracias*”.



Al preguntársele sobre su sueldo, si satisfacía sus expectativas y equiparaba todas las tareas que les toca realizar a ella y sus colegas, la docente 03 respondió: “¿Sabes qué? Si no hubiera ese malestar institucional, yo diría que está bien, pero ese malestar no lo paga ningún sueldo. Estamos en el clásico ejemplo de sitio con buen sueldo pero con un terrible ambiente”.

### **Apoyo de autoridades**

Varios docentes mencionaron el apoyo de las autoridades institucionales como un factor causante de satisfacción laboral. La docente 01, por ejemplo, menciona que cuando quiso tomar una maestría, uno de sus dos trabajos (una universidad privada) no la apoyó en ningún sentido. Su otro trabajo, el colegio en el que aún labora, le ofreció apoyo financiero y facilidades de horario. Sostiene “para ellos no era un beneficio directo que yo estudiara (*una maestría en*) Educación Superior, sin embargo fue una manera de apoyarme con mis metas profesionales”.

### **Oportunidades para el desarrollo y capacitación profesional**

La docente 04 menciona que está agradecida con su trabajo ya que contribuyó con su formación como educadora. “Aprendí a manejar la tecnología, a reportar, a hacer informes, [...] no te ibas a tu casa si en el día no informabas todo lo que hacías. Aprendí a ser mi propia secretaria”. Añade que las autoridades se esmeran en las jornadas pedagógicas: “ellos no escatimaban esfuerzos en las capacitaciones”

El docente 05 afirma que respeta los esfuerzos de los docentes que se hace para poner en marcha los talleres, pero que debería revisarse a cabalidad si el contenido es verdaderamente relevante para los docentes.

### **Agradecimiento de exalumnos**

Un factor mencionado como motivador es el recibir muestras de aprecio o gratitud de quienes fueron sus alumnos en tiempos pasados. En este sentido, la docente 01 rememora a una chica que fue su alumna durante el tiempo que laboró en la universidad, quien le dijo que ella ya había sido

su alumna anteriormente, en la época de colegio, y rememoraba sus clases con mucho cariño, cosa que ella no recordaba por la gran cantidad de alumnos que ha tenido.

El docente 02, de similar manera, menciona a una alumna que le escribió desde Argentina, donde está cursando sus estudios universitarios, para agradecerle por la pasión y el empeño que él ponía a diario para que ella y sus compañeros aprendieran. “Una exalumna mía me dijo *profe* [...] *por usted me está yendo bien* (imitando a la alumna); y yo obviamente con el orgullo que no me cabía en el pecho”.

El docente 05 cuenta que se ha encontrado a ex alumnos en la calle, “me han reconocido, muy contento yo de verlos a ellos, y ellos de verme a mí” le provoca una honda satisfacción el verlos convertidos en profesionales y personas de bien, “satisfecho, ¿no? De que la semilla, el...granito de arena que fue de mi parte hacia ellos ha dado buen fruto, y contento por ellos, diciéndoles que [...] siempre busquen ser buena persona más allá de buen profesional”. Afirma que esto es algo que va mucho más allá de lo monetario, “eso SÍ nos da satisfacción, que perdura en el tiempo y uno guarda con mucho cariño y nostalgia, a veces. Al mirar atrás trae mucha fuerza y energía para salir adelante”

### **Factores adversos que afectan la satisfacción laboral**

En este apartado se mencionan los agentes, eventos o situaciones que resultan desafiantes y adversos para la vida profesional de los docentes entrevistados: los cuales son: los padres, los alumnos, e institucionales.

#### **Padres.**

Un aspecto que los docentes entrevistados identificaron como adverso fue el de los padres. A algunos de ellos los identifican como confrontativos, sobreprotectores y ausentes, que participan muy poco o nada en el proceso educativo de sus representados.

La docente 01 menciona que algunos padres de sus alumnas no se interesan en el aprovechamiento de sus hijas; lo ponen completamente en manos de las maestras. “Vea miss, ese es el menor de mis problemas; yo estoy preocupado porque no se caiga la Bolsa de Valores en Europa, hágase cargo” le dijeron en una ocasión a la docente 01.

La docente 03 cuenta que cuando comenzó a laborar en su actual empleo, las actitudes y comportamientos de los padres de esa época diferían mucho de los actuales. Según refiere, los padres con los que trataba anteriormente estaban muy comprometidos con la educación de sus hijos, lo cual demostraban con visitas y reuniones periódicas; “te preguntaban sobre cómo era el desenvolvimiento del chico, si algún material se necesitaba ellos lo proveían, estaban pendientes de muchos detalles. Incluso hasta me preguntaban: *¿cómo usted lo ve, miss, a mi hijo?* (imitando a padres)”. La docente 03 enfatiza que los padres de ese entonces “verdaderamente escuchaban y hacían caso de las recomendaciones” de los profesores de sus hijos. Recuerda particularmente de aquella época a una alumna que le manifestó que se sentía muy enferma, al punto de casi no poder caminar; ante esto se preocupó, y esperó a poder reunirse con la representante y aconsejarla que la llevara al médico. “Y [...] efectivamente así sucedió, gracias a Dios sucedió, porque su hija estaba con fiebre de garrapatas y nadie se había dado cuenta [...]. La chica estuvo internada más de un mes, y se salvó”. Recuerda nostálgicamente que los representantes solían ir el día de la entrega de libretas a conversar con los profesores y actualizarse sobre el rendimiento de sus hijos. Lo contrasta con la situación actual, en la que según afirma casi no conoce a los padres. “No es como ahora que ‘*aquí está su libreta*’, ‘*ya, gracias*’ y sale corriendo. Los puedo citar y a ver si van, a ver si van [...] hay padres que hemos tenido que citarlos a través del Distrito... llegar a ese punto” (Docente 03).

El docente 05 lamenta que “el padre de familia haya delegado totalmente...escúchese bien, completamente... la responsabilidad de la educación de sus hijos al colegio, y directamente a los profesores, cosa que cuando no se da, se da un inconveniente [...] nosotros

somos los culpables”. Afirma que parte del problema es que los padres se sientan apoyados por las autoridades educativas y ejemplifica con un caso del año pasado, en el que tomando una evaluación, varios alumnos “para sorpresa mía empezaron a cuestionar que las preguntas no estaban en el [...] contenido de este año”. Después de discutir al respecto amenazaron con quejarse con el rector a lo que él respondió que estaban en libertad de hacerlo; poco después un padre de familia de estos alumnos, abogado, lo fue a buscar, lo analizo de pies a cabeza “comenzó a analizarme de pies a cabeza”, ante lo cual el docente lo interrumpió y lo hizo entrar en el tema de su hija. “Me pareció un momento desagradable, horrible, que no me gustaría volverlo a tener [...] así varios otros casos con una fea actitud, conflictivos, buscando que me boten y no buscando solución [...]”. Menciona también el problema de que los padres estén permanentemente ausentes de sus casas por lo que el docente es quien cría a sus hijos.

### **Alumnos.**

Los docentes entrevistados mencionaron como tipos de alumnos que constituyen factores de adversidad para los docentes a alumnos indisciplinados y agresivos.

El docente 02 contó su experiencia en este aspecto al llamar la atención a un alumno, un estudiante de aproximadamente quince años, por comer en clase, ante lo cual éste lo confrontó: “Yo me reí y le dije *hijito, sal del curso*. El chico siguió comportándose en forma agresiva y levantando la voz, se me acercó y me estaba como enfrentando. Yo traté de, en ese momento, actué como adulto de una manera serena”. El profesor cuenta que el vicerrector pasó por el curso por casualidad, justo en ese momento, “Se lo llevó, lo calmó, igual al chico al final lo expulsaron”.

El profesor añade que el problema tuvo sus raíces en la pobre disciplina aplicada por la institución durante años, que permitía que los alumnos se comporten en forma altanera.

Para la docente 04, la indisciplina en los alumnos es un asunto de tanta gravedad, que la llevó a cambiarse de empleo: “Empezaron a coger alumnos con mala conducta, que habían sido

rechazados de otras instituciones educativas. Y el ambiente se volvió insostenible a nivel conductual”. Fue entonces que decidió aceptar la oferta de la institución en la que labora actualmente, quienes la habían contactado varias veces desde hacía tiempo.

El docente 05 sostiene que la sobreprotección generalizada hace que los alumnos sean indisciplinados y se sientan respaldados en su accionar y “les importa un bledo [...] que alguien les llame la atención porque tienen un respaldo negativo e irresponsable de los padres de familia”. Afirmar además que hay *quemeimportismo* hacia las sanciones que se les impongan, por cuanto “saben que no importa [...] lo que ocurra, ellos saben que van a pasar de año”. Esto, afirma, les da la confianza para actuar como les dé la gana.

### **Institucionales.**

#### ***Salario Bajo.***

La docente 01 comentó su trabajo anterior, que en principio brindaba oportunidades de desarrollo profesional, un salario aceptable, con bonos por eficiencia. Con el paso del tiempo, sin embargo, al cambiar las condiciones políticas del país, se volvió punitivo, retiró todos los bonos, y congeló los sueldos por años, para malestar de los docentes.

El docente 02 contó su experiencia cuando estaba buscando trabajo; “tengo que decir que fue algo bastante triste [...] porque me di cuenta de que la profesión no es valorada”. El docente afirma que conoce su materia a cabalidad, y tiene lo que se necesita para ser un profesor de primer orden, sin embargo, las ofertas salariales fueron muchísimo más bajas de lo que él aspiraba.

Recuerdo que di una clase demostrativa en un colegio en Durán, y la di, aunque desde el principio ya me di cuenta de que el colegio no ofrecería mucho [...] di la clase, y la chica que me entrevistó quería que me quedara de una, pero cuando hablamos de sueldo, recuerdo que pagaban \$190 de los cuales me descontarían el seguro. Yo les dije *ahhh muchas gracias*. Al salir otra profesora aplicante me preguntó

que pasó, y [...] al contarle lo que pagaban me dijo (imitando tono de la profesora) *¿jen serio!?* ¡Eso es más de lo que ganaba en mi trabajo anterior! A lo que no me quedó más que decirle *señora, es para usted, vaya*.

El docente 05 lamenta que los pobres salarios que las instituciones pagan a los docentes obligan, como en su caso, a buscar dos trabajos “para llegar a cubrir el presupuesto que tenemos como familia”. Afirmo que es triste que se dé prioridades a otras profesiones y no a los docentes “que somos los que educamos al país [...] deberíamos ser los más remunerados”.

### ***Entorno laboral estresante.***

La docente 01 contó que, en su empleo anterior, la atmósfera de trabajo era muy negativa y los rumores y chismes que cundían en la institución la desmotivaban, esto se agravaba por la atención que las autoridades le prestaban a los mismos. Ella misma fue víctima de una situación en la cual terminó siendo relevada de la coordinación por haberse difundido el rumor de que ella no estaba trabajando en forma eficiente por situaciones personales. En ese entonces una tía muy querida, que había sido como una segunda madre para ella y para sus hijos, había muerto después de un penoso proceso de complicaciones diabéticas que incluían sesiones de diálisis. La docente cuenta que decían de ella: “uy pobrecita no le den trabajo porque... no se va a alcanzar porque...”, así que, inmediatamente después de haberla relevado, se acercaron colegas que ya estaban enterados antes que ella de la situación a decirle: “que pena, es lo mejor para ti, la coordinación cambia por diferentes razones”. Todo esto la dejó molesta, avergonzada así que empezó a buscar trabajo y al poco tiempo se cambió de empleo. Contó también que, en otro empleo anterior, no respetaban su tiempo libre y la recargaban de trabajo “no te digo que ahora no me desvelo calificando [...] pero es esa programación, ese sentir de que te están maltratando versus *es parte de tu trabajo, ahí tú te organizas*, y ya pues toca hacerlo”.

Al tratar el tema de entorno laboral estresante, la docente 03 cuenta varias situaciones que le ha tocado experimentar tanto a ella como a sus compañeros. Se refirió al volumen de trabajo y gestión documental como algo que se ha incrementado a volúmenes descomunales: “[...] documentalmente, es excesivo. La carga horaria, igual ha aumentado. Nosotros anteriormente no teníamos que hacer estos turnos de vigilancia, y ahora hay que hacerlos. Entonces, aparte de eso, hay malestar institucional”. Menciona además la desazón que les provoca la vigilancia extrema hacia lo que hacen los docentes, “les tienen guardada la ficha a cada individuo o les piden a los guardias de seguridad prestar atención particularmente a x, y, z, persona; y eso lo sé porque los mismos guardias me lo han contado”. A decir de D03, esta vigilancia llega a niveles extremos, ya que:

No puedes tener ningún tipo de conversación, porque te la están escuchando. Incluso el año pasado, con una docente llegamos a elaborar una estrategia. Como ella estaba haciendo supuestamente su tesis, así como tú, pero esta era la de la maestría; entonces ella me decía *ten, quiero que me revises la tesis*. Mentira. Tipeábamos en la computadora preguntas y respuestas. [...] en la sala de profesores, hay cámaras [...] con audio [...]. Entonces para conversar de cosas así, muy peliagudas, nos sentamos frente a un computador y preguntas y respuestas van. O nos vamos a conversar al baño [...] un inspector me dijo los días exactos en que se ponen a revisar las cámaras con los audios en la sala de profesores. O sea, sabemos es los días exactos, que son los jueves y viernes.

La docente 03 concluye contando que tanto ella como muchos de sus compañeros sienten que sería más convenientes para ellos que los despidan: “[...] A tal punto de que hay mucha gente que está esperando que los boten. Hasta yo me incluyo en ese paquete. Si me quieren botar, chévere, ya sé cuánto me toca recibir, punto”.

El docente 05 sostiene que de los muchos talleres, seminarios y capacitaciones a las que ha asistido, en casi ninguno de ellos ha encontrado utilidad práctica, nada que pueda verdaderamente

usar en su diaria labor. “Se aprende muy poco [...] se escuchan muchas cosas generales, que no se pueden [...] aplicar en clases”. Según él, los que dan estos seminarios fueron educadores tiempo atrás pero ya perdieron contacto con la realidad docente, por lo que mal pueden enseñar a aquellos que están activos en el salón de clases.

***Falta de recursos para enseñar.***

El Docente 02 cuenta que, en ocasiones, ante la falta de recursos que enfrentó en su empleo anterior, le tocaba ser bastante recursivo. Cuando necesitaba ayudas visuales, por ejemplo, desde la semana anterior les enviaba de tarea que trajeran lo que necesitarían dibujado. El docente 02 relata que de entre todos los trabajos, “escogía los mejores [...] y los publicaba en una pared de la fama”, lo cual además le proveía de recursos visuales gratuitos para sus otras clases. “Uno tiene que ingeniárselas” añade.

***Falta de incentivos.***

La docente 03 afirma que en su trabajo sí hay incentivos, pero no son otorgados a todo el personal “sólo a los que se acomoden a su forma de pensar (*de las autoridades*) y no cuestionen”. Comentó además que el método que se usa en la IE en que labora consiste principalmente en memorandos y llamados de atención por faltas reglamentarias mínimas, o por obviar documentar el motivo de su atraso para llegar a su labor diaria.

***Alta rotación de personal.***

El docente 02 menciona un empleo anterior al actual donde, si bien las condiciones salariales eran buenas, no se sentía motivado como profesional por el frecuente cambio de personal. De su experiencia, concluye que esto se da porque el docente es considerado como prescindible, removible, no se lo valora.

La docente 03 menciona que la alta rotación de personal es una constante en el plantel en que labora, que mantiene el estrés alto entre los docentes. “Hay gente que aparece y que



desaparece. Y no me refiero a que los asesinen, ¿no?, sino que hoy día estás, mañana ya no estás. Hay inestabilidad laboral”.

### ***Exceso de carga laboral.***

La docente 03 sostiene que su plantel explota laboralmente a los docentes sin darles una adecuada compensación económica:

Afortunadamente, yo no tengo el peso de tutoría. Pero hay otros docentes que tienen ese peso encima, y por ese peso, lo que les pagan es \$60 de bonificación mensual. Que no lo compensa. Tener que estar lidiando con todos los problemas que los chicos puedan llegar a tener, en los diferentes ámbitos, hacer informes, hacer reuniones, tener que soportar a la abogada; [...] gracias a Dios, yo no estoy en ese paquete. Pero mis otros compañeros que lo están, sí los veo bien agobiados con esa situación.

El docente 05 lamenta que la carga laboral se haya incrementado tanto para los docentes en la época actual, si se la compara con la de sus inicios como educador. Afirma que cuando comenzó como docente había poco papeleo, “ahora tengo que hacer reportes por cada alumno que baja en promedios, y varias evaluaciones para un grupo determinado de alumnos, la principal, una por si faltan, y una tercera para alumnos [...] con discapacidad”. Cuenta que en su trabajo el enfoque principal es el lucro, por lo que al irse un docente “en vez de contratar a otro profesor, dividen las horas de ese profesor y se las endosan a... a nosotros [...] según ellos tienen argumentos suficientes para no contratar más profesores y por ese motivo la alta carga horaria que tenemos cada semana”.

### ***Sensación de poca valoración.***

Los docentes entrevistados manifiestan que la falta de valoración por la docencia se convierte en un factor negativo, que afecta su satisfacción. Esto sucede en todas las etapas de su vida profesional.

La docente 01 recuerda cuando en su casa se enteraron de que sería profesora, su familia no mostró mucho aprecio por su decisión ni por la profesión docente; le dirigieron comentarios tales como “nunca te vas a hacer rica hijita”, “nunca vas a salir de esta casa”, “comprarte una casa así... no va a pasar en tu vida”.

El docente 02 contó que, en su empleo anterior, llegó a percibir ingresos bastante respetables para lo que él aspiraba: “El problema es que, lastimosamente, un problema de este colegio es la alta rotación de maestros. Yo a (*nombre de la institución*) le tengo mucho cariño, [...] pero es un problema grave [...] los dueños nunca valoraron, ni valoran a los docentes”.

El docente 02 refiere que durante su tiempo ahí ayudó a seleccionar a docentes para su área, y recuerda que tenían una oferta de sueldos que no iba acorde a sus exigencias,

Pedían maestros con maestrías, pedían maestros con B.I., B2, C1, C2” (*nivel de proficiencia lingüística en inglés*) para pagarle tontera. Recuerdo en particular el caso de una candidata que tenía un currículo impresionante, y preferí decirle de entrada el sueldo para no hacerla perder el tiempo. La señora dijo: *uy pero en (nombre de institución educativa) me ofrecen mucho más*. Le dije apenado, señora aquí no le van a dar más de lo ofrecido. Entonces no nos valoran los directivos.

El docente 02 concluye en este aspecto que el docente tiene mucha culpa en la poca valoración que se le da como profesional, al estar dispuestos a aceptar sueldos irrisorios. “Que Dios me perdone, tengo que estar comiéndome la camisa para aceptar lo que sea”

La docente 03 indica: “Mira, la percepción que tengo, es de que el docente está allí para solucionarles los problemas. Así, de una manera muy tajante les digo. Todos los bandos creen que el docente es quien le va a solucionar los problemas”.

El docente 05, al preguntársele al respecto, dijo “nos invitan a seminarios a los que no podemos asistir por falta de tiempo, que se dan en las horas en que laboramos [...] y no nos dan permiso para poder asistir”. Sin embargo, admite que le dan un bono navideño y

prestaciones de fin de año “que en parte, en algo nos traen motivación, satisfacción para seguir laborando”.

***Inclusión sin adecuada preparación docente.***

La docente 03 enfatiza que es imposible trabajar con alumnos de inclusión de la manera en que se demanda de los docentes en la actualidad.

Se espera que uno haga maravillas [...] se tiene a veces dos, tres y hasta cuatro niveles dentro de una misma sala de clases, es decir, tener que hacer dos, tres y cuatro planificaciones y ¿en qué momento atiendo al uno?, ¿en qué momento atiendo al otro?, sinceramente yo no me siento capacitada para hacer eso. A lo mucho, lo que puedo hacer, son exámenes diferenciados para que los chicos que tienen un nivel más bajito de comprensión. Se cuida que no salgan tan mal en las pruebas, pero más allá de eso, no. La única capacitación para los docentes es, un día una charla para decir tipo 1, tipo 2, tipo 3. Y se acabó. Eso no es suficiente, eso no es capacitación.

La profesora afirma que esto afecta también de gran manera al docente, por la presión a la que es sometido para incluir estos alumnos y lograr su participación exitosa en la clase. Cuenta al respecto que el año pasado tuvo una clase de décimo EGB con cuarenta y cinco alumnos, de los cuales cinco eran “alumnos de inclusión” (en palabras de la docente). La Docente 03 cuenta sobre esta experiencia:

El uno Asperger, el otro bipolar, el otro era un chico que tenía un retraso mental de cinco años. El otro disléxico; imagínate cómo enseñarle un segundo idioma a un disléxico. El quinto; el chico tenía problemas de epilepsia y la medicina que tomaba obviamente aumentó su trastorno de atención [...] sumados a otros seis o siete, que también tienen problemas de atención [...] entonces ya te das cuenta que no estamos hablando sólo de cinco [...].

La docente comentó que fue muy difícil lidiar con esto, ya que este problema se convirtió en una “bomba de tiempo” en el aula. “Y me desesperé mucho más cuando el bipolar coge una tijera y comienza a puntear, a hacer este sonido, más fuerte y más fuerte. Me di cuenta que el chico estaba entrando en ansiedad y no sabía cómo ayudar”. La docente cuenta que logró calmar al alumno sacándolo del salón y hablando con él, sin embargo, subraya que no tuvo preparación para esto, sino más bien “pienso que la ayuda que tuve fue el instinto materno”. Considera que el desconocimiento y falta de formación en este tema afecta al docente y también al alumno. La docente pregunta qué pasará con estos alumnos al terminar su educación secundaria y querer continuar con estudios superiores. “El examen INEVAL no es un examen de inclusión. ¿Qué pasa con esos chicos a los cuáles les diferenciaste...?” comenta.

#### ***Papeleo por recategorización.***

Esta subcategoría incluye problemas que afectan a la satisfacción laboral en relación a la recategorización de docentes del sector público por parte de la autoridad educativa. La docente 04 explica “el Ministerio te va rastreando, y desde el mes de enero ya me han llegado algunas comunicaciones para que asuma el rectorado de un colegio”. En este sentido, la docente afirma que esto la pone una situación complicada.

Pero créemelo que no. No lo acepto porque, no es porque no me sienta preparada, sino que siento que, no, no, no, voy a peligrar innecesariamente los años de servicio que tengo. Tú eres el responsable absoluto de lo que pase ahí adentro. Si coges a un profesor y hace algo mal, él te lleva de la mano como rector. Si a un estudiante le pasa algo dentro del colegio, tú te vas de la mano con el inspector que no supo manejar. Entonces ahí hay otros abismos legales.

La docente 04 cuenta que se le ha preguntado si acaso no se siente en capacidad de asumir el cargo, ante lo cual responde que le parece innecesario arriesgarse en algo que no le atrae, cuando hay docentes que sí quieren el cargo.

### **Soluciones que docentes aplican frente a adversidades**

En este apartado se detallan las diversas respuestas de los docentes entrevistados a aquellas situaciones adversas en su labor educativa.

#### **Disciplina.**

En diferentes etapas de su vida profesional, o en su labor actual, los docentes han usado medidas disciplinarias en mayor o menor grado. La docente 01 cuenta que, en su etapa temprana como docente, aún era muy joven, situación provocaba que algunos de los alumnos se comporten inapropiadamente. Ella encontró que la solución más rápida y efectiva fue llamar a una autoridad superior, quienes rápidamente desalentaban el mal comportamiento con castigos de ejercicio físico.

#### **Establecimiento de reglas.**

Para la docente 04 es necesario establecer hasta dónde puede llegar la flexibilidad en su salón de clase. Afirma que, para ella, dicho límite es la deshonestidad académica, algo que para ella no es negociable, y que maneja con el mayor rigor posible. “Un chico que había copiado en una asignación me pide que lo ayude con más tiempo [...] ese no es el problema, yo le puedo dar más plazo. Pero que intente hacerme trampa, eso para mí es inadmisible [...] efectivamente lo empapelé, lo denuncié, lo llevé a consejo directivo”.

#### **Trabajo en equipo y diálogo con padres.**

La docente 01 afirmó que se trata más que nada de ganarse a los padres, involucrarlos “haciéndoles saber que no eres la bruja que les pone el cero involucrarlos [...] en lo que es mejor para el chico”. En este mismo sentido, considera que parte de la ecuación es el DECE,

por lo que es necesario incluirlos en el diálogo con los padres, decirles “sabes qué, sí, estamos trabajando para lo mismo”.

El docente 05 considera que la indisciplina estudiantil es algo muy común en la actualidad. Así que cuando nota actitudes y comportamientos deseables de sus alumnos busca la ocasión de conversar con los padres para felicitarlos. “De hecho la semana pasada hubo un evento en el colegio [...] me he acercado a los padres, a felicitarlos [...] al escuchar esto los padres se sienten sorprendidos”. El docente considera importante motivar y reforzar positivamente el buen trabajo que ve se está realizando con los alumnos en casa.

### **Adaptabilidad.**

El docente 02 contó que adaptarse al momento para mantener a sus alumnos interesados y por ende lograr que su clase sea productiva y satisfactoria es muy importante; “de pronto podía llegar con un jueguito qué sé yo... que curiosamente aunque ellos son *teenagers* les encanta jugar un *Simon Says*, o un jueguito del teléfono o ese tipo de cosas”. Al lograr esto, logra también mantener su propio nivel de energía en la clase.

El docente 05 manifiesta que cuando sus alumnos muestran falta de interés en la clase o en un proyecto, no duda en adaptarlo para captar su interés “porque muchos de los proyectos que sugieren los textos actuales realmente están desactualizados, no van relacionados con la generación con la que estamos trabajando [...] si llegamos con métodos antiguos ellos se van a dar cuenta y se aburren” afirma. Menciona como ejemplo un proyecto planificado para con sus alumnos de décimo EGB que originalmente sería sobre la naturaleza, en el que se dio cuenta de que los alumnos no estaban realmente interesados en la actividad. Ante esto, lo cambió a “Habla de tu app favorita” y el cambio en el nivel de interés fue notorio: “Los ojos les brillaban, se peleaban por los temas, unos cogieron YouTube, otros Instagram [...] ese día...fue un buen día” manifiesta.

### **Trascendencia o bien mayor.**

Una solución adoptada por la docente 01, es una actitud de trascendencia, de contribuir a un bienestar mayor y de un alcance más extenso que el visible de inmediato. La docente manifiesta la convicción de que enseñar es su misión de vida: “a través de mis clases estoy contribuyendo al desarrollo de la sociedad [...] no solamente enseño a cada estudiante mi materia, sino también a desempeñarse en la vida, tener habilidades que le van a servir”. Afirma que su impacto no termina en el alumno al que enseña ahora, sino en las generaciones por venir.

### **Análisis de resultados**

Las instituciones educativas, como toda organización, presentan situaciones de desafío o riesgo que afectan en diverso grado la satisfacción laboral y motivación de su personal, que para el caso de este trabajo investigativo es enfocado en el sector docente. Chiang & Martin (2015) afirman que el desempeño de un profesional está directamente vinculado al grado de satisfacción laboral que posea, lo cual vuelve de suma importancia determinar qué afecta a la misma, y cómo los educadores lo afrontan. Según García (2008) la actividad docente se fundamenta en la interacción en un contexto social e institucional. A partir de las narrativas que se construyeron desde de las entrevistas realizadas, se pudo identificar las dificultades y factores adversos que afectan la satisfacción laboral de los docentes entrevistados, quienes tuvieron la oportunidad de reflexionar sobre sus vivencias laborales y las soluciones que daban a los reveses y contrariedades que se les presentaban desde su propia perspectiva (Caamaño, 2012).

Todos los profesores entrevistados ingresaron al sector de la educación por accidente o casualidad; ellos sin embargo manifiestan estar a gusto enseñando, en diversos grados. Un docente tiene licenciatura en educación, tres cuentan con maestrías en la misma área, y uno no tiene estudios universitarios.

En lo referente a factores que producen satisfacción laboral, los docentes 02 y 03 manifestaron que el gusto y motivación interna que sienten por la materia que dan es un gran motivador para ellos. Así, el docente 02 menciona que le apasiona el proceso de preparación previa, que lo lleva a aprender cosas nuevas que posteriormente puede transmitir, mientras que la docente 03 enfatiza que el poder trabajar con una materia desafiante y que la impulsa a la reflexión profunda y el pensamiento crítico le fascina. Esto está en correspondencia con el estudio de Ramírez, Abreu y Badii (2008) que demostró la importancia de la motivación intrínseca para la satisfacción laboral y el desempeño profesional.

Como los docentes 01 y 02 subrayaron, un entorno de trabajo amigable es un importante componente de la satisfacción laboral, así como de un proceso educativo productivo (Chen, 2007). Esto coincide con la afirmación de Locke (1976) en cuanto a que la satisfacción laboral implica un estado emocional positivo en relación a las experiencias laborales. La docente 01 recalcó la importancia de contar con un entorno en el que los actores de la comunidad educativa contribuyan a crear una atmósfera en la cual el docente pueda encontrar bienestar y satisfacción plena; similarmente, el docente 02 sostiene que los estímulos que se provean a los docentes son importantes, no solo en lo económico sino también por reconocimiento laboral y actitudinal. Esto implica que la motivación que los docentes hallen en la IEs en que laboren va más allá de lo económico; está en estrecha relación con el sentirse valorado y que sus esfuerzos sean reconocidos (Martínez & Ramírez, 2010).

Destaca también como factor de satisfacción laboral la valoración que el docente percibe se le otorga como profesional, como una retribución por un buen desempeño laboral. El reconocimiento laboral, en directa proporción con los logros profesionales del individuo, le permiten sentirse satisfecho laboralmente (Herzberg, 1959). En este sentido, la docente 01 resaltó que esto se ve reflejado en la preocupación que las autoridades de la IE demuestran no



solo en lo tocante a las obligaciones del educador, sino también por mantener sus necesidades cubiertas. El docente 02 por su parte, la IE debe mostrar su interés por conservar a aquellos profesionales que muestren su valía, como se dio en su caso, en el que al notificar a la IE en que labora sobre la oferta de trabajo con sueldo superior que le ofreció otra institución, inmediatamente le hicieron una contraoferta.

Otro factor de peso en la satisfacción laboral docente son los alumnos. Destaca aquí para los docentes el poder desempeñar su labor de enseñanza en un entorno en el que son escuchados por alumnos que, si bien tienen la rebeldía natural de la etapa de la vida por la que atraviesan, prestan atención, y son inquisitivos y curiosos (Docente 01, Docente 02). A decir de los docentes, el verlos evolucionar hacia personas críticas, pensantes y reflexivos es hondamente satisfactorio para ellos. Es necesario indicar que este factor no es constante sino más bien intermitente, a decir del docente 05, que considera hay que estimular su aparición.

El salario cuenta como un factor de peso (Docente 01, Docente 02), si bien no determinante (Docente 03) para la satisfacción laboral. Robbins y Judge (2013) enfatizan que la satisfacción laboral es un sentimiento positivo que surge de la evaluación del puesto de trabajo. Como perciba el docente dicho entorno será en consecuencia, determinante para su nivel de satisfacción laboral (Skaalvik y Skaalvik, 2011). Los docentes mencionaron que esta debería ser una remuneración apropiada, acorde a la carga laboral y esfuerzo realizado, y que permita que el docente no necesite buscar otros ingresos, sino que pueda dedicar tiempo a su familia (Docente 01). Es necesario recalcar, no obstante, que el salario de por sí no determina la satisfacción laboral. Un mal entorno laboral puede opacar o neutralizar por completo la satisfacción producida por una remuneración alta (Docente 05).

El apoyo que las autoridades de la IE ofrezcan al docente influyen también en cuanto satisfecho se encuentre a nivel laboral, como el hecho de que el educador pueda acercarse con la total confianza de que será escuchado con atención y apoyado en la medida de lo posible

influye en cuanto a su motivación para permanecer en determinado lugar de trabajo (Docente 01). Similarmente, la percepción de tener oportunidades para desarrollarse profesionalmente por medio de cursos, estudios, y capacitación interna contribuye al deseo del docente de permanecer o no en la IE en que labora, así como a su motivación y satisfacción laboral, al sentir ellos que esta invierte en su formación y le da facilidades para su crecimiento como profesionales; “ellos no escatimaban esfuerzos en las capacitaciones” (Docente 04).

Otro factor que produce satisfacción laboral docente es el haber experimentado de primera mano el agradecimiento de exalumnos (Docente 01, Docente 02, Docente 05) al referirles estos éxitos actuales y conectarlos con las enseñanzas que recibieron de ellos.

Del mismo modo, satisface a los educadores ver a sus exalumnos convertidos en personas de bien, a sabiendas de que contribuyeron en su proceso formativo “eso SÍ (énfasis del docente) nos da satisfacción, que perdura en el tiempo y uno guarda con mucho cariño y nostalgia [...] trae mucha fuerza y energía para salir adelante” (Docente 05).

En cuanto a los factores adversos que afectan la satisfacción laboral, los docentes entrevistados coincidieron en mencionar los problemas e inconvenientes que involucran a los padres de familia de sus alumnos, mencionando como principales inconvenientes a aquellos que se muestran confrontativos, protectores o ausentes. Los padres ausentes parecen ser una preocupación mayor para los docentes, pues no participan en el proceso formativo de sus representados y le delegan la responsabilidad a la IE en la que ellos estudian, lo cual recae en los educadores (Docente 01, Docente 03, Docente 05) por poner preocupaciones económicas antes que sus responsabilidades paternas, como cuando un padre le dijo a la docente 01 que la prioridad para él eran sus negocios, y que esperaba que ella se ocupara de su hija. “Se enfatiza el marcado contraste entre la actitud más comprometida de los padres de años atrás con la de los padres con los que lida en la actualidad, a quienes a duras penas se llega a conocer a pesar de citarlos en repetidas ocasiones, teniendo que llegar incluso a instancias

legales, tales como solicitar la intervención del Distrito para conseguir la presencia del representante (Docente 03). El apoyo de los padres, en conjunción con otras variables, ayuda al educador a lidiar en forma exitosa con el estrés laboral; la ausencia de esta colaboración cercana y de una comunicación fluida deja en el profesorado la responsabilidad total de los alumnos, e incrementa el estrés y la insatisfacción laboral e impiden que pueda llevar un ritmo normal en su clase (Doménech, 2011).

Existen también padres que sobreprotegen a sus hijos hasta el punto de restar autoridad al docente y culparlo de cualquier problema que se haya suscitado con su hijo, lo cual provoca desazón y estrés en el educador que tiene que defenderse a nivel personal de agresiones verbales (Docente 05).

Los docentes entrevistados mencionaron también como factor adverso para su satisfacción laboral a alumnos que se muestran indisciplinados, e incluso agresivos, como en el caso del docente 02, quien tuvo que confrontar agresividad estudiantil en forma directa, de parte de un alumno que rechazó la corrección que se le hizo. La indisciplina llega a afectar a los docentes al grado de hacer que consideren dejar su empleo a pesar de tenerlo en alta estima, como hizo la docente 04, que decidió cambiarse de IE en cuanto la situación “se volvió insostenible a nivel conductual”. El docente 05 destaca que este problema tiene raíces en una interpretación permisiva del reglamento de educación por parte de padres de familia, alumnos y autoridades que deriva en una sobreprotección injustificada de alumnos con problemas conductuales “les importa un bledo [...] que alguien les llame la atención [...] saben que no importa [...] lo que ocurra, ellos saben que van a pasar de año” (Docente 05). Es importante resaltar la naturaleza social y personal de la profesión docente, que vuelve a los profesores un grupo humano especialmente vulnerable al agotamiento emocional que deriva de interacciones complicadas como aquellas que se dan con sus alumnos (Schaufeli, Leiter, & Maslach, 2009).

De acuerdo a Zabalza (2011), un salario inadecuado se convierte en uno de los mayores estresores que inciden en la satisfacción laboral docente. Esto se da cuando la remuneración que la IE provee no cumple las expectativas de los docentes, cuando no refleja la carga laboral realizada, y cuando refleja una baja valoración de los educadores como profesionales (Docente 01, Docente 02, Docente 05). Efectivamente se da una brecha entre lo que el docente espera recibir y lo que recibe (Linares & Gutiérrez, 2010). El docente 05 contrasta este maltrato con el hecho de que sean los docentes quienes preparan a los futuros ciudadanos del país, lo que debería conllevar el recibir una mejor remuneración. Cabe resaltar que todos los docentes entrevistados mencionaron las bajas ofertas salariales como un problema común que han confrontado en algún punto de sus carreras, y que lamentablemente muchos deben aceptar por falta de otras opciones (Docente 01). Esta situación obliga a que muchos profesores a buscar fuentes de ingreso adicionales para completar lo necesario para la manutención de sus familias (los docentes 02, 04 y 05 tienen otros empleos además del de la IE en que laboran; las docentes 01 y 05 dan clases particulares adicionales a su empleo). El docente 05 lamenta esta situación que lo obliga a restar tiempo de calidad con los suyos para poder llegar a completar su presupuesto mensual.

El entorno laboral también afecta profundamente a la satisfacción laboral docente y a la motivación cuando es causal de estrés. Según Einarsen, Hoel y Notelaers (2009), el acoso laboral puede darse en forma directa, como en el caso de humillación pública, acusaciones o abuso verbal, o puede ser sutil e indirecto, en la forma de propagación de rumores y habladurías. En este aspecto entran como factores causantes de insatisfacción los rumores y habladurías que pueden provocar diversas situaciones negativas que varían desde malestar y exclusión social en el puesto de trabajo, hasta remoción de puestos y responsabilidades (Arciniega, 2012). La docente 01 tuvo que encarar una situación de esta naturaleza, y la

situación la dejó molesta y avergonzada al punto de decidirse a cambiar de empleo en la primera oportunidad que tuvo.

El trato recibido en las IEs en que laboran es se convierte en ocasiones en un factor insatisfactorio para los docentes entrevistados. La falta de respeto por el tiempo libre al sobrecargar a los profesores de trabajo y obligarlos a llevar sus asignaciones pendientes a casa les resulta altamente insatisfactorio (Docente 01, Docente 05). Adicionalmente, la gestión documental excesiva, la sobrecarga horaria, y otras tareas ajenas a la misión fundamental del docente de impartir conocimientos abrumba y estresa a los educadores (Docente 01, Docente 03, Docente 05). La vigilancia excesiva de la labor docente, e incluso de lo que conversan en sus horas libres, provoca también desazón, los desalienta y desmotiva, provocando que se manifiesten altos niveles de despersonalización y sensación de falta de realización personal (León-Rubio, León-Pérez, y Cantero, 2013).

Esto, aunado a la falta de incentivos y motivación por parte de las autoridades, crea un ambiente difícil de sobrellevar para ellos, así como el favoritismo hacia aquellos que “se acomoden a su forma de pensar” (Docente 03). Según Rockwell (2018), estas circunstancias conllevan deterioro emocional y agobio. El docente 05 menciona por ejemplo que en una de las dos IEs en que labora, en vez de incentivos se trabaja en base a sanciones y amenazas; este tipo de situaciones derivan en el deseo del docente de cambiar de ambiente y por ende, de trabajo (Docente 03).

La alta rotación de personal también desmotiva profesionalmente a los docentes y crea en ellos la percepción de que la IE considera a todo su personal como prescindible y no lo valora (Docente 02); esto a pesar de que se den otras condiciones positivas tales como un salario alto (Docente 03).

La sobrecarga de trabajo conduce progresivamente a un tremendo desgaste físico, mental y emocional de los docentes (Esteras, Chorot, & Sandín, 2014) que sienten que

disminuyen de forma injusta y arbitraria su tiempo familiar, de esparcimiento y descanso (Docente 05) con el fin de reducir costos al no para no tener que contratar más personal. El papeleo excesivo, y la acumulación de responsabilidades en el profesorado existente abruma a los educadores y los lleva al agotamiento laboral (Hermosa, 2006).

La percepción de que la labor docente es poco apreciada y escasamente valorada se convierte en un factor negativo que afecta su satisfacción y podría derivar en una disminución de la motivación y empeño que el docente aplique a su trabajo (Grupo Faro, 2016) y sucede en diversas etapas de su vida profesional. En este factor toman parte los familiares que desalientan al futuro o nuevo docente con comentarios de desprecio por la docencia como una profesión poco remunerada o para gente que quiere vacaciones largas y un trabajo sencillo (Docente 01). Otro factor ya mencionado y que influye en dicha percepción es el bajo salario que se ofrece a los candidatos a ocupar una posición como educador en muchas IE, lo cual contrasta con las altas exigencias en lo tocante a preparación y experiencia; esto da a notar escasa valoración hacia el profesional de la educación (Docente 02). Adicionalmente, es frecuente que se dé por sentado que el docente está en la obligación de resolver todos los problemas que se puedan suscitar a nivel de la institución, alumnos, o padres, lo cual coloca a los educadores en una posición muy comprometida y tensa (Docente 03). Otro factor que crea insatisfacción es el requerimiento para asistir a talleres en detrimento de su tiempo libre y para ver temas que frecuentemente ya conocen (Docente 05).

La inclusión, sin la adecuada preparación docente, se convierte en una fuente de estrés e incertidumbre para los educadores, que sienten que se demanda de ellos algo para lo que no se los ha capacitado. De acuerdo a Traverso (2017) es vital que los docentes sean adecuadamente preparados y que las IEs se involucren plenamente en todo lo que conlleva el trabajo con alumnos con NEE. A esto se añade el incremento de carga laboral por la planificación diferenciada que es requerida (Docente 03) y la frustración de los profesores por

no saber manejar adecuadamente situaciones para las que las autoridades educativas les han dado una incipiente preparación (Docente 03, Docente 04) que no les ayuda en nada en la práctica (Docente 04). Esto contrasta con lo dictaminado por la legislación ecuatoriana, que decreta la obligatoriedad de proporcionar formación permanente complementaria gratuita para los maestros en las áreas que sean requeridas para su desempeño (Reglamento General a la LOEI, 2012).

En el caso de los docentes que laboran en IEs públicas o fiscomisionales, el sistema de escalafones y recategorización implementado por la autoridad educativa conlleva a que se vean forzados a plantearse si continuar o no en la docencia, pues el asumir una responsabilidad asignada por el Estado no es opcional para ellos (Docente 04). Más allá de esto, el estrés de asumir responsabilidades mayores al ser designado a una posición de autoridad en una IE pública es algo que deben llevar con cautela, por las implicaciones en la responsabilidad conjunta ante acciones de subordinados y las potenciales implicaciones legales que ello implica. La educadora señala que considera preferible declinar el cambio de posición por cuanto no desea poner en peligro sus años de servicio, e incluso su reputación y libertad por acciones de terceras personas y por vacíos legales en esa área.

Al ser enfrentados con situaciones que afectan su satisfacción laboral, los docentes aplican variadas soluciones y maneras en las que las confrontan, superan o lidian con ellas. La disciplina firme es un recurso al que recurren para mantener control de sus clases y evitar o solucionar situaciones que afecten su satisfacción laboral. De ser necesario, se recurre a la ayuda de autoridades para lidiar con alumnos que persistan en irrespetar la autoridad docente o cometer actos de deshonestidad académica (Docente 01, Docente 03). Con el fin de evitar en lo posible tener que llegar a estas instancias, se considera el establecimiento de reglas desde el inicio del periodo académico como una solución efectiva que les permite establecer

límites, y mantener un entorno de trabajo aceptable y satisfactorio (Docente 01, Docente 02, Docente 03).

Los docentes entrevistados encuentran que el diálogo con los padres es una solución que los ayuda mucho a resolver inconvenientes de disciplina o aprovechamiento y, en consecuencia, incrementar su satisfacción laboral. Madrigal y Barraza (2014) subrayan el hecho de que los padres de familia que no se involucran en la formación de sus representados y se convierten en generadores de estrés docente. Para ello se busca involucrarlos en el proceso formativo de sus hijos (Docente 01) y encomiar la buena labor que realizan con ellos en casa cuando esto se evidencie (Docente 05).

Otra solución para el control áulico, y para mantener el interés ha sido la adaptabilidad (Docente 05). Esto implica la elaboración de propuestas y soluciones que le permitan adaptarse a los cambios que sean requeridos para garantizar a los educandos niveles superiores de pensamiento crítico y creativo (Gvirtz & Palamidessi, 2006) por medio de la utilización de estrategias, juegos, (Docente 02) recursos diversos, y actividades que despierten y mantengan el interés de los alumnos alto, que permitan en consecuencia por ende lograr que su clase sea productiva y satisfactoria para alumnos y docente. El docente 05 menciona que los textos frecuentemente no guardan relación con la realidad del alumno, lo que vuelve necesario adaptar la clase, logrando que beneficie a los alumnos, lo que a su vez redundaría en un entorno que el profesor perciba como satisfactorio (Bonal y Tarabini, 2013).

La actitud cuenta también como una solución para la satisfacción laboral, que implica la propia actitud del individuo hacia su trabajo (Hannoun, 2011). El sentir que se contribuye con la formación de quienes en el futuro serán ciudadanos de bien (Docente 02, Docente 05) y la convicción de que la influencia docente tiene un alcance mucho mayor que el visible de inmediato (Docente 01, Docente 02, Docente 05) y el saber que se contribuye con el futuro de una sociedad entera (Docente 01) conlleva a un nivel de satisfacción laboral duradero. El ver



a quienes fueron sus discípulos alcanzar altos estándares humanos deriva en una sensación de satisfacción laboral que deriva de la comprobación de que su arduo esfuerzo valió la pena (Monard, 2016).

### **Conclusiones**

El uso de narrativas hizo factible construir y registrar la realidad experimentada por docentes de bachillerato en diversos tipos de instituciones educativas en relación a su satisfacción laboral. La importancia de esto va más allá del efecto causado en el docente, pues permite analizar los efectos y repercusiones de sus vivencias en la comunidad pedagógica, fomentando el debate sobre temas de trascendencia para la misma (Preskill y Jacobvitz, 2009). Las entrevistas permitieron que ellos contaran sus experiencias y a la vez, reflexionaran y se dieran cuenta de aspectos que no habían considerado antes en su labor, quedando así en capacidad de atribuir sentido a su labor personal, profesional, e incluso a su propia existencia (Díaz, 2007).

Gracias a la elaboración de narrativas docentes, fue posible analizar las dificultades y factores adversos que los maestros de Bachillerato enfrentan en relación con cómo afectan su motivación y satisfacción laboral desde su perspectiva y sus relatos, en la ciudad de Guayaquil, durante el período lectivo 2018-2019. A partir de las entrevistas se pudo recopilar aquellas situaciones y vivencias que los motivan y satisfacen laboralmente, así como su sentir y reacciones frente a aquellos desafíos y adversidades que las ponen en riesgo, y las soluciones aplicadas, en caso de haberlas.

En lo tocante a los factores que les producen satisfacción laboral, la motivación intrínseca desempeña un papel importante, pues el sentirse apasionados por la clase que dictan los motiva a prepararse y a dar lo mejor de sí en el día a día. Fue relevante además que el entorno de trabajo en el que se desempeñen sea amigable y estimulante para ellos,

proveyéndoles de alicientes para su labor educativa. Destacó también la valoración que los docentes entrevistados perciben que se les otorga por parte de la IE así como el resto de actores de la comunidad educativa, lo que para ellos se refleja en el interés que esta demuestre en conservarlos. Asimismo, un salario digno y que les permita subsistir sin verse en la necesidad de buscar ingresos adicionales contó como factor de satisfacción laboral; sin embargo, el estrés producido por una atmósfera de trabajo estresante pesa más que cualquier satisfacción monetaria.

Otro factor que cuenta como profundamente satisfactorio son los alumnos, cuando muestran interés por la clase, son respetuosos y se esfuerzan por aprender. En cuanto a las autoridades, los educadores consideran importante el poder dialogar con ellos respecto a situaciones que susciten en sus trabajos o personales que puedan afectar su desempeño, así como también valoran el hecho de que se le permita y se les brinde oportunidades desarrollarse y capacitarse profesionalmente. Algo que los satisface sobremanera en lo laboral, y los enorgullece en el aspecto humano, es el experimentar el agradecimiento de quienes fueron sus alumnos, por medio de palabras y muestras de afecto, así como notar que quienes fueron sus discípulos ahora son ciudadanos responsables y honestos. Esto, manifestaron los docentes entrevistados, produce una satisfacción a largo plazo y los fortalece para enfrentar adversidades y desafíos.

En lo tocante a factores adversos que afectan la satisfacción laboral docente, fueron mencionados los padres de familia que sobreprotegen a sus hijos frente a problemas conductuales, así como aquellos padres que se muestran confrontativos y dispuestos a buscar provocar inconvenientes al profesor de su representado con tal de evitar sanciones para este. Sobresalió además el padre ausente, que deja la responsabilidad total de la formación de sus hijos en los educadores, que a decir de los docentes entrevistados contrasta marcadamente con la actitud de los padres de antaño. Otro causal de insatisfacción laboral son los alumnos,

cuando son indisciplinados, no estudian y son irrespetuosos o evidencian un comportamiento agresivo.

El salario se vuelve una adversidad y un factor de insatisfacción cuando es exiguo y los lleva a tener que buscar otras fuentes de ingresos, además de percibir esto los docentes entrevistados como una muestra de escasa valoración profesional. De la misma manera, el entorno laboral se convierte en fuente de insatisfacción laboral cuando en el mismo se dan rumores que puedan llegar a afectar profesionalmente a los docentes; la falta de consideración por el tiempo libre, la sobrecarga laboral en horas de trabajo, la imposición de asignaciones que tendrán que realizar sacrificando tiempo que dedican a otras actividades, y la vigilancia extrema del accionar y conversaciones de los docentes, resulta altamente desalentador para los docentes entrevistados.

Es una adversidad, la falta de incentivos y sobreutilización de medidas disciplinarias por parte de las autoridades hacia los docentes que los desmotiva; similarmente, es una adversidad la alta rotación de personal, que crea en ellos una sensación de inestabilidad, inseguridad y poca valoración profesional. En esta sensación de poca valoración profesional también inciden familiares, amigos y conocidos, cuando estos desvirtúan a la docencia por considerarla una opción fácil, o de pocas posibilidades para superación profesional.

La capacitación docente, considerada positiva, es sin embargo desalentadora cuando los docentes son obligados a ir y esta no provee nada que sea nuevo o provechoso para su desempeño profesional. Una fuente más de estrés e insatisfacción laboral se da cuando deben enfrentar situaciones de inclusión sin que se los haya preparado oportuna y eficazmente para ello. Para los docentes que laboran en una IE pública o fiscomisional, la el proceso de recategorización docente es a la vez una oportunidad de percibir mejores ingresos y un factor de alto estrés e insatisfacción, en el caso de que no deseen aceptar la responsabilidad que dicho cambio conlleva.

Respecto a las soluciones que los docentes utilizan para sobrellevar adversidades que producen insatisfacción laboral, se utiliza el diálogo e involucramiento de los padres de familia en la formación de los alumnos, y el refuerzo positivo para con los padres de alumnos que demuestren esfuerzo y esmero en el salón de clases. Los docentes entrevistados se refirieron además como solución a la capacidad de adaptabilidad para poder proveer soluciones que redunden en una clase más productiva para los alumnos, lo cual a su vez deriva en un ambiente más satisfactorio para ellos. Por último, lo actitudinal, la certeza de que su labor trasciende el aula de clases y el momento presente también es una solución que permite que el docente sienta una satisfacción laboral perdurable.

### **Recomendaciones**

Este trabajo investigativo presenta las vivencias, experiencias y reflexiones de docentes de instituciones educativas variadas, si bien presenta las limitaciones que corresponden a una muestra relativamente pequeña. Esto da lugar a un espacio para más investigación a futuro, sobre qué afecta a los docentes en su satisfacción laboral.

Se sugiere además:

- Realizar un trabajo investigativo con una muestra más amplia, que exponga en mayor amplitud las circunstancias que dificultan o imposibilitan la satisfacción laboral docente.
- Ampliar esta investigación aplicando un enfoque cuantitativo, que permita interpretar los datos recopilados desde otra perspectiva que permita obtener datos estadísticos sólidos.
- Indagar a profundidad el rol que desempeñan los padres en la satisfacción laboral docente.

## **Bibliografía**

- Anaya, D., & López, E. (2013). *Satisfacción laboral del profesorado en 2012-13 y comparación con los resultados de 2003-04. Un estudio de ámbito nacional*. Madrid: Universidad Nacional de Educación a Distancia.
- Anaya, D., & Lopez, E. (2015). Satisfacción laboral del profesorado de educación secundaria. *Revista de Investigación Educativa*, 33(2), 435-452.
- Arancibia, V., Herrera, P., & Strasser, K. (2008). *Manual de Psicología Educacional*. Santiago de Chile: Ediciones Universidad Católica de Chile.
- Arciniega, R. (2012). Factores organizacionales en la comprensión del mobbing. *Psicología Iberoamericana*, 20(1), 80-90.
- Arévalo, A., Fernández, B., Hidalgo, F., Lepe, Y., Miranda, C., Núñez, M., & Reyes, L. (2016). Corporalidades y narrativas docentes: un dispositivo metodológico para la investigación y formación de profesores. *Estudios Pedagógicos*(4), 223-242.
- Ausubel, D. (1980). *Psicología de la educación: un punto de vista cognoscitivo*. México: Trillas.
- Ávalos, B., Cavada, P., Pardo, M., & Sotomayor, C. (2010). La profesión docente: temas y discusiones en la literatura internacional. *Estudios Pedagógicos*, 36(1), 235-263.
- Ayala, R. (2008). La metodología fenomenológico-hermenéutica de M. Van Manen en el campo de la investigación educativa. Posibilidades y primeras experiencias. *Revista de Investigación Educativa*, 26(2), 410-430.
- Barber, M. (2009). El desafío de lograr un rendimiento escolar de nivel mundial: La educación en el siglo XXI. *Conferencia para Área de la Educación de Fundación Chile*. Santiago.
- Barone, T., & Eisner, E. (2011). *Arts-Based Educational Research*. Los Angeles: Sage Publications, Inc.

- Barraza, M., & Ortega, M. (2009). Satisfacción laboral en instituciones formadoras de docentes. Un primer acercamiento. *Ponencia presentada en el X Congreso de Investigación Educativa*. Veracruz, México.
- Bisquerra, R. (2000). *Métodos de investigación educativa: guía práctica*. Barcelona: CEAC.
- Bolívar, A. (2002). ¿De nobis ipsis silemus?: Epistemología de la investigación biográfico-narrativa en educación. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 1-26.
- Bonal, X., & Tarabini, A. (2013). De la educación a la educabilidad: una aproximación sociológica a la experiencia educativa del alumnado en situación de pobreza. *Praxis Sociológica*(17), 67-88. Obtenido de [www.praxissociologica.es](http://www.praxissociologica.es)
- Bourdieu, P., & Passeron, J. (2001). *La reproducción: elementos para una teoría del sistema de enseñanza*. Madrid: Popular.
- Briones, E., Tabernero, C., & Arenas, A. (2010). Job satisfaction of secondary school teachers: Effects of demographic and psycho-social factors. *Revista de Psicología del Trabajo y las Organizaciones*(26), 115-122.
- Bruner, J. (2003). *La fábrica de historias. Derecho, literatura, vida*. Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica.
- Bruner, J., & Devoto, A. (1987). *La importancia de la educación*. Barcelona: Paidós Ibérica.
- Caamaño, C. (2012). Valor epistemológico y transformador de la narrativa en la enseñanza. *Revista Fermentario*(6), 1-12.
- Calloapaza, L., & Condori, S. (2017). Factores de satisfacción laboral que influyen en el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa local Arequipa Norte. (*Trabajo de grado*). Universidad Nacional San Agustín de Arequipa, Arequipa.

- Cappi, L., & Salles, M. (2014). Profesoras y docencia de estudiantes del sexo masculino de práctica profesional en una guardería: desafíos en las relaciones entre géneros. *Subjetividad y Procesos Cognitivos*, 18(2), 71-97.
- Chen, W. (2007). The structure of secondary school teacher job satisfaction and its relationship with attrition and work enthusiasm. *Chinese Education and Society*, 40(5), 17-31.
- Chiang, M., & Martín, N. S. (2015). Análisis de la satisfacción y el desempeño laboral en los funcionarios de la municipalidad de Talcahuano. *Ciencia & Trabajo*(54), 159-165.
- Clandinin, J., & Connelly, M. (2000). *Narrative inquiry: experience and story in qualitative research*. California: Jossey-Bass.
- CONESUP. (7 de abril de 2005). La Formación Inicial de Educación Básica en los Institutos Superiores Pedagógicos. *Acuerdo 264*. Quito, Pichincha, Ecuador: Ministerio de Educación.
- Constitución del Ecuador. (20 de octubre de 2008). Quito: Registro Oficial No. 449. Obtenido de [http://www.asambleanacional.gob.ec/documentos/constitucion\\_de\\_bolsillo.pdf](http://www.asambleanacional.gob.ec/documentos/constitucion_de_bolsillo.pdf)
- Contreras, G. (26 de Febrero de 2015). *Organización de Estados Iberoamericanos*. Obtenido de Iberoamérica Divulga: <https://www.oei.es/historico/divulgacioncientifica/?Ser-o-no-ser-docente-educador-profesor-o-maestro>
- Contreras, J. (2016). Relatos de experiencia, en busca de un saber pedagógico. *Revista Brasileira de Pesquisa (Auto)Biográfica*, 14-30.
- Creswell, J. (2008). *Educational Research*. New Jersey: Pearson.
- Culler, J. (1975). *Structuralist poetics: Structuralism, linguistics, and the study of literature*. London: Routledge and Kegan Paul.

- Dávila, P. (2011). La documentación narrativa de experiencias pedagógicas. Una estrategia de reposicionamiento de saberes, conocimientos y actores en el campo de la formación docente. *Educación y Pedagogía*, 23(61), 145-154.
- De Zubiría, J. (2013). El maestro y los desafíos a la educación en el siglo XXI. *Red Iberoamericana de Pedagogía*, 825.
- Deci, E., & Ryan, R. (1985). The general causality orientations scale: Selfdetermination in personality. *Journal of Research in Personality*, 19, 109-134.
- Delory-Momberger, C. (2009). *Biografía y educación : figuras del individuo-proyecto*. Buenos Aires: CLACSO.
- Denzin, N., & Lincoln, Y. (2011). *The Sage handbook of qualitative research*. Los Angeles: Sage.
- Dewey, J. (1989). *Cómo pensamos*. Barcelona: Paidós.
- Díaz, C. (2007). Propiciar voces y construir historias: la tarea de convertir la experiencia escolar en relato pedagógico de sí mismo. *II Encuentro Internacional de Historia Oral*. Ciudad de Panamá.
- Díaz, C. (2009). *Viejas y Nuevas Ideas en Educación. Una historia de la pedagogía*. Madrid: Popular.
- Doménech, D. (2011). El bienestar psicológico del profesorado: variables implicadas. *Anuari de l'Agrupació Borrianenca de Cultura*, 22, 27-40.
- Domínguez, E., & Herrera, J. (2013). La investigación narrativa en psicología: definición y funciones. *Psicología desde el Caribe*, 30(3), 620-641.
- Einarsen, S., Hoel, H., & Notelaers, G. (2009). Measuring exposure to bullying and harassment at work: Validity, factor structure and psychometric properties of the Negative Acts Questionnaire-Revised. *Work and Stress*, 23(1), 24-44.



- Esteras, J., Chorot, P., & Sandín, B. (2014). Factores de vulnerabilidad y factores protectores del burnout en los docentes. *Revista de Psicopatología y Psicología Clínica*, 19(2), 79-92.
- Esteras, J., Chorot, P., & Sandín, B. (2014). Predicción del burnout en los docentes: papel de los factores organizacionales, personales y sociodemográficos. *Revista de Psicopatología y Psicología Clínica*, 19(2), 79-92.
- Fabara, E. (2013). *Estado del arte de la formación docente en el Ecuador*. Cuadernos del Contrato Social de la Educación. Quito: La Caracola Editores.
- Fernández, R. (2001). La entrevista en la investigación cualitativa. *Pensamiento Actual*, 2(3), 14-21.
- Freire, P. (1975). *La pedagogía del oprimido*. México: Editorial Siglo XXI.
- Gallup. (agosto de 2010). *On-the-Job Stress is U.S. Workers' Biggest Complaint*. Obtenido de Gallup: <https://news.gallup.com/poll/142715/job-stress-workers-biggest-complaint.aspx>
- García, B. (2008). Análisis de la práctica educativa de los docentes: pensamiento, interacción y reflexión. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 10(Número especial).
- Gardou, C. (Enero de 2010). Despenalizar el derecho a la escuela. *Revista Educación Inclusiva*, 3(1), 125-136.
- Geertz, C. (1992). Juego profundo: notas sobre la riña de gallos en Bali. *La interpretación de las culturas*, 339-375.
- Goodson, I. (2010). *Narrative Learning*. New York: Routledge.
- Grupo Faro. (2016). *Hacia una Sociedad Educadora: Propuestas para el Debate* (Vol. MingaLibro No. 1). Quito: Grupo FARO.
- Gvirtz, S., & Palamidessi, M. (2006). *El ABC de la tarea docente: Curriculum y enseñanza*. Buenos Aires: Aiqué.

- Hannan, A., & Silver, H. (2006). *La innovación en la enseñanza superior: enseñanza, aprendizaje y culturas institucionales*. Madrid: Narcea.
- Hannoun, G. (2011). Satisfacción Laboral. (*Tesis de grado*). Universidad Nacional de Cuyo, Mendoza.
- Hermosa, M. (2006). Satisfacción laboral y síndrome de "Burnout" en profesores de educación primaria y secundaria. *Revista Colombiana de Psicología*, 15(1), 81-89.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la Investigación, Sexta Edición*. México: Mc Graw Hill.
- Herrera, D. (2009). *Teorías contemporáneas de la motivación: una perspectiva aplicada*. Lima: Fondo Editorial de la PUCP.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Bloch, B. (1959). *The motivation to work*. New York: John Wiley and Sons.
- Instituto Nacional de Estadísticas y Censos. (2018). *Canasta Familiar Básica 2018*. Obtenido de INEC: <http://www.ecuadorencifras.gob.ec/canasta/>
- Lee, L. (1998). *Human behavior in the social environment from an African-American perspective*. Nueva York: The Haworth Press, Inc.
- Lee, Y., & Chang, H. (2008). "Relations between team work and innovation in organizations and the job satisfaction of employees: a factor analytic study. *International Journal of Management*, 732-739.
- León-Rubio, J., León-Pérez, M., & Cantero, F. (2013). Prevalencia y factores predictivos del burnout en docentes de la enseñanza pública. *Ansiedad y Estrés*, 11-25.
- Linares, O., & Gutierrez, R. (2010). Satisfacción laboral y percepción de salud mental en profesores. *Revista Mexicana de Investigación en Psicología*, 2(1), 21-36.
- Linares, O., & Gutiérrez, R. (2010). Satisfacción laboral y percepción de salud mental en profesores. *Revista Mexicana de Investigación en Psicología*, 2(1), 31-36.

- Locke, E. (1976). *La naturaleza y consecuencias de la satisfacción laboral*. Chicago: Rand McNally College.
- Lodge, D. (1977). *The modes of modern writing, metonymy, and the typology of modern literature*. London: Edward Arnold.
- Lopez, I. (2012). Niveles de resiliencia en los docentes de primaria de las instituciones públicas de Ventanilla y Callao. *Tesis para optar el grado académico de Maestro en Educación*. Lima, Perú: Universidad San Ignacio de Loyola.
- Madrigal, G., & Barraza, A. (2014). Fuentes organizacionales de estrés en docentes de educación primaria y su relación con el número de alumnos que se atiende. *Revista de la Asociación de Inspectores de Educación de España*(22), 13-15.
- Marqués, P. (3 de enero de 2013). Impacto de las Tic en la educación: Funciones y limitaciones. *3 Ciencias*, 2(1).
- Martínez, R., & Ramírez, M. (2010). La motivación y el Clima Organizacional en la Facultad de Contaduría Pública de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla. *Revista Internacional Administración y Finanzas*, 3(1), 39-48. Obtenido de <http://web.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?sid=80073d42-a507-488b-813a7472615829cf%40sessionmgr113&vid=5&hid=122>
- Maslow, A. (1943). A Theory of Human Motivation. *Psychological Review*, 370-396.
- Mejía, M. (2004). *Pensamientos y realidades en la educación contemporánea*. Medellín: Corporación Región.
- Ministerio de Educación. (2010). Estándares de Calidad Educativa. *Aprendizaje, Gestión Escolar, Desempeño Profesional e Infraestructura*. Quito, Ecuador. Obtenido de [www.educacion.gob.ec](http://www.educacion.gob.ec)
- Ministerio de Educación. (2018). *Ministerio de Educación*. Obtenido de <https://educacion.gob.ec/estandares-de-desempeno/>

- Ministerio de Educación del Ecuador. (31 de marzo de 2011). *Ley Orgánica de Educación Intercultural*. Quito, Pichincha, Ecuador.
- Monard, K. (2016). *Biografías Narrativas de docentes: experiencias de adversidad educativa, significados y capacidades*. Trabajo de grado. Universidad Casa Grande, Guayaquil.
- Moore, C. (2012). The role of school environment in teacher dissatisfaction among US public school teachers. *SAGE Open*, 2(1).
- Mourshed, M., & C. Chijioke, M. B. (2010). *How the world's most improved school systems keep getting better*. Londres: McKinsey.
- Najmanovich, D., & Lucano, M. (2008). *Epistemología para principiantes*. Buenos Aires: Era naciente.
- Núñez, M. (2015). ¡Profesores, a escribir! Pero... ¿para qué? La escritura de relatos como un acto de resistencia a la falta de sentidos. *Revista Docencia*(68), 55.
- posibilidad?, E. d.-e. (2017). Beatriz González. Trabajo de grado. Universidad Casa Grande, Guayaquil.
- Preskill, S., & Jacobvitz, R. (2009). *Stories of teaching: A foundation for educational renewal*. Upper Saddle River: Prentice Hall.
- Prieto, E. (2008). El papel del profesorado en la actualidad. Su función docente y social. *Foro de Educación*(10), 325-345.
- Puiggrós, A. (2017). Educación y sociedad en América Latina de fin de siglo: del liberalismo al neoliberalismo pedagógico. *Estudios Interdisciplinarios de América Latina y el Caribe*, 10(1).
- Pujadas, J. J. (2002). *El método biográfico: el uso de las historias de vida en ciencias sociales*. Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas.
- Pupo, R. (2012). *El Ensayo como búsqueda y creación: hacia un discurso de aprehensión compleja*. Heroica Cárdenas, Tabasco: Universidad Popular de la Chontalpa.

- Ramírez, R., Abreu, J., & Badii, M. (2008). La Motivación Laboral, factor fundamental para el logro de objetivos organizacionales: Caso empresa manufacturera de tubería de acero. *International Journal of Good Conscience*, 143-185.
- Reglamento General a la LOEI. (19 de julio de 2012). Quito, Pichincha, Ecuador: Ministerio de Educación del Ecuador .
- Reis, P., & Climent, N. (2012). *Narrativas de profesores: reflexiones en torno al desarrollo personal y profesional* . Sevilla: Universidad Internacional de Andalucía.
- Rigo, M. (2011). XI Congreso Nacional de Investigación Educativa. *La enseñanza interdisciplinaria y la evaluación de profesores: nuevos desafíos y perspectivas emergentes* (págs. 2-9). México: Universidad Nacional Autónoma de México.
- Rivas, I., & Herrera, D. (2009). *Narración, conocimiento y realidad. Un cambio de argumento en la investigación educativa*. Barcelona: Octaedro.
- Robbins, S., & Judge, T. (2013). *Comportamiento Organizacional*. México: Pearson.
- Roberto Hernández Sampieri, C. F. (2014). *Metodología de la Investigación, Sexta Edición*. México: Mc Graw Hill.
- Roblizo, M., & Cózar, R. (2015). Usos y competencias en TIC en los futuros maestros de Educación Infantil y Primaria: hacia una alfabetización tecnológica real para docentes. *Píxel-Bit. Revista de Medios y Educación*, 47, 23-39.
- Rockwell, E. (2018). *Vivir entre escuelas: relatos y presencias. Antología esencial*. Buenos Aires: CLACSO.
- Rodrigo, M., Márquez, M., Martín, J., & Byrne, S. (2008). *Preservación familiar. Un enfoque positivo para la intervención con familias*. Madrid: Ediciones Pirámides.
- Sadovnikova, N. O., Sergeeva, T. B., Suraeva, M. O., & Kuzmina, O. Y. (2016). Phenomenological Analysis of Professional Identity Crisis Experience by Teachers. *International Journal of Environmental & Science Education*, 11(14), 6898-6912.

- Sánchez, C. (Enero de 2008). Motivación, Satisfacción y Vinculación ¿Es gestionable la voluntad de las. *Acción Psicológica*, 5(1), 9-28.
- Sartre, J. (1965). *La náusea*. Buenos Aires: Losada.
- Schaufeli, W., Leiter, M., & Maslach, C. (2009). Burnout: 35 years of research and practice. *Career Development International*, 14, 204-220.
- Sesento, L. (julio-septiembre de 2015). La influencia de los medios de comunicación en los jóvenes. *Contribuciones a las Ciencias Sociales*(29). Obtenido de <http://www.eumed.net/rev/cccss/2015/03/informacion-jovenes.html>
- Skaalvik, E., & Skaalvik, S. (2011). Teacher job satisfaction and motivation to leave the teaching profession: Relations with school context, feeling of belonging, and emotional exhaustion. *Teaching and Teacher Education*, 27(6), 1029-1038.
- Souza, C. D., & Passeggi, M. C. (2010). Modos de narración y discursos de la memoria: biografización, experiencia y formación. *Memoria docente, investigación y formación*, 53-172.
- Stoeber, J., & Rennert, D. (February de 2008). Perfectionism in school teachers: Relations with stressappraisals, coping styles, and burnout. *Anxiety, Stress and coping*, 21(1), 37-53.
- Tenti, E. (2-6 de junio de 2008). Sociología de la profesionalización docente. *Seminario Internacional. Profesionalizar a los profesores sin formación inicial: puntos de referencia para actuar*. Buenos Aires, Argentina. Obtenido de <http://www.ciep.fr/sources/conferences/cd-2008->
- Traverso, A. (2017). Experiencias de inclusión socio-educativa: ¿El clima laboral de las instituciones es una adversidad o posibilidad para alcanzar la inclusión educativa? Narrativas de maestros. (*Trabajo de grado*). Universidad Casa Grande, Guayaquil.

UNAE. (s.f.). Recuperado el 3 de julio de 2018, de Universidad Nacional de Educación:

<http://www.unae.edu.ec/acerca-de-la-unae-m28ev>

UNESCO. (1990). Declaración mundial sobre educación para todos. *Marco de acción para satisfacer las necesidades básicas de aprendizaje* (págs. 17-42). Jomtien: Secretaría del Foro Consultivo Internacional sobre Educación para Todos.

UNESCO. (2015). *La educación para todos 2000-2015. Logros y desafíos*. Ginebra. Obtenido de <https://en.unesco.org/gem-report/>

Van den Broeck, A., Vansteenkiste, M., De Witte, H., & Lensa, W. (Septiembre de 2008).

Explaining the relationships between job characteristics, burnout, and engagement:

The role of basic psychological need satisfaction. *Work & Stress*, 22(3), 277-294.

doi:10.1080/02678370802393672

Zabalza, M. (septiembre-diciembre de 2011). Formación del profesorado universitario:

mejorar a los docentes para mejorar la docencia. *Educação, Santa Maria*, 36(3), 397-44.