



**UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE HIDALGO**

**INSTITUTO DE CIENCIAS SOCIALES Y HUMANIDADES  
ÁREA ACADÉMICA DE CIECIAS DE LA EDUCACIÓN  
LICENCIATURA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**

---

---

L

**LA SATISFACCIÓN DE LOS PROFESORES DE SECUNDARIA CON LA  
ACTUALIZACIÓN QUE RECIBEN A TRAVÉS DEL CURSO ESTATAL 'EL  
DESARROLLO DE LAS COMPENCIAS PARA LA VIDA DEMOCRÁTICA'  
2006-2007. CENTRO DE MAESTROS REGIÓN PACHUCA.**

## **TESIS**

**QUE PARA OBTENER EL GRADO DE LICENCIADAS EN CIENCIAS DE LA  
EDUCACIÓN**

**PRESENTAN:**

**XITLALI FONSECA TREJO**

**MARISELA ZENIL TREJO**

**DIRECTORA DE TESIS:**

**MTRA. MA. DE LOS ÁNGELES GÓMEZ LÓPEZ**

**PACHUCA DE SOTO, HIDALGO, MÉXICO MAYO 2008.**

## DEDICATORIAS

Primero a Dios por darme la oportunidad de vivir y conocer a mi familia

### A MIS PADRES:

Dios me dio la suerte de contar con la Mujer que me apoyó todos estos años, por su infinito amor, cariño, comprensión y apoyo, por acompañarme en los buenos y malos momentos. A mi señor padre por su enseñanza y amor, por su herencia: mi educación. Por ayudarme a que este momento llegara y por confiar en mi.

### A MI HERMANO:

Gracias por comprenderme en los momentos que te deje solo, pero sabes que es el tesoro más valiosa que nuestros padres nos dan y que debemos aprovechar al máximo.

### A FRANCISCO

Gracias por el apoyo que me diste, por saber que cuento con tigo en todo momento, por confiar en mi cada día, por mis alegrías y tristezas, y por enseñarme que el éxito no es difícil de alcanzar, ¡ te amo chiquito !.

Gracias por todo lo que dios me ha dado al estar e su lado.

XITLALI FONSECA TREJO

## A MIS PADRES

Por el apoyo que me brindaron, por la formación, por fomentar en mí el deseo de saber, de conocer lo novedoso y por abrirme las puertas al mundo ante mi curiosidad insaciable. Con amor y respeto reciban esta pequeña muestra de agradecimiento.

## A MIS HERMANOS

Por su fortaleza, apoyo y aliento que me brindaron he culminado uno de mis más anhelados sueños y por el cariño que me une a ellos.

## A JAIME

Por tu apoyo, comprensión y amor que me permite sentir poder lograr lo que me proponga. Por escucharme y por tus sabios consejos que has brindado, gracias por ser parte de mi vida; eres lo mejor que me pasado i te quiero !.

CON CARIÑO MARISELA

## AGRADECIMIENTOS

A la maestra:

Ma. de los Ángeles Gómez López

Por ser quien nos guió y confió en nosotros para la realización del trabajo,  
por su dirección y apoyo gracias.

Que dios la bendiga siempre.

A los Maestros que nos regalaron de su tiempo y ayudaron en la realización  
del trabajo:

Dra. Coralia Juana Pérez Maya

Mtra. Ma. de los Ángeles Navales Coll

Mtra. Oralia Agiss Palacios

Mtro. José Luis Horacio Andrade

Mtro. Miguel Ángel Machorro Cabello

Mtro. Fco. Julio Reyes Cruz

## ÍNDICE

Resumen	I
Abstract	II
Introducción	III
Siglas y abreviaturas	V
<b>CAPÍTULO I</b>	
<b>CONSTRUCCIÓN DEL PROBLEMA</b>	
1.1 Planteamiento del problema	6
1.2 Antecedentes del problema	7
1.3 Descripción problemática	9
1.4 Justificación	12
1.5 Objetivos	13
Objetivo general	13
Objetivos específicos	13
1.6 supuesto de investigación	13
<b>CAPÍTULO II</b>	
<b>APROXIMACIÓN AL ESTADO DEL CONOCIMIENTO DE LA SATISFACCIÓN DE LOS PROFESORES DE SECUNDARIA EN SU PROCESO DE ACTUALIZACIÓN</b>	
2.1 Concepto de satisfacción	15
2.2 Motivación como factor de la satisfacción	17
2.3 La satisfacción en el trabajo	18
2.4 Formación permanente como parte importante de la actualización	23
2.5 Concepto de actualización	25
<b>CAPÍTULO III</b>	
<b>UN ACERCAMIENTO A LA ACTUALIZACIÓN DEL DOCENTE DE SECUNDARIA. CONTEXTO INTERNACIONAL, NACIONAL Y LOCAL</b>	
3.1 Actualización docente. Panorama internacional	30
3.2 Actualización docente. Panorama nacional	34
3.2.1 El paradigma dominante en la formación de profesores de educación básica	36
3.2.2 ProNAP Antecedentes	36
3.2.3 Características del ProNAP	39
3.2.4 Componentes del ProNAP	42
3.2.5 Programas de estudio	44
3.2.6 Mecanismos de evaluación	44
3.2.7 Paquetes didácticos	44
3.2.8 ProNAP en línea	45
3.2.9 Centro de maestros	48

3.2.10 Cursos estatales	49
3.2.10.1 Características del Centro de Maestros	50
3.2.10.2 Formas de operación, evaluación y acreditación	51
3.2.10.3 Diseño instruccional de las propuestas	51
3.2.10. 4 Diseño de propuestas estatales	53
3.2.10.5 Primer momento de dictaminación	53
3.2.10.6 Segundo momento de dictaminación	54
3.2.10.7 Desarrollo de los cursos	54
3.2.10.8 Seguimiento y evaluación	55
3.3 Establecimiento del ProNAP Panorama estatal	55
3.3.1 Centro de maestros en el Estado de Hidalgo región Pachuca	57
3.3.2 Programa de actualización permanente	58

## **CAPÍTULO IV**

### **LA ESTRUCTURA DE ANÁLISIS. LA ACTUALIZACIÓN Y LA SATISFACCIÓN DE LOS PROFESORES.**

4.1 Formulación del concepto de satisfacción en la actualización docente	66
4.1.1 Formación	66
4.1.2 Actualización	68
4.1.3 Satisfacción	69
4.1.4 Satisfacción en la actualización docente	70
4.2 Análisis de la actualización docente	71
4.2.1 Formación permanente	71
4.2.2 Algunas teorías de satisfacción	75
4.2.3 Teoría de la jerarquía de las necesidades Maslow	77
4.2.4 Teoría de los factores de Herzberg	78
4.2.5 Teoría “X “ y “Y “ D Mc Gregor	81
4.2.6 Teoría general de las compensaciones. Ley universal de las compensaciones	82
4.2.7 Modelo de procesos	84
4.2.7.1 Teoría de las expectativas de Vroom	84
4.2.7.2 Teoría de Porter y Lawler	86

## **CAPÍTULO V**

### **ENFOQUE TEÓRICO METODOLÓGICO**

5.1 Metodología utilizada	91
---------------------------	----

## **CAPÍTULO VI**

### **RESULTADOS**

6.1 Análisis e interpretación de los resultados	95
6.1.1 Organización del curso	95
6.1.2 Contenidos del curso	102
6.1.3 Desempeño de asesores	111
6.1.4 Satisfacción general con el curso	121
6.2 Categorías de análisis	128
6.2.1 Datos generales	129

6.2.2 Organización del curso	129
6.2.3 Contenido del curso	129
6.2.4 Desempeño de asesores	130
6.2.5 Satisfacción general con el curso	130
CONSIDERACIONES	131
RECOMENDACIONES FINALES	133
Bibliografía	134
Anexos	141

## ÍNDICE DE TABLAS Y GRÁFICAS

Tabla 3.3.1 Componentes del ProNAP	42
Cuadro 3.3.2 Organigrama del CMRP	59
Cuadro 3.3.3 Programas académicos	60
Tabla 3.3.4 Población docente que se actualizo en los CMRP en sus diversas modalidades(2006-2007)	61
Tabla 3.3.5 Cursos estatales que se ofrecieron en el CMRP (2006-2007)	64
Tabla 1 y Gráfica 1 Oportunidad de elección del curso	96
Tabla 2 y Gráfica 2 El lugar de realización del curso es adecuado	97
Tabla 3 y Gráfica 3 El tamaño del lugar es apropiado	98
Tabla 4 y Gráfica 4 El tamaño de los grupos es el apropiado	99
Tabla 5 y Gráfica 5 Horario del curso	100
Tabla 6 y Gráfica 6 Sus condiciones laborales son satisfactorias	101
Tabla 7 y Gráfica 7 El plan de trabajo es explicito	103
Tabla 8 y Gráfica 8 Los temas del curso son adecuados para su proceso de actualización	104
Tabla 9 y Gráfica 9 Le parece que el contenido del curso esta actualizado	105
Tabla 10 y Gráfica 10 Los objetivos son congruentes a los contenidos del curso	106
Tabla 11 y Gráfica 11 Es adecuado el nivel de formación teórica recibida en el curso	108
Tabla 12 y Gráfica 12 Es adecuado el nivel de formación práctica recibida en el curso	109
Tabla 13 y Gráfica 13 Organización y adaptación de los contenidos al progreso del profesorado	110
Tabla 14 y Gráfica 14 Expone con claridad y calidad	112
Tabla 15 y Gráfica 15 Las estrategias de enseñanza que utiliza son propicias para el desarrollo del tema	113
Tabla 16 y Gráfica 16 Utiliza dinámicas de grupo para facilitar los aprendizajes	114
Tabla 17 y Gráfica 17 Da seguimiento y respeto de los tiempos	115
Tabla 18 y Gráfica 18 Atención y apoyo recibido por parte del asesor	116
Tabla 19 y Gráfica 19 Propicia un clima de trabajo adecuado durante la sesión	117
Tabla 20 y Gráfica 20 El asesor propicia una interacción entre los participantes en el curso	118
Tabla 21 y Gráfica 21 Grado de satisfacción con la coordinación de los cursos	119
Tabla 22 y Gráfica 22 Grado de satisfacción general con el curso	121
Tabla 23 y Gráfica 23 Grado de satisfacción como docente con la	122

formación recibida

Tabla 24 y Gráfica 24 Grado de satisfacción con los sistemas de evaluación existentes 123

Tabla 25 y Gráfica 25 Grado de satisfacción con la formación de habilidades y actitudes 124

Tabla 26 y Gráfica 26 Grado de satisfacción general con el cuerpo de asesores 126

Tabla 27 y Gráfica 27 El curso cubrió sus expectativas 127

## RESUMEN

La presente investigación aborda el tema de la satisfacción de los profesores de secundaria en relación al proceso de actualización que realizan en el Centro de Maestros Pachuca.

El concepto de satisfacción se desarrolla durante el trabajo a partir de los planteamientos de Fernández Cruz, para quien la satisfacción es un estado emocional positivo, resultante de la valoración de las experiencias laborales, diferencia dos tipos de variables que dan cuenta a la satisfacción docente, la contextual y la inherente al ejercicio de la profesión.

Esta investigación, se centra en tratar de conocer ¿Cuál es el grado de satisfacción que logran los maestros de nivel secundaria frente a los cursos estatales de actualización que se imparten en el Centro de Maestros Pachuca?. Se consideró un estudio transversal aleatorio, tomando como muestra uno de los cursos estatales a los que acuden los profesores de secundaria para su actualización docente.

El trabajo que se presenta está centrado en el estudio realizado en el Centro de Maestros Pachuca, a partir del curso estatal de actualización “El desarrollo de las competencias para la vida democrática”, e incluye solamente a los profesores que participaron en dicho curso. Se utilizó como instrumento de investigación el cuestionario el cual fue aplicado a catorce de los 32 profesores que asistieron para su actualización al curso objeto de esta investigación.

Palabras clave: Satisfacción, Formación permanente y Actualización

## **ABSTRACT**

The present investigation talk about the subject of “Teacher’s Satisfaction of Secondary School in Relation to their Process of current that they carry in the Master’s Center Pachuca”.

To agree with Fernandez Cruz, the Satisfaction is a excited positive state, as a result of the valuation of working experiences, difference two types of variables that they realize to satisfaction teaching, the contextual and the inherent of the profession.

This investigation is centre in of meet what is grade of satisfaction that the secondary school’s teacher’s get forward to state course of current, these give in Master’s Center Pachuca. To give answer to previous to considerate a study random transversal take as a sample of teacher’s that to come the course state of current teaching.

This job is centred in the study made in Master’s Center Pachuca in the state course of current “El desarrollo de las competencias para la vida democrática”. And included only at the teachers we present in that course, Utilised as investigation’s instrument the interview, it was applied to 14 teacher’s of 32 that were present at preparation’s course to test.

Word Key: Satisfaction, Education Permanent and Current.

## INTRODUCCIÓN

La educación ha sido considerada un factor fundamental en el desarrollo social; sin embargo, en las últimas décadas, el sistema educativo requiere ser revisado para su mejora.

Como toda profesión, la docencia tiene un escenario natural donde se generan todas las tareas inherentes a su función específica para lo cual se necesita un perfil ideal lo más cercano posible a las necesidades reales de la profesión. El escenario como es de esperarse, es la escuela y todo cuanto conforma su esencia institucional hasta llegar a la acción docente.

El perfil docente debe adecuarse a las exigencias de la educación, que lo necesita como agente de cambio social, en una comunidad educativa, mediador entre los alumnos y su aprendizaje, es decir un facilitador de las ocasiones y su aprendizaje ilimitado de información. Por lo que debe estar en constante actualización y sentirse satisfecho con su labor docente que desempeña.

Es por ello que la investigación intenta aproximarse al conocimiento del grado de satisfacción que presentan los profesores de secundaria en relación a su proceso de actualización en el Centro de Maestros Pachuca (CMP).

La estructura del trabajo está configurada por siete capítulos que se complementan:

El capítulo I corresponde al planteamiento del problema, su justificación, objetivo general, objetivos específicos y el supuesto de investigación.

En el capítulo II se plantea una indagación a las investigaciones realizadas en cuanto a la temática de estudio con base en los conceptos de: satisfacción, satisfacción laboral, formación permanente, actualización, actualización docente, entre otros.

En el capítulo III se presenta el análisis referente al panorama internacional, nacional y local del tema de investigación: “la satisfacción y su relación con el proceso de actualización en los profesores de secundaria en centro de maestros región Pachuca”.

El capítulo IV se refiere a la fundamentación teórica de la investigación empezando por la descripción del concepto de formación, formación permanente, actualización, satisfacción y teorías referentes a la satisfacción para centrarlo en satisfacción en el proceso de actualización.

En el capítulo V se aborda la metodología utilizada, la cual es cuantitativa además de ser un estudio transversal aleatorio donde se utilizaron como técnica de investigación el cuestionario aplicado a 14 profesores que asisten para su actualización a los cursos estatales que se imparten en el Centro de Maestros Región Pachuca.

A partir de la información obtenida de la aplicación del cuestionario que conforma el capítulo VI se muestran las gráficas obtenidas y el análisis de las mismas, así como un informe de la interpretación de las categorías.

Por último se da una serie de reflexiones finales y recomendaciones acerca de la presente investigación.

## **SIGLAS Y ABREVIATURAS**

ANMEB: Acuerdo Nacional para la Modernización de la Educación Básica  
AME: Programa de Actualización de Maestros  
CEA: Cursos Estatales de Actualización  
CEN: Coordinadora de Educación Nacional  
CGA: Cursos Generales de Actualización  
CGAC: Coordinación General de Actualización y Capacitación  
CGAyCMS: Coordinación General de Actualización y Capacitación para Maestros  
CM: Centro de Maestro  
CMP: Centro de Maestros Pachuca  
CMRP: Centro de Maestros Región Pachuca  
CNA: Cursos Nacionales de Actualización  
CONACEN: Consejo Nacional Consultivo de la Educación Normal  
IEA: Instancia Estatal de Actualización  
OCDE: Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico  
PAM: Programa de Actualización de Maestros  
PEAM: Programa Emergente de Actualización del Magisterio  
PISA: Programa Internacional de Evaluación Estudiantil  
ProNAP: Programa Nacional de Actualización Permanente de los Maestros de Educación Básica en Servicio  
REA: Responsable Estatal de Actualización  
SEByN: Subsecretaría de Educación Básica y Normal  
SNTE: Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación  
SEP: Secretaría de Educación Pública  
TBA: Talleres Breves de Actualización  
TGA: Talleres Generales de Actualización  
TIC: Tecnologías de la Información de la Comunicación

## **CAPÍTULO I**

### **CONSTRUCCIÓN DEL PROBLEMA**

#### **1.1 Planteamiento del problema**

En este apartado se pretende analizar el grado de satisfacción que manifiestan los docentes de secundaria al acudir a la actualización en el Centro de Maestros Pachuca, entendiendo la actualización como la mejora de la actividad educativa ya que los prepara para enfrentar los nuevos cambios en la enseñanza y contribuyen al desarrollo de las capacidades didácticas de los docentes en un espacio de trabajo académico.

La satisfacción de los profesores con su proceso de actualización es una condición importante para la calidad de la educación secundaria, ya que al estar satisfecho, el profesor, puede desarrollar de manera adecuada, sus necesidades de formación docente en el plano material, social y psicológico. Por lo cual, es importante analizar la satisfacción de los profesores de secundaria en relación a su proceso de actualización docente.

Así mismo un profesor puede estar satisfecho por el salario que percibe al término de su jornada laboral, o por las relaciones sociales que existen en su trabajo, resolución rápida de los motivos de queja, tratamiento justo por los directivos, tomando en cuenta su nivel de eficacia y eficiencia que tiene el docente al momento de llevar a cabo su práctica docente.

Para Vallarta (2001), "la actualización, se refiere a la formación para enfrentar mejor los cambios curriculares y la puesta al día respecto a los avances de las ciencias de la educación". De tal manera es importante destacar que la formación inicial es la base de una formación del profesorado, la cual se va modificando mediante las experiencias que adquiere un profesor durante su proceso de formación permanente, por ello, la actualización permanente es necesaria para hacer realidad las

expectativas de la sociedad acerca de la mejora en el servicio educativo de carácter general, y por supuesto su éxito depende del grado de satisfacción que el profesor presenta frente a ese proceso de actualización.

Para el verdadero profesional de la educación, actualizarse es una obligación y una condición para no verse superado por los cambios continuos, que a su vez exigen la transformación de la vida escolar. El reto de la política educativa es que el sistema de formación continua para los docentes sea eficiente y que además incluya la satisfacción de los mismos.

La formación del profesorado de nivel básico está constituida por la formación inicial, la actualización, y la formación permanente. De esta forma se reconoce que el ejercicio profesional del maestro en un contexto de transformación y con gran diversidad, demanda de manera constante nuevos conocimientos, capacidad para interpretar la realidad escolar y social, y el reconocimiento de las diferencias individuales de los alumnos, cuestiones que son imposibles de atender previamente, de manera específica y con certeza en cualquier proceso de formación inicial, constituyen retos estimulantes para continuar su preparación, por ello es preciso que los maestros se actualicen (Secretaría de Educación Pública, SEP, 1997).

## **1.2 Antecedentes del problema**

Para la comprensión de la situación problemática es importante revisar los antecedentes que pueden orientar a la investigación, es necesario y fundamental analizar la conferencia mundial para todos (Jomtiem, 1990), ya que es el escenario donde se dan a conocer diversos proyectos educativos, entre ellos el de la actualización docente donde los elementos claves de discusión son las reformas de las instituciones de formación inicial y el fortalecimiento de los sistemas de formación permanente; sin tener un concepto de satisfacción docente, solo se hace mención de la satisfacción de las necesidades básicas de aprendizaje.

En la conferencia cumbre de Dakar (2000), se ratifica la posición de mejorar la condición social, el ánimo y la competencia profesional de los docentes, y plantea la formación inicial de los docentes y el fortalecimiento profesional con prioridades, para avanzar a la meta de una “Educación para todos”.

A lo largo del tiempo, la Secretaría de Educación Pública consideró necesario apoyar al profesorado en sus esfuerzos por perfeccionar su capacidad laboral, creando organismos, instancias y/o programas que puedan asegurar la calidad de la enseñanza, uno de ellos está enfocado específicamente a la actualización del docente el Programa Nacional de Actualización Permanente de los Maestros de Educación Básica en Servicio (ProNAP establecido en 1994).

Este Programa, comprende diversas acciones para elevar la calidad de la enseñanza a través de un proceso de mejoramiento continuo de los maestros, así como la innovación de sus conocimientos y de sus competencias didácticas.

El ProNAP se constituye en 1995 y tiene diferentes Líneas de Acción: Exámenes Nacionales, Red Escolar, Red Edusat, Centros de Maestros, etc. se lleva a cabo en entidades federativas a través de las instancias estatales de actualización de los centros de maestros.

Los Centros de Maestros, son espacios educativos donde el docente puede estudiar de manera individual o colectiva con la ayuda de un asesor, el cual juega el papel de consultor, alguien a quien se busca con el propósito de encontrar otras vías para la solución de problemas educativos, y por tanto para su actualización.

Esta investigación está enfocada en el análisis sistemático de la satisfacción, en relación con el proceso de actualización del docente de secundaria, aunque poco se ha dicho acerca de este fenómeno, consideramos que el docente debe contar con una motivación, ya que ésta es la base para iniciar con satisfacción lo que se realiza. Ahora bien la satisfacción del docente es lo que percibe al realizar una acción bien hecha y que se siente orgulloso de si mismo.

Otro de los factores que inciden en esta investigación es la formación permanente, puesto que va ligada a la actualización, la cual tiene la finalidad de el desarrollo de nuevos conocimientos y didácticas para la enseñanza promoviendo un mejor aprendizaje hacia los educandos y así elevar la calidad educativa que requiere el país.

Por tanto se considera importante darle una atención especial al desarrollo, formación y actualización de los docentes que le permitan establecer estrategias de trabajo y desempeñen su función adecuadamente para asegurar una educación de calidad.

Por lo mencionado, se hace necesario la conjunción de satisfacción en el proceso de actualización del docente para que esté tenga un mejor rendimiento a la hora de impartir su cátedra ya que al contar con nuevos conocimientos, estrategias metodológicas adquiridos en los cursos de actualización, mismos que se imparten en cada región del estado de Hidalgo, está preparando para responder a las transformaciones que se registran en cada comunidad, y trabajar en función de satisfacer los requerimientos de la sociedad desde la escuela; así mismo los docentes lograrán su mayor satisfacción en el aprovechamiento académico de sus alumnos.

De acuerdo con las evaluaciones realizadas por la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE), a través de su Programa Internacional de Evaluación Estudiantil (PISA, 2006), los estudiantes mexicanos están por debajo del nivel mínimo de aprovechamiento académico, esto habla de una baja calidad educativa. La actualización del profesorado es imprescindible para alcanzar su propia satisfacción dentro de su ámbito laboral y a la vez se logre salir del rezago educativo en el que se encuentra México.

### **1.3 Descripción problemática**

La satisfacción es un concepto que ha acompañado al hombre siempre, tal vez no conceptualmente pero si empíricamente. Por lo que se concibe dentro del ámbito de

la educación una pieza importante al docente ya que es sabido por todos que el maestro es considerado como la esfera central para encontrar respuestas y apoyar la toma de decisiones que permitan elevar la calidad de la educación y, simultáneamente elevar la calidad de la vida de los pueblos, (Ibarrola y Silva,1996) es, a la vez la persona que transmite conocimientos a los alumnos, ya que el hablar de un docente siempre nos llevará al ámbito de la educación.

Dentro del sistema educativo de los países latinoamericanos, la formación de docentes es fundamental y ha sido y seguirá siendo objeto de debate y de continua búsqueda de alternativas para llevarla a cabo de mejor manera; en ello se refleja quizá la certeza de que gran parte de lo que ocurre en los procesos educativos puede ser mejorado por la vía de la formación y actualización permanente del profesorado en todos los niveles educativos.

El Gobierno de México a través de la Secretaria de Educación Pública, ha dirigido algunas acciones tendientes a la formación de los maestros en servicio bajo el principio de que el maestro es el factor decisivo de la calidad de la educación, y para ello ha generado programas tendientes a cumplir con el compromiso de modernizar la educación nacional en el nivel básico, siendo la acción más reciente, dirigida a dar solución al conflicto el Programa Nacional para la actualización permanente de Maestros de Educación Básica en Servicio ProNAP (establecido en 1994). De él se derivan los Centros de Maestros como parte de la estrategia necesaria para poner en marcha este programa.

La formación de todo profesor debe potenciar el desarrollo de capacidades reflexivas, puesto que el mayor foco de acontecimientos se va a localizar en el aula donde desarrolla su acción, tal proceso de reflexión –de confrontación y contratación con compañeros- le va a ayudar a mejorar su docencia además de comprenderla; (Benedito,1991)

La función docente en muchos casos no es la más valorada, pues no suele reportar el mismo nivel de satisfacción que a los docentes o la gestión. Por ello, es necesario

estimular al profesor en este tipo de formación que podrá repercutir tanto en aquélla función como en éstas.

Por tanto, se considera importante darle una atención especial a la actualización de los docentes para asegurar una educación de calidad, además de establecer estrategias de trabajo, que permitan que el maestro desempeñe su función adecuadamente.

La formación y actualización de docentes puede ser investigada por distintos rumbos, tales como el salario, la competencia, la mejora, etc., pero esta investigación está interesada en analizar la satisfacción con la que cuenta el docente de secundaria con base a su formación permanente, mediante la actualización en los cursos Estatales que se imparten en el Centro de Maestros en la ciudad de Pachuca. Dado que al abordar este tema nos daremos cuenta del nivel de satisfacción que tienen los docentes al asistir a los cursos estatales que se ofrecen, o si sólo asisten por ganar puntos en Carrera Magisterial.

Los programas de estudio del ProNAP, nacen ligados a Carrera Magisterial desde 1993, por lo que se considera necesario que los profesores asistan a los cursos de actualización teniendo presente que la educación de los alumnos es el punto clave para que México salga del rezago educativo con el que cuenta hasta el momento y a la vez el profesor se de cuenta que los resultados obtenidos se ven reflejados en las evaluaciones que lleva a cabo la OCDE y al mismo tiempo se sienta satisfecho con los resultados obtenidos.

Desde esta perspectiva, pareciera ser que la motivación no es intrínseca, puesto que conlleva puntuación para CM que redunde en beneficios económicos para el docente, las condiciones son que sea a contraturno, por ello se hace indispensable identificar hasta qué grado se encuentran satisfechos los profesores con su proceso de actualización que siguen en los cursos estatales.

¿Cuál es el grado de satisfacción que logran los maestros de nivel secundaria cuando asisten al curso estatal de actualización El desarrollo de las competencias para la vida democrática que se imparten en el Centro de Maestros Pachuca?

#### **1.4 Justificación**

El docente es un profesional que tiene diversos derechos como trabajador entre las cuales entra la capacitación, tales como la formación continua, pero es también su derecho dar la opinión que tiene sobre los cursos de formación permanente a los que asiste, por lo anterior, una de las cosas que pueden determinar la satisfacción del maestro con base a los cursos estatales están elaborados por expertos y especialistas que no se centran en la condición del maestro que asiste a los cursos, también sabiendo que la elaboración de cursos y propuestas estatales comprende de dos momentos de dictaminación haciendo mención de que se valora la pertinencia de los cursos, es decir, si responden a necesidades y problemas técnico pedagógicos claramente identificados y que requieran atención a través de un programa estatal.

Uno de los requerimientos que se pueda satisfacer para conseguir un proceso educativo de calidad se encuentran las necesidades propias del profesor, propuesta por (Newton, 1998), y se refiere a la satisfacción del profesor en su quehacer docente. Lo ideal es que cada profesional se sienta satisfecho con las responsabilidades, acciones y tareas que desempeñan dentro de su trabajo. En el caso de los docentes, conviene conocer si esta situación ha sido estudiada en relación con la formación permanente de los profesores de educación secundaria en servicio.

Siendo para los docentes la calidad educativa una carrera continua en la búsqueda de mejoramiento, es necesario un esfuerzo constante de actualización, y además la eficacia, la eficiencia y responsabilidad de todos los que intervienen en el proceso.

Por lo que (Bolaños,1998: 53) considera que la calidad de la educación, es la facultad de proporcionar a los alumnos el dominio de diversos códigos culturales; dotarlos de la habilidad para resolver problemas; desarrollar en ellos los valores y actitudes acordes con nuestras aspiraciones sociales; capacitarlos para una capacitación activa y positiva en las acciones diarias de una vida ciudadana y democrática; así como prepararlos para que mantengan permanentemente su deseo de seguir aprendiendo.

Por esta razón es preciso que los profesores se actualicen permanentemente para desarrollar sus capacidades y mejorar la toma profesional de decisiones en el aula, así mismo variará el grado de satisfacción según el conocimiento de cada sujeto, por lo que es un proceso de constante cambio, ya que el fenómeno de la satisfacción y actualización de los docentes de secundaria es un tema complejo

## **1.5 Objetivos**

### **General**

Conocer el grado de satisfacción de los maestros de secundaria que se actualizan en el curso estatal de El desarrollo de las competencias para la vida democrática que ofrece el Centro de Maestros Región Pachuca.

### **Específicos**

1. Conocer los procesos de actualización que siguen los profesores de secundaria en el CMP
2. Conocer los indicadores de satisfacción en relación a su actualización en los cursos que imparte el CMP

## **1.6 Supuesto de investigación**

A mayor satisfacción de los profesores de secundaria con el proceso de actualización, que siguen en el CMP, mayor asistencia en los procesos de actualización en el CMP.

## CAPÍTULO II

### UNA APROXIMACIÓN AL ESTADO DEL CONOCIMIENTO DE LA SATISFACCIÓN DE LOS PROFESORES EN SU PROCESO DE ACTUALIZACIÓN

Se entiende por estado del conocimiento un análisis sistemático de la valoración del conocimiento y de la producción generada con respecto a un campo de investigación, durante un tiempo determinado, identificando los objetivos bajo el estudio y sus referentes contextuales, las principales perspectivas teóricas-metodológicas, tendencias y temas abordados, el tipo de producción generada, los problemas de investigación y ausencias, así como su impacto y condiciones de producción. Constituye el desarrollo requerido de la teoría y la práctica por medio de la información recopilada, y nos sirve para diseñar un instrumento capaz de detectar el producto de un campo específico.

¿Por qué elaborar un estado del conocimiento acerca de la satisfacción y actualización de los profesores?

Es importante, un estado de conocimiento acerca de la satisfacción de profesores en su proceso de actualización, con la finalidad de contar con una educación de calidad, (Frazer, 1998) considera que la calidad en educación...“no es lo mismo que un cliente satisfecho, con, por ejemplo el último modelo de automóvil. La calidad en la educación abarca la eficacia, la eficiencia y la responsabilidad, pero no es sinónimo de ninguna de estas, ya que la educación debe entenderse como un proceso continuo y abarcador, que se extiende a lo largo de toda la vida de la persona y que adopta modalidades formales -desde el nivel inicial hasta la universidad-, así como la satisfacción que ejerce el docente al estar frente a grupo”

La actualización se sigue viendo como un mecanismo de entrega o de transmisión de información más que como un proceso de construcción y reconstrucción del conocimiento en sus diferentes manifestaciones cognitivas, afectivas o psicomotoras

Para la construcción del estado del conocimiento se considero pertinente la búsqueda electrónica, consultas bibliográficas para partir de las categorías básicas que orientan el objeto de estudio: concepto de satisfacción, motivación, satisfacción laboral, formación permanente y actualización.

## **2.1 Concepto de satisfacción**

La satisfacción es la categoría principal que envuelve este trabajo por lo que, se revisaron diversos autores, con el objeto fundamental de comprender su desarrollo teórico y lograr la toma de posición que mejor contribuya al proceso de esta investigación. Entre los autores consultados se encuentran: Dessler (1993) Administración del personal, Marcelo (1995) Formación del profesorado para el cambio educativo. Díaz (2005), Predicciones de la satisfacción a través del tiempo, Fernández Cruz (2006) Satisfacción de los profesionales de atención primaria del área de docencia, y Alderfer (2007) Comportamiento humano en el trabajo.

La satisfacción es solo la percepción del individuo ante respuestas internas; estas percepciones son procesadas y depuradas introduciéndose en el sistema de normas, valores y expectativas. Dessler (1993)

Para Marcelo (1995) la satisfacción (desarrollo profesional) incide entre otros factores aclaratorios sobre el desarrollo profesional, que debe estar basado en la mejora profesional donde se tengan en cuenta las necesidades prácticas y contextualizadas de los docentes.

De acuerdo con Díaz, (2005), la satisfacción profesional de los docentes puede entenderse como el resultado de comparar lo que la realidad le invita a ser y lo que según sus expectativas debería ser. Este autor considera un normal grado de satisfacción en lo que se refiere al tratamiento del equipo directivo del centro con respecto a la asignatura.

Para Fernández Cruz (2006), la satisfacción es un estado emocional positivo, resultante de la valoración de las experiencias laborales; diferencia dos tipos de variables que dan cuenta de la satisfacción docente:

- Contextuales: ambiente del centro, apoyo social percibido, prestigio social, etc.
- Inherentes al ejercicio de la profesión: recursos materiales para la enseñanza, condiciones laborales...

Alderfer (2007) considera que el hombre al igual que otras especies es un ser que siempre esta evolucionando, y a diferencia de nuestros antepasados el hombre moderno ya no se conforma solo con cubrir sus necesidades básicas, considera que el individuo tiene tres grupos básicos de necesidades:

- Existenciales: La necesidad de bienes para la existencia material.
- De Relación. La necesidad de mantener relaciones interpersonales con amigos, familia, supervisores, colaboradores y subordinados.
- De Crecimiento: La necesidad de desarrollo personal, es decir, la necesidad de mejorar el potencial creativo o productivo del individuo.

Retomando al autor y enfocándonos al hombre moderno, al cual las necesidades básicas ya no le son suficientes, es decir ya no lo hacen sentir satisfecho, ya que siempre busca ir más allá y superar sus propias metas y objetivos.

Con lo anteriormente expuesto y analizado, se puede definir a la satisfacción como la apreciación valorativa y favorable que hace un ser humano basándose en determinada circunstancia o momento, pretendiendo la mejora en función de la atención a sus necesidades. Así pues la satisfacción puede ser entendida como el cumplimiento de las expectativas que se tiene sobre un objetivo en específico.

## **2.2 Motivación como factor de la satisfacción**

La motivación es resultado de la interacción del individuo con la situación. De manera que al analizar el concepto de motivación, se debe tener en cuenta que su nivel varía, tanto entre individuos como dentro de los mismos individuos en momentos diferentes. Para ello los autores que definen esta categoría son: González (1994) Motivación Profesional y Personalidad, Weinberg y Gould (1995) Motivación y clima motivacional en el deporte: investigaciones y aplicaciones, F.González (1995) Psicología de la personalidad, Balaguer (2005) Motivación y clima motivacional en el deporte: investigaciones y aplicaciones.

La motivación que orienta el ejercicio de una profesión es un factor determinante en la calidad de su desempeño; es por ello que resulta necesario conocer el tipo de motivación que orienta la actuación del profesor si queremos garantizar la calidad de sus clases (González, 1994).

La motivación es, en síntesis, lo que hace que un individuo actúe y se comporte de una determinada manera. Es una combinación de procesos intelectuales, fisiológicos y psicológicos que decide, en una situación dada, con que vigor se actúa y en qué dirección se encauza la energía (Weinberg y Gould, 1995).

Comprender la motivación:

- Interacción de factores:

-Personales: necesidades, intereses, objetivos personalidad, etc. y

-Situacionales: estilo del entrenador, resultados, ambiente de entrenamiento, etc.

- Factores biológicos, cognitivos, sociales y emocionales influyen en constructo complejo (Balaguer,2005).

La motivación profesional, según González (1995), es una tendencia orientadora de la personalidad que aglutina estados dinámicos configurados en otras formaciones motivacionales, que se integran en una nueva estructura de sentido en las intenciones profesionales en otros niveles de organización de las motivaciones profesionales que se convierten en esenciales para la vida de la persona en general.

Motivar es, entonces, poder establecer las relaciones afectivas del estudiante con el proceso de adquisición de los contenidos, es decir, lo cognitivo debe convertirse en necesidad para el estudiante.

La motivación se define por lo regular como un estado interno que activa, dirige y mantiene la conducta. En esencia, el estudio de la motivación es un estudio de cómo y por qué las personas inician acciones dirigidas a metas específicas, con cuánta intensidad participan en la actividad y cuán persistentes son en sus intentos por alcanzar esas metas.

Diferenciamos a la motivación como el impulso y el esfuerzo para satisfacer un deseo o meta, de la satisfacción la cual esta referida al gusto que se experimenta una vez cumplido el deseo.

### **2.3 La satisfacción en el trabajo**

La satisfacción en el trabajo es en la actualidad uno de los temas más relevantes en la psicología del trabajo y de las organizaciones. Existe un gran interés por comprender el fenómeno de la satisfacción o de la insatisfacción laboral. Sin embargo, resulta paradójico que a pesar de la espectacular proliferación de la literatura científica sobre la satisfacción laboral, no pueda hablarse, en cambio, de un progreso paralelo en las investigaciones, por cuanto los avances concebidos resultan poco gratificantes y significativos.

Para ahondar más en el concepto de satisfacción en el trabajo se retomaron los siguientes autores: Muñoz Adánez, (1990) Satisfacciones e insatisfacción en el trabajo, Loitegui, (1990) Determinantes de la satisfacción laboral en empleados de la Administración Foral de Navarra, Peiró y cols.(1991) El estrés de enseñar, Zubieta y

Supinos (1992) Las satisfacciones e insatisfacciones de los enseñantes, Strauss y Sayles (1992) Personal. (Cadena J., traductor, Sikula (1992). Administración de Personal, Blum y Nayles (1995) Psicología Industrial, Koontz y O'Donnell (1995). Curso de Administración Moderna, Robbins (1996) Comportamiento organizacional, Gibson (1996) El concepto de "satisfacción en el trabajo" y su proyección en la enseñanza, Kreitner y Kinicki (1997) Comportamiento de las organizaciones, Robbins, (1998) Comportamiento Organizacional. México: Prentice, Suárez (2004) Satisfacción laboral.

Muñoz Adánez, (1990) define la satisfacción laboral como "el sentimiento de agrado o positivo que experimenta un sujeto por el hecho de realizar un trabajo que le interesa, en un ambiente que le permite estar a gusto, dentro del ámbito de una empresa u organización que le resulta atractiva y por el que percibe una serie de compensaciones psico-socio-económicas acordes con sus expectativas".

Del mismo modo, define la insatisfacción laboral como "el sentimiento de desagrado o negativo que experimenta un sujeto por el hecho de realizar un trabajo que no le interesa, en un ambiente en el que está a disgusto, dentro del ámbito de una empresa u organización que no le resulta atractiva y por el que recibe una serie de compensaciones psico-socio-económicas no acordes con sus expectativas".

De acuerdo con Loitegui, (1990) aborda la misma temática para definir el concepto de satisfacción en el trabajo, señalando cómo especialistas que han estudiado el tema utilizan, indistintamente, términos como "motivo", "actitud del empleado", "moral laboral", "satisfacción en el trabajo", etc. Tal confusión y ambigüedad, a la hora de utilizar los distintos términos, puede deberse no sólo a las distintas corrientes doctrinales e ideológicas en las que cada uno se sitúa, sino también a los distintos enfoques que los temas admiten.

Para Loitegui (1990) la satisfacción laboral es un constructo pluridimensional que depende tanto de las características individuales del sujeto cuanto de las características y especificidades del trabajo que realiza. Además, el concepto de satisfacción en el trabajo está integrado por un conjunto de satisfacciones

específicas, o aspectos parciales, que determinan la satisfacción general. Así entendida, la satisfacción laboral es una reacción afectiva general de una persona en relación con todos los aspectos del trabajo y del contexto laboral; es una función de todas las facetas parciales de la satisfacción. Este modelo de satisfacción implica un modelo compensatorio, de forma que un nivel elevado de satisfacción, en un determinado aspecto, puede compensar, o incluso suplir, otras deficiencias y carencias que en otras facetas laborales puedan producirse.

La satisfacción laboral es uno de los indicadores más clásicos a los que se suele recurrir, cuando se intenta conocer cual es la actitud general de los sujetos hacia su vida profesional (Peiró y cols., 1991).

Zubieta y Supinos (1992) definen la satisfacción señalando unas conclusiones sobre la satisfacción en el trabajo, que se concretan en las siguientes:

- La satisfacción es una función del grado en que las necesidades personales del individuo están cubiertas en la situación laboral.
- La satisfacción laboral es función del grado en que las características del puesto del trabajo se ajustan a las normas y deseos de los grupos que el individuo considera como guía para su evolución del mundo y para su definición de la realidad social.

La satisfacción en el trabajo es el resultado de diversas actitudes ante factores tales como: incentivos económicos, condiciones de trabajo, relaciones de mando, estilos gerenciales, relaciones interpersonales y características individuales. (Strauss y Sayles, 1992).

Sikula (1992 p. 595), define que la satisfacción en el trabajo es "una resultante afectiva del trabajador a la vista de los papeles de trabajo que este detenta, resultante final de la interacción dinámica de dos conjuntos de coordenadas llamadas necesidades humanas e incitaciones del empleado". Cuando un individuo puede

encontrar dentro de los componentes de una organización, una respuesta a sus necesidades entonces puede afirmarse que está satisfecho.

Blum y Nayles (1995 p. 523), señalan que la satisfacción en el trabajo "es el resultado de varias actitudes que tiene un empleado hacia su trabajo, los factores conexos y la vida en general".

De acuerdo con Koontz y O'Donnell (1995), la satisfacción laboral se refiere al bienestar que se experimenta en el trabajo, cuando un deseo es satisfecho, relacionándolo también con la motivación en el trabajo. Coincidiendo al respecto con Chavenato (1986), al señalar que la satisfacción en el trabajo designa la actitud general del individuo hacia su trabajo.

Robbins (1996) coincide con Weinert a la hora de definir la satisfacción en el puesto, centrándose básicamente, al igual que el anterior, en los niveles de satisfacción e insatisfacción sobre la proyección actitudinal de positivismo o negativismo, definiéndola "como la actitud general de un individuo hacia su trabajo. Una persona con un alto nivel de satisfacción en el puesto tiene actitudes positivas hacia el mismo; una persona que está insatisfecha con su puesto tiene actitudes negativas hacia él.

Conviene también destacar que el puesto de una persona es más que las actividades obvias de manejar papeles, esperar a clientes o manejar un camión. Los puestos requieren de la interacción con compañeros de trabajo y jefes, el cumplimiento de reglas y políticas organizacionales, la satisfacción de las normas de desempeño, el aceptar condiciones de trabajo, que frecuentemente son menos que ideales, y cosas similares.

Robbins (1996) también indica "que los factores más importantes que conducen a la satisfacción en el puesto son: un trabajo desafiante desde el punto de vista mental, recompensas equitativas, condiciones de trabajo que constituyen un respaldo, colegas que apoyen y el ajuste personalidad - puesto. Por otra parte el efecto de la satisfacción en el puesto en el desempeño del empleado implica y comporta satisfacción y productividad, satisfacción y ausentismo y satisfacción y rotación".

En esta manifestación encontramos factores importantes, que retroalimentan de forma positiva o negativa el desempeño de un puesto, conduciendo la satisfacción a una mejora en la productividad, a una permanencia estática o a una exigencia de movilidad, bien transitoria o definitiva, para satisfacer los niveles de exigencia personales.

Para Gibson (1996) la satisfacción en el trabajo es una predisposición que los sujetos proyectan acerca de sus funciones laborales. El propio autor la define como:

El resultado de sus percepciones sobre el trabajo, basadas en factores relativos al ambiente en que se desarrolla el mismo, como es el estilo de dirección, las políticas y procedimientos, la satisfacción de los grupos de trabajo, la afiliación de los grupos de trabajo, las condiciones laborales y el margen de beneficios. Aunque son muchas las dimensiones que se han asociado con la satisfacción en el trabajo, hay cinco de ellas que tienen características cruciales. Siguiendo las indicaciones del propio autor, destacamos:

- Paga: La cantidad recibida y la sensación de equidad de esa paga.
- Trabajo: El grado en el que las tareas se consideran interesantes y proporcionan oportunidades de aprendizaje y de asunción de responsabilidades.
- Oportunidad de ascenso: La existencia de oportunidades para ascender.
- Jefe: La capacidad de los jefes para mostrar interés por los empleados.
- Colaboradores: El grado de compañerismo, competencia y apoyo entre los colaboradores.

Para Kreitner y Kinicki (1997) la satisfacción laboral "es una respuesta afectiva o emocional hacia varias facetas del trabajo del individuo". Esta definición no recoge una conceptualización uniforme y estática, ya que la propia satisfacción laboral puede proyectarse desde un aspecto determinado, produciendo satisfacción en áreas concretas de ese trabajo e insatisfacción en otras facetas que este mismo trabajo exija para su desempeño.

De acuerdo a los hallazgos, investigaciones y conocimientos acumulados Robbins, (1998) consideramos que los principales factores que determinan la satisfacción laboral son:

- Reto del trabajo
- Sistema de recompensas justas
- Condiciones favorables de trabajo
- Colegas que brinden apoyo.

De acuerdo con Suárez,(2004) la satisfacción laboral es la sensación que el individuo experimenta al lograr el restablecimiento del equilibrio entre una necesidad o grupo de necesidades y el objeto o los fines que la reducen, es decir es la sensación del término relativo de una motivación que busca sus objetivos.

Para Suárez (2004) el grado de satisfacción por el trabajo esta influido por la manera en que dicho trabajo consiga la satisfacción o realización de determinados valores en su trabajo.

Para finalizar, teniendo en cuenta las aportaciones de los diferentes autores, diremos que la satisfacción laboral nace en el contexto laboral, desde la implicación de los distintos aspectos, que de una forma u otra influyen en el estado de ánimo y situación emocional de la persona, proyectándose desde aquí situaciones y perspectivas positivas o negativas, según los agentes implicados en el quehacer laboral.

## **2.4 Formación permanente como parte importante de la actualización**

La formación docente debe responder al referente de educación que proclama una sociedad, es un factor fundamental, no único, asociado a la calidad y equidad de la educación, por lo que se retomaron autores como: Villar (1990) El profesor como profesional: formación y desarrollo personal, Marcelo (1994) Formación del profesorado para el cambio educativo, Soler (1996). La formación del profesorado de

secundaria desde el área de las ciencias sociales, Gilles Ferry (1997) Pedagogía de la formación, colección formación de formadores, y Marcelo (2002) Aprender a enseñar en la sociedad del conocimiento.

Art. 56.2 (Ley General de Educación 2000-2006) La formación permanente constituye un derecho y una obligación de todo el profesorado y una responsabilidad de las administraciones educativas y de los propios centros. Periódicamente el profesorado deberá realizar actividades de actualización científica, didáctica y profesional.

Para Villar (1990), la formación permanente es alternativa ensayística a otras estrategias comportamentales lineales, enfatiza detalles sociales y un apetito por modificar la estructura curricular y organizativa de la práctica. El reciclaje del profesorado permite a este conocer que no está solo, ya que existen otros colegas con las mismas dificultades que él, que han puesto en marcha soluciones idénticas o alternativas para resolver problemas cercanos; dificultades provocadas por la indisciplina de los estudiantes, en tiempo y los recursos curriculares, se potencian en definitiva estrategias de cooperación para afrontar algunos factores de estrés como la necesidad de reconocimiento profesional o las pobres relaciones en un centro, que no desdican otras individualidades de carácter cognitivo.

La formación del profesorado representa uno de los elementos fundamentales a través de los cuales la didáctica interviene y contribuye a la mejora de la calidad de la enseñanza (Marcelo, 1994).

De acuerdo con Soler (1996) la formación permanente se trata de un proceso complejo, que afecta a cambios en la actividad humana y estos cambios son lentos y difíciles de conseguir, ellos responden a las propias concepciones de las personas.

Es así que cuando se habla de formación como dinámica se hace referente a un desarrollo personal de cada sujeto que hace por sus propios medios. Cada uno se forma así mismo con la ayuda de mediaciones que sólo posibilitan la formación. (Gilles Ferry, 1997)

Para Marcelo (2002), la formación permanente sigue siendo un objeto de discusión y estudio constante en tres niveles de análisis: desde las políticas públicas, la academia y la institución escolar. Tales ámbitos de acción coinciden en señalar la importancia de ésta al perfilarse como una estrategia que facilita la intervención sobre lo pedagógico, directamente desde lo que le compete a la práctica profesional del profesor: la enseñanza. Ello ha provocado que el profesor, en la escuela, se vea sometido a una serie de exigencias, tanto en el plano formativo como en el laboral y que tienen por objeto elevar la calidad de los sistemas educativos.

Por lo que la formación docente esta asociada a la necesidad que tiene el futuro docente de vivir procesos de reflexión que le posibilitan abordar críticamente para vislumbrar y sostener construcciones de transformación individual y social. Así pues la formación permanente es entendida como un proceso permanente de renovación y ampliación del conocimiento y de mejora del desempeño laboral que orienta el desarrollo profesional de los profesores.

## **2.5 Concepto de Actualización**

La actualización, debe, entenderse como un proceso de aprendizaje permanente que puede generar una modificación de la práctica, tanto de lo que se hace como de la forma en que se hace. En otros términos, la actualización en el campo de la enseñanza debe involucrar cambios a nuestras concepciones, ya que estas, no sólo determinan nuestra manera de ver la realidad, sino que guían y orientan nuestra actuación en el aula, autores que abordamos para esta categoría son: Schtuz (1993) las estructuras del mundo de la vida, Davini (1997) "La formación docente en cuestión: política y pedagogía", Soriano (1997) Vocación y profesión. Curso de inducción a la docencia par alumnos de nuevo ingreso a la licenciatura del sistema formador de docentes, De Ibarrola, M., Silva, G., y Castelán, A. (1997). Quiénes son

nuestros profesores. Análisis del magisterio de educación primaria en el Distrito Federal. Torre de la, Saturnino:(1998) Cine para la Vida., Vallarta, C.O. (2001). Formación permanente, en La actualización docente en Jalisco SEByN ,(2002) Aspectos básicos a considerar en la elaboración de cursos estatales de actualización, Trujillo, J.G. (2005) ¿La tercera es la vencida? Tres intentos con un mismo propósito: la actualización permanente de maestros de educación básica.

Se entiende por actualización de docentes como aquellos espacios de trabajo académico que permiten a los profesores recuperar sus saberes y prácticas, ponerse en contacto con los de otros y conocer o reconocer nuevos aspectos de la práctica docente con lo cual los maestros están en posibilidades de desarrollar más eficazmente su labor (Schtuz,1993).

La actualización permite completar aspectos de la formación que aparecen como nuevos requerimientos. Están, en consecuencia, fuertemente orientados al mejoramiento de la educación y a la profundización de los niveles de profesionalización de los docentes.

Actualización: profundización y ampliación de la formación inicial incorporando nuevos elementos (disciplinarios, metodológicos, tecnológicos, etc.) sin conducir necesariamente a la obtención de un grado académico (Davini, 1997).

La actualización del docente se concibe y utiliza como una forma de desarrollar sus capacidades y también para mejorar la toma profesional de decisiones en el aula, y debe ser un proceso continuo. La capacidad de intercambiar experiencias, asumir proyectos conjuntos, y aprender de otras maneras unos de otros, son innovaciones para pensar la enseñanza y reflexionar sobre ella, así como oportunidades de compartir experiencias relacionadas con nuevas prácticas o estrategias para desarrollarla y se convierten en poderosas herramientas de aprendizaje. (Soriano, 1997)

Para De Ibarrola, (1997) la actualización se define como la modalidad de formación continua para los docentes con los propósitos de: 1) enfrentar mejor los cambios curriculares y la puesta al día respecto a los avances en las ciencias de la educación; 2) facilitar a los docentes en servicio, el conocimiento del enfoque y los contenidos de los nuevos planes de estudio, 3) promover la utilización de nuevas estrategias y recursos didácticos.

El concepto de actualización, se refiere a la renovación del conocimiento en la acción, al desarrollo que pueda experimentar un determinado conocimiento para evitar la obsolescencia de quienes lo poseen. Torre, Saturnino (1998).

Para Vallarta (2001), la *actualización*, se refiere a la formación para enfrentar mejor los cambios curriculares y la puesta al día respecto a los avances de las ciencias de la educación.

La actualización contribuye al mejoramiento de las competencias profesionales de los maestros; mediante opciones de actividades que le permitan a los docentes frente a grupo, directivos y personal de apoyo técnico reflexionar, analizar y proponer alternativas de solución para los problemas de carácter técnico-pedagógico que inciden en el aprendizaje de los niños en diferentes niveles y modalidades de la educación básica (SEByN,2002).

La actualización es una actividad formativa que contribuye al desarrollo profesional de los maestros a través de la consolidación y puesta al día de los conocimientos científicos y humanísticos que el docente requiere en la enseñanza cotidiana de los diversos contenidos de la educación básica; una alternativa para propiciar el desarrollo de las capacidades didácticas y la creatividad de los maestros en servicio y fomentar el conocimiento de las relaciones escolares y sociales presentes en los procesos de aprendizaje, mediante el análisis crítico de la práctica docente (Trujillo, 2005).

Por lo que se entiende que la actualización docente está determinada por la mejora de requerimientos académicos y profesionales, y a la vez, está condicionada tanto por las exigencias del modelo del desarrollo económico como por los cambios producidos en la sociedad y la cultura, especialmente por los cambios que produce la tecnología de la información.

Un proceso de actualización no es tarea fácil, esto no es así, hay un diseño producto de diagnóstico, una interacción entre los participantes y el papel que desempeña el “tutor” es de facilitador y mediador, lo indican los paquetes didácticos que son aprobados a nivel nacional, pero, cuando los docentes asisten a un curso de actualización, ¿se sienten satisfechos con el mismo?

La actualización tiene como objetivo fortalecer la capacitación y actualización de profesores en servicio, considerando a éste como un sujeto con características propias e individuales dentro de una totalidad integral y única, procesador activo de la información, con estructuras mentales, planes y estrategias para resolver problemas y realizar un estudio independiente, sujeto protagonista y producto de múltiples interacciones sociales, que son la base de sus funciones cognitivas superiores, constructor activo de su propio conocimiento, capaz de realizar un aprendizaje autónomo, con competencia cognitiva para definir objetivos y una metodología didáctica. Lo antes mencionado, hace referencia a la satisfacción en el proceso de actualización.

La satisfacción de los profesores juega un papel importante en el proceso permanente que conlleva a la actualización, dado que no es una tarea fácil, ya que el asesor puede sólo concretarse a dar las bases técnicas para el proceso de actualización, ¿pero en verdad, los profesores que toman un curso de actualización se sienten satisfechos con el mismo?

Por lo tanto, fue importante que dentro de este apartado se incluyeran diferentes autores, para ello se eligió abordarlos a partir de la elección de categorías de análisis que nos permitieron adquirir una visión más amplia del tema.

Es imprescindible considerar la relación existente entre la satisfacción y la actualización del docente, dado que ésta sería el resultado de varias actitudes que un empleado tiene hacia su trabajo y los factores con los cuales está relacionado. Ahora bien, la actualización toma importancia porque está en un proceso continuo y gradual de tránsito hacia su autodeterminación que implica, necesariamente, la reflexión crítica y comprometida con la calidad de su desempeño y con la transformación de su práctica educativa en un ambiente dialógico y participativo, asimismo le permite al docente afrontar los retos que la sociedad le impone.

Para esta investigación se considera que la actualización también produce satisfacción, ya que permite un crecimiento tanto personal como profesional y esto se puede ver reflejado en la satisfacción de incidir positivamente en la formación y superación los alumnos, quizá esa pudiera ser la mayor satisfacción los profesores que asisten a los cursos ya mencionados.

## **CAPÍTULO III**

### **UN ACERCAMIENTO A LA ACTUALIZACIÓN DEL DOCENTE DE SECUNDARIA. CONTEXTO INTERNACIONAL, NACIONAL Y LOCAL**

#### **3.1 Actualización Docente: Panorama Internacional**

En el terreno de la investigación de los docentes un momento clave es la Conferencia Mundial de Educación para Todos (Jomtien, 1990) respaldada por la Declaración de Derechos Humanos, virtualmente ha establecido el escenario de acción, iniciado por el proyecto principal de Educación en América Latina y el Caribe.

La conferencia pretendió conseguir una articulación del derecho a la educación con su valor democratizador y una igualdad de oportunidades, buscando sus relaciones con aspectos sociales, económicos y culturales para concluir que la educación es la solución definitiva y de fondo a estos problemas.

La declaración, cuyo objetivo principal fue la satisfacción de las necesidades básicas de aprendizaje, pero sin hacer mención de la satisfacción docente, comenzó recordando que pese a la afirmación realizada hace más de cuarenta años del derecho a la educación para todas las personas, todavía persisten en el mundo graves diferencias en el acceso a ésta. Así mismo, se reconoció que la educación puede contribuir a lograr un mundo más seguro, más sano, más prospero y ambientalmente más puro, y favorecer el progreso social, económico y cultural, la tolerancia y la cooperación internacional.

En la V Conferencia Iberoamericana de Educación Buenos Aires, Argentina (1995), se expreso que la condición docente en Iberoamérica requiere de una intervención urgente que facilite su vinculación con las condiciones de la escuela y de la educación en su conjunto.

El documento hace referencia que uno de los problemas es la formación. Un programa dirigido a la formación docente debe considerar que un componente fundamental para el cambio del rol profesional es proporcionar al profesor elementos teóricos y prácticos, ubicados históricamente, que le permitan entender su sociedad y dar a los alumnos las herramientas conceptuales, así como al desarrollo de habilidades, actitudes y valores para que asuman también su destino en forma racional, crítica y autónoma.

Otra necesidad evidente es la ejecución de actividades para el perfeccionamiento de educadores en servicio, como ajuste permanente a las demandas y posibilidades de la ciencia y la tecnología y como suplencia de los vacíos y deficiencias de la formación. Para cubrir este aspecto del perfeccionamiento, el plan debería realizar una oferta amplia de cursos de actualización la cual gira en torno a tres puntos angulares: el conocimiento profundo del enfoque, el dominio de contenidos y el manejo adecuado de estrategias. La oferta de cursos a nivel nacional ha sido y se ha venido generando desde 1995, sin embargo para el caso específico de este estudio son los cursos estatales los de central interés.

De acuerdo con los señalamientos emitidos en Jomtiem, un programa de formación permanente del profesorado de educación básica también debería promover la asistencia técnica para elaborar modelos alternativos para la formación, capacitación, perfeccionamiento y actualización docente, desarrollando propuestas metodológicas e instrumentales. Para ello se podría vincular a las distintas facultades y departamentos de educación de los países Iberoamericanos entre sí y con los organismos de los ministerios dedicados al perfeccionamiento docente, a fin de facilitar el intercambio de experiencias, homologar la formación y capacitación de especialistas e intercambiar recursos, aprovechando las áreas de mayor potencialidad que posee cada institución.

Luego de una década de procesos educativos, en el Foro Mundial de Educación de Dakar (Senegal, 2000) nuevamente se ratifican las decisiones asumidas

anteriormente y se dice: “nos comprometemos a cumplir los objetivos y finalidades de la educación para todos, para todos los ciudadanos y todas las sociedades (...) representa un compromiso colectivo para actuar: Los gobiernos nacionales tienen la obligación de velar porque se alcance y apoyen los objetivos y finalidades de la educación para Todos”.

Como parte de los compromisos emitidos en el Marco de Acción de Dakar se ratifica la posición de “mejorar la condición social, el ánimo y la competencia profesional de los docentes”. Aquí se proponen la formación inicial del docente y el fortalecimiento profesional como prioridades, para avanzar hacia la meta de una “Educación para Todos”.

En relación con la formación docente, “si uno revisa los avances de las últimas décadas en materia de desarrollo profesional de los docentes, así como las tareas pendientes, puede observarse que los elementos claves de discusión en este campo están en la agenda de muchos países de América Latina, sea a través de reformas de las instituciones de formación inicial, de fortalecimiento de los sistemas de formación permanente centrados en la escuela o por la vía de nuevas fórmulas que permitan mejorar las condiciones laborales de los docentes” (Ávalos, 2001).

Respecto a la formación continua del docente, la realidad muestra la necesidad de hacer reajustes obligados, porque la materialización de las políticas en este campo no consiste sólo en establecer las modalidades, los contenidos y/o las instituciones responsables de la ejecución. Se trata de retomar el recorrido profesional y articular con el mejoramiento del desempeño, por ello se hace necesario sistematizar las intervenciones de capacitación, formación “sobre y para la práctica”, y hacer hincapié en la formación en las mismas escuelas, formación “en y desde la práctica”, hacer evaluaciones concertadas sobre desempeños, como base para vincular con la formación continua y también con políticas de incentivos no sólo pensadas desde el plano material.

En la conferencia de Dakar, se retoma a Jomtien donde sus puntos y principios esenciales son los siguientes: generalización del acceso a la educación; haciendo énfasis en la actualización docente, insistencia en la igualdad; énfasis en los resultados del aprendizaje; ampliación de los medios y el alcance de la educación básica; mejoramiento del entorno educativo.

En la Cumbre Iberoamericana, de Santa Cruz de la Sierra, Bolivia, durante la XIII Conferencia Iberoamericana de Educación Tarija Bolivia (2003), las ministras y ministros de educación de Iberoamerica reunidos, plantearon:

- Que los docentes son actores centrales para la construcción de nuevas estrategias educativas que respondan a los desafíos del mundo globalizado, lo que requiere asegurar su formación permanente, motivación y adecuada remuneración.

Por otra parte, proponen elaborar y ejecutar planes de largo plazo con el fin de fortalecer políticas de valoración, formación permanente y desarrollo profesional docente y, a tal efecto, encomienda a la OEI desarrollar, en consulta con los países, la propuesta de un plan de cooperación en este campo.

En esta conferencia se toma mucho en cuenta a la actualización docente en la cual propone programas de mejora continua dentro del sistema educativo, para que los alumnos cuenten con una educación de calidad.

El Programa de Actualización de Maestros (AME) es una red virtual internacional de enseñanza- aprendizaje que utiliza las Tecnologías de la Información de la Comunicación (TIC), para promover la capacitación de maestros de educación básica de América Latina con la finalidad de mejorar la calidad de la educación que ellos imparten.

La coordinación del programa la realiza la fundación Cisneros en Venezuela, la cual realiza la planificación estratégica, proporciona el soporte administrativo y asegura la transparencia y gobernabilidad del programa. Pero a través de la AME se ensambla una red de instituciones públicas y privadas que trabajan juntas para mejorar la calidad de la educación en la región, en tal sentido:

- Cuatro universidades en América Latina y una en España desarrollan los cursos, evalúan a los maestros y proporcionan la certificación.
- Algunos ministros de educación y autoridades regionales convalidan las acreditaciones dadas por las universidades.

Los programas se diseñan desde la didáctica y las teorías del aprendizaje. Los contenidos ayudan al perfeccionamiento del maestro.

Como se puede observar la AME es una institución de América Latina donde se manejan programas de actualización docente por medio de diferentes medios de comunicación, ya sea de red o televisivas donde permite a los docentes acceder a los diferentes cursos de actualización para que estos estén mejor preparados.

Se trata, que la educación debe ocupar un lugar central en las políticas públicas de Iberoamérica y atribuimos una importancia fundamental al papel de la escuela y a la condición del desempeño docente .Es por ello, que la actualización cobra importancia, como un proceso formativo que se da mientras los profesores están en servicio y que además atiende a las necesidades de mejoramiento de su práctica docente

### **3.2 Actualización docente: panorama nacional**

Los docentes deben tener una preparación profesional adecuada, beneficiando en gran medida a la calidad de enseñanza. El desarrollo profesional permanente debe mantener el nivel de conocimientos de los docentes, animándolos a seguir ejerciendo su actividad, para elevar la calidad de la educación.

Por ello, la formación inicial de los profesores de educación básica es responsabilidad del Estado Mexicano y, por esa razón, el currículum, la evaluación, la acreditación y la expedición de títulos profesionales está a cargo de la Secretaría de Educación Pública (SEP), tal como lo establece el Artículo 3º. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y la Ley General de Educación.

Hasta 1984 en las escuelas normales se ofrecía la carrera de profesor de educación primaria pero, a partir del Acuerdo Presidencial del 22 de marzo de ese mismo año, esa carrera se elevó al nivel de licenciatura y, como consecuencia, los títulos profesionales ya no son de Profesor de educación primaria sino de Licenciado en educación primaria.

Los profesores constituyen uno de los elementos más importantes del Sistema Educativo Mexicano, pues tienen la función de llevar la educación a los niños y a los jóvenes, de ahí que sea de interés general el conocer cómo se están formando. En el sistema educativo mexicano de los setentas a los noventas, los planes de estudio de las escuelas normales fueron los que más cambios sufrieron.

Aún cuando la formación de profesores de educación básica es tarea del Estado y una función de las escuelas normales, no existen políticas (Latapí, 1998), para la formación de éstos, es decir, no existen políticas de Estado sino de gobierno, que responden más a motivos de control político por parte del gobierno, incluido en él el grupo dirigente de Coordinación de Educación Nacional (CEN) del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación (SNTE).

Las políticas de gobierno han perjudicado a la educación y a la formación de los profesores al no haber continuidad de un sexenio a otro, haciendo cambios sin que se realizara ninguna evaluación previa. El mismo Consejo Nacional Consultivo de la Educación Normal (CONACEN) reconoce que "...los planes de estudio han sufrido demasiadas modificaciones en periodos relativamente cortos y aun cuando su eficiencia no ha sido evaluada, acusan en su mayoría características que hacen caso omiso a particularidades de las diferentes regiones del país. (SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA, 1990).

### **3.2.1 El paradigma dominante en la formación de profesores de educación básica**

En el caso específico de la formación de profesores también imperó esa visión de formar técnicos para la enseñanza y fue así como los programas de las escuelas normales se sustentaron con los aportes teóricos de la Tecnología Educativa que se venía construyendo en Estados Unidos como producto de la industrialización.

En el profesorado se requiere de una identidad profesional y una formación ética; que no existe en este gremio, ya que la responsabilidad ética, política y profesional del educador, como dice (Freire, 1993) “le impone el deber de prepararse, de capacitarse, de graduarse antes de iniciar su actividad docente. Esa actividad exige que su preparación, su capacitación y su graduación se transformen en procesos permanentes.

Su experiencia docente, si es bien percibida y bien vivida, va dejando claro que requiere una capacitación permanente del educador. Capacitación que se basa en el análisis crítico de su práctica (Freire, 1993). Se requiere una nueva concepción de escuela, de alumno, de profesor, de sociedad; es decir, comprender estos conceptos desde un enfoque crítico, no técnico como sucede actualmente.

### **3.2.2 Antecedentes del programa nacional de actualización permanente.**

Del Acuerdo Nacional para la Modernización de la Educación Básica (ANMEB) surgió un mandato para la revaloración de la función social del maestro basada en dos líneas centrales: la Carrera Magisterial y la construcción de un programa de actualización para profesores en servicio. Derivado de esa decisión, se crearon el Programa Emergente de Actualización del Magisterio (PEAM) y el Programa de Actualización de Maestros (PAM); ambos efímeros, pero que mostraron la necesidad urgente de construir un programa que superara la atención coyuntural a necesidades del momento que contara con elementos para convertirse en una opción continua de desarrollo profesional y de mejoramiento de la enseñanza. Un reto evidente era la

gran cantidad de maestros por atender y la certeza de que la formación inicial de la mayor parte de ellos había sido deficiente.

En 1994, la Secretaría de Educación Pública acordó con el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación los trazos básicos conforme a los cuales se pondría en marcha el Programa Nacional para la Actualización Permanente de los Maestros de Educación Básica en Servicio (ProNAP).

En 1995, la SEP propuso a las autoridades educativas estatales iniciar el establecimiento del ProNAP y la construcción de las condiciones para que el conjunto de los docentes tuviera acceso permanente a opciones formativas de calidad y derecho a una evaluación formal del aprendizaje con reconocimiento en Carrera Magisterial.

El ProNAP se concibió como un complejo de programas de formación con distintos niveles de profundidad y de diversos apoyos que dieran flexibilidad al estudio y aportaran un gran contacto con la realidad del aula y de la escuela. Los apoyos centrales que se diseñaron fueron los Centros de Maestros y la Biblioteca de Actualización del Magisterio.

Para una construcción ordenada del programa, se firmaron los Convenios de Extensión del ProNAP entre la SEP y los gobiernos de los 31 estados, que fijaron los términos de la corresponsabilidad en su establecimiento. De acuerdo con estos convenios, la SEP se responsabilizó de dotar a todas las entidades con equipos, mobiliario, biblioteca para establecer los Centros de Maestros, paquetes didácticos, guías y otros materiales para el estudio, de transferir anualmente recursos para el desarrollo académico, y de asegurar la aplicación transparente del examen de acreditación de los cursos nacionales de actualización. A las autoridades educativas estatales ha correspondido hacerse cargo de la operación del programa y de los costos cotidianos de la misma.

Los compromisos básicos de los convenios se han cumplido en general, lo que ha permitido establecer en todo el país una infraestructura institucional para la formación permanente de los profesores en servicio.

Dicha infraestructura está constituida por las instancias responsables de articular y desarrollar los servicios de actualización, que fueron creadas en el lapso transcurrido e incorporadas a las 31 secretarías de educación estatales, así como por sus equipos técnicos y por los 522 Centros de Maestros y espacios para la actualización instalados.

Forman parte de lo que ha ido consolidando hasta ahora, una oferta pertinente y útil de cursos y talleres nacionales diseñados especialmente para atender las necesidades del sistema educativo, de sus alumnos y de los colectivos docentes. Esta oferta ha tenido una evolución importante que ha permitido ir modificando y adecuando su diseño con el fin de hacerla más útil y pertinente a las necesidades de los maestros.

En 1999 se creó en la SEP la Coordinación General de Actualización y Capacitación para Maestros en Servicio, adscrita a la Subsecretaría de Educación Básica y Normal (SEByN), con el propósito de desarrollar las actividades normativas y de fomento necesarias para sostener un proyecto nacional de actualización docente.

A partir de este esfuerzo colectivo, el país cuenta hoy con una base material y humana para la actualización de los maestros en servicio.

El Programa Nacional para la Actualización Permanente de los Maestros de Educación Básica en Servicio (ProNAP) es el resultado de la experiencia que en materia de actualización han acumulado la SEP y las autoridades estatales. Comprende diversas acciones para elevar la calidad de la enseñanza mediante un proceso de mejoramiento continuo del trabajo de los maestros y maestras, así como la renovación de sus conocimientos y de sus competencias didácticas.

La misión del ProNAP consiste en: mantener una oferta continua y permanente; suficiente, pertinente y flexible de programas de actualización de calidad, dirigida a todos los maestros de la educación básica, así como al personal directivo y de apoyo técnico-pedagógico en todos sus niveles, tipos y modalidades.

El ProNAP reconoce a la actualización como un proceso formativo que se da mientras los profesores están en servicio y que atiende a las necesidades del mejoramiento de su práctica docente.

Se han fijado como metas de una primera etapa del ProNAP, que los profesores en servicio:

- Dominen los contenidos de las asignaturas que imparten
- Profundicen el conocimiento de los enfoques pedagógicos de los planes de estudio y de los recursos educativos a su alcance.
- Puedan traducir los conocimientos anteriores en el diseño de actividades de enseñanza.

Estos tres propósitos son todos relativos al quehacer cotidiano del maestro y refieren a las competencias profesionales básicas que todo profesor debe desarrollar.

### **3.2.3 Características del ProNAP**

Las competencias profesionales a que se ha aludido constituyen un todo, son indisociables y deben ser trabajadas en la actualización de manera articulada. Esto significa que en el ProNAP, los contenidos de las asignaturas se estudian en forma integrada con los enfoques pedagógicos para su enseñanza y vinculados siempre a la cuestión central: ¿cómo hacer para que los niños se apropien de esos conocimientos? Entendiendo, que la capacidad para dar respuesta eficiente a esta pregunta implica, además, un buen conocimiento del desarrollo infantil y de las condiciones concretas de los alumnos con los cuales se trabaja.

Cabe señalar, igualmente, que el logro de esas competencias profesionales básicas tiene, como prerrequisito, la existencia o el logro de un conjunto de habilidades intelectuales específicas: alta capacidad de comprensión de material escrito, alta capacidad comunicativa, oral y escrita, capacidad para la resolución de problemas de diversos tipos, capacidad para localizar, seleccionar y emplear información de fuentes variadas. La práctica de la lectura, la escritura y el desarrollo de habilidades intelectuales se consideran en el ProNAP inherentes al desarrollo de los programas de estudio, ya que sólo un profesor que posea en alto grado estas competencias será capaz de ayudar a sus alumnos a generarlas.

Si consideramos que los profesores en servicio recibieron, en su mayoría, una formación inicial basada en planes de estudio poco vinculados a las necesidades del aula y la escuela, y que han sido acogidos y desarrollado su práctica en una cultura escolar poco dinámica y resistente a las innovaciones, el cumplimiento de los objetivos de la actualización adquiere, hasta cierto punto, un carácter remedial.

El ProNAP contempla, también, como dos de sus características centrales, la conjugación de las iniciativas nacionales con las estatales y la flexibilidad, dada, esta última, tanto por su adaptabilidad a las condiciones de cada entidad federativa, como por la variedad de modalidades formativas en que puede desplegarse para atender a los profesores.

La flexibilidad es una necesidad dada por las heterogéneas características de la población que hay que atender. No podría ser de otra manera en un país en el cual hay que ofrecer opciones de actualización a cerca de un millón de personas ocupadas en el trabajo frente a grupo, en la dirección y la supervisión escolar y en el apoyo técnico-pedagógico, distribuidas a lo largo y ancho del país y que viven y laboran en condiciones muy diversas. La diversidad de apropiación de las competencias profesionales en cada sector de profesores es muy variable, lo mismo que el tipo de demanda que cada maestro recibe del medio social y cultural en el cual se desenvuelve profesionalmente. Pueden señalarse, asimismo, diferencias entre los profesores por su edad, por su tipo de experiencia profesional, de género,

de responsabilidad familiar, de historia personal, etc. La escuela donde el profesor presta sus servicios marca, también, importantes diferencias respecto a las expectativas de los alumnos y los padres sobre su actuación profesional.

Como se señalaba ya, el ProNAP prevé la necesidad de ofrecer a los maestros de educación básica en servicio dos grandes tipos de programas de estudios, los nacionales y los estatales.

Los nacionales están destinados a cubrir, de entrada, los grandes problemas formativos, aquellos que están generalizados entre los maestros por una historia reciente de desvinculación entre la formación inicial y las necesidades de la enseñanza, por desatención a los procesos sistemáticos de actualización, y que se han puesto en evidencia, entre otras cosas, por la lentitud con que los cambios propuestos en planes, programas y materiales educativos se incorporan a la práctica docente. La oferta nacional trata de construir un “piso común” de competencia didáctica entre los maestros del país, desde la cual les sea posible despegar hacia el logro de competencias profesionales más específicas.

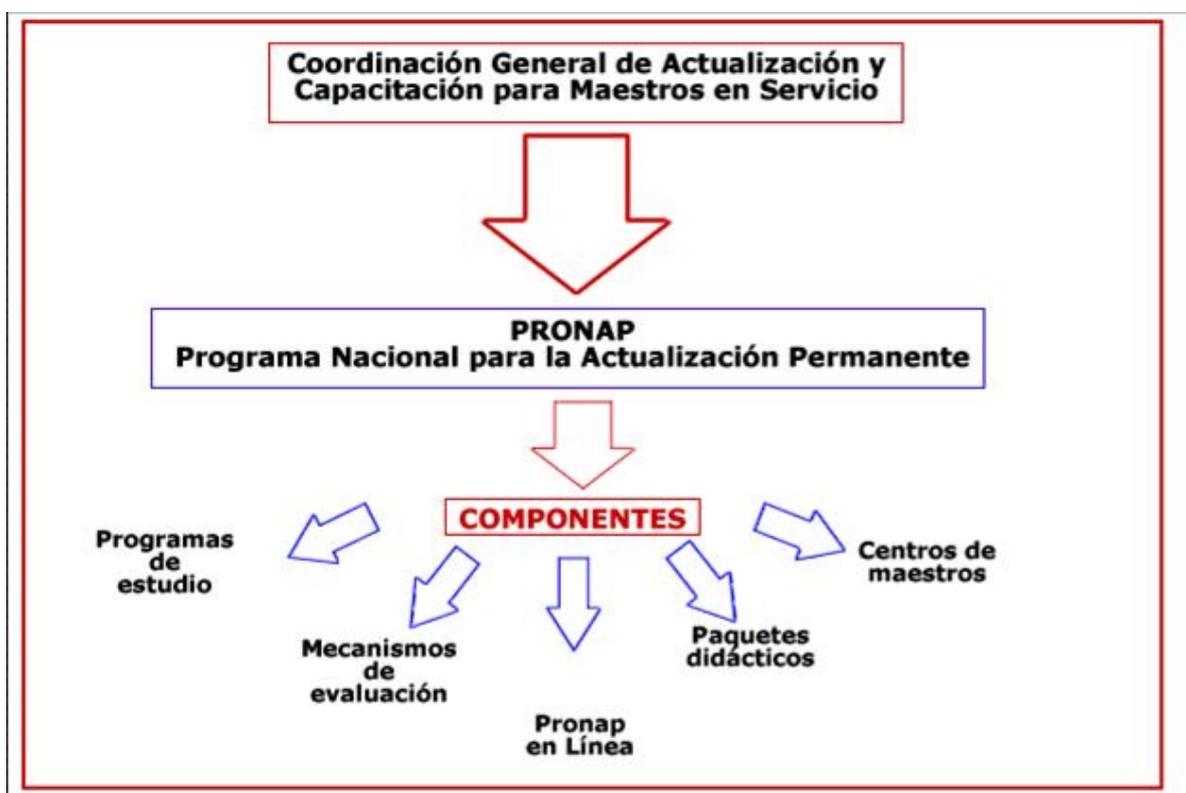
Sin embargo, las necesidades de los maestros en materia de actualización no pueden ser satisfechas sólo con dicha oferta. Existen niveles de preparación, carencias e intereses diversos entre los profesores y también en los sistemas educativos estatales que reclaman, igualmente, la posibilidad de ser satisfechos. Los diseños estatales de programas de estudio para la actualización de los profesores tienen la posibilidad de atender las necesidades particulares del sistema educativo de la entidad federativa pero también las inquietudes profesionales de grupos específicos de profesores, en particular de aquellos que realizan sus actividades en zonas y condiciones difíciles, con gran riesgo educativo.

Ambas ofertas, la nacional y la estatal, deben responder a los mismos objetivos, ser coherentes con los principios educativos vigentes, pero diversificar sus modalidades de atención a los maestros de educación básica para coadyuvar con distintas estrategias a que todos puedan incorporarse de alguna manera a la actualización profesional.

### 3.2.4 Componentes del ProNAP

Los propósitos y las características básicas del ProNAP determinan sus componentes. Estos son fundamentalmente cinco: Centros de Maestros, Programas de estudio, Mecanismos de evaluación, Paquetes didácticos y ProNAP en línea.

Cuadro 3.2.4 Componentes del ProNAP



Dentro de la educación una pieza importante de la misma es el profesor, ya que es la persona que transmite conocimientos a los alumnos, por lo que el hablar de un profesor siempre nos llevara al ámbito educativo.

Dentro del sistema educativo del país, la formación de docentes es fundamental y ha sido y seguirá siendo objeto de debate y de continua búsqueda de alternativas para llevarla a cabo de mejor manera; en ello se refleja quizá la certeza de que, gran parte de lo que ocurre en los procesos educativos, puede ser mejorado por la vía de la formación y cualificación permanente del profesorado en todos los niveles educativos.

La formación de docentes puede ser investigada por distintos rumbos, tales como el salario, la competencia, la mejora, etc., pero esta investigación esta interesada en analizar el grado de satisfacción que tiene el docente de secundaria con base a formación permanente en los Cursos Estatales de Actualización en el Estado de Hidalgo.

Según Mc. Gregor un cliente habitual normalmente acude a la organización a satisfacer una necesidad mayoritaria y fácilmente identificada: alimentación, transportación, sed, recreación, recuperación del estado óptimo de salud, etc, mientras que en el caso del cliente interno para la mayoría de las personas, aún para muchos de los propios clientes internos, sólo acuden a las organizaciones para adquirir dinero, cuando en realidad, buscan satisfacer necesidades de afiliación, seguridad, autoestima, autorrealización, poder. Puede darse el caso que en determinadas condiciones prioricen indistintamente una u otra necesidad, pero eso el cliente interno busque la satisfacción de sus necesidades de forma independiente, sino que para este las mismas y su forma de satisfacerlas se encuentran más clara.

Con lo anterior, se puede definir a la satisfacción docente como la apreciación valorativa y favorable que hace un docente con base a determinada circunstancia o momento, pretendiendo la mejora en función de la atención a sus necesidades.

Al realizar esta investigación encontraremos el grado de satisfacción que tienen los docentes al asistir a los cursos que se ofrecen en el CMP, o si sólo asisten por ganar puntos.

### **3.2.5 Programas de estudio del ProNAP**

Estos constituyen el núcleo de la actualización y se expresan en modalidades formativas coherentes con los propósitos del ProNAP, pertinentes a las necesidades de los maestros y adecuadas a los enfoques educativos de los planes y programas de estudio de educación básica, tanto en fondo, como en forma.

Al estudiar los programas de actualización los maestros deben vivir los enfoques pedagógicos, experimentarlos, para estar en condiciones de aplicarlos a su práctica docente, de la misma manera quienes forman a los formadores de maestros deben seguir, también, los mismos enfoques al preparar a quienes trabajarán en contacto directo con los maestros.

### **3.2.6 Mecanismos de evaluación y acreditación (Exámenes Nacionales)**

La evaluación de los profesores en procesos de estudio, individuales o colectivos, tiene un carácter formativo, ya que se concibe como una oportunidad para reflexionar sobre lo aprendido y sobre lo que falta por aprender.

A partir de 1997, la Coordinación General de Actualización realiza anualmente exámenes de acreditación de los Cursos Nacionales que son evaluaciones a las que acuden los profesores de manera voluntaria y en el momento en que consideran haber concluido su proceso de estudio.

### **3.2.7 Paquetes Didácticos**

Para apoyar los procesos de actualización, dentro del ProNAP se ha desarrollado una obra editorial que, en principio, se concentraba en los materiales que apoyaban el estudio de un Curso Nacional: guía de trabajo y volumen de lecturas.

Además de ellos, el ProNAP cuenta con varias colecciones, como los Cuadernos de apoyo a la actualización, las Guías para los Talleres Generales de Actualización y la serie del colectivo docente al salón de clases.

### **3.2.8 ProNAP en línea**

Se trata de la incorporación de las tecnologías de la información y la comunicación (TICS) como herramienta para actualizar a los equipos técnicos estatales, personal de apoyo técnico pedagógico y colectivos docentes. Constituye un apoyo para el desarrollo de los programas de estudio del ProNAP y abarca: los contenidos de la página web, la gestión del Centro de Maestros Virtual y el desarrollo de actividades de actualización a través de video y TV.

La coordinación general de actualización y capacitación para maestros de educación básica en servicio, ha perfilado los siguientes programas de estudio:

Cursos Nacionales de Actualización (*CNA*). Permiten a los maestros un conocimiento profundo del tema de estudio. Son básicamente autodidactas y se realizan a distancia o en forma semipresencial sobre la base de un paquete didáctico de distribución gratuita. Tienen una duración de 120 horas o más. Son voluntarios y requieren de un proceso formal de inscripción en los Centros de Maestros. Se evalúan mediante un examen nacional. Actualmente existen también los Exámenes Nacionales de Actualización, que ya no cuentan con paquete didáctico como los anteriores, sino que se basan en un folleto informativo y en un Cuadernillo de Diagnóstico Personalizado que se entrega año con año a cada docente que sustenta los mismos.

Cursos Generales de Actualización (*CGA*). Son programas de estudio diseñados por las diversas áreas de la SEByN o de la SEP, así como por organismos desconcentrados de la Secretaría u otras dependencias gubernamentales. Su finalidad es proporcionar a los maestros las herramientas para desarrollar los distintos programas y proyectos educativos que impulsa el gobierno federal en los

diferentes niveles y modalidades de la educación básica. Implican el manejo de diversos materiales de estudio. Su duración es de 30 a 50 horas. Pueden ser incorporados al banco nacional de cursos; para ello, deben cumplir con los requisitos establecidos por la Coordinación General de Actualización y Capacitación (CGAC) y ser sometidos a dictamen.

**Cursos Estatales de Actualización (CEA).** Son los programas de estudio que diseñan las autoridades educativas estatales. Se imparten de manera directa o presencial. Se basan en el uso de un documento descriptivo, una guía del facilitador y diversos materiales para el participante, como cuadernos de trabajo, antologías, ficheros y guías de estudio. Su duración promedio es de 30 a 40 horas, por lo regular se efectúan entre noviembre y mayo. Son sometidos a dictaminación de la SEByN. Tienen un proceso formal de evaluación a partir de los productos que elabora el participante durante el desarrollo de las sesiones. El ProNAP en todos sus programas de estudio, incluyendo los Cursos Estatales de Actualización tiene como base el triángulo formado por: comprensión total del enfoque curricular, dominio de contenidos y manejo adecuado de estrategias didácticas.

**Talleres Generales de Actualización (TGA).** Son la opción básica de actualización para todos los maestros. Tienen un carácter informativo y su propósito es detonar otros procesos de estudio y aprendizaje colectivo. Se llevan a cabo en las escuelas, al inicio del ciclo escolar, y requieren de la participación de todos los docentes del plantel. Se basan en el uso de una guía de trabajo que se distribuye gratuitamente. Su duración es de 12 horas y el periodo para su desarrollo está marcado dentro del calendario escolar. El diseño de sus contenidos está en proceso de transferencia a las entidades federativas. Su realización es responsabilidad de la CGAC y las autoridades educativas estatales. No implican un procedimiento de evaluación formal.

**Talleres Breves (TBA).** Los diseñan los Centros de Maestros o las instancias de actualización, están destinados a atender demandas específicas de los colectivos

docentes de las zonas de influencia de cada Centro. Se pueden trabajar en forma presencial o de manera autónoma. Se basan en una guía autoinstruccional semejante a la de los Talleres Generales. Su duración es de 5 a 20 hrs. No requieren de un proceso formal de evaluación.

Talleres en línea. Forman parte de la página web ProNAP en línea; con frecuencia apoyan actividades presenciales de capacitación. Se sustentan con el empleo del correo electrónico, foros en línea y los recursos que aparecen en la página electrónica (cápsulas informativas, ejemplos, experiencias y reflexiones). Tienen una duración promedio de 20 hrs.

Algunos de estos programas son de carácter nacional y están encaminados a la construcción de una plataforma común de conocimientos y habilidades en el magisterio de todo el país, tal es el caso, por ejemplo, de los Cursos Nacionales, los Talleres Generales y los Cursos Generales; mientras que otros son de carácter estatal y están orientados a la solución de problemas específicos de una localidad, una zona escolar o un plantel, como los Cursos Estatales y los Talleres Breves.

Los Cursos Generales de Actualización deben constituir una opción que contribuya significativamente al logro de los propósitos educativos nacionales y que, en específico, sea una herramienta para:

- Favorecer el desarrollo de las competencias profesionales de los maestros en diferentes ámbitos.
- Socializar los programas y proyectos de la Secretaría de Educación Pública y de otras instituciones que sean congruentes con los propósitos educativos.
- Ofrecer a los maestros la posibilidad de construir su propio trayecto formativo e ir mejorando paulatinamente sus competencias docentes a través del intercambio de experiencias con otros maestros y del trabajo individual y colectivo.

El ProNAP (2001) considera, que “el maestro tiene que salir de un curso [una sesión de asesoría o un taller] con la certeza de que obtuvo algo que le ayuda a ser mejor,

que le da la posibilidad de enseñar bien a los alumnos y asegurarse de que aprendan”.

### **3.2.9 Centros de Maestros**

Los Centros de Maestros (CM) dependen de la SEP, son un medio para garantizar la actualización continua y permanente del personal docente y directivo. Su propósito, central es ofrecer a los maestros los espacios e instalaciones básicos y un conjunto de servicios adecuados para el desarrollo de las diversas actividades constitutivas del ProNAP. Dependen de las autoridades educativas estatales, a quienes compete elegir los lugares para su instalación, así como la selección del personal y la canalización de los recursos necesarios para garantizar su buen funcionamiento.

Los CM tendrán una estructura orgánica básica integrada por cuatro instancias; coordinación general, coordinación administrativa y biblioteca. Actualmente son: Coordinación General, Coordinación Académica y Coordinación de Biblioteca. Son instituciones educativas, cuya misión es ofrecer a los docentes de educación básica un espacio privilegiado para su formación permanente. La actividad de los centros adquiere sentido en la medida que se establecen sólidos vínculos con las escuelas, y existen las condiciones para apoyar a los docentes en la identificación de las necesidades de aprendizaje de los alumnos y la construcción de propuestas educativas útiles en le aula.

Se caracterizan también por ser espacios de análisis y reflexión sobre la práctica docente, constituyen a nivel estatal la única opción de formación continua y permanente en la que se diseñan, desarrollan, evalúan y se da un seguimiento a propuestas educativas que se reciben a nivel nacional, estatal y municipal; buscando atender problemáticas que se les presentan en términos de planes y programas de estudio, dominio de contenidos, estrategias didácticas y procesos de evaluación entre otras.

Los CM son espacios destinados exclusivamente al apoyo académico de los maestros de educación básica. Cuentan con una biblioteca que alcanzó en el año 2006-2007 alrededor de 5 mil volúmenes, videoteca y audioteca básicas, computadoras con posibilidades multimedia, aparatos de TV conectados a la red educativa Edusat, videorreproductoras, grabadores de audio y espacios para el trabajo de grupos de maestros y Enciclomedia

Cada Centro de Maestros cuenta con un equipo básico de personal para la atención a los usuarios. Existe un Coordinador General, uno Académico, además de un bibliotecario. Todos son profesores que han sido comisionados a esta tarea por sus méritos docentes. Además existe un cuerpo de asesores que, por lo regular, labora de tiempo parcial sin abandonar las aulas de educación básica, estos los asesores externos, principalmente existen los asesores internos quienes son comisionados con todas sus claves para dedicarse de tiempo completo al Centro estos profesores se especializan en la atención a grupos de maestros.

### **3.2.10 Cursos estatales**

Los Cursos Estatales de Actualización (CEA) son programas de estudio que diseñan, organizan e imparten las autoridades educativas de las entidades federativas con el fin de contribuir al mejoramiento de las competencias profesionales de los maestros mediante opciones presenciales de actualización que permitan a los docentes frente a grupo, directivos y personal de apoyo técnico, reflexionar, analizar y proponer alternativas de solución para los problemas de carácter técnico-pedagógico que inciden en el aprendizaje de los niños en diferentes niveles y modalidades de la educación básica y que se han detectado a través de las evaluaciones nacionales o estatales y de otras fuentes de información.

Su duración promedio es de 30 a 40 horas. Se basan en el uso de un documento descriptivo, una Guía del facilitador y diversos materiales para el participante como cuadernos de trabajo, antologías, ficheros y guías de estudio.

Los Cursos Estatales deben constituir una opción que contribuya significativamente al logro de los propósitos educativos nacionales y que, en específico, sean una herramienta para favorecer la resolución de problemas educativos locales y permita a los maestros construir su propio trayecto formativo y mejorar paulatinamente sus competencias docentes a través del intercambio de experiencias con otros maestros y del trabajo individual y colectivo.

### **3.2.10.1 Características de los Centros de Maestros**

- Son elaborados por personal técnico-pedagógico de las mesas técnicas de los niveles educativos, las Instancias Estatales de Actualización, los CM y las zonas escolares de las entidades federativas.
- Son sometidos a dictaminación de la SEByN para garantizar su calidad académica.
- Promueven aprendizajes relevantes para el desempeño de las funciones reales de los destinatarios: maestros de grupo, directivos y personal de apoyo técnico-pedagógico.
- Son congruentes con los contenidos y enfoques de los planes y programas vigentes para la educación básica, así como con los proyectos que impulsa la SEP para propiciar el desarrollo integral de los estudiantes.
- Los contenidos y las actividades están diseñados para propiciar el desarrollo de las habilidades comunicativas, intelectuales y didácticas de los cursantes.
- Propician el conocimiento y manejo de los materiales editados por la SEP: libros, videos, audiocassetes, discos compactos.
- Implican el diseño de materiales para el participante, como cuadernos de trabajo, antologías, ficheros y guías de estudio, entre otros.

Van acompañados de una Guía del facilitador que explica el sentido del curso, las actividades relevantes y recomendaciones para quien va a conducir el desarrollo de las sesiones.

### **3.2.10.2 Formas de operación, evaluación y acreditación**

Los CEA son presénciales, ya que se imparten en un espacio y tiempo determinados y la organización de las actividades está a cargo de un facilitador. Estos cursos deben ser solicitados a la Instancia Estatal de Actualización de cada entidad, que también se encargará de capacitar a los facilitadores y proveer de los recursos y condiciones necesarias para el desarrollo del curso. Los CEA's son elegidos por las mesas técnicas de cada nivel de educación básica del Banco Nacional de CEA's, en coordinación con la Dirección Estatal de Formación Continua.

La acreditación de un CEA da a los maestros la posibilidad de obtener hasta 5 puntos en el sistema de Carrera Magisterial, conforme a la evaluación obtenida en el desarrollo del curso. Aunque no se trata de cursos seriados, la oferta estatal debe dar la posibilidad a los maestros de conformar, en el tiempo, trayectos formativos coherentes y útiles para mejorar sus competencias docentes y directivas.

Los participantes son evaluados a partir de los productos que elaboran el durante el desarrollo de las sesiones. Por ello, los cursos incluyen una descripción de los criterios, indicadores, instrumentos y estrategias que se utilizarán para evaluar el grado de dominio alcanzado por los participantes (procedimiento formal de evaluación).

### **3.2.10.3 Diseño instruccional de las propuestas**

La elaboración de los CEA implica el empleo de una metodología que facilite la construcción sólida de cada propuesta. Para ello se sugieren las siguientes acciones:

- Delimitación del tema y determinación de propósitos. Se trata de establecer de qué tratará el curso, cuál es el contenido o habilidad que se abordará en la propuesta y qué se quiere lograr en los maestros que participen en dicho curso.
- Diseño de contenidos. Consiste en la selección de los contenidos que se relacionan con el tema del curso y que permitirán el logro de los propósitos.

Además de elegirlos hay que organizarlos en forma lógica, establecer una secuencia donde se expresen de principio a fin los aspectos específicos que se abordarán a lo largo del curso.

- Selección de materiales. Implica tanto la elección de textos de referencia que son los que emplea el diseñador para sustentar su propuesta, como los materiales que utilizarán los participantes en cada una de las actividades para construir aprendizajes significativos o para desarrollar sus habilidades.
- Diseño instruccional. Consiste en la elaboración de las secuencias de actividades, es el planteamiento de lo que los participantes van a realizar en cada una de las sesiones del curso, así como de las estrategias que se emplearán para la evaluación. También implica el diseño de los materiales para el participante: cuestionarios, guías de estudio, cuadernos de trabajo, fichas, textos y estrategias de lectura, entre otros.
- Recomendaciones para la impartición. Incluye la recopilación de las notas, sugerencias, tips, observaciones y precauciones que es necesario tomar en cuenta al momento de trabajar el curso con los maestros para que éste se desarrolle exitosamente. Estas precisiones se integrarán a la Guía del facilitador.
- Revisión y ajuste de las propuestas. Es conveniente que el diseñador cuente con el apoyo de otros profesores que lean su propuesta, le hagan sugerencias acerca de las actividades, los materiales y la estructura del curso en general.

La elaboración de las propuestas estatales también implica un trabajo colegiado entre el diseñador del curso y el equipo técnico de la Instancia Estatal de Actualización que tiene la función de asesorar y orientar el diseño, así como de revisar que se cumplan cabalmente los criterios académicos establecidos por la SEP.

Una vez que las propuestas obtienen el dictamen favorable, requieren para su puesta en marcha de una estrategia operativa que garantice la participación de un buen número de profesores, directivos y apoyos técnicos de la entidad.

#### **3.2.10.4 El diseño de las propuestas estatales comprende:**

- La delimitación del tema y determinación de propósitos
- El diseño de contenidos
- La selección de materiales
- El diseño instruccional del curso y del material para el participante
- Las recomendaciones para la impartición
- La revisión y ajuste

Es el proceso de valoración sobre las características de los cursos que se han diseñado. En él se revisa el grado en que estos cursos se apegan a los criterios básicos enunciados anteriormente: pertinencia, relevancia, congruencia y secuencia lógica, y tiene como productos la elaboración de una ficha de valoración y un dictamen académico. Es llevado a cabo en dos momentos:

#### **3.2.10.5 Primer momento de dictaminación**

Se lleva a cabo en las entidades federativas previo al registro de propuestas ante la Comisión Estatal de Carrera Magisterial. Un equipo coordinado por las Instancias Estatales de actualización valora la pertinencia de los cursos, es decir, si responden a necesidades y problemas técnico pedagógicos claramente identificados y que requieran atención a través de un programa estatal. Puede haber, por ejemplo, asuntos interesantes de abordar pero que responden a necesidades muy particulares de algunos profesores. De igual forma se revisa el grado de pertinencia de los cursos respecto a las funciones y el perfil profesional de los destinatarios de modo que la propuesta aporte elementos reales para mejorar su trabajo.

También, en este primer momento, se valora la congruencia general (o contextual) del curso; esto es, el grado de apego de las propuestas a los enfoques y propósitos de los planes y programas vigentes para la educación básica.

Este primer momento de dictaminación constituye el espacio para construir los argumentos sólidos que permitan justificar la presentación de una propuesta y que se expresan a través de una ficha de justificación.

### **3.2.10.6 Segundo momento de dictaminación**

Es el que lleva a cabo la Coordinación General y consiste en una revisión detallada por parte de expertos en los diversos temas abordados. Esta revisión se realiza principalmente sobre la congruencia interna de los cursos; esto es, no sólo su apego general a los enfoques y propósitos, sino la congruencia que exista entre éstos y las distintas actividades, materiales y productos, así como el análisis de la secuencia y coherencia del diseño instruccional. El producto de esta actividad es el dictamen académico que se entrega a la Comisión Nacional de Carrera Magisterial y a las propias entidades federativas, con el fin de que las utilicen como insumo para mejorar sus propuestas. Este dictamen académico cumple la doble función de informar a los diseñadores acerca de los puntos débiles de su curso para que realicen ajustes previos al desarrollo con los maestros. Este es el caso de los cursos con dictamen aprobatorio; en el caso contrario, el dictamen informa a los diseñadores sobre qué aspectos debe seguir trabajando en su propuesta a fin de que pueda ser presentada en el siguiente ciclo escolar.

### **3.2.10.7 Desarrollo de los cursos**

Una vez conocido el dictamen académico, las Instancias Estatales de Actualización se coordinan con las áreas de la entidad involucradas en el desarrollo de los cursos para definir las estrategias a seguir en cuanto a:

- Trabajo colegiado con los diseñadores para ajustar o enriquecer las propuestas aprobadas, a partir de las secuencias del dictamen académico.
- La solicitud de propuestas al Banco Nacional de Cursos.
- La difusión de la oferta entre el magisterio estatal. Elaboración de convocatoria.
- La formación de los facilitadores que desarrollarán los cursos.

- La operación de los cursos: sedes, inscripciones, reproducción de materiales, etcétera.

Todo el proceso los cumplen los profesores mediante convocatoria e inscripción personal.

### **3.2.10.8 Seguimiento y evaluación**

Se realiza durante el desarrollo de los cursos y está encaminada a recabar información que permita:

- Informar a los diseñadores sobre la realización de su propuesta (qué actividades funcionaron y cuáles no, qué tan útiles resultaron los materiales para el participante, qué faltó incluir en la guía para el facilitador.
- Realizar un balance estatal sobre el comportamiento de las propuestas aprobadas y sobre la operación misma de los cursos, para establecer acciones que permitan mejorarlas.
- Identificar los cursos que son relevantes para enriquecerlos y proponerlos para el siguiente ciclo escolar.

### **3.3. Establecimiento del ProNAP en el Estado de Hidalgo, Panorama Estatal.**

En el Estado de Hidalgo, el gobierno federal, a través de la Secretaría de Educación Pública, autorizó inicialmente al Instituto Hidalguense de Educación (IHE), la creación de seis centros para la actualización y capacitación de maestros, cantidad que, como producto de las gestiones del gobierno estatal, se elevó a un total de trece. Sus orígenes se establecen en 1994, cuando la Secretaría de Educación Pública y el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación. Fijaron los criterios para el establecimiento del Programa Nacional de Actualización Permanente de Maestros de Educación Básica en Servicio, posteriormente en enero de 1995,- se signó el Convenio de Ejecución y Seguimiento que marcó la etapa preparatoria del programa. En junio del mismo año se crea la Unidad Estatal para la Actualización y en abril de

1996 los Centros de Maestros. Todo esto con base en el criterio de fortalecimiento profesional requerido para mejorar permanentemente la calidad del trabajo docente propuesto por el ProNAP (Programa de Actualización Permanente - a nivel estatal). Para tener un mayor acercamiento a la implantación y puesta en marcha del programa las impresiones de quienes participaron en el inicio de la operacionalización son fundamentales.

La Dirección Estatal de Formación Continua, (anteriormente denominada Unidad Estatal de Actualización, se encarga de poner en marcha el ProNAP, para las entidades federativas se denomina ProNAP (programa de actualización permanente). La unidad en un principio tuvo que compartir las oficinas con la representación de la SEP en Hidalgo, dentro del Instituto Hidalguense de Educación, en un edificio ubicado en el km. 85.5 de la carretera México-Pachuca.

La Unidad Estatal para la Actualización, surgió por la necesidad de tener una instancia administrativa organizada, misma que tuviera la facultad de poner en marcha el ProNAP en el Estado de Hidalgo, y con el objetivo de proporcionar a los maestros un servicio de actualización permanente, sistemático, coherente y congruente con sus expectativas profesionales, de tal manera que estén en condiciones de ofrecer a sus alumnos una enseñanza de calidad.

El Programa de Actualización Permanente (ProNAP), tiene como objetivo, ofrecer a maestros en servicio la oportunidad de actualizar sus conocimientos y destrezas a través de una gama de acciones flexibles y acorde, a sus necesidades, realidades de vida, de trabajo y a los requerimientos que el desarrollo de los procesos educativos plantea. Su servicio consiste en desarrollar cursos de actualización de forma abierta con asesoría a docentes frente a grupo, directivos y apoyos técnicos, además de ofrecer programas que incluyan talleres, conferencias, mesas redondas, simposios, etc., que apoyen al desarrollo de los cursos nacionales de actualización y a la formación y actualización de los asesores. (SEP-UNyDACT, 1995, p 3)

### **3.3.1 Centros de Maestros en el Estado de Hidalgo Región Pachuca.**

Por otra parte es imprescindible elevar la calidad educativa en las escuelas de Educación Básica es la meta que persigue el Programa de Actualización y Capacitación para Maestros en Servicio, por lo que cabe destacar la importancia de las actividades académicas realizadas y su impacto en el aula.

Por ello, el Centro de Maestros Región Pachuca diseña, organiza, planea y promueve, conjuntamente con la Coordinación Estatal, acciones enfocadas a la actualización permanente para los docentes de Educación Básica en servicio, con el propósito de fortalecer el desarrollo profesional a través del aprendizaje colaborativo.

Los centros de maestros son espacios educativos donde el maestro puede estudiar de manera individual y colectiva (círculos de estudio) con la ayuda de un asesor, el cual juega el papel de un consultor alguien a quien se busca con el propósito de encontrar otras vías para la solución de problemas, no quien lo resuelva directamente.

Los centros de maestros además de contar con salas de estudio están dotados de bibliotecas, las cuales tienen material escrito, audiovisual y computacional de consulta que apoyan la formación docente.

Aún cuando se habían planeado inicialmente sólo seis centros de maestros para el Estado de Hidalgo se crearon nueve centros de maestros, estos primeros centros se ubicaron en las siguientes regiones:

- |              |               |                        |
|--------------|---------------|------------------------|
| - Pachuca    | - Ixmiquilpan | - Apan                 |
| - Tulancingo | - Molango     | - Actopán              |
| - Tula       | - Huejutla    | -San Bartolo Tutotepec |

Posteriormente, debido a la demanda de los docentes por participar en los cursos de actualización, y por las necesidades geográficas del estado, se incrementaron cuatro centros más con la finalidad de cubrir cada una de las trece regiones de desarrollo en que se divide el estado de Hidalgo, estos centros se instalaron a partir del convenio para la extensión del ProNAP, establecido entre la SEP y el gobierno del estado el 17 de abril de 1996. Estos últimos son: Zacualtipán, Zimapán, Huichapan y Tepatepec, (Actualmente son 20 Centros de Maestros en el Estado de Hidalgo).

De esta forma, quedaron constituidos en el Estado 13 Centros de Maestros para cubrir las necesidades de cada una de las regiones con excepción de la región Tizayuca en virtud de que la gran mayoría de los maestros que laboran en esta región radican en la ciudad de Pachuca. por lo que pueden acudir para su actualización a dicha ciudad, otra excepción es la de la región administrativa de Actopan que cuenta con dos Centros de Maestros: uno ubicado en la ciudad de Actopan y el otro en la comunidad de Francisco I. Madero.

### **3.3.2 Programa de Actualización Permanente**

Objetivo central: Dar a los profesores que atienden niveles de educación básica, la oportunidad organizada sistemática y flexible de renovar y mejorar sus competencias profesionales, de tal manera que estén en condiciones de ofrecer a sus alumnos una enseñanza de mejor calidad.

#### **MISIÓN**

El Centro de Maestros Región Pachuca, organiza y promueve acciones enfocadas a la Actualización del personal de Educación Básica en servicio para fortalecer el desarrollo profesional a través del aprendizaje colaborativo.

## VISIÓN

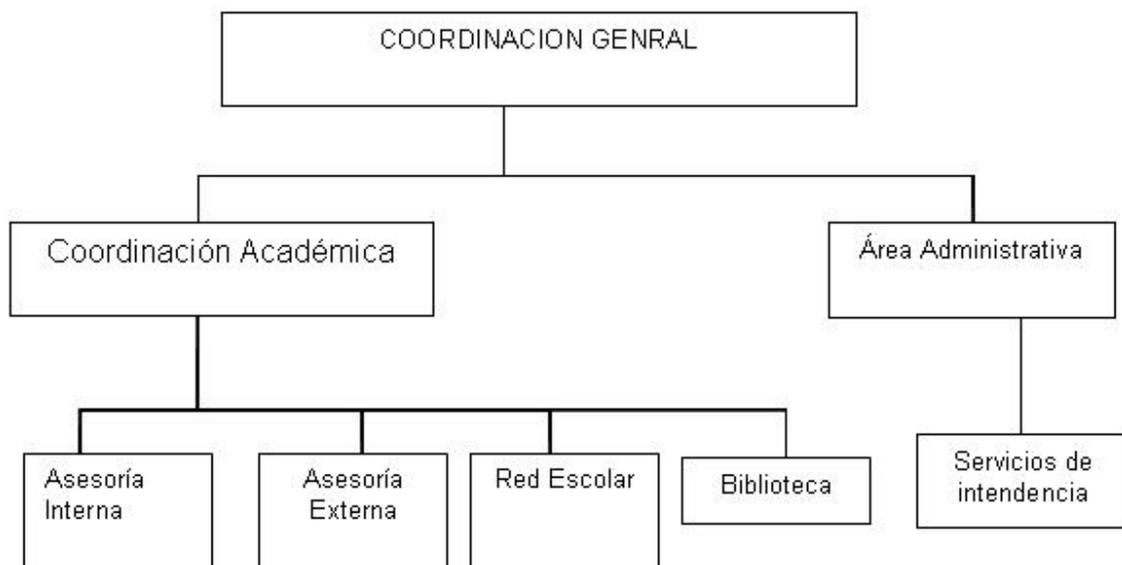
Lograr que los docentes participen en las acciones que ofrece el Centro de Maestros Región Pachuca para fortalecer su actualización y mejorar la práctica educativa que beneficie el proceso de enseñanza aprendizaje de sus alumnos.

## METAS

- Dominen los contenidos de las asignaturas.
- Profundicen en el conocimiento de los enfoques pedagógicos de los planes y programas de estudio y de los recursos educativos a su alcance.

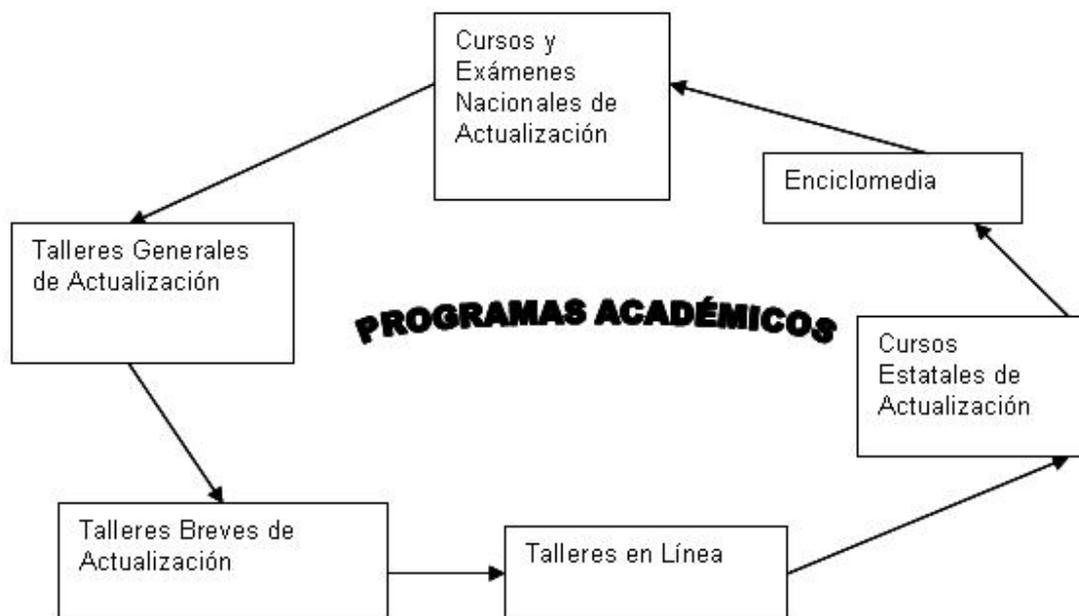
Traduzcan los conocimientos anteriores en el diseño de las actividades de enseñanza

Cuadro 3.3.2  
ORGANIGRAMA DEL CENTRO DE MAESTROS REGIÓN PACHUCA



Cuadro 3.3.3

### PROGRAMAS ACADÉMICOS



### DESTINATARIOS

- Profesores y profesoras de Educación Inicial, Preescolar, Primaria y Secundaria.
- Maestros y maestras de Educación Especial.
- Personal de Apoyo Técnico Pedagógico de Educación Inicial, Preescolar, Primaria y Secundaria.
- Directivos de Educación Inicial, Preescolar, Primaria y Secundaria.
- Personal de Instancias Estatales de Actualización.
- Equipos Técnicos de las Instancias Estatales de Actualización.

Coordinadores Generales, Académicos de Gestión Educativa; Asesores y Bibliotecarios de los Centros de Maestros.

## CENTRO DE MAESTROS REGIÓN PACHUCA

### ZONA DE INFLUENCIA

- 1.- Atotonilco el grande
- 2.- Huasca de Ocampo
- 3.- Mineral del Chico
- 4.- Omitlán de Juárez
- 5.- Mineral del monte
- 6.- Mineral de la reforma
- 7.- San Agustín Tlaxiaca
- 8.- Pachuca
- 9.- Epazoyucan
- 10.- Zapotlan de Juárez
- 11.- Tolcayuca
- 12.- Villa de Tezontepec
- 13.- Tizayuca

Existen 751 escuelas y 110 colectivas (2007)

Demanda potencial 6854 docentes (2007)

Tabla 3.3.4 Población docente que se actualizó en los CMRP en sus diversas modalidades (2006-2007).

Modalidad de actualización	Docentes
Cursos y Exámenes Nacionales	1912
Cursos Estatales de Actualización	3870
Talleres Generales de Actualización	6354
Talleres breves de Actualización	7518
Enciclomedia	530

## EL CENTRO DE MAESTROS Y SUS RECURSOS

### Apoyos Audiovisuales:

- Audioteca 1
- Videoteca1
- Servicio de reproducción 1
- Enciclomedia 1
- Televisores 10
- Videocaseteras 2
- Radiograbadoras 5
- Títulos CD-ROM 10

### Espacios:

- Para el trabajo individual y grupal, aulas con mesas y sillas confortables
- Aula de enciclopedia

### Asesoría:

- Proceso de acompañamiento profesional y de calidad para el estudio dentro y fuera de la clase
- Colectivos
- Cursos y Exámenes nacionales
- TGA (Capacitación y seguimiento)
- Cursos estatales
- Talleres cortos
- Talleres breves

## TAREAS PERMANENTES DE LOS CENTROS DE MAESTROS

- Conocimiento de la población de los maestros, apoyos técnicos y directivos de la zona de influencia.

- Difusión de los servicios y resultados obtenidos.
- Detección y apoyo a la solución de problemas concretos a los directivos y maestros de la zona de influencia.
- Asesoría para el tratamiento de contenidos específicos de los planes y programas de estudio.
- Apoyo a los profesores en la elaboración de planes de clase, estrategias y materiales didácticos acordes con los enfoques para la enseñanza de las asignaturas.
- Asesoría a los CNA y vinculación con los TGA.
- Vinculación y articulación de acciones con otros proyectos académicos que se desarrollen en la escuela que se atiendan.
- Uso de la tecnología (TV, cómputo, multimedia, Internet, red EDUSAT).
- Colaboración con la IEA y sus equipos técnicos en la articulación y operación de programas.
- Formación permanente de los asesores y de los responsables del Centro de Maestros.
- Promoción de la lectura en torno a los títulos de la BPM y los acervos del Centro.
- Establecimiento de un banco de materiales didácticos.
- Revaloración de la función social del maestro.
- Elaboración de la memoria del Centro.

Los cursos estatales de actualización que se imparten en el Centro de Maestros Región Pachuca son los que se muestran a continuación en la siguiente tabla, de los cuales se eligió el curso estatal de “El desarrollo de las competencias para la vida democrática”, al inicio del curso contaba con 32 docentes, de los cuales solo quedaron 14 docentes a los que se les aplicó el instrumento de investigación.

Tabla 3.3.5 Cursos estatales que se ofrecieron en los CMRP (2006-2007).

NOMBRE DEL CURSO	NIVEL Y MODALIDAD
Las habilidades comunicativas básicas en los docentes de educación inicial	Inicial indígena
Fundamentos y características del programa de educación preescolar 2004(módulos III y IV)	Inicial regular
Fundamentos y características del programa de educación preescolar 2004(moduloVII)	Inicial indígena Preescolar indígena
Las matematicas:sus contenidos y su enseñanza en preescolar	Preescolar indígena
La formación del docente reflexivo	Preescolar regular
La escuela: espacio para favorecer las habilidades comunicativas	Primaria indígena Secundaria técnica
Aspectos básicos y estrategias de apoyo para el trabajo de padres de niños con necesidades educativas especiales asociadas a discapacidad en el ámbito de los jardines de niños integradores	CAPEP
Desarrollo de habilidades cognitivas en la practica docente	Primaria regular
Recursos y medios para el dialogo en el aula multigrado	Primaria regular
Enciclopedia y la enseñanza de nivel intermedio	Primaria regular
La planeación de clases y el uso didáctico de enciclopedia	Primaria regular
El papel de la escuela y del maestro en la atención a la diversidad.	Educación especial
Sugerencias metodológicas para el fortalecimiento de las estrategias de aprendizaje en los estudiantes de educación secundaria y telesecundaria.	Secundaria técnica Secundaria general
La creatividad como estrategia didáctica para desarrollar habilidades en los docentes de educación básica	Secundaria técnica Secundaria general (Educación artística)
El desarrollo de las competencias para la vida democrática.	Secundaria general
Elementos para la gestión escolar democrática.	Secundaria general

El papel de los directivos y supervisores escolares en el apoyo a la implementación del plan de estudios 2006.	Secundaria general
Enseñar con tecnología en la escuela secundaria.	Secundaria técnica
Guía para la aplicación del modelo pedagógico renovado de la telesecundaria en el aula.	Telesecundaria
La lectura como herramienta de aprendizaje en las asignaturas de escuela secundaria.	Telesecundaria
El trabajo colaborativo: factor importante para el desarrollo humano en la educación básica	Educación física

## **CAPÍTULO IV LA ESTRUCTURA DE ANÁLISIS. LA ACTUALIZACIÓN Y LA SATISFACCIÓN DE LOS PROFESORES.**

### **4.1 Formulación del concepto de satisfacción en la actualización docente**

El propósito de este capítulo es fundamentar teóricamente la presente investigación, describiendo el concepto de formación, formación docente y formación permanente, para presentar después el concepto enfocado a la actualización docente, a continuación se abordará el tema de satisfacción y, finalmente, se establece la importancia de la satisfacción en el proceso de actualización, para lo cual se recurre al análisis de las teorías acerca de la satisfacción, sobre las cuales se elige y se posiciona.

Diversos autores han reflexionado en torno al concepto de formación docente, la política educativa también ha realizado planteamientos al respecto, inicialmente podemos decir que es aquella vertiente de la educación cuyo objetivo es lograr, mediante los procesos de enseñanza- aprendizaje dirigidos a educar para el trabajo, que la persona adquiera de manera permanente conocimientos, destrezas y aptitudes a la vez que identifica, genera y aprende valores y actitudes.

#### **4.1.1 Formación**

Hablar de formación implica entrar en términos teóricos, aún en construcción. La formación es un proceso que rebasa este ámbito, la cual involucra una construcción permanente del sujeto sobre sí mismo. Formarse es una actitud de desarrollo personal que consiste en tener aprendizajes, hacer descubrimientos, desarrollar capacidades de razonamiento y es también descubrir las propias capacidades y recursos.

Barbier (1993), menciona que "las actividades de formación pueden definirse como actividades específicas de producción de capacidades susceptibles de ser transferidas posteriormente a otras situaciones diferentes a la situación de formación".

Lo que implica un proceso con diferentes fines y momentos de aprendizaje, permanente, interactivo, acumulativo, que combina una variedad de formatos de aprendizaje orientados al desarrollo docente.

Según Marcelo (1994), la formación del docente, además de proporcionar educación, enseñanza y entrenamiento, contiene una dimensión personal, porque comprende el desarrollo humano global; también incluye un componente primordial como lo es la voluntad que debe tener el individuo para involucrarse en los procesos formativos, ya sean personas que están estudiando para convertirse en profesores o docentes en proceso de perfeccionamiento profesional, puede ser de manera individual o en equipo. Este último con mayor potencialidad de cambio, ya que se refiere a un grupo de profesores que trabajan por su desarrollo profesional, tomando en cuenta sus intereses y necesidades.

La formación docente exige espacios que favorezcan la reflexión sistemática, individual y colectiva, sobre la práctica educativa para colocar como eje primordial el aprendizaje de las niñas, los niños y los jóvenes.

Como ya lo expusimos en el apartado del estado del conocimiento, este mismo autor, Marcelo (2002), plantea que la formación permanente es un objeto de discusión y estudio constante desde las políticas públicas, la academia y la institución escolar, dada su importancia y su incidencia en su práctica de la enseñanza de los profesores. Por lo que hace notar que tales circunstancias recaen sobre las exigencias a las que en la actualidad es sometido el profesor, cuestión que para fines de este estudio pretende ser analizada en términos de la satisfacción o insatisfacción con la que el profesor enfrenta su proceso de actualización.

Por lo antes mencionado, la formación permanente de los profesores de educación básica en servicio se propone como un proceso de constante mejora la cual conlleva a facilitar el aprendizaje en los alumnos, donde los profesores deberán hacer la búsqueda de diferentes estrategias que le proporcionen su apropiación del conocimiento, esta intención de la actualización de los docentes es pertinente analizarla con base en la apreciación que los propios profesores tienen en torno a ese proceso de actualización que siguen como parte de las estrategias formuladas para elevar la calidad de la educación básica, sin embargo, poco se ha referido a las circunstancias en que los profesores participan en ese proceso, sobre todo lo que se refiere a qué tan satisfechos se encuentran con él.

La formación de los profesores es un proceso permanente que conlleva a la actualización, la cual permite el desarrollo de capacidades, para así poder enfrentar mejor los cambios en la educación.

#### **4.1.2 Actualización**

Es importante hablar de la actualización, pero no como la formación de profesores para enfrentar los cambios educativos en servicio, sino como la formación en servicio basada en la modificación de sus saberes, capacidades y disposiciones acerca del quehacer educativo, pensada en términos de la satisfacción que produce a los profesores de educación básica que en tal proceso participan.

La actualización es una actividad formativa que contribuye al desarrollo profesional de los maestros a través de la consolidación y puesta al día de los conocimientos científicos y humanísticos que el docente requiere en la enseñanza cotidiana de los diversos contenidos de la educación básica; una alternativa para propiciar el desarrollo de las capacidades didácticas y la creatividad de los maestros en servicio y fomentar el conocimiento de las relaciones escolares y sociales presentes en los procesos de aprendizaje, mediante el análisis crítico de la práctica docente (Trujillo, 2005).

La actualización es una formación constante en la cual el profesor se encuentra inmerso, ya que debe fortalecer sus conocimientos en diferentes estrategias didácticas de aprendizaje para poder desarrollar sus capacidades dentro del aula.

Por lo antes abordado la actualización de profesores es concebida como la renovación del conocimiento en la acción, de tal manera que cuenten con una satisfacción al concluir los cursos de actualización.

#### **4.1.3 Satisfacción**

El análisis del concepto de satisfacción es fundamental para el desarrollo de este trabajo, dada su importancia como categoría fundamental del estudio, particularmente nos interesa posicionarnos conceptualmente a fin de lograr una vinculación con la satisfacción de los profesores de educación secundaria respecto a sus procesos de actualización.

Para tal efecto recurrimos a los planteamientos de Fernández Cruz (2006), para quien la satisfacción es un estado emocional positivo, resultante de la valoración de las experiencias laborales; diferencia dos tipos de variables que dan cuenta de la satisfacción docente:

- Contextuales: ambiente del centro, apoyo social percibido, prestigio social, etc.
- Inherentes al ejercicio de la profesión: recursos materiales para la enseñanza, condiciones laborales.

Desde esta perspectiva, el docente estará satisfecho con su trabajo cuando, experimente sentimientos de bienestar por ver cubiertas adecuadamente las necesidades de cierto nivel sobre la base de los resultados conseguidos, considerados aceptables a la ejecución de la tarea.

Así pues, consideramos que la actualización puede inducirnos a la satisfacción, pensada como aquella sensación que el individuo experimenta al lograr el restablecimiento del equilibrio entre una necesidad o grupo de necesidades y el objeto o los fines que las reducen, por lo que la satisfacción que experimenten los profesores en relación con su actualización deberá estar manifestada en términos de lo que la actualización aporta a la mejora de su desempeño profesional por cubrir ésta sus necesidades pedagógicas, lo cual se traduce en un mayor bienestar al interior y al exterior del aula.

#### **4.1.4 Satisfacción en la actualización docente**

La educación y la formación constituyen un sistema conjunto que prolonga el aprendizaje de las personas a lo largo de su vida profesional. El proceso es inacabado y permanente. Un aprendizaje entendido como situación, que posibilita nuevas opciones y reorienta a los docentes y a las escuelas.

Sin embargo, la actualización docente no siempre es aceptada por el profesor, debido a la sobrecarga que implica en su jornada laboral, la falta de recompensas y-o a la representación social que asocia educación con escolarización. Uno de los estímulos para vencer la resistencia al aprendizaje individual y organizativo, consiste en el establecimiento de sistemas y programas de ayudas destinadas a reforzar y completar las iniciativas de formación, especialmente en las escuelas.

El rendimiento causa satisfacción. Ya que un mejor rendimiento conlleva recompensas psicológicas, sociales y económicas, si este reconocimiento es visto como equilibrado con respecto a la que obtienen los compañeros, se producirá un aumento de la sensación de bienestar y satisfacción.

El conocimiento acumulado y requerido, hace necesario prestar especial atención a la educación y a la formación de las personas. Buena parte de los procesos formativos han de considerar el adecuado funcionamiento de las organizaciones, en las que es importante consolidar unas actitudes y hábitos que faciliten una

comunicación eficaz y un sentido de integración y participación de sus miembros. La participación permite la satisfacción personal, el adecuado uso de los recursos humanos en entornos inciertos que exigen innovación y planteamientos más solidarios (Lucas,1997).

Por lo antes mencionado es necesaria la conceptualización de la satisfacción en el proceso de actualización, resultante de la valoración de una actividad formativa, propiciando el desarrollo de capacidades didácticas, mediante la práctica docente.

#### **4.2 Análisis de la actualización docente en relación con la satisfacción.**

La formación es la herramienta fundamental mediante la cual se transfieren los conocimientos y habilidades necesarias para la educación, en tal sentido la formación de docentes ha sido, en todas las épocas de la educación institucionalizada, una actividad con problemas específicos, distintos a los de cualquier otra profesión. Basta con recordar el hecho de que los docentes van a trabajar en la escuela misma.

La formación permanente como proceso que empieza en la formación inicial y continúa durante toda la vida del profesional, es una transformación dinámica que implica muchos factores, sobre todo de carácter académico y personal, entre los elementos fundamentales está la disposición, el compromiso individual y las prácticas junto al conjunto de personas que rodean al docente en su sitio de trabajo, todo esto determina su formación.

##### **4.2.1 Formación permanente**

Hablar sobre la práctica de un profesor en servicio, implica referirnos a un saber construido históricamente, es decir, un saber acumulado desde el origen de la educación formal. Entonces, es necesario reflexionar no solamente de los procesos de formación docente, sino también en los de la transformación y retroalimentación de los profesores que están frente a grupo.

Los resultados mostrados en la educación secundaria hacen referencia a que en este nivel educativo se presenta un déficit en la formación permanente del profesorado que la atiende, es por ello que para este trabajo nos centramos en la satisfacción que presentan dichos profesores respecto al proceso de actualización que siguen en los cursos estatales que se imparten en el CPRP.

Desde el punto de vista de Imbernon (1987/1994), Es necesario considerar la formación permanente del profesorado como un subsistema específico, dirigido al perfeccionamiento del profesorado en su tarea docente, para que asuma un mejoramiento profesional y humano que le permita adecuarse a los cambios científicos y sociales de su entorno. La formación permanente del profesorado de cualquier nivel educativo supondrá entonces la actualización científica, psicopedagógica y cultural, complementaria y, a la vez profundizadora de la formación inicial, con la finalidad de perfeccionar su actividad profesional.

García, (1987) señala tres tipos de formación: una formación que responda a las necesidades reales del profesorado, una formación activa y participativa y una formación centrada, más que nada, en la dimensión práctica de la tarea docente.

La formación permanente debe responder a las necesidades educativas que la sociedad demanda, tal cual diversos autores lo han postulado, por lo cual se entiende por formación permanente como una alternativa para resolver las problemáticas educativas y se pone en ella múltiples expectativas para la mejora educativa, por ello la trascendencia de la satisfacción de los profesores con sus procesos de formación permanente.

Para algunos autores la formación permanente es considerada como el reciclaje del profesorado, así Villar (1999) reconoce el reciclaje permite al profesor conocer que no está sólo, y que existen otros colegas con las mismas dificultades que él, que han puesto en marcha soluciones idénticas o alternativas para resolver problemas cercanos: dificultades provocadas por la indisciplina de los estudiantes, el tiempo y los recursos curriculares, se potencian en definitiva estrategias de cooperación para afrontar algunos factores de estrés como la necesidad de reconocimiento profesional

o las pobres relaciones en un centro que no desdican otra individuales de carácter cognitivo.

La formación del docente debe contar con capacitación para un trabajo profesional, no se queda en el aula, tampoco se acaba en los profesores, se proyecta a su entorno.

Keating (1998), identifica una serie de aspectos básicos que orientan la formación de los profesores desde la perspectiva social del aprendizaje, haciendo así posible la transformación de la situación educativa actual:

- Aprendizaje a lo largo de la vida.
- Las escuelas no pueden estar solas.
- Desarrollo de competencias.
- Diversidad.
- Organizaciones que aprenden.
- Modelo educativo donde la mejora sea una realidad.
- Comunidad que apoye el aprendizaje.
- Adaptabilidad del sistema educativo (mejora continua).

Entonces, es necesario reflexionar no solamente en los procesos de formación docente, sino también en los de la transformación y retroalimentación de los profesores que ya están en servicio, es importante establecer la inminente necesidad de actualización que los docentes en servicio tienen, para no caer en la obsolescencia.

El ProNAP encuentra su antecedente inmediato en el Acuerdo Nacional para la Modernización de la Educación Básica (ANMEB) firmado en 1992, documento que establece los lineamientos para que las instituciones dedicadas a la formación docente pasen a ser de jurisdicción de los gobiernos estatales, y donde también se conviene la instauración de un programa de actualización del magisterio a nivel nacional, el cual se denominó, en el ciclo 1992-93, "Programa Emergente de Actualización del Magisterio" (PEAM), y durante el ciclo 1993-94 "Programa de

Actualización del Magisterio" (PAM). Ambos tuvieron como objetivo central "fortalecer en el corto plazo los conocimientos de los maestros y coadyuvar hacia un mejor desempeño de su función".

El Programa de Desarrollo Educativo 1995-2000 señala la prioridad de que los profesores de los tres niveles de la educación básica reciban el programa de actualización, el cual se orienta substancialmente a "facilitar el conocimiento de contenidos y enfoques de los nuevos planes de estudio, así como proveer la utilización de nuevos métodos, formas y recursos didácticos congruentes con los propósitos formativos del currículo". Para este fin se requiere crear una plataforma común de competencia didáctica y posteriormente ofertar opciones más avanzadas de actualización, lo cual es hoy por hoy el propósito central del ProNAP.

Desde los planteamientos de este programa, la actualización permite completar aspectos de la formación que aparecen como nuevos requerimientos. Conviene señalar que se parte de entender la actualización como un programa tendiente a la revisión permanente de los avances teóricos y metodológicos en la ciencia pedagógica y en la disciplina o área de estudio; a diferencia de algunos cursos cortos de capacitación que solamente contribuyen a ejercitar acciones que muchas veces no tienen una base de fundamentación reflexiva. En consecuencia, están orientados al mejoramiento de la educación y a la profundización de los niveles de profesionalización de los docentes.

La actualización de los docentes es entonces un mecanismo que complementa su formación y favorece su ejercicio profesional, por ello, son importantes los programas de actualización docente para secundaria, así como generar estrategias tendientes al logro de la satisfacción de esos docentes con sus procesos de actualización.

Para Rivas (1998), la actualización es identificada con eventos u oportunidades para hacer llegar al docente una entrega de información ya procesada que se pretende debe asimilar, cuando no es el caso de relacionarlo con instructivos técnicos para llevar el registro y control de la actuación del docente alumno en clase. Si en efecto, la actualización es presentada de esta forma ante los docentes es difícil suponer que obtengan altos grados de satisfacción con procesos así diseñados.

Suponemos que el llevar sus saberes, adquiridos en la actualización, a la práctica sea una de las mayores fuentes de satisfacción para los profesores, ya que esto supondría que obtienen elementos para la resolución de las problemáticas que se les presentan en su quehacer cotidiano, así también la actualización tendría que fortalecer la relación con los estudiantes, algo que, probablemente los profesores valoran por encima de la actualización que realizan, su relación con otros profesores y el reconocimiento de su labor docente. Se sienten a gusto con la interacción que establecen con ellos. La docencia que imparten es otra de las fuentes de satisfacción que más valoran los docentes.

Todas esas condiciones antes señaladas son fundamentales en el quehacer docente, sin embargo para fines de este trabajo nos centraremos en intentar reconocer el grado de satisfacción de los profesores con la actualización que reciben los profesores de secundaria en los cursos estatales que se imparten en el Centro de Maestros Región Pachuca, tratando de localizar particularmente la satisfacción con la organización del curso, el contenido del curso, el desempeño de los asesores, así como la satisfacción general con el curso.

#### **4.2.2 Algunas teorías acerca de satisfacción**

Para acercarnos al conocimiento del tema de satisfacción dentro del proceso de la actualización docente, es conveniente revisar diferentes teorías de la motivación, ya que a partir de ellas podemos localizar nexos que nos conduzcan a la identificación de la satisfacción. Se aprecia que existen diversos puntos de vista, los mismos que

se dan de acuerdo a la posición que adopten, con lo cual coincidimos que la satisfacción busca fundamentalmente en el ser humano, resaltar lo mejor de cada persona, abarca desde las necesidades primarias, alentando las iniciativas individuales, hasta recompensar los logros.

Herzberg en 1959 sugirió que la real satisfacción del hombre con su trabajo provenía del hecho de enriquecer el puesto de trabajo, para que de esta manera pueda desarrollar una mayor responsabilidad y experimentar a su vez un crecimiento mental y psicológico. Esto dio pie para que a fines de los sesenta e inicio de los setenta se hiciera rápidamente popular el método de mejoras en el trabajo que consistía en enriquecer el trabajo en sí y de esta manera lograr mejorar la moral y el desempeño de los profesores.

La satisfacción ha sido en las ultimas décadas un objeto de estudio que ha dado origen a numerosas teorías, de las cuales las mas importantes han dado lugar a un sin numero de investigaciones. Podemos clasificar a estas teorías de la siguiente forma:

Teorías de contenido (satisfacción). Estudian y consideran los aspectos (tales como sus necesidades, sus aspiraciones y el nivel de satisfacción de éstas) que pueden motivar a las personas.

Teoría de la Pirámide de las Necesidades. ( De Abraham Maslow)

Teoría "X" y Teoría "Y" (De Douglas Mc. Gregor)

Teoría de la Motivación – Higiene (De Frederick Herzberg)

Teorías de proceso. Estudian o tienen en cuenta el proceso de pensamiento por el cual la persona se motiva.

Teoría de las Expectativas. (De Víctor Vroom)

Teoría general de las compensaciones. Ley universal de las compensaciones

Las teorías que se abordaran en esta investigación son las siguientes:

#### **4.2.3.-Teoría de la jerarquía de las necesidades Maslow**

Una de las teorías sobre motivación más ampliamente mencionada es la Teoría de la Jerarquía de las Necesidades, establecida por el psicólogo Abraham Maslow (1979), este autor propone que la motivación humana se basa en la voluntad de satisfacer sus necesidades (fuerza interna), identificando una jerarquía de cinco necesidades, desde las necesidades fisiológicas básicas hasta las necesidades más altas de realización personal. Según Maslow, las personas tendrán motivos para satisfacer cualquiera de las necesidades que les resulten más predominantes o poderosas en un momento dado. El predominio de una necesidad dependerá de la situación presente de la persona y de sus experiencias recientes.

El autor estableció una serie de necesidades experimentadas por el individuo, dando origen a la llamada «pirámide de necesidades». Según esta teoría, la satisfacción de las necesidades que se encuentran en un nivel determinado lleva al siguiente en la jerarquía, sin embargo se dan zonas de coincidencia entre un nivel y otro ya que no se da una satisfacción total de las necesidades.

Maslow indica cinco niveles de necesidades y los clasifica por orden de importancia. En la base de la pirámide se encuentran las necesidades básicas o primarias y en la cúspide, las de orden psicológico o secundarias.

Cuando se han cubierto las necesidades vitales, los cuales son los deseos de cada individuo los que establecerán el orden de necesidades e incluso podrá modificar la jerarquía con el paso del tiempo.

- Necesidades básicas: se encuentran en el primer nivel y su satisfacción es necesaria para sobrevivir. Son el hambre, la sed, el vestido...
- Necesidades de seguridad: están situadas en el segundo nivel, son la seguridad y protección física, orden, estabilidad...

- Necesidades sociales o de pertenencia: están relacionadas con los contactos sociales y la vida económica. Son necesidades de pertenencia a grupos, organizaciones...
- Necesidades de *status* y prestigio: su satisfacción se produce cuando aumenta la iniciativa, autonomía y responsabilidad del individuo. Son necesidades de respeto, prestigio, admiración, poder...
- Necesidades de autorrealización: surgen de la necesidad de llegar a realizar el sistema de valores de cada individuo, es decir lograr sus máximas aspiraciones personales.

La satisfacción de las necesidades básicas, como respirar, comer o beber, y las necesidades sociales, como el logro o el afecto, se plantea que deben estar cubiertas en el primer nivel para estar satisfecho antes de plantearse el segundo. Es por ello que la satisfacción de las necesidades del profesor constituye el elemento más importante, por lo que tendrá consecuencias relevantes tanto para el docente como para la propia institución, a su vez se relaciona estrechamente con la actualización, dado que está le permite al profesor recuperar sus saberes, prácticas y así propiciar el desarrollo de las capacidades didácticas y la creatividad de los maestros en servicio y fomentar el conocimiento para que de esta forma se obtenga una educación de calidad.

#### **4.2.4 - Teoría de los factores de Herzberg**

Los factores de Herzberg se refieren a las necesidades primarias de Maslow: necesidades fisiológicas y necesidades de seguridad, aunque incluye algún tipo social; mientras que los factores motivacionales se refieren a necesidades secundarias de autorrealización.

Las teorías de la motivación expuestas por Maslow y Herzberg son muy relativas. Estas teorías pueden entenderse como la contribución donde los individuos pueden verse como poseedores de necesidades o motivos generalizados. Estas necesidades pueden ser distribuidas en una jerarquía que va de las necesidades fisiológicas y de

seguridad a las necesidades de autorrealización; las cuales pueden resumirse como una influencia directa sobre el comportamiento del docente.

Esta teoría fue elaborada por el psicólogo Frederick Herzberg, el cual tenía el criterio que el nivel de rendimiento en las personas varía en función del nivel de satisfacción, que las respuestas hacia el trabajo eran diferentes cuando se sentía bien o cuando se sentía mal.

Para Herzberg provocó una reacción significativa sobre el estudio de las motivaciones en el trabajo. Sus fundamentos están basados en el modelo de Maslow sobre la jerarquía de las necesidades. Sugiere que los factores que producen la satisfacción en el trabajo están separados y son diferentes de los factores que llevan a la insatisfacción. Siendo esto así, resulta que los sentimientos de satisfacción e insatisfacción no son opuestos ni excluyentes.

Un tipo de necesidades se considera que surge de su naturaleza animal: tendencia heredada, instintiva a evitar el daño exterior, y todas las tendencias adquiridas y condicionadas por las necesidades biológicas básicas. El otro tipo de necesidades se relaciona con la característica humana de experimentar el desarrollo psicológico. Los estímulos para satisfacer el desarrollo son tareas que inducen o conducen al desarrollo: en el ambiente industrial, es el contenido del trabajo.

Herzberg, (1968) considera que existen dos factores que explican la motivación de los trabajadores en la empresa:

- *Factores motivadores* son los que determinan el mayor o menor grado de satisfacción en el trabajo y están relacionados con el contenido del trabajo:
  - La realización de un trabajo interesante.
  - El logro.
  - La responsabilidad.
  - El reconocimiento.
  - La promoción.

Estos factores son los que mueven al trabajador hacia actitudes positivas y a sentir satisfacción.

- *Factores de higiene*, están relacionados con el contexto de trabajo y hacen referencia al tratamiento que las personas reciben en su trabajo:
  - Las condiciones de trabajo.
  - El sueldo.
  - Las relaciones humanas.
  - La política de la empresa.

Cuando estos factores no se han resuelto bien, producen insatisfacción pero cuando se intenta mejorarlos, no logran por sí solos provocar la auténtica satisfacción. La satisfacción se logra por dos tipos de factores que son: independientes y de distinta dimensión. Por otro lado, todos los factores son susceptibles de una correcta utilización por parte de los directores de los equipos de trabajo.

Respecto de esta teoría suele producirse una confusión, ya que muchas personas consideran que lo opuesto a satisfacción es insatisfacción y viceversa. Sin embargo lo opuesto a satisfacción es ausencia de satisfacción y del mismo modo, lo opuesto a insatisfacción es ausencia de insatisfacción.

En los efectos de lograr satisfacción en el trabajo, se propone el enriquecimiento de las tareas, que consiste en convertir a estas en un desafío a través del incremento de conocimientos actualizados ya que la preparación y las actitudes de los maestros constituyen una variable fundamental para elevar la calidad educativa.

#### **4.2.5. Teoría “x” y teoría “y” D. McGregor**

La teoría “Y” no es otra cosa que una teoría de la dirección basada en una concepción de la empresa como organismo social, por lo tanto, opuesta a una teoría “X” que corresponde a la concepción de la dirección propia de la empresa.

Recordemos que en cuanto al contenido de los factores extrínsecos, se relaciona con las necesidades inferiores de Maslow y con los factores de higiene de Hersberg, mientras que los factores intrínsecos están ligados con las necesidades superiores de Maslow y con los factores motivadores de Hersberg.

Las teorías “X” y “Y”, son dos maneras diferentes de percibir el comportamiento humano adoptadas por los directivos para motivar a los empleados y obtener una alta productividad.

Mc Gregor asegura que la teoría tradicional de la dirección se fundamenta en que a la gente le disgusta el trabajo, y lo evitará de serle posible. El conseguir que la gente trabaje hacia los objetivos de la dirección exige un control estricto sobre la actividad del trabajador y un permanente ejercicio de la autoridad. Aun con la promesa de una recompensa en la forma de sueldo, no es suficiente. No sólo lo aceptarán, sino que tenderán a pedirlo continuamente. De esta manera, el promedio de las personas se inclinarán a evitar responsabilidades, siempre que les sea posible, y optarán por una dirección más rigurosa. Este juego de suposiciones fue denominada Teoría “X”.

En la Teoría “Y” se considera que sus subordinados encuentran en su empleo una fuente de satisfacción y que se esforzarán siempre por lograr los mejores resultados para la organización, siendo así, las empresas deben liberar las aptitudes de sus trabajadores en favor de dichos resultados.

Los supuestos que fundamentan la Teoría “Y” son:

El desgaste físico y mental en el trabajo es tan normal como en el juego o el reposo, al individuo promedio no le disgusta el trabajo en sí.

No es necesaria la coacción, la fuerza o las amenazas para que los individuos se esfuercen por conseguir los objetivos de la empresa.

Los trabajadores se comprometen con los objetivos empresariales en la medida que se les recompense por sus logros, la mejor recompensa es la satisfacción del ego y puede ser originada por el esfuerzo hecho para conseguir los objetivos de la organización.

En condiciones normales el ser humano medio aprenderá no solo a aceptar responsabilidades sino a buscarlas.

La mayoría de las personas poseen un alto grado de imaginación, creatividad e ingenio que permitirá dar solución a los problemas de la organización.

En oposición a la Teoría "X", D. Mc Gregor expone su Teoría "Y", la cual afirma que una vez proporcionada la oportunidad y la recompensa, a la mayoría de la gente le satisface trabajar. Si una persona se encuentra comprometida con los objetivos de la organización, ella misma controlará su propio comportamiento sin necesidad de amonestaciones. En la mayoría de los casos, buscará alternativas de actualización para superarse, en su campo de trabajo.

#### **4.2.6.-Teoría general de las compensaciones. Ley universal de las compensaciones.**

Existe una estrecha relación entre psicología y compensación al ser esta última una de las formas predilectas que las organizaciones usan o deben usar para valorar el aporte de sus trabajadores: la retribución por su trabajo. Es necesario comprender las compensaciones y sus efectos emocionales y motivacionales en las personas como antecedente causal del fomento de desempeños laborales alineados con las metas organizacionales y la satisfacción de las personas.

Al respecto es interesante invitar a una reflexión para relacionar el desarrollo de las teorías motivacionales de Maslow, Herzberg, Mc Gregor y Vroom con los efectos que

tienen las compensaciones. Sin duda, es la teoría motivacional de Herzberg la que explica de mejor manera las aplicaciones organizacionales de la motivación, y permite visualizar los factores higiénicos y motivadores del trabajo, con la excepción conceptual que antes comentamos respecto que la compensación tiene un doble sentido: higiénico como satisfactor de necesidades básicas y motivante en relación al logro de metas y el reconocimiento asociado a ello.

El universo y la materia inorgánica tiende a satisfacer sus leyes, tendencias, condicionamientos que rigen sus mecanismos (estrellas, astros, galaxias y las interrelaciones existentes entre ellos). El mundo animado mediante la satisfacción de las leyes, tendencia, condicionamientos generales y propios de su propio nivel superior de organización: sus mecanismos, herencia, instintos, sus necesidades, etc.

El ser humano además de tender a satisfacer todo lo anterior por estar inmerso y participar de ello (leyes, tendencias, condicionamientos, instintivos, necesidades, etc.) como nivel superior también tiende a compensarse mediante la satisfacción de lo propio de su nivel: sentimientos, gustos, deseos, intereses, costumbres, ideas, etc. Haciendo, más o menos consciente, aquello que más le compensa o lo que cree que le va a compensar más, ya sea física y/o psíquico, según sus condicionamientos, instintos, necesidades, costumbres, educación, medio ambiente, circunstancias, carácter, sentimientos, gustos, deseos, conocimientos, convicciones, creencias, expectativas, ideas, compensaciones y las combinaciones, influencias e interrelaciones, que a su vez, se dan en, y entre estos factores. ...hasta llegar al estado máximo de satisfacción si fuera posible: la felicidad.

Así mismo, cualquier organización superior o inferior que han o vaya formando, tendera igualmente a satisfacer, en cierto modo, todo lo de sus niveles inferiores de los que sea participe y lo propio de su naturaleza (Ejemplo: Asociaciones entre los propios anteriores –grupos, colonias, sociedades; Posibilidad de otros organismos, seres u organizaciones superiores o inferiores, etc. Esto es, el universo entero.

La satisfacción es aquella sensación que el individuo experimenta al lograr el restablecimiento del equilibrio entre una necesidad o grupo de necesidades y el objeto o los fines que las reducen. Es decir, satisfacción, es la sensación del término relativo de una motivación que busca sus objetivos, entre los que destaca la actualización vista como un proceso permanente que nos lleva a reconstruir la realidad.

#### **4.2.7. Modelo de procesos**

##### **4.2.7.1 Teoría de las expectativas de Vroom**

El autor, reconoce la importancia de diversas necesidades y motivaciones individuales, la cual adopta una apariencia más realista que los enfoques propugnados por Maslow y Herzberg.

La teoría de Expectativas, sostiene que los individuos como seres pensantes y razonables, tienen creencias y abrigan esperanzas y expectativas respecto a eventos futuros en sus vidas. Por lo que al analizar la motivación se requiere conocer lo que las personas buscan de la organización y cómo creen poder obtenerlo.

Teoría de las expectativas de Vroom; se basa en dos premisas; 1-Las personas saben lo que quieren de su trabajo, y comprenden que depende de su desempeño el conseguir o no las recompensas deseadas. 2-Existe una relación entre el esfuerzo que se realiza y la ejecución o el rendimiento de trabajo.

Esta teoría fue elaborada por Víctor Vroom y enriquecida en varias ocasiones sobre todo por Porter y Lawler. El creador de esta teoría explica que la motivación es el resultado de multiplicar tres factores:

a) Valencia: Demuestra el nivel de deseo de una persona por alcanzar determinada meta u objetivo. Este nivel de deseo varía de persona a persona y en cada una de ellas puede variar a lo largo del tiempo, estando condicionada por la experiencia de cada individuo.

El rango de valores que puede admitir la valencia en esta ecuación matemática es entre  $-1$  y  $1$ . Cuando una persona no quiere llegar un determinado resultado (Ej. ser despedido de su trabajo) el valor adoptado es  $-1$ , cuando el resultado le es indiferente (Ej. Compensación en dinero o en ticket) el valor es  $0$  y cuando la persona pretende alcanzar el objetivo (Ej. Obtener un ascenso) su valor será de  $1$ .

b) Expectativa: Esta representada por la convicción que posee la persona de que el esfuerzo depositado en su trabajo producirá el efecto deseado. Su valor varía entre  $0$  y  $1$  ya que la expectativa es la probabilidad de ocurrencia del resultado deseado. Las expectativas dependen en gran medida de la percepción que tenga la persona de si misma, sí la persona considera que posee la capacidad necesaria para lograr el objetivo le asignará al mismo una expectativa alta, en caso contrario le asignará una expectativa baja.

c) Instrumentalidad: Esta representada por el juicio que realiza la persona de que una vez realizado el trabajo, la organización lo valore y reciba su recompensa. El valor de la instrumentalidad será entre  $0$  y  $1$ .

De acuerdo con Furnham (2000) propone un modelo de expectativas de la motivación basado en objetivos intermedios y graduales (medios) que conducen a un objetivo final. De esta manera Vroom se acerca al concepto de "Armonía de objetivos" en donde las personas tienen sus propias metas que son a su vez diferentes a los de la organización, pero posibles de armonizar ambas como un todo.

El modelo no actúa, en función de necesidades no satisfechas, o de la aplicación de recompensas y castigos, sino por el contrario, considera a las personas como seres pensantes cuyas percepciones y estimaciones de probabilidades de ocurrencia, influyen de manera importante en su comportamiento.

La motivación, junto con las destrezas, los rasgos de personalidad, las habilidades, la percepción de funciones y las oportunidades de un individuo también se combinan para influir en el desempeño del trabajo.

#### **4.2.7.2 Teoría de Porter y Lawler (1988)**

Basándose en gran medida en la teoría de las expectativas de Vroom, Porter y Lawler arribaron a un modelo más completo de la motivación que lo aplicaron primordialmente en instituciones. Así tenemos que este modelo de teoría sostiene:

Que el esfuerzo o la motivación para el trabajo es un resultado de lo atractivo que sea la recompensa y la forma como la persona percibe la relación existente entre esfuerzo y recompensa.

La segunda parte de este modelo es que la relación entre el desempeño y las recompensas. Las personas esperan quienes realicen los mejores trabajos sean quienes perciban los mejores salarios.

Lawler concluyó que su teoría tiene tres fundamentos sólidos:

- 1.- Las personas desean ganar dinero, no sólo por que este les permite satisfacer sus necesidades fisiológicas y de seguridad, sino también porque brinda las condiciones para satisfacer las necesidades sociales, de autoestima y de autorrealización. El dinero es un medio, no un fin.

2.-Si las personas perciben y creen que su desempeño es, al mismo tiempo, posible y necesario para obtener más dinero, ciertamente, se desempeñarán de la mejor manera posible.

3.-Si las personas creen que existe relación directa o indirecta entre el aumento de la remuneración y el desempeño, el dinero podrá ser motivador excelente.

Como el modelo es el resultado de multiplicar los valores asignados a la valencia, expectativa e instrumentalidad, se considera que un incentivo sencillo es más motivante que uno complejo, ya que la indecisión que pueda causar este último no le permite a la persona relacionar el esfuerzo a realizar con la probabilidad de alcanzar el objetivo que se desea satisfacer, los cuales pueden estar relacionados con la actualización para generar una modificación en el campo de la enseñanza.

Se han analizado, algunas de las principales teorías de satisfacción, así como la presentación de aspectos que consideramos importantes y que pudieran servir de ayuda a esta investigación.

Con relación a la motivación existen otros aspectos que pudieran tenerse en cuenta, aunque pensamos que lo planteado abarca elementos importantes y que nos permiten una visión con amplitud suficiente para obtener buenos resultados en el ejercicio de la satisfacción.

La mayoría de las personas desean trabajar bien y ser productivas, lógicamente lo harán si se les ofrece un ambiente adecuado, dentro del marco de la consideración y el respeto; así como reconociendo su esfuerzo y resultados, alertándolos también sobre sus errores.

La teoría de Maslow postula que la motivación para satisfacer una necesidad de tipo superior tan sólo aparece y es operativa cuando están satisfechas las necesidades de tipo inferior. Así por ejemplo, una persona estará motivada para buscar la satisfacción de sus necesidades de seguridad cuando tiene razonablemente

satisfechas las fisiológicas; del mismo modo buscará satisfacer las necesidades de autorrealización solamente cuando tenga razonablemente satisfechas las cuatro necesidades.

Así mientras que en Maslow cualquier necesidad no satisfecha puede motivar la acción, para Herzberg tan sólo motivan positivamente hacia la realización del trabajo los que llama factores motivadores. La falta de un nivel adecuado en los factores de higiene causa simplemente insatisfacción en el trabajador. Esa insatisfacción desaparece, esos factores se corrigen llevándolos al nivel adecuado, pero la no insatisfacción resultante no significa motivación positiva hacia una mejor realización del trabajo.

La teoría en la que nos posicionamos es la Teoría de la Jerarquía de las Necesidades de Maslow, en esta teoría se aborda la jerarquización de cinco necesidades, las cuales son: necesidades fisiológicas, de seguridad, de pertinencia o sociales, de estima o también denominadas de status y prestigio, y necesidades de autorrealización. La satisfacción de necesidades básicas ha sido el resultado de la elevación de nuestro nivel de vida, de la seguridad en el empleo, etc. En países europeos como en Japón las necesidades básicas se consideran satisfechas, haciendo hincapié en las necesidades superiores a la hora de motivar, en este presupuesto pensamos que los profesores acuden a la actualización que ofrece el CMRP cuando ya han cubierto sus necesidades básicas, por lo que del proceso de actualización pretenden obtener la satisfacción de sus necesidades superiores.

Es por ello que esta teoría hace referencia a que se deben cubrir las necesidades básicas para lograr la satisfacción, en este sentido es importante tener presente a la satisfacción en el proceso de la actualización del docente, ya que ésta se concibe y utiliza como una forma de desarrollar sus capacidades y también para mejorar la toma profesional de decisiones en el aula.

Como ya se anotó la actualización debe ser un proceso continuo, por lo que nos lleva a la capacidad de intercambiar experiencias, asumir proyectos conjuntos, y aprender de otras maneras unos de otros, son innovaciones para pensar la enseñanza y reflexionar sobre ella, así como oportunidades de compartir experiencias relacionadas con nuevas prácticas o estrategias para desarrollarla y se convierten en poderosas herramientas de aprendizaje. (Soriano, 1997). Entendida de esta forma la actualización requiere ser realizada dentro de un marco que permita la satisfacción de los profesores con ese proceso.

El cuestionario se construyó con la intención de descubrir el grado de satisfacción de los profesores de educación secundaria que se actualizan en el CMRP, identificando las necesidades básicas de satisfacción entre la que se encuentran: de seguridad y de pertinencia estén cubiertas por los profesores, primeramente y posteriormente satisfacer las necesidades sociales o de pertinencia, de estatus y prestigio y de autorrealización las cuales se mencionan en la teoría de Maslow; dentro de las necesidades de pertinencia esta que los profesores cuentan con una mejor vida económica (salario) y la estancia en un campo de trabajo el cual le permitirá una constante actualización del mismo.

La iniciativa de elección del curso estatal contribuye a la satisfacción docente como un elemento clave para su mejora profesional e institucional, logrando las aspiraciones que cada docente tiene y encuentra en los cursos a los que asiste. Reconociendo su estancia dentro del mismo.

Desde esta perspectiva teórica, elegimos la teoría de Maslow para la identificación de categorías fundamentales para la construcción del cuestionario, centradas en:

1. Organización del curso, que pretende la identificación de la satisfacción de las necesidades de seguridad determinadas a partir de los horarios, participantes en el curso e infraestructura del recinto donde se imparten los cursos.

2. Contenido del curso, esta categoría se ubica también en la satisfacción de las necesidades de seguridad al proporcionar información sobre el plan de trabajo, pertinencia de los contenidos del curso, congruencia de sus objetivos, nivel de formación teórica y práctica. Esta categoría también es aprovechada para aproximarnos a la identificación de la satisfacción de las necesidades de status y prestigio a partir de la organización y adaptación de los contenidos al progreso del profesorado.
3. Desempeño de los asesores con esta categoría se pretende el acercamiento a la identificación de la satisfacción de las necesidades de status y prestigio, ya que pretende reconocer las necesidades de prestigio y respeto a través los indicadores de enseñanza, seguimiento a los participantes, respeto a los tiempos, atención y apoyo a los profesores, clima de trabajo, interacciones entre los participantes.
4. Satisfacción general con el curso en esta categoría se contempla la satisfacción de las necesidades de autorrealización de los profesores, ya que al encontrarse satisfechos con el curso realizado, así como la actualización recibida a partir de éste, se cumplen sus expectativas y aspiraciones personales respecto a la actualización.

## **CAPÍTULO V**

### **ENFOQUE TEÓRICO METODOLÓGICO**

#### **5.1 Metodología utilizada.**

El presente trabajo de investigación, tiene como objetivo identificar la satisfacción de los profesores de secundaria en relación al proceso de actualización que realizan en el Centro de Maestros Pachuca.

Para fines de este estudio, podemos asumir que la investigación es concebida como una actividad inherente a la ciencia, tiene una naturaleza determinada por el campo donde se realiza. Como señala Sevillano, (2003) es una actividad que busca encontrar un cuerpo de conocimientos organizados sobre objetos y sus interrelaciones y procesos, también en el sentido estricto, es la acción que soluciona problemas a través de un método pertinente. En la investigación en las ciencias sociales existen diversas metodologías de investigación entre las que se encuentran la investigación cualitativa y cuantitativa, el presente trabajo se desarrollo bajo la investigación cuantitativa.

De acuerdo con Hurtado y Toro (1998), la investigación cuantitativa tiene una concepción lineal, es decir que hay claridad entre los elementos que conforman el problema, que tenga definición, limitarlos y saber con exactitud donde se inicia el problema, también le es importante saber que tipo de incidencia existe entre sus elementos.

La investigación cuantitativa pretende explicar fenómenos, problemas o preocupaciones mediante el uso de información cuantitativa; así el uso de la estadística y sus herramientas adquieren un sentido explicativo a partir del proceso de recolección de datos, su análisis e interpretación.

A la investigación cuantitativa se le define como una actividad que analiza diversos elementos que pueden ser medidos y cuantificados. Toda la información se obtiene a base de muestras de la población, y sus resultados son extrapolables a toda la población, con un determinado nivel de error y nivel de confianza. La investigación cuantitativa se sirve de números y métodos estadísticos. Parte de casos concretos para llegar a una descripción general o comprobar hipótesis causales.

El diseño del estudio corresponde al de una investigación de tipo descriptivo, ubicado en el enfoque cuantitativo. Realizamos un estudio de tipo transversal aleatorio tomamos uno de los veintinueve cursos que se impartieron en el CMRP, los cuales estaban divididos en nivel y modalidad de: inicial indígena, inicial regular, preescolar indígena, preescolar regular, primaria indígena, primaria regular, educación especial, secundaria técnica, secundaria general, telesecundaria y educación física, de los cuales ocho cursos son de nivel secundaria, dando un total de población de 184 profesores, que asistieron a los cursos de actualización en la modalidad de secundaria, tomando sólo uno de ellos el cual fue “El desarrollo de competencias para la vida democrática”, con una población de 32 profesores que acudieron a dicho curso estatal de actualización docente durante el semestre enero-junio del ciclo escolar 2006-2007, finalmente, la muestra se determinó por la cantidad de profesores que accedieron a dar respuesta al cuestionario, que para este caso fue de 14 docentes participantes del curso en cuestión.

El instrumento para este estudio es el cuestionario, que se utiliza como herramienta base para obtener información sobre el nivel de satisfacción de los profesores que acudieron para su actualización al curso arriba señalado impartido en el Centro de Maestros Región Pachuca. El cuestionario es un instrumento ampliamente aplicable a nuestra investigación por ser de carácter cuantitativa, que favorece su contabilidad y la comprobación de los resultados. No obstante, en lo anterior, su construcción, aplicación y tabulación poseen un alto grado científico y objetivo.

El cuestionario como instrumento de recolección de información, intentó sondear opiniones sin que requiera de profunda reflexión por parte de los informantes se fundamenta en las ideas, creencias y supuestos del encuestador.

Atendiendo al objetivo que orienta la aplicación del cuestionario, para De Ketele (1995) puede ser de control de conocimiento o de encuesta. Nuestro caso es de tipo encuesta o estudio de un tema preciso sobre una población de la que se selecciona una muestra a fin de determinar ciertos parámetros.

Este instrumento fue seleccionado, ofrece algunas ventajas como las siguientes: permite al docente expresar algunas opiniones que no se atrevería hacer en público, más aún frente a sus compañeros o directivos, ideas que pudieran afectar su imagen o impresiones ante el grupo.

Para poder recabar la información del presente trabajo de investigación se tuvo que diseñar un cuestionario bajo los siguientes criterios:

1.- Se elaboró un cuestionario, lo componen un total de 27 preguntas referente al grado de satisfacción de los docentes, esta distribuido según las siguientes categorías: datos generales, organización del curso contenido del curso desempeño de asesores y por ultimo satisfacción general con el curso. La escala de medida de satisfacción se representa en una valoración que va desde 1 excelente a 5 pésimo de acuerdo con el contenido expresado.

2.- El cuestionario se aplicó a 14 profesores de ambos sexos, en marzo del 2007, se eligió aplicar el instrumento personalmente su propósito estuvo centrado en justificar la necesidad de identificar el grado de satisfacción que tiene el maestro de secundaria con relación a su proceso de actualización.

3.-Una vez recabada la información se procedió al análisis estadístico de resultados en el programa de SSPS para determinar la frecuencia del grado de satisfacción.

4.- Una vez procesada la información se realizó el análisis de los hallazgos y se proceso la información obteniéndose los resultados que se muestran en el siguiente capítulo.

## **CAPÍTULO VI**

### **RESULTADOS**

#### **6.1 Análisis e interpretación de los resultados**

En este apartado se expone la interpretación de los resultados obtenidos de la aplicación del instrumento construido para ello, el cuestionario, el cual consta de 27 preguntas, las cuales están divididas en cuatro apartados:

- 1) Organización del curso, el cual consta de seis preguntas
- 2) Contenido del curso con siete preguntas
- 3) Desempeño de asesores, con ocho preguntas
- 4) Satisfacción general con el curso con seis preguntas

El instrumento de investigación se procesó a partir de los cuestionarios recuperados de catorce profesores de secundaria que acudieron para su actualización en cursos estatales ofertados por el Centro de maestros Pachuca, durante el ciclo escolar 2006-2007, a continuación se muestran los resultados obtenidos del análisis de cada pregunta:

##### **6.1.1 Organización del curso**

Al asistir a un curso de actualización o a cualquier otro tipo de escenario pedagógico, es importante conocer su organización, para ello se consideró conocer cuál es el nombre de los cursos, cuál es el horario en el que se asiste, el tamaño de los grupos, entre otros aspectos que se analizan dentro de este apartado, para poder llevar a cabo el análisis.

A continuación se dan a conocer seis preguntas, de las veintisiete que conforma el cuestionario, se elaboraron con la intención de conocer como está organizado el curso de nuestro interés, mismas que se especifican en los siguientes apartados, se analizan tablas de resultados, gráficas y análisis de las mismas, para poder saber el grado de satisfacción con el que cuentan los profesores de secundaria al asistir al curso de actualización en el CMP.

## 1.- Oportunidad de elección del curso

Esta pregunta se elaboró con la intención de saber si el docente de secundaria presentó satisfacción con las oportunidades ofrecidas al momento de elegir el curso.

Tabla 1. Curso elegido.		
Variable	Porcentaje	Frecuencia
excelente	35,71%	5
bueno	64,29%	9
regular	0%	0
malo	0%	0
pésimo	0%	0
Total	100%	14

Tabla construida a partir de los datos procesados en SPSS

### GRÁFICA 1 Curso elegido



Gráfica de propia creación. Fuente datos provenientes del procesamiento del cuestionario en SPSS

La gráfica número uno representa la respuesta de los profesores en torno a la satisfacción que declararon respecto al curso elegido, donde los resultados arrojaron que el 64% de los profesores estaban de acuerdo en el proceso de elección del curso es bueno, mientras que el 36% de los profesores dijeron que la oportunidad de elección del curso fue excelente. Ninguno de los profesores tomó como opción la respuesta regular, mala y pésima oportunidad para elegir el curso de su interés. De los datos se desprende que el curso elegido fue de una aceptación buena para la mayoría de los profesores.

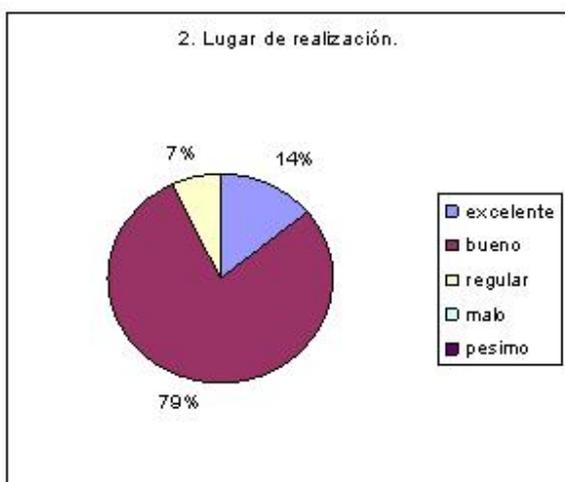
2.- El lugar de realización del curso es adecuado.

Esta pregunta está elaborada con la finalidad de saber si el docente de secundaria al asistir a cualquier curso de actualización debe sentirse cómodo dentro del lugar donde tomará sus clases, por ello es importante averiguar si se encuentran satisfechos con el lugar de realización del curso.

Tabla 2.Lugar de realización.		
Variable	Porcentaje	Frecuencia
excelente	14,29%	2
bueno	78,57%	11
regular	7,14%	1
malo	0%	0
pésimo	0%	0
Total	100%	14

Tabla construida a partir de los datos procesados en SPSS

GRÁFICA 2 Lugar de realización



Gráfica de propia creación. Fuente datos provenientes del procesamiento del cuestionario en SPSS

La gráfica número dos se representa la satisfacción que manifestaron los profesores, según sus respuestas al instrumento, con el lugar de la realización del curso, donde los resultados arrojaron que el 14% de los profesores dicen que el lugar de la realización les pareció excelente, mientras que el 79% de los profesores dice que es bueno el lugar de realización, y el siete por ciento de los profesores estaban de acuerdo en que el lugar de la realización es regular. Ninguno de los profesores eligió

la opción mala y pésima. De los datos se desprende que el lugar de la realización del curso fue de una aceptación buena para la mayoría de los profesores.

### 3.- El tamaño del lugar es apropiado.

La pregunta se elaboró con la intención de conocer la opinión del docente de secundaria sobre el tamaño del lugar al que asiste a tomar su curso es importante, ya que este debe contar con las condiciones necesarias para que el docente asimile los conocimientos que se le darán.

Tabla 3. Tamaño del lugar e infraestructura.		
Variable	Porcentaje	Frecuencia
excelente	14,29%	2
bueno	78,57%	11
regular	7,14%	1
malo	0%	0
pésimo	0%	0
Total	100%	14

Tabla construida a partir de los datos procesados en SPSS

### GRÁFICA 3 Tamaño del lugar e infraestructura



Gráfica de propia creación. Fuente datos provenientes del procesamiento del cuestionario en SPSS

La gráfica número tres representa las respuestas de los profesores en cuanto su satisfacción con el tamaño del lugar e infraestructura donde tomaron el curso, los resultados arrojaron que el 14% de los profesores dicen que el tamaño del lugar e infraestructura les pareció excelente, el 79% de los profesores dicen que el lugar, tamaño e infraestructura es bueno, y el siete por ciento de los profesores están de

acuerdo en que el tamaño del lugar e infraestructura es regular. Ninguno de los profesores selecciono la opción mala y pésima. De los datos se desprende que la mayoría de los profesores opinan que el tamaño e infraestructura del lugar donde se aplicó el curso son buenos.

#### 4.- El tamaño de los grupos es el apropiado

Esta pregunta se realizó con la finalidad de conocer si los profesores se encontraban satisfechos con el tamaño del grupo al momento de asistir al curso de actualización.

Variable	Porcentaje	Frecuencia
excelente	21,43%	3
bueno	35,71%	5
regular	42,86%	6
malo	0%	0
pésimo	0%	0
Total	100%	14

Tabla construida a partir de los datos procesados en SPSS

#### GRÁFICA 4 Tamaño de los grupos



Gráfica de propia creación. Fuente datos provenientes del procesamiento del cuestionario en SPSS

La gráfica número cuatro da represent a la opinión acerca de el grado de satisfacción que declararon los profesores con respecto al tamaño del grupo del curso que tomaron, donde el 21% dice que es excelente el tamaño del grupo,

mientras que el 36% dice que es bueno el tamaño del grupo y el 43% de los profesores dicen que el tamaño del grupo es regular. Ninguno de los profesores eligió la opción mala y pésima. De los datos se desprende que la mayoría de los profesores opinan que el tamaño de los grupos del curso es regular.

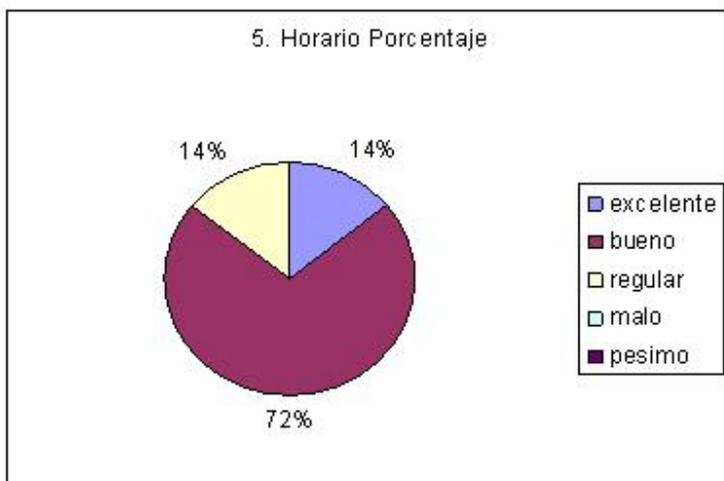
#### 5.- Horario del curso

Esta pregunta se diseñó con la intención de conocer si el horario en el que se impartieron los cursos les pareció satisfactorio.

Tabla 5. Horario		
Variable	Porcentaje	Frecuencia
excelente	14,29%	2
bueno	71,42%	10
regular	14,29%	2
malo	0%	0
pésimo	0%	0
Total	100%	14

Tabla construida a partir de los datos procesados en SPSS

#### GRÁFICA 5 Horario



Gráfica de propia creación. Fuente datos provenientes del procesamiento del cuestionario en SPSS

La gráfica número cinco representa el grado de satisfacción que manifestaron los profesores en relación al horario en el que se impartió el curso, en donde el 14% dice que es excelente el horario, mientras que el 72% dice que el horario es bueno y el 14% de los profesores dicen que el horario es regular. Ninguno de los profesores

eligió la opción mala y pésima. De los datos se desprende que la mayoría de los profesores opinan que el horario del curso es bueno.

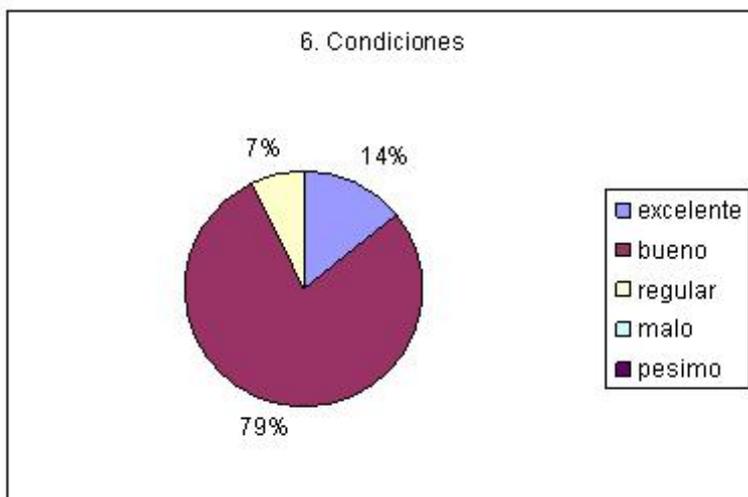
#### 6.- Sus condiciones laborales son satisfactorias

Esta pregunta diseñó con la finalidad de conocer si el docente de secundaria se encontraba satisfecho con sus condiciones laborales al momento de decidir participar en el curso estatal de actualización.

Tabla 6. Condiciones		
Variable	Porcentaje	Frecuencia
Excelente	14,29%	2
bueno	78,57%	11
regular	7,14%	1
malo	0%	0
pésimo	0%	0
Total	100%	14

Tabla construida a partir de los datos procesados en SPSS

#### GRÁFICA 6 Condiciones



Gráfica de propia creación. Fuente datos provenientes del procesamiento del cuestionario en SPSS

La gráfica número seis representa la respuesta de los profesores asistentes al curso respecto a las condiciones laborales que tenían al momento de decidir tomar su actualización en el CMRP, donde el 14% dice que las condiciones son excelentes, mientras que el 79% dicen que las condiciones son buenas, y el siete por ciento de

los profesores están de acuerdo que las condiciones son regulares. Ninguno de los profesores eligió la opción mala y pésima. De los datos se desprende que la mayoría de los profesores opinan que las condiciones laborales son buenas.

Al analizar los resultados que se informan en este apartado, respecto al grado de satisfacción de los docentes de secundaria, en relación con el curso de actualización en el que participaron en CMRP, encontramos: que la satisfacción relacionada con la oportunidad de elección del curso es buena, ya que los resultados reportan que una frecuencia de nueve profesores indican que había una buena oportunidad de elección del curso con su interés lo que significa que el 64% está satisfecho con esa oportunidad. En lo que se refiere al lugar de realización del curso la satisfacción conseguida es buena, ya que un porcentaje de 79%, con una frecuencia de once de los profesores encuestados así lo informaron. El tamaño del lugar del curso produjo en los profesores asistentes una satisfacción es regular, ya que de acuerdo a los resultados obtenidos el porcentaje es 43% de profesores que declararon una satisfacción regular con este indicador lo cual corresponde a una frecuencia de seis profesores, Respecto al tamaño de los grupos la satisfacción es buena con un 79% y una frecuencia de once profesores que así lo consideraron, En relación horario del curso la satisfacción que informaron los profesores es buena, con un 72% y una frecuencia de diez profesores que así lo manifestaron. Por último, en lo que se refiere a sus condiciones laborales los profesores declararon tener una buena satisfacción, con un porcentaje de 79% y una frecuencia de once profesores que respondieron en ese sentido al cuestionario aplicado.

### **6.1.2 Contenidos del curso.**

Al inicio de un curso de actualización, los asesores deben dar a conocer el contenido del curso para que los docentes de secundaria al asistir por primera vez a tomar dicho curso tengan una idea clara de lo que se abordará en el transcurso del mismo.

Para este apartado, se diseñaron siete preguntas de las veintisiete de las que consta el cuestionario, las cuales abordan el plan de trabajo que maneja el asesor, sin que los docentes pierdan de vista la finalidad del curso, así mismo los docentes de secundaria podrán obtener un grado de satisfacción.

#### 7.-El plan de trabajo es explícito

La pregunta está elaborada con la finalidad de que el docente de secundaria al asistir por primera vez al curso de actualización debe conocer por medio del asesor el plan de trabajo que se llevará a cabo durante el mismo, sin contar con dudas, de ser así deberá comentarlas con el asesor para que esté de solución a las mismas y cuente el docente con una visión clara de lo que se verá en el curso.

Tabla 7.Plan de trabajo		
Variable	Porcentaje	Frecuencia
excelente	35,71%	5
bueno	64,29%	9
regular	0%	0
malo	0%	0
pésimo	0%	0
Total	100%	14

Tabla construida a partir de los datos procesados en SPSS

Grafica 7 Plan de trabajo



Gráfica de propia creación. Fuente datos provenientes del procesamiento del cuestionario en SPSS

La gráfica siete representa el punto de vista de los profesores acerca de su satisfacción con el plan de trabajo desarrollado por el coordinador del curso, donde el 36% dice que el plan de trabajo es excelente, el 64% de los profesores dice que el plan de trabajo es bueno. Ninguno de los profesores eligió la opción regular, mala y pésima. De los datos se desprende que la mayoría de los profesores opinan que el grado de satisfacción con base al plan de trabajo es bueno.

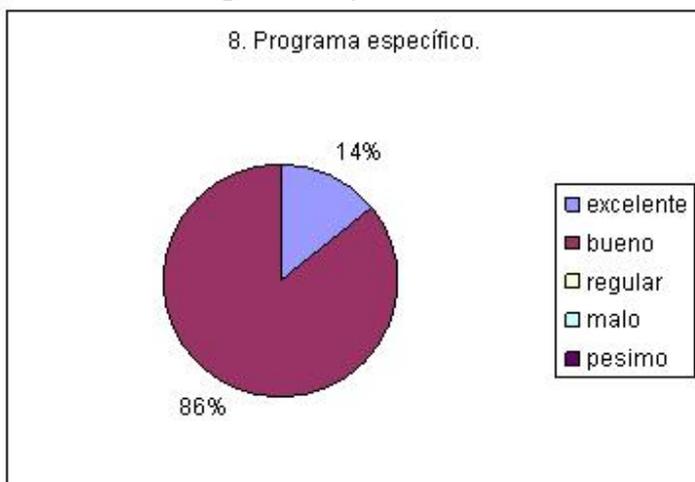
#### 8.-Los temas del curso son adecuados para su proceso de actualización

La pregunta se elaboró con la finalidad de conocer la opinión de los docentes de secundaria, asistentes al curso, en torno su satisfacción con la pertinencia de los temas que se abordan, es decir si son los adecuados para su actualización.

Variable	Porcentaje	Frecuencia
excelente	14,29%	2
bueno	85,71%	12
regular	0%	0
malo	0%	0
pésimo	0%	0
Total	100%	14

Tabla construida a partir de los datos procesados en SPSS

## GRÁFICA 8 Programa específico



Gráfica de propia creación. Fuente datos provenientes del procesamiento del cuestionario en SPSS

La gráfica ocho representa las respuestas de los docentes en relación con su satisfacción con el programa específico del curso, donde el 14% dice que el programa específico es excelente y el 86% de los profesores dice que el programa es bueno, Ninguno de los profesores eligió la opción regular, mala y pésima. De los datos se desprende que la mayoría de los profesores opinan que el grado de satisfacción con el programa específico del curso es bueno.

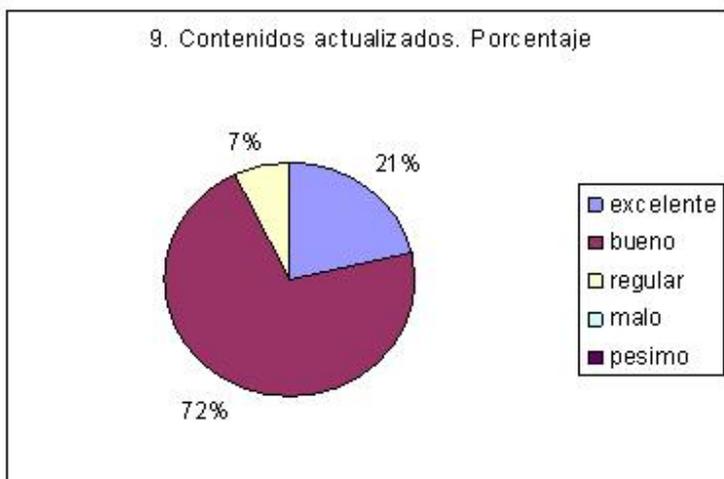
## 9.- Le parece que el contenido del curso está actualizado

Esta pregunta se construyó con el fin de conocer la opinión de los profesores respecto de los contenidos abordados durante el curso.

Variable	Porcentaje	Frecuencia
excelente	21,33%	3
bueno	71,52%	10
regular	7,15%	1
malo	0%	0
pésimo	0%	0
Total	100%	14

Tabla construida a partir de los datos procesados en SPSS

## GRÁFICA 9 Contenidos actualizados



Gráfica de propia creación. Fuente datos provenientes del procesamiento del cuestionario en SPSS

La gráfica nueve representa la opinión vertida por los profesores respecto a la satisfacción con los contenidos del curso estatal de actualización, de los cuales el 21% dice que los contenidos son excelentes, mientras que el 72% opina que los contenidos son buenos y el siete por ciento de los profesores dicen que los contenidos son regulares. Ninguno de los profesores eligió la opción mala y pésima. De los datos se desprende que la mayoría de los profesores opinan que la actualización de contenidos del curso es buena.

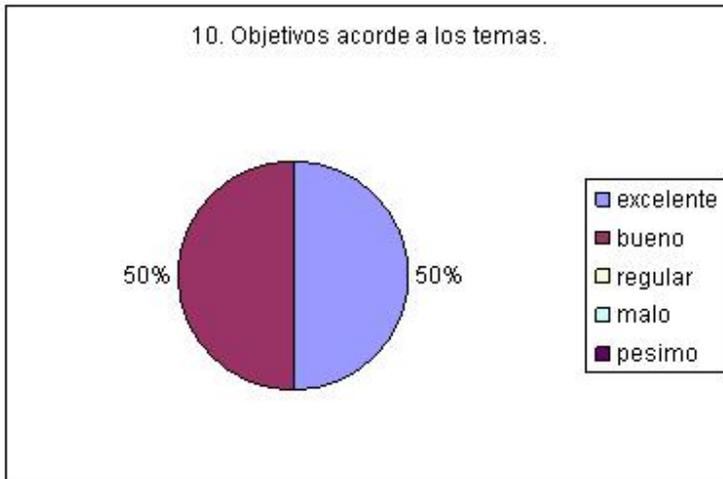
### 10.-Los objetivos son congruentes a los contenidos del curso

La pregunta está diseñada para que el docente responda si considera que los objetivos están acordes a los contenidos del curso.

Variable	Porcentaje	Frecuencia
excelente	50%	7
bueno	50%	7
regular	0%	0
malo	0%	0
pésimo	0%	0
Total	100%	14

Tabla construida a partir de los datos procesados en SPSS

GRÁFICA 10 objetivos acordes al tema



Gráfica de propia creación. Fuente datos provenientes del procesamiento del cuestionario en SPSS

La gráfica diez representa el punto de vista de los asistentes al curso respecto a si los objetivos son congruentes con los temas abordados, donde el 50% de los profesores dice los objetivos son acordes a los temas y que estos son excelentes, y el 50% de los profesores dicen que los objetivos son acordes a los temas y estos son buenos. Ninguno de los profesores eligió la opción regular, mala y pésima. De los datos se desprende que la mitad de profesores afirman que los objetivos son acorde a los temas son buenos, mientras que la otra mitad afirma que son excelentes.

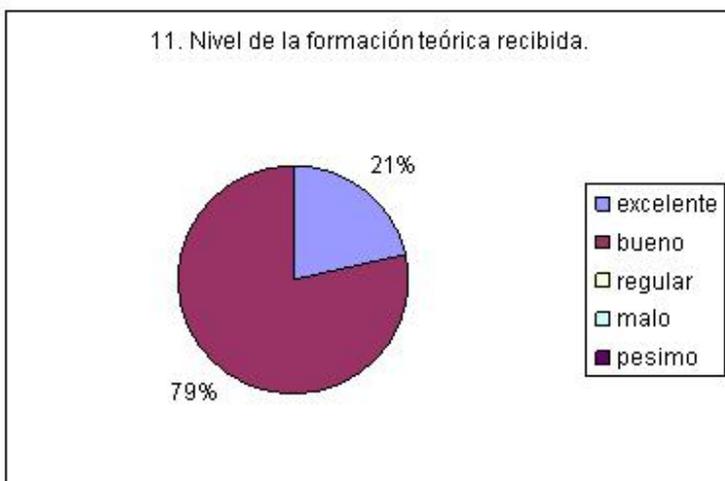
11.- Es adecuado el nivel de formación teórica recibida en el curso

La pregunta se elaboró para conocer el punto de vista de los docentes participantes del curso respecto al tiempo que dedican para la formación teórica.

Tabla 11. Nivel de la formación teórica recibida.		
Variable	Porcentaje	Frecuencia
excelente	21,43%	3
bueno	78,57%	11
regular	0%	0
malo	0%	0
pésimo	0%	0
Total	100%	14

Tabla construida a partir de los datos procesados en SPSS

GRÁFICA 11 Nivel de formación teórica recibida



Gráfica de propia creación. Fuente datos provenientes del procesamiento del cuestionario en SPSS

La gráfica once representa la opinión de los profesores acerca del nivel de la formación teórica recibida, donde el 21% dice que es excelente el nivel de formación teórica recibida y el 79% de los profesores dice que es bueno el nivel de formación teórica recibida. Ninguno de los profesores eligió la opción regular, mala y pésima. De los datos se desprende que la mayoría de los profesores opinan que el nivel de la formación teórica recibida del curso es bueno.

## 12.- Es adecuado el nivel de formación práctica recibida en el curso

La pregunta se elaboró para saber si los docentes reciben una buena formación práctica con el tema que se este tratando, para que de esta manera mejoren o amplíen sus conocimientos durante el curso.

Variable	Porcentaje	Frecuencia
excelente	35,71%	5
bueno	50%	7
regular	14,29%	2
malo	0%	0
pésimo	0%	0
Total	100%	14

Tabla construida a partir de los datos procesados en SPSS

### GRÁFICA 12 Nivel de formación practica recibida



Gráfica de propia creación. Fuente datos provenientes del procesamiento del cuestionario en SPSS

La gráfica doce representa la opinión de los profesores en torno al nivel de la formación práctica recibida, donde el 36% dice que la formación práctica es excelente, mientras que el 50% dice que la formación práctica es buena y el 14% de los profesores dicen que es regular la formación práctica recibida. Ninguno de los profesores eligió la opción mala y pésima. De los datos se desprende que la mayoría de los profesores opinan que el grado de satisfacción en el nivel de la formación práctica recibida del curso es bueno.

### 13.- Organización y adaptación de los contenidos al progreso del profesorado.

Con esta pregunta se pretende identificar la opinión, de quienes tomaron el curso, respecto a su satisfacción con la organización de la información que el asesor transmite en las sesiones.

Tabla 13 Organización y adaptación de los contenidos al progreso del profesorado.		
Variable	Porcentaje	Frecuencia
excelente	35,71%	5
bueno	50%	7
regular	14,29%	2
malo	0%	0
pésimo	0%	0
Total	100%	14

Tabla construida a partir de los datos procesados en SPSS

### GRÁFICA 13 Organización y adaptación de los contenidos al progreso del profesorado.



Gráfica de propia creación. Fuente datos provenientes del procesamiento del cuestionario en SPSS

La gráfica trece representa la satisfacción con la organización y adaptación de los contenidos a la actualización del profesorado, donde el 36% dice que la organización y adaptación de los contenidos es excelente, mientras que el 50% dice que es buena la organización y adaptación de los contenidos y el 14% de los profesores dicen que es regular la organización y adaptación de los contenidos. Ninguno de los profesores eligió la opción mala y pésima. De los datos se desprende que la mayoría de los

profesores opinan que el grado de satisfacción con la organización y adaptación de los contenidos al progreso del profesorado del curso es bueno.

En este apartado los resultados obtenidos acerca del grado de satisfacción alcanzado por los asistentes al curso “Desarrollo de competencias para la vida democrática” se obtienen a partir del análisis de las preguntas siete a trece. En la pregunta siete se pretende indagar la satisfacción con el plan de trabajo de los asesores, a lo que la mayoría de los profesores respondieron tener una buena satisfacción con un 64% y una frecuencia de nueve profesores. En lo que se refiere a que si los profesores están satisfechos con la congruencia entre los temas del curso y su proceso de actualización, se encuentra que la mayoría reporta una buena satisfacción con un 86% con una frecuencia de doce profesores, En relación con contenidos actualizados del se localiza que la satisfacción es buena con un 72% y una frecuencia de diez profesores, Respecto a si los profesores consideran que los objetivos adecuados al contenido del curso se encuentra que la satisfacción esta dividida en un 50% para excelente y un porcentaje igual para bueno, con una frecuencia de siete profesores para cada una de ellas, Respecto a la formación teórica recibida, los profesores reportan, satisfacción es buena con un 79% y una frecuencia de once profesores. Para la formación práctica recibida informan una satisfacción es buena con un porcentaje de 50% y una frecuencia de siete profesores. En relación con la organización y adaptación de contenidos a la actualización del profesorado, la satisfacción es buena con un 50% y una frecuencia de siete profesores.

### **6.1.3 Desempeño de asesores**

El quehacer de todo docente es el esforzarse por explicar bien una clase utilizando diferentes estrategias de enseñanza apropiadas a cada tema, así mismo podrá facilitar el aprendizaje de los temas a los docentes.

Para esta categoría se elaboraron ocho preguntas de veintisiete del cuestionario, las cuales cuestionan acerca del desempeño que tuvo el asesor frente a grupo, así como el ambiente de trabajo que propicia.

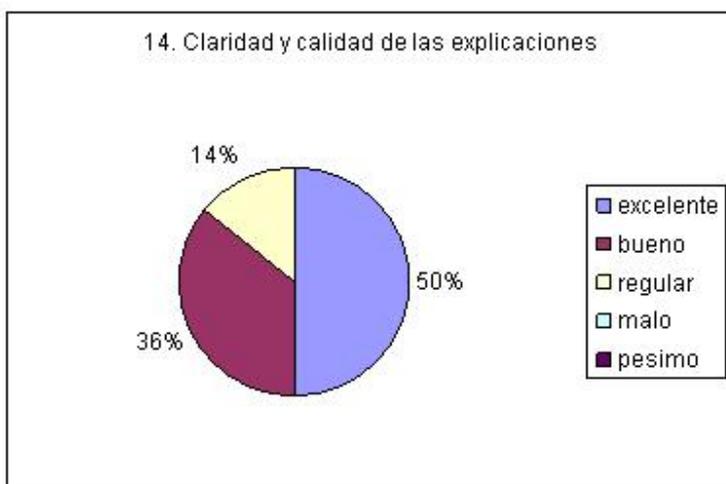
14.- Expone con claridad y calidad.

Esta pregunta se diseño para conocer punto de vista de los asistentes del curso respecto a si el asesor tiene manejo de los contenidos.

Variable	Porcentaje	Frecuencia
excelente	50%	7
bueno	35,71%	5
regular	14,29%	2
malo	0%	0
pésimo	0%	0
Total	100%	14

Tabla construida a partir de los datos procesados en SPSS

GRÁFICA 14 Claridad y calidad en las explicaciones



Gráfica de propia creación. Fuente datos provenientes del procesamiento del cuestionario en SPSS

La gráfica 14 representa el grado de satisfacción que tienen los docentes con la claridad y calidad de las explicaciones, donde el 50% dice que es excelente la

claridad y calidad en las explicaciones de los temas, mientras que el 36% dice que es buena la claridad y calidad de las explicaciones de los temas y el 14% de los profesores dicen que es regular la claridad y calidad en las explicaciones de los temas. Ninguno de los profesores eligió la opción mala y pésima. De los datos se desprende que la mayoría de los profesores opinan que el grado de satisfacción con la claridad y calidad de las explicaciones del curso es buena.

15.- Las estrategias de enseñanza que utiliza son propicias para el desarrollo del tema

La pregunta se elaboró con la finalidad de conocer acerca de las estrategias aplicadas por el asesor.

Tabla 15

15. Estrategias de enseñanza.		
Variable	Porcentaje	Frecuencia
excelente	50%	7
bueno	50%	7
regular	0%	0
malo	0%	0
pésimo	0%	0
Total	100%	14

Tabla construida a partir de los datos procesados en SPSS

GRÁFICA 15 Estrategias de enseñanza.



Gráfica de propia creación. Fuente datos provenientes del procesamiento del cuestionario en SPSS

La gráfica 15 representa el grado de satisfacción que se tiene con las estrategias de enseñanza, donde el 50% de los profesores dice que son excelentes las estrategias de enseñanza y el 50% dice que son buenas las estrategias de enseñanza. Ninguno de los profesores eligió la opción regular, mala y pésima. De los datos se desprende que la mitad de los profesores afirman que las estrategias de enseñanza son buenas, y la otra mitad afirma que son excelentes.

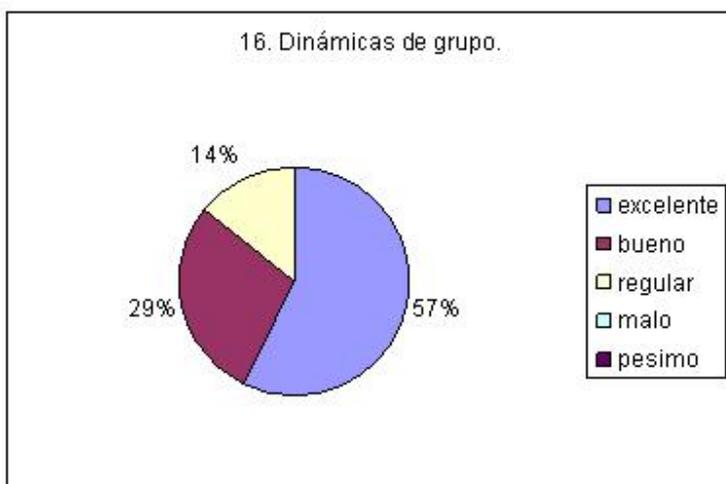
#### 16.-Utiliza dinámicas de grupo para facilitar los aprendizajes

La pregunta se elaboró para conocer el punto de vista de los docentes acerca del trabajo del asesor en cuanto a sí lleva acabo dinámicas de grupo.

Variable	Porcentaje	Frecuencia
excelente	57,14%	8
bueno	28,57%	4
regular	14,29%	2
malo	0%	0
pésimo	0%	0
Total	100%	14

Tabla construida a partir de los datos procesados en SPSS

#### GRÁFICA 16 Dinámicas de grupo



Gráfica de propia creación. Fuente datos provenientes del procesamiento del cuestionario en SPSS

La gráfica 16 representa el grado de satisfacción que se tiene con las dinámicas de grupo, donde el 57% dice que las dinámicas de grupo son excelentes, mientras que el 29% dice que las dinámicas de grupo son buenas y el 14% de los profesores dicen que las dinámicas de grupos son regulares. Ninguno de los profesores eligió la opción mala y pésima. De los datos se desprende que la mayoría de los profesores opinan que el grado de satisfacción con las dinámicas de grupo que se dan en el curso son excelentes.

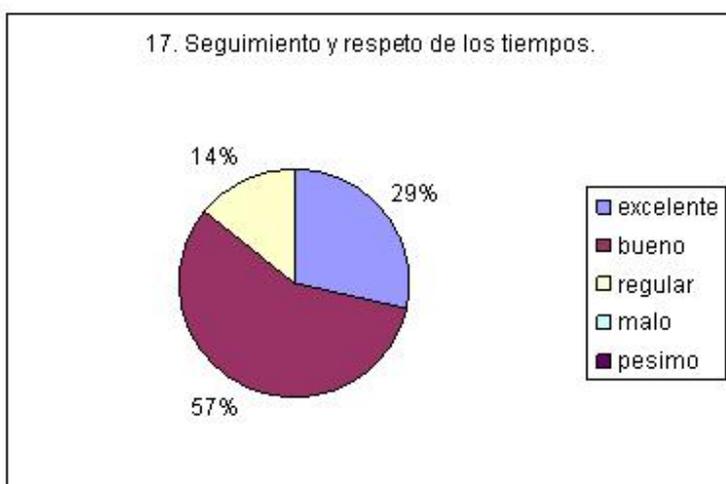
17.-Da seguimiento y respeto de los tiempos.

La pregunta se elaboró con la finalidad de conocer la opinión de los asistentes, si el asesor cuando explica una clase respeta el tiempo asignado para cada uno de los tema a dar, de igual forma si da un seguimiento de los mismos.

Tabla 17. Seguimiento y respeto de los tiempos.		
Variable	Porcentaje	Frecuencia
excelente	28,57%	4
bueno	57,14%	8
regular	14,29%	2
malo	0%	0
pésimo	0%	0
Total	100%	14

Tabla construida a partir de los datos procesados en SPSS

GRÁFICA 17 Seguimiento y respeto de los tiempos



Gráfica de propia creación. Fuente datos provenientes del procesamiento del cuestionario en SPSS

La gráfica 17 representa el seguimiento y respeto de los tiempos, donde el 29% dice que es excelente el seguimiento y respeto de los tiempos, mientras que el 57% dice que es bueno el seguimiento y respeto de los tiempos y el 14% de los profesores dicen que es regular el seguimiento y respeto de los tiempos. Ninguno de los profesores eligió la opción mala y pésima. De los datos se desprende que la mayoría de los profesores opinan que el seguimiento y respeto de los tiempos del curso son buenos.

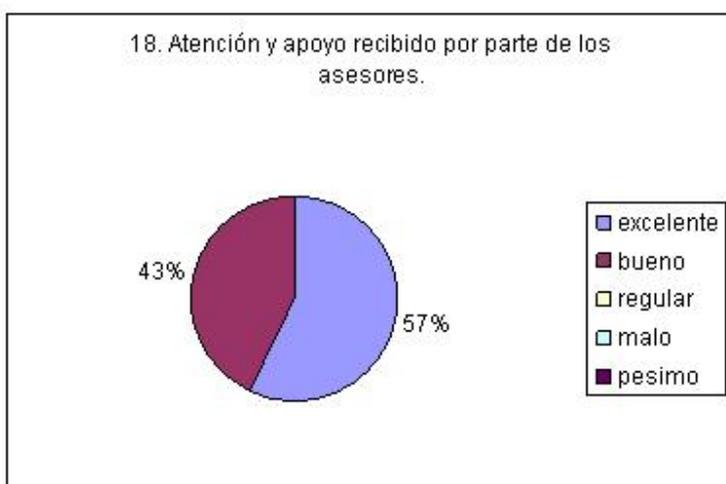
#### 18.-Atención y apoyo recibido por parte del asesor.

Esta pregunta esta elaborada para saber si el docente recibe apoyo por parte del asesor, de igual manera si este le brinda atención a los docentes cuando le surgen dudas.

Tabla 18. Atención y apoyo recibido por parte de los asesores.		
Variable	Porcentaje	Frecuencia
excelente	57,14%	8
bueno	42,86%	6
regular	0%	0
malo	0%	0
pésimo	0%	0
Total	100%	14

Tabla construida a partir de los datos procesados en SPSS

#### GRÁFICA 18 Atención y apoyo recibido por parte de los asesores.



Gráfica de propia creación. Fuente datos provenientes del procesamiento del cuestionario en SPSS

La gráfica 18 representa el grado de satisfacción que se tiene con la atención y apoyo recibido por parte de los asesores, donde el 57% dice que es excelente la atención y apoyo recibido por parte del asesor y el 43% de los profesores dice que es buena la atención y apoyo recibida por parte de asesores. Ninguno de los profesores eligió la opción regular, mala y pésima. De los datos se desprende que la mayoría de los profesores opinan que la atención y apoyo recibido por parte de los asesores del curso son buenos.

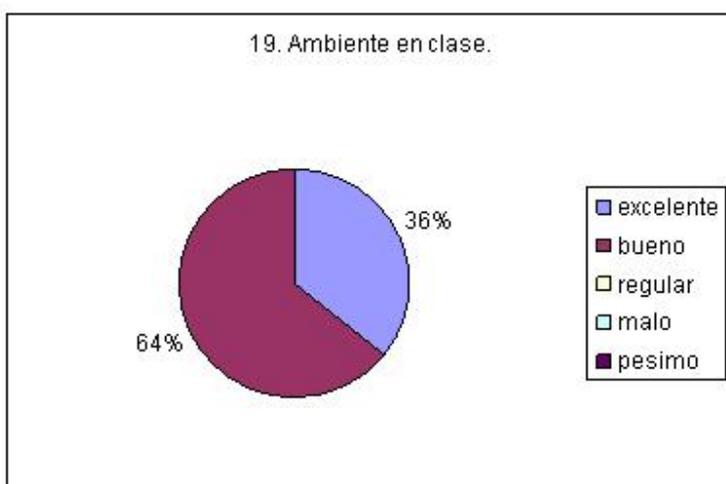
19.- Propicia un clima de trabajo adecuado durante la sesión.

La pregunta se diseñó para conocer la opinión o punto de vista de los docentes del curso respecto sí el asesor propicia un clima de trabajo.

Tabla 19. Ambiente en clase.		
Variable	Porcentaje	Frecuencia
excelente	35,71%	5
bueno	64,29%	9
regular	0%	0
malo	0%	0
pésimo	0%	0
Total	100%	14

Tabla construida a partir de los datos procesados en SPSS

GRÁFICA 19 Ambiente en clase.



Gráfica de propia creación. Fuente datos provenientes del procesamiento del cuestionario en SPSS

La gráfica 19 representa el grado de satisfacción que se tiene con el ambiente en clase, donde el 36% de los profesores dice que es excelente el ambiente en clase y el 64% dice que es bueno el ambiente en clase. Ninguno de los profesores eligió la opción regular, mala y pésima. De los datos se desprende que la mayoría de los profesores opinan que el ambiente en clase del curso es bueno.

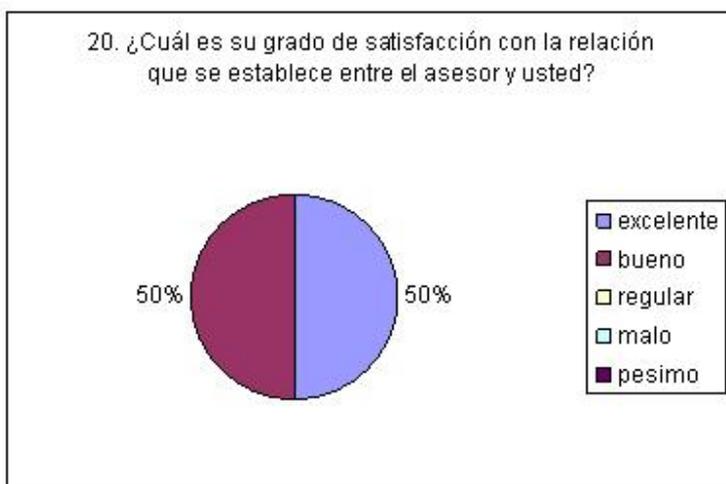
20.- El asesor propicia una interacción entre los participantes en el curso

La pregunta se elaboró con la intención de conocer la opinión de los docentes que asisten al curso respecto a su satisfacción en su relación con el asesor.

Tabla 20. ¿Cuál es su grado de satisfacción con la relación que se establece entre el asesor y usted?		
Variable	Porcentaje	Frecuencia
excelente	50%	7
bueno	50%	7
regular	0%	0
malo	0%	0
pésimo	0%	0
Total	100%	14

Tabla construida a partir de los datos procesados en SPSS

GRÁFICA 20 ¿Cuál es su grado de satisfacción con la relación que se establece entre el asesor y usted?



Gráfica de propia creación. Fuente datos provenientes del procesamiento del cuestionario en SPSS

La gráfica 20 representa la pregunta ¿Cuál es su grado de satisfacción con la relación que se establece entre el asesor y usted?, donde el 50% de los profesores

dice que es excelente el grado de satisfacción con la relación que se establece entre el asesor y usted y el 50% dice que es bueno el grado de relación que se establece entre el asesor y usted. Ninguno de los profesores eligió la opción regular, mala y pésima. De los datos se desprende que la mitad de profesores afirman que es bueno el grado de relación que se establece entre el asesor y usted, y la otra mitad afirma que su grado de satisfacción con la relación que se establece entre el asesor y el es excelente.

## 21.- Grado de satisfacción con la coordinación de los cursos.

La pregunta se diseñó con la finalidad de saber cómo el docente percibe la coordinación del asesor durante el curso.

Variable	Porcentaje	Frecuencia
excelente	35,71%	5
bueno	64,29%	9
regular	0%	0
malo	0%	0
pésimo	0%	0
Total	100%	14

Tabla construida a partir de los datos procesados en SPSS

## GRÁFICA 21 Grado de satisfacción con la coordinación de los cursos



Gráfica de propia creación. Fuente datos provenientes del procesamiento del cuestionario en SPSS

La gráfica 21 representa el grado de satisfacción que se tiene con la coordinación de los cursos, donde el 36% de los profesores dice que es excelente la coordinación de los cursos y el 64% dice que es buena la coordinación de los cursos. Ninguno de los profesores eligió la opción regular, mala y pésima. De los datos se desprende que la mayoría de los profesores opinan que el grado de satisfacción con la coordinación de los cursos es bueno.

En este apartado pudimos analizar la totalidad de las preguntas de esta categoría, el grado de satisfacción adquirido por los asistentes al curso es el siguiente: hay una claridad y calidad en la exposición a lo que los docentes respondieron tener una satisfacción excelente con un 50% y una frecuencia de once profesores, respecto a las estrategias de enseñanzas utilizadas, la satisfacción de los docentes es excelente con un 50% de igual porcentaje para una buena satisfacción, y una frecuencia de siete profesores para cada una, en relación a las dinámicas de grupo utilizadas, la satisfacción obtenida es excelente con un 57% y una frecuencia de ocho profesores, en lo que se refiere al seguimiento y respeto de los tiempos la satisfacción es buena con un 57% y una frecuencia de ocho profesores, se encuentra que en la atención y apoyo recibido por el asesor, se localiza que la satisfacción es excelente con un 57% y una frecuencia de ocho profesores, en torno al clima de trabajo, la satisfacción resultante es buena con un 64 % y una frecuencia de nueve profesores, la mayoría de los docentes reportan que la satisfacción en la interacción entre participantes del curso, es excelente con un 50% y un porcentaje igual para bueno con una frecuencia de siete profesores para cada una, acerca de la coordinación de los cursos, se indica que la satisfacción es buena con un 64% y una frecuencia de nueve profesores.

### 6.1.4 Satisfacción general con el curso

Es imprescindible considerar el nivel de satisfacción en cuanto a las exigencias que se viven en la actualidad. Pero la satisfacción depende mucho de la percepción que la persona tiene de la realidad en la que se encuentra.

Para este apartado se tomaron en cuenta seis preguntas, de las veintisiete que consta el cuestionario, las cuales abordan el nivel de satisfacción general que tienen los docentes con respecto al curso recibido en el CMP.

22.- Grado de satisfacción general con el curso.

Con la pregunta se pretende saber que tan satisfechos quedaron los docentes con el curso recibido.

Variable	Porcentaje	Frecuencia
excelente	28,57%	4
bueno	57,14%	8
regular	14,29%	2
malo	0%	0
pésimo	0%	0
Total	100%	14

Tabla construida a partir de los datos procesados en SPSS

GRÁFICA 22 ¿Cuál es el grado de satisfacción general con el curso?



Gráfica de propia creación. Fuente datos provenientes del procesamiento del cuestionario en SPSS

La gráfica 22 representa la opinión de los docentes en relación a la pregunta ¿Cuál es su grado de satisfacción general con el curso?, el 29% de los profesores dicen que es excelente el grado de satisfacción general con el curso, mientras que el 57% dice que es bueno el grado de satisfacción general con el curso y el 14% dice que es regular el grado de satisfacción general con el curso. Ninguno de los profesores eligió la opción mala y pésima. De los datos se desprende que la mayoría de los profesores opinan que el grado de satisfacción general con el curso es bueno.

### 23.- Grado de satisfacción como docente con la formación recibida

La pregunta se elaboró para que el docente dé a conocer la satisfacción que obtuvo durante la formación recibida.

Tabla 23. Grado de satisfacción como docente con la formación recibida.		
Variable	Porcentaje	Frecuencia
excelente	14,29%	2
bueno	71,42%	10
regular	14,29%	2
malo	0%	0
pésimo	0%	0
Total	100%	14

Tabla construida a partir de los datos procesados en SPSS

### GRÁFICA 23 Grado de satisfacción como docente con la formación recibida



Gráfica de propia creación. Fuente datos provenientes del procesamiento del cuestionario en SPSS

La gráfica 23 representa la punto de vista de los docentes en relación a la pregunta ¿Cuál es su grado de satisfacción como docente con la formación recibida?, donde el 14% de los profesores dicen que es excelente el grado de satisfacción como docente con la formación recibida, mientras que el 72% dice que es bueno el grado de satisfacción como docente con la formación recibida y el 14% dice que es regular el grado de satisfacción como docente con la formación recibida. Ninguno de los profesores eligió la opción mala y pésima. De los datos se desprende que la mayoría de los profesores opinan que el grado de satisfacción como docente con la formación recibida es bueno.

#### 24.- Grado de satisfacción con los sistemas de evaluación existentes.

Esta pregunta se diseñó para que el docente dé a conocer la satisfacción que manifestó durante el sistema de evaluación que se llevó a cabo en el curso.

Variable	Porcentaje	Frecuencia
excelente	21,43%	3
bueno	35,71%	5
regular	42,86%	6
malo	0%	0
pésimo	0%	0
Total	100%	14

Tabla construida a partir de los datos procesados en SPSS

#### GRÁFICA 24 Grado de satisfacción con los sistemas de evaluación existentes.



Gráfica de propia creación. Fuente datos provenientes del procesamiento del cuestionario en SPSS

La gráfica 24 representa la punto de vista de los docentes en relación a la pregunta ¿Cuál es su grado de satisfacción con los sistemas de evaluación existentes?, donde el 21% de los profesores dicen que es excelente el grado de satisfacción con los sistemas de evaluación existentes en el CMP, mientras que el 36% dice que es bueno el grado de satisfacción en los sistemas de evaluación existentes en el CMP y el 43% dice que es regular el grado de satisfacción en los sistemas de evaluación existentes en el CMP. Ninguno de los profesores eligió la opción mala y pésima. De los datos se desprende que la mayoría de los profesores opinan que el grado de satisfacción con los sistemas de evaluación existentes es regular.

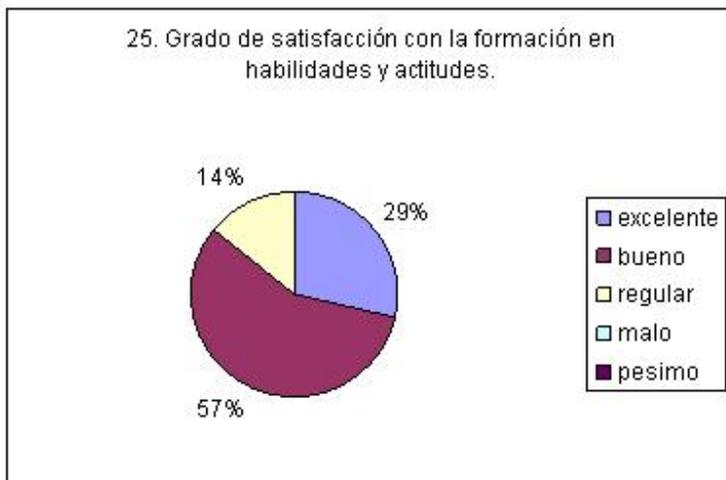
#### 25.- Grado de satisfacción con la formación en habilidades y actitudes.

La pregunta se elaboró para que el docente de a conocer la satisfacción que adquirió en torno a las habilidades y actitudes durante el curso.

Tabla 25. Grado de satisfacción con la formación en habilidades y actitudes.		
Variable	Porcentaje	Frecuencia
excelente	28,57%	4
bueno	57,14%	8
regular	14,29%	2
malo	0%	0
pésimo	0%	0
Total	100%	14

Tabla construida a partir de los datos procesados en SPSS

GRÁFICA 25 Grado de satisfacción con la formación en habilidades y actitudes.



Gráfica de propia creación. Fuente datos provenientes del procesamiento del cuestionario en SPSS

La gráfica 25 representa la opinión de los docentes en relación a la pregunta ¿Cuál es su grado de satisfacción con la formación en habilidades y actitudes?, donde el 29% de los profesores dicen que es excelente el grado de satisfacción con la formación en habilidades y actitudes, mientras que el 57% dice que es bueno el grado de satisfacción con la formación en habilidades y actitudes y el 14% dice que es regular el grado de satisfacción con la formación en habilidades y actitudes. Ninguno de los profesores eligió la opción mala y pésima. De los datos se desprende que la mayoría de los profesores opinan que el grado de satisfacción con la formación en habilidades y actitudes es bueno.

## 26.- Grado de satisfacción general con el cuerpo de asesores.

La pregunta se diseñó para que el docente de a conocer la satisfacción que percibió del personal docente que labora en el centro de maestros Pachuca.

Tabla 26. ¿Cuál es su grado de satisfacción general con el cuerpo de asesores del Centro de Maestros Pachuca?		
Variable	Porcentaje	Frecuencia
excelente	42,86%	6
bueno	57,14%	8
regular	0%	0
malo	0%	0
pésimo	0%	0
Total	100%	14

Tabla construida a partir de los datos procesados en SPSS

## GRÁFICA 26 ¿Cuál es el grado de satisfacción general con el cuerpo de asesores del CMRP?



Gráfica de propia creación. Fuente datos provenientes del procesamiento del cuestionario en SPSS

La gráfica 26 representa la opinión de los docentes en relación a la pregunta ¿Cuál es su grado de satisfacción general con el cuerpo de asesores del centro de maestros Pachuca?, donde el 43% de los profesores dice que es excelente el grado de satisfacción general con el cuerpo de asesores y el 57% dice que es bueno el grado de satisfacción general con el cuerpo de asesores. Ninguno de los profesores eligió la opción regular, mala y pésima. De los datos se desprende que la mayoría de

los profesores opinan que su grado de satisfacción general con el cuerpo de asesores del centro de maestros Pachuca del curso es bueno.

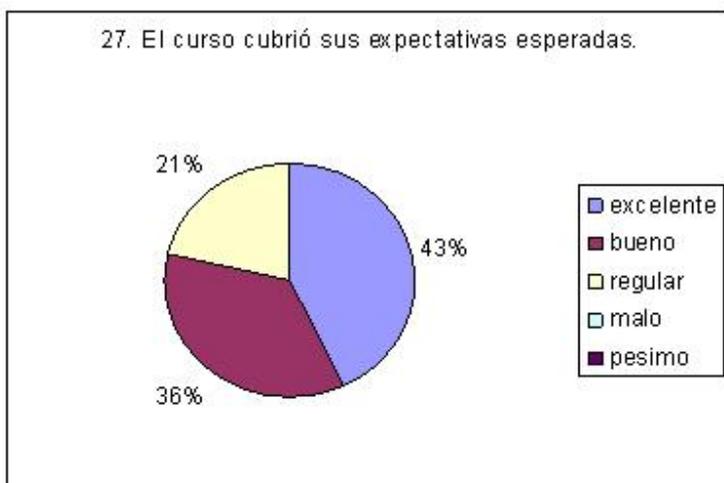
27.- El curso cubrió sus expectativas.

La pregunta se elaboró para que el docente de a conocer la satisfacción en forma general que obtuvo al asistir al curso en el centro de maestros Pachuca.

Tabla 27. El curso cubrió sus expectativas esperadas.		
Variable	Porcentaje	Frecuencia
excelente	42,86%	6
bueno	35,71%	5
regular	21,43%	3
malo	0%	0
pésimo	0%	0
Total	100%	14

Tabla construida a partir de los datos procesados en SPSS

GRÁFICA 27 El curso cubrió sus expectativas esperadas.



Gráfica de propia creación. Fuente datos provenientes del procesamiento del cuestionario en SPSS

La gráfica 27 representa si el curso cubrió sus expectativas, el 43% de los profesores dicen que el curso cubrió sus expectativas de manera excelente, lo cual nos orienta a concluir que en términos generales la mayoría de los asistentes a el curso estatal de actualización están satisfechos con la misma, mientras que el 36% dice que el curso

cubrió sus expectativas de buena manera y el 21% dice que el curso cubrió sus expectativas en forma regular. Ninguno de los profesores eligió la opción mala y pésima. De los datos se desprende que la mayoría de los profesores opinan que el curso cubrió sus expectativas esperadas de una manera excelente.

En este apartado se analizaron seis preguntas para esta categoría, la respuesta de los docentes sobre el grado de satisfacción de los asistentes al curso se encontró: una buena satisfacción general con el curso con 57% y una frecuencia de ocho profesores, en lo que se refiere a la satisfacción como docente con la formación recibida, se produjo en los docentes una buena satisfacción con un 72% ya que los resultados obtenidos representan una frecuencia de diez profesores, en relación a la satisfacción con los sistemas de evaluación existentes, los asistentes al curso declaran tener una satisfacción regular con un 43% y una frecuencia de seis profesores, en torno a la satisfacción con la formación en habilidades y actitudes, la satisfacción alcanzada por los docentes es buena con un 57% y una frecuencia de ocho profesores, respecto a la satisfacción general con el cuerpo de asesores, la satisfacción obtenida es buena con un 57% y una frecuencia de ocho profesores, por último en lo referente a que sí el curso cubrió sus expectativas, los asistentes al curso informaron que la satisfacción es excelente con un 43% y una frecuencia de seis profesores.

## **6.2 Categorías de análisis**

Las categorías de análisis que a continuación se presentan están construidas con base en la definición teórica de satisfacción de Fernández Cruz (2006), y la teoría de Maslow, la cual dio pauta para la elaboración del cuestionario, así como la división de categorías se realizó con base en las preguntas planteadas en el cuestionario.

### **6.2.1 Datos generales**

La frecuencia más alta dentro del rango de edad es 40 a 50 años encontrándose once profesores de los cuales ocho son del sexo femenino. La escuela donde laboran la mayor frecuencia es de cuatro profesores en la modalidad telesecundaria, con una antigüedad laboral de 20 a 30 años en servicio y una frecuencia de nueve profesores, así mismo doce profesores cuentan con carrera magisterial; encontrándose en el nivel A, con una frecuencia de cuatro profesores; percibiendo un salario de \$2,000 a \$8,000 pesos; asimismo han tomado de uno a cinco cursos estatales de actualización con una frecuencia de cuatro profesores.

### **6.2.2 Organización del curso**

La elección del curso dentro del CMP es de manera indistinta de acuerdo a sus necesidades de actualización que tiene cada profesor. La frecuencia de mayor nivel indica que los profesores consideran que el lugar donde se realiza el curso es idóneo para su aplicación, siendo también que el tamaño del lugar el apropiado, dentro de las condiciones laborales en que se encuentra el CMP, contando a la vez con un horario flexible para que los maestros puedan asistir al curso, refiriendo un tamaño de los grupos no apto para el aprendizaje de los docentes.

### **6.2.3 Contenido del curso**

La frecuencia más alta considera que los temas del curso son los apropiados para su actualización, teniendo en cuenta que en cada tema existe un contenido actualizado, dentro de la formación teórica- práctica de los temas los profesores reciben un nivel adecuado de las mismas. Además de que se contempla que el plan de trabajo del asesor es explícito, organizado y adaptado al contenido del progreso del profesorado, destacando que los objetivos son acordes a los contenidos del curso.

## **Desempeño de asesores**

La frecuencia que representa al mayor número de profesores distingue, que él asesor propicia un clima de trabajo adecuado, existiendo una buena coordinación de los cursos.

De igual manera consideran que las estrategias que utiliza el asesor son propicias para el desarrollo de los temas haciendo uso de dinámicas grupales para poder relacionar los mismos, contando con una claridad y calidad en las exposiciones de la clase que da el asesor, respetando el tiempo para cada uno de los temas proporcionando la atención y apoyo que soliciten los profesores durante el desarrollo de la clase y estableciendo una interacción entre el asesor y el docente.

### **6.2.4 Satisfacción general con el curso**

La frecuencia mayor es para la satisfacción que adquiere el docente en torno a la actualización recibida durante el curso, apropiándose de las habilidades y actitudes, teniendo presente que los sistemas de evaluación existentes en el CMP no son aptos para su formación.

Destacando una buena impresión del personal que labora en el CMP, concluyendo con una satisfacción favorable de manera general con el curso al que asistieron cubriendo las expectativas esperadas por el docente.

## **CONSIDERACIONES Y RECOMENDACIONES FINALES**

Este apartado, lo iniciamos con reflexiones realizadas a partir de los hallazgos localizados en las respuestas de los docentes de secundaria encuestados, visualizados ellos como los actores principales de la investigación que pusimos en marcha sobre la satisfacción, que dichos actores guardan con respecto a su el proceso de actualización en el curso El desarrollo de las competencias para la vida democrática Que se llevo a cabo en el CMP.

El desarrollo profesional docente es una necesidad digna de atender desde lo personal, institucional y social; los docentes necesitan valorar el proceso de formación como profesionales en ejercicio. Requieren experiencias de aprendizaje que les permitan individual o colectivamente en su gremio mejorar en todos los ámbitos de su persona siendo la satisfacción el principal elemento para ellos en su proceso de actualización.

Como principal componente de las necesidades de formación en los maestros, se constituye en una revisión constante del pensamiento del profesor, es un proceso donde se involucra el docente y el centro de maestros donde se actualiza, por lo mismo considerar a la satisfacción con los cursos que ofertan esos centros es de fundamental importancia para él éxito de tales procesos de formación permanente del profesorado en servicio.

Al analizar los resultados de este estudio debe tenerse en cuenta el contexto en el que se inicia la actividad, los docentes encuestados, son aquellos que participaron en el cursos estatales en el proceso de actualización.

El grupo al que se fueron aplicar los cuestionarios se encontró que predominan las mujeres en edades de cuarenta a cincuenta años las cuales se encuentran en servicio docente, la mayor parte este tiempo han estado laborando en el nivel básico

de secundaria general, con una antigüedad de veinte a treinta años participando todos en carrera magisterial.

Los profesores al elegir el curso se encuentran satisfechos puesto que consideran adecuado el lugar, el tamaño del grupo, las condiciones y el horario de realización del mismo, mientras que el tamaño del grupo no lo perciben así.

Es necesario reconocer que los profesores están satisfechos, dado que el plan de trabajo es explícito, los temas son acordes al curso de actualización, el contenido es el idóneo, asimismo la formación teórica , práctica y la relación que se hace entre estas, cabe destacar que los objetivos no son los más apropiados a los temas.

Es interesante saber que el asesor tiene un papel muy importante dentro del curso puesto que es la persona que transmite los conocimientos, así mismo los profesores están muy satisfechos con el rol que juega el asesor, pues expone con claridad y calidad, hace uso de diferentes estrategias de enseñanza y dinámicas de grupo, apoyando a los profesores en las dudas que estos tengan con relación al tema y al mismo tiempo favorece la interacción entre ellos.

Los profesores están satisfechos con la formación que han recibido durante el curso, pues han adquirido diferentes habilidades y actitudes al contar con el apoyo de los asesores del CMP.

Es necesario reconocer que los profesores de cualquier nivel básico al asistir a los cursos de actualización le permiten desarrollar nuevos conocimientos y capacidades con el fin de mejorar permanentemente su actividad profesional. Logrando el equilibrio entre la necesidad de actualizarse y la de estar satisfecho con el curso de actualización al que asiste, es decir, la satisfacción es la sensación de agrado que tiene el profesor al haber concluido él mismo.

Consideramos que al estar los profesores más satisfechos en cuanto a los cursos de actualización, estos asistirán con mayor frecuencia al CMP para tomar los cursos de actualización que se realicen dentro del mismo, ya que los resultados obtenidos arrojan que el grado de satisfacción de los profesores es bueno en torno al curso recibido en el CMP.

## RECOMENDACIONES

De acuerdo con los resultados obtenidos se debería tomar en consideración la posibilidad de llegar a un nivel de excelencia en la satisfacción del profesor que asiste a los cursos estatales de actualización que se imparten en el CMRP, para su mejora personal y de la institución que proviene.

Se debe tomar en cuenta que los resultados de los profesores en el rubro de evaluación de la categoría satisfacción general con el curso, no son satisfactorios, por lo que recomendamos hacer una modificación en los sistemas de evaluación existente del curso El desarrollo de las competencias para la vida democrática que se impartió en el CMP.

Dar un seguimiento continuo a la opinión de los profesores en torno a la satisfacción que tienen de los cursos estatales de actualización del CMRP, por lo que su asistencia a los mismos no es constante, dado que las estadísticas muestran que su satisfacción es buena, pero su constancia en la actualización no lo es.

## BIBLIOGRAFÍA

ALDERFER *“Comportamiento humano en el trabajo”*, Editorial Mc Graw-Hill 2007

AVALOS, Beatrice y Maria Eugenia *“La formación de profesores perspectiva y experiencia santiago de chile”*, aula XXI/ Santillana, 2001.

BALAGUER, I *“Motivación y clima motivacional en el deporte: investigaciones y aplicaciones”*, Valencia Albatros 2005

BARBIER, Jean-Marie, *“La evaluación en los procesos de formación”*, Paidós, Barcelona, 1993.

BENEDITO I Antoli, V. *“Formación permanente del profesorado universitario: reflexiones y perspectivas”*. Ponencia presentada en las *III Jornadas de Didáctica Universitaria Evaluación y Desarrollo Profesional*. Las Palmas de Gran Canaria, 1991.

BLUM, M. y Nayles J. *“Psicología Industrial”*. México: Trillas, 1995.

BOLAÑOS *“La calidad de la Educ. Para el siglo XXI”*. Revista Semestral del consejo nacional técnico de la educación vol. XII, NUM, 53, Enero-Junio 1998

DAVINI, María Cristina. *“La formación docente en cuestión: política y pedagogía”*, Buenos Aires: Paidós, 1997

De KETELE, J. M y Roegiers, X. *“Metodología para la recogida de información”*. Madrid: La Muralla, S.A. 1995.

DESSIER, Gary, *“Administración del personal”*. España: pretende-hall, (1993)

DÍAZ R, Rivera, A. S., Sánchez, A. R. "*Predicciones de la satisfacción a través del tiempo*". La Psicología Social en México, 2005

FERNÁNDEZ Cruz, "*Satisfacción de los profesionales de atención primaria del área de docencia*", 2006

F. González, "*Motivación profesional del profesorado: consecuencias para la personalidad Bolivi*";: editorial universitaria universidad de sucre, 1995.

FRAZER, "*Teóricos importantes sobre los enfoques de calidad: Deming, Jurán, Crosby, Hammer, Champú, Raymond L., Mansanelly, Klein, Ishikawa, en calidad total, conceptos y herramientas prácticas*", Limusa, CONALEP, SEP, México DF. 1998

FREDERICK Herzberg, F, Mausner, B., Snyderman, B. "*La motivación en el trabajo*". New York, EUA. 1959.

FURMHAN, Adrian "*Psicología organizacional: el comportamiento del individuo en las organizaciones*" Editorial Alfaomega. México 2000

GARCÍA, C., "*Formación del Profesorado para el Cambio Educativo*". Barcelona. Ediciones Universidad de Barcelona. (1987).

GARCÍA Córdoba Fernando, "*El cuestionario, Recomendaciones metodológicas para el diseño de cuestionarios*", Editorial Limusa, Primera edición, México 2002

GIBSON, J. *et al.* "*Organizaciones, conducta, estructura y proceso*". Edit. Interamericana, México, 1996.

GILLES Ferry "*Pedagogía De La Formación De Formadores*", num. 6 Universidad Nacional de Buenos Aires , Ediciones novedades Educ., Argentina 1997,p.13

GONZÁLEZ, V. "*Motivación Profesional y Personalidad*". Bolivia: Editorial Universitaria. Universidad de Sucre, 1994.

HURTADO I., Toro J., *"Paradigmas y Métodos de Investigación"* 1998.

HERZBERG G. Hicks, Administración, *"Teoría X y Y de Mc Gregor"*, ed. Contemporánea, México 1995.

IBARROLA, María y Silva *"Políticas públicas de profesionalización del magisterio en México"* revista latinoamericana de estudios educativos, México .Vol. XXVI, num.2 pp. 13-69 1996

De IBARROLA, M., Silva, G., y Castelán, A. *"Quiénes son nuestros profesores. Análisis del magisterio de educación primaria en el Distrito Federal"*. México: Fundación SNTE para la Cultura del Maestro Mexicano, A.C. 1997.

IMBERNON, *"La formación de profesorado"* Buenos Aires: Paidós, (1987/1994)

KEATING Formación docente para la enseñanza profesional. En Vicente, Pedro S. de y otros: *La formación de los profesores*. Universidad de Granada. Granada. (1998):

KOONTZ y O'Donnel *"Curso de Administración Moderna"*. México: Mc Graw Hill, 1995.

KREITNER, R y Kinicki, A. *"Comportamiento de las organizaciones"*. Madrid: McGraw-Hill. 1997.

LOITEGUI Aldaz, J.R, *"Determinantes de la satisfacción laboral en empleados de la Administración Foral de Navarra"*. Tesis doctoral inédita, Facultad de Psicología, Universidad Complutense de Madrid, 1990.

LUCAS Marín, A. *"Una aproximación sociológica a estudiar de la satisfacción en el trabajo en la provincia de Santander Madrid"*, (1997),

MARCELO, C. *"Formación del profesorado para el cambio educativo"*. Barcelona, 1994.

MARCELO, C. “*Formación del profesorado par el cambio educativo*” .Barcelona: ppv marchesi a 90 profesores, centro docente y calidad de la educación cuadernos de pedagogía, 184,10-14, 1995

MARCELO, C. “*Aprender a enseñar en la sociedad del conocimiento*”. Educational Policy Analysis Archives 10.35. 2002.

MASLOW, A.” *Psicología de la ciencia*”, México: Editores asociados, 1979,

MUÑOZ Adanez, A. “*Satisfacción e insatisfacción en el trabajo*”. Tesis doctoral inédita, Facultad de Psicología, Universidad Complutense de Madrid, 1990.

NEWTON, Kenneth "Mass Media Effects: Political Mobilisation, Mediamalaise, and Social Capital", *Essex Papers in Politics and Government*, N° 127, Essex, Department of Government, University of Essex, 1998.

PEIRÓ, J.M.; Luque, O.; Meliá, J. y Loscertales, F. “*El estrés de enseñar*”. Sevilla: Alfar, 1991.

RIVAS Pedro José, “*¿Actualización y capacitación docente?*” Mérida Universidad de los Andes programa de perfeccionamiento y actualización docente, 1998.

ROBBINS, S. “*Comportamiento organizacional. Conceptos, controversias y aplicaciones*”, 3ª edición, Edit. Prentice-Hall Hispanoamericana S.A. México, 1996.

ROBBINS, S.P. “*Comportamiento Organizacional*”. México: Prentice Hall, Octava edición, 1998.

RODRÍGUEZ, Gregorio; Gil Javier y García, Eduardo “*Metodología de la investigación cualitativa Archidona: Aljibe*”, 1999.

SHUTZ, Alfred y Thomas Luckmann “*Las estructuras del mundo de la vida*”. Buenos Aires, 1993.

SEByN , Subsecretaría de Educación Básica y Normal, Aspectos Básicos a considerar en la elaboración de cursos estatales de actualización, versión 2002

SEByN, *Hacia una política integral para la formación y el desarrollo profesional de los maestros de educación básica. Documento base*. SEP, México 2003 (Cuadernos de Discusión No. 1), pp. 44-46.

SEP “*Programa de desarrollo educativo*” 1995-2000

SEP “*Plan de estudios en educación primaria programa para la transformación y el fortalecimiento académicos de las escuelas normales*”, 1997

SEVILLANO García, M. L. “*Investigar para innovar en enseñanza*”. Madrid Pearson, 2003.

SIKULA, A. “*Administración de Personal*”. México: Trillas, 1992.

SOLER cantos, M<sup>a</sup>. L. “*La formación del profesorado de secundaria desde el área de las ciencias sociales geografía, historia*”, título abierto no.2, CEP Sevilla pp.29-94, 1996.

SORIANO R. “*Vocación y profesión. Curso de inducción a la docencia para alumnos de nuevo ingreso ala licenciaturas del sistema formador de docentes*”, Págs. 19-38, 1997.

STRAUSS, G. y Sayles, L. Personal. (Cadena J., traductor). México: Prentice Hall. (Trabajo original publicado en inglés en 1980). 1992.

SUÁREZ L “*Satisfacción laboral, autoestima y antigüedad en secretarias*”. Tesis de licenciatura en Psicología de la Universidad de las Américas Puebla, 2004.

TORRE, Saturnino “*Cine para la vida. Formación y cambio en el cine*” Barcelona: Octaedro 1998

TRUJILLO, J.G. “*¿La tercera es la vencida? Tres intentos con un mismo propósito: la actualización permanente de maestros de educación básica*”. En (datos de internet?), 2005

VALLARTA, CO. “*Formación permanente, en La actualización docente en Jalisco*”. Publicación conmemorativa, año 3. Guadalajara: Centro de Actualización del Magisterio, pp. 17-31, 2001.

VILLAR, L M. “*El profesor como profesional: formación y desarrollo personal*”. Granada: servicio de publicaciones de la Universidad, 1999

VROOM V. “*Motivación y alta dirección*”, México Trallas, 1982,

WEINBERG, R.S. y GOULD, D. “*Fundamentos de Psicología*” Ariel, Barcelona, 1996.

ZUBIETA, J.C. y Susinos, T. “*Las satisfacciones e insatisfacciones de los enseñantes*”. Madrid: CIDE. 1992.

Conferencia Mundial sobre educación para todos. Jomtiem. UNESCO / OREALC. (versión en español). Santiago. 1990

Dakar, Foro Mundial sobre la Educación (FME), Senegal, 26 a 28 de abril del 2000. El Marco de Acción de Dakar. Educación para Todos: cumplir nuestros compromisos comunes

SEP. ProNAP en línea (2007). Información general, pronap. Que es...? [www.pronap.ilce.edu.mx/](http://www.pronap.ilce.edu.mx/)

OCDE (2006). Panorama de la Educación 2005. Breve nota sobre México. <http://www.oecd.org/dataoecd/28/22/35354433.pdf>

PÉREZ Bilbao Jesús (2007) Libro: Marketing en el Siglo XXI, Capítulo 6. La organización del departamento comercial. <http://www.marketing-xxi.com/teorias-de-la-motivacion-90.htm>

FIDALGO Vega Manuel (2007) Teoría de los Factores de Herzberg  
<http://html.rincondelvago.com/teoria-de-los-factores-de-frederick-herzberg.html>

LÓPEZ, Carlos (2007) Las teorías X y Y de Douglas y Mc Gregor, en Teoría y pensamiento administrativo.  
<http://www.gestiopolis.com/canales/gerencial/articulos/18/xy.htm>

CABALLERO Katia (2002) El concepto de satisfacción en el trabajo y su proyección en la enseñanza <http://www.ugrs.es/-recfpro/rev61COL5.pdf>

# **ANEXOS**

Satisfacción en el proceso de actualización docente.

Estimado Profesor:

El presente cuestionario, tiene la intención de indagar en torno al grado de satisfacción del profesorado de educación secundaria que se actualiza en los cursos estatales que se imparten en el Centro de Maestros Pachuca, como parte del trabajo de tesis que debemos realizar para obtener el grado de la Licenciatura en Ciencias de la Educación. La información que usted nos proporcione será manejada con absoluta confidencialidad, por lo que le suplicamos su sincera respuesta.

Enteramente agradecidas por su colaboración.

#### PARTE I

Por favor marque con una X la opción correspondiente y conteste tras una breve reflexión lo que se le pide a continuación.

Datos Generales.

1.- Edad:

20 a 30años\_\_\_\_ 31 a 40años\_\_\_\_ 41 a 50 años\_\_\_\_

2.- Sexo: M:\_\_\_\_ F:\_\_\_\_

3.- Modalidad de la escuela donde labora:

Telesecundaria:\_\_\_\_ Técnica:\_\_\_\_ General:\_\_\_\_

4.- Horas frente a grupo:

Menos de 10 \_\_\_\_ 11a 20:\_\_\_\_ 21a 30:\_\_\_\_ Más de 30:\_\_\_\_

5.- Antigüedad laboral:

1 a 10 años\_\_\_\_ 11a 20 \_\_\_\_ 21a 30\_\_\_\_

6.- Participa en carrera magisterial:

Si\_\_\_\_\_ No\_\_\_\_\_

7.- En qué nivel se encuentra:

A\_\_\_\_ B\_\_\_\_ C\_\_\_\_ D\_\_\_\_ E\_\_\_\_

8.- Salario que percibe

2,000 a 4,000\_\_\_\_ 4,001 a 6,000 \_\_\_\_ 6,001 a 8,000\_\_\_\_

9.- ¿Cuántos cursos estatales ha tomado?

1 a5\_\_\_\_ 5 a 10\_\_\_\_ 10 a 15\_\_\_\_

## PARTE II

Marque con una X la respuesta más apropiada de acuerdo a su percepción.

ESCALA DE SATISFACCIÓN EN EL PROCESO DE ACTUALIZACIÓN	EXCELENTE	BUENO	REGULAR	MALO	PESIMO
<b>ORGANIZACIÓN DEL CURSO</b>					
1.- Oportunidad de elección del curso					
2.- El lugar de realización del curso es adecuado					
3.- El tamaño del lugar es apropiado					
4.- El tamaño de los grupos es el apropiado					
5.- Horario del curso					
6.- Sus condiciones laborales son satisfactorias					

	1	2	3	4	5
<b>CONTENIDO DEL CURSO</b>					
7.-El plan de trabajo es explicito					
8.-Los temas del curso son adecuados para su proceso de actualización					
9.- Le parece que el contenido del curso esta actualizado					
10.-Los objetivos son congruentes a los contenidos del curso					

11.- Es adecuado el nivel de formación teórica recibida en el curso					
12.- Es adecuado el nivel de formación práctica recibida en el curso					
13.- Organización y adaptación de los contenidos al progreso del profesorado					

	1	2	3	4	5
<b>DESEMPEÑO DE ASESORES</b>					
14.- Expone con claridad y calidad					
15.- Las estrategias de enseñanza que utiliza son propicias para el desarrollo del tema					
16.-Utiliza dinámicas de grupo para facilitar los aprendizajes					
17.-Da seguimiento y respeto de los tiempos					
18.Atención y apoyo recibido por parte del asesor					
19.- Propicia un clima de trabajo adecuado durante la sesión					
20.- El asesor propicia una interacción entre los participantes en el curso					
21.- Grado de satisfacción con la coordinación de los cursos					

	1	2	3	4	5
<b>SATISFACCIÓN GENERAL CON EL CURSO</b>					
22.- Grado de satisfacción general con el curso					
23.- Grado de satisfacción como docente con la formación recibida					
24.- Grado de satisfacción con los sistemas de evaluación existentes					
25.- Grado de satisfacción con la formación en habilidades y actitudes					
26.- Grado de satisfacción general con el cuerpo de asesores					
27.- El curso cubrió sus expectativas					