

Opiniones sobre el desempeño docente y sus repercusiones en la satisfacción profesional y personal de los profesores

JOSÉ GONZÁLEZ SUCH*

Universitat de València - España

LUCÍA SUBALDO SUIZO**

Universidad Antonio Ruiz de Montoya - Perú

Recibido el 16-02-2015; primera evaluación el 11-08-2015; segunda evaluación el 04-09-2015; tercera evaluación 15-09-2015; aceptado el 18-09-2015

RESUMEN

En este trabajo se presenta una revisión sobre el desempeño docente y su relación con la satisfacción/insatisfacción personal y laboral del profesorado que repercute en el profesor y que puede conducir a desgaste en su salud y bienestar. El objetivo de este trabajo se centra en el conocimiento de las opiniones y vivencias del profesorado sobre el desempeño y sus repercusiones en la satisfacción laboral y personal del profesorado e identificar los factores fundamentales de satisfacción/insatisfacción de los docentes. Los resultados indican que las experiencias positivas del profesorado en el ejercicio de la docencia producen satisfacción y conllevan el desarrollo y la realización personal y profesional, que tienen gran influencia en la enseñanza y el aprendizaje del alumnado, mientras que las experiencias negativas producen insatisfacción personal y profesional.

Palabras clave: desempeño docente, análisis de cuestionarios, satisfacción docente, análisis multivariados, profesorado.

* Doctor en Ciencias de la Educación. Profesor titular de Universidad del área de Métodos de Investigación y Diagnóstico en Educación. Profesor de los másters de Política, Gestión y Dirección de Centros Educativos, Educación Especial y Psicopedagogía de la Universitat de València. Exdirector del máster de Educación Especial de la Universitat de València. Miembro del Grupo de Evaluación y Medición (<http://www.uv.es/gem>). Contacto: jose.gonzalez@uv.es

** Doctora en Psicología. Magíster en Educación, especialidad en Administración Educativa por la Universidad de Filipinas. Coordinadora del Equipo del Departamento de Investigación y Extensión Educativa Pedro Poveda (DIEEPP) del Colegio Isabel Flores de Oliva (CIFO), Lima-Perú. Asesora del plan de tesis del Programa de Titulación en Educación, Universidad Antonio Ruiz de Montoya. Asesora pedagógica de la Red Cluny. Contacto: lsbaldo@yahoo.com

Teaching performance and their impact on professional and personal satisfaction of teachers

ABSTRACT

This study presents a review of teaching performance and its relation with teacher's personal and professional satisfaction / dissatisfaction that has a repercussion on their person and can lead to «burnout» or deterioration of their health and wellbeing. The main objective of this research focuses on the knowledge of the opinions and experiences of teachers about teaching performance and its repercussions on the personal and professional satisfaction and identifies the key factors of satisfaction / dissatisfaction of teachers. The results show that the positive experiences of teachers in the exercise of teaching profession produce satisfaction that lead to the personal and professional development and fulfillment. These have great influence on teaching and student learning, while negative experiences produce personal and professional dissatisfaction.

Keywords: teaching performance, questionnaire analysis, teacher satisfaction, multivariate analysis, faculty.

O desempenho docente e as suas repercussões na satisfação pessoal e profissional dos professores

RESUMO

Neste trabalho apresenta-se uma revisão sobre o Desempenho Docente e a sua relação com a satisfação / insatisfação pessoal e laboral, e respetivas repercussões que podem levar ao desgaste na saúde e bem-estar dos professores. O principal objetivo deste trabalho centra-se no conhecimento das opiniões e vivências dos professores sobre o desempenho e o impacto no seu trabalho e na sua satisfação pessoal, tentando também identificar os principais fatores de satisfação / insatisfação dos docentes. Os resultados mostram que as experiências positivas dos professores no exercício da docência produzem satisfação e comportam o desenvolvimento e a realização pessoal e profissional, que sem dúvida têm grande influência no ensino-aprendizagem dos alunos. Por outro lado, as experiências negativas produzem insatisfação pessoal e profissional, podendo causar rejeição pela profissão.

Palavras-chave: desempenho docente, análise de questionários, satisfação docente, análise multivariada, professores.

INTRODUCCIÓN

La función docente supone un gran reto y tiene una gran dificultad sobre todo en la sociedad actual, repleta de grandes cambios y nuevas situaciones que el profesorado debe solventar diariamente, lo que representa incertidumbre y desgaste en su trabajo diario. En este trabajo se presenta una revisión sobre desempeño docente y su relación con la satisfacción/insatisfacción personal y laboral del profesorado y su repercusión en el profesor y que puede conducir a desgaste en su salud y bienestar. El objetivo principal de este trabajo se centra en el conocimiento de las opiniones y vivencias del profesorado sobre el desempeño y sus repercusiones en la satisfacción laboral y personal del profesorado e identificar los factores fundamentales de satisfacción/insatisfacción de los docentes.

Ser docente y educar con calidad en el momento actual supone un gran reto y una tarea que entraña gran dificultad. Vivimos en una sociedad que plantea constantes cambios, que generan problemas al sistema y a las instituciones educativas, cambios que producen incertidumbres y desgastes en el trabajo del profesorado.

1. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

Son muchos los autores que, desde distintas perspectivas, se refieren a esta situación. El Ministerio de Educación de Perú, haciéndose eco de esta realidad, ha publicado el Marco de Buen Desempeño Docente (2012), en el que se señalan cuatro dominios fundamentales:

- Preparación para el aprendizaje de los estudiantes
- Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes
- Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad
- Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

Pérez (2010) indica que: «el desafío actual más urgente de nuestro sistema educativo es preparar a los ciudadanos para afrontar la cambiante, incierta, compleja y profundamente desigual sociedad contemporánea en la era de la información y de la incertidumbre» (p. 18).

Ante las demandas sociales derivadas de la globalización y la cada vez más creciente sociedad de la información la educación necesita adaptarse a los cambios y promover que las personas puedan utilizar, discriminar y ordenar la información para construir la sociedad del conocimiento partiendo de la sociedad de aprendizaje, con la escuela como principal actor (Cuenca & O'Hara, 2006).

Mañú y Goyarrola (2011) opinan lo mismo: «Estamos en un mundo donde los giros se producen a gran velocidad», con una tecnología que avanza con gran rapidez; indican que «los alumnos que ahora comienzan su escolaridad, terminarán sus estudios en una sociedad muy diferente a la de sus padres» (pp. 27-28).

En este sentido, el docente se encuentra con frecuencia compaginando distintos roles contradictorios, en un equilibrio inestable en varios terrenos educativos, por lo que necesita elaborar nuevas estrategias en el aula. Este cambio educativo ha provocado que se genere una dinámica basada en la actualidad (Ferrón, 2011).

El profesor se enfrenta ahora, y mucho más en el futuro, a la necesidad de integrar en su trabajo el potencial informativo de estas nuevas fuentes, modificando su papel tradicional. La incorporación de las nuevas tecnologías supone un profundo cambio en la actuación tradicional del profesor. Esteve (2006) indica que la aceleración del cambio social hace que un número creciente de personas experimente un fuerte desconcierto al descubrir que las cosas ya no funcionan como antes, que las realidades conocidas han sido cambiadas y sustituidas por otras, en las que no saben muy bien cómo desenvolverse.

Rivero (2007) señala que la educación en Perú lleva casi tres décadas de deterioro progresivo y los principales problemas son la baja calidad de la enseñanza y del aprendizaje de los estudiantes y de los egresados. Cuba (2008) indica que la formación del maestro en Perú, ha de estar centrada en su papel como sujeto protagonista de la enseñanza y en su responsabilidad social frente a los estudiantes.

1.1. El desempeño docente

Las características del desempeño docente en el siglo XXI son muy variadas y a veces son contradictorias según los distintos autores, investigaciones y contextos en los que tiene lugar.

El desempeño docente se aparta en dos aspectos básicos de las características propias de una profesión: Primero, la autonomía en su ejercicio está limitada por un conjunto de prescripciones y regulaciones que tratan de asegurar el derecho a la educación de todos los alumnos y la oferta del servicio educativo en condiciones equitativas. Segundo, la enseñanza se aleja de la imparcialidad y del distanciamiento personal de la mayoría de las profesiones e incluye como una de sus señas de identidad el cuidado de la relación interpersonal, la implicación afectiva y el compromiso personal (Marchesi, 2007).

Si queremos que todos los alumnos aprendan del modo que indican las nuevas normas y exige la compleja sociedad actual, tenemos que desarrollar una enseñanza que vaya mucho más allá de disponer información, administrar un test y poner una nota. Tenemos que comprender como enseñar de manera que respondamos a los diversos enfoques del aprendizaje, lo que las escuelas tienen que hacer para organizarse con el fin de prestar apoyo a esa enseñanza y a ese aprendizaje (Day, 2007, tomado de Darling-Hammond, 1996).

La profesión docente es un «*arte*» que exige conocer a cada uno de los alumnos, entender el contexto en el que viven y aprenden, y adaptar a los métodos de enseñanza a las necesidades de cada uno de ellos (Marchesi, 2007). La educación es mucho más que un conjunto de habilidades técnicas: el profesor necesita estar capacitado para ayudar a los niños y jóvenes a que crezcan en sabiduría y discernimiento moral, lo que exige comprender a los otros como fines en sí mismos y que los profesores sean capaces de promover el desarrollo personal y moral de los alumnos (Carr, 2003).

Hansen (1999) indica que:

Enseñar es una actividad continua de estímulo o impulso de actitudes, orientaciones e ideas que permitan a los estudiantes progresar, en vez de retroceder, como seres humanos, crecer, en vez de limitarse, en su actitud y gama de capacidades... Como vocación, la enseñanza es un servicio público que conduce a la realización personal de los estudiantes (pp. 94-96).

Las principales características atribuidas al desempeño profesional que se cifran en los siguientes aspectos:

- a. Es de naturaleza consciente.
- b. Se revela a través del cumplimiento de determinadas funciones, tareas y/o responsabilidades que son inherentes al trabajo.
- c. Se expresa a través de una determinada calidad, en correspondencia con el estado, de los factores asociados a él.

Mención aparte merece la evaluación del desempeño docente, para la que se han utilizado distintos modelos, como el de Carrera Magisterial en México, basada en los resultados de rendimiento aplicados a los alumnos como forma de establecer la calidad de los docentes, el uso de medidas de valor añadido o los estudios etnográficos realizados con maestros de primaria (Rockwell, 2015; Rothstein & Mathis, 2013).

1.2. La satisfacción / insatisfacción laboral del profesorado

El concepto de satisfacción/insatisfacción laboral es muy variado. Se entiende que este concepto es un constructo multidimensional que abarca los siguientes aspectos:

- a. Una actitud positiva o negativa de la persona hacia su trabajo o un sentimiento de agrado o desagrado que la persona experimenta frente a su labor profesional.
- b. Se basa en creencias y valores que el trabajador desarrolla de su propia profesión y que necesariamente influirán de manera significativa en sus comportamientos y en sus resultados.
- c. Depende de las características individuales de la persona y de las características y especificidades del trabajo que realiza.
- d. Juega un papel mediador entre las condiciones del entorno laboral y las consecuencias para el desarrollo de la institución y de las personas.

La satisfacción laboral es una dimensión actitudinal definida como un amplio conjunto de actitudes y reacciones emocionales positivas que el individuo tiene hacia su trabajo que se construyen a partir de la comparación entre los resultados esperados y los obtenidos (Topa, Lisboa, Palaci & Alonso, 2004). Es uno de los indicadores más clásicos para conocer la actitud general de las personas hacia su vida profesional (Herrador, Zagalaz, Martínez & Rodríguez, 2006, citando a Peiró, 1991).

La satisfacción laboral según la definición de Muñoz (1990) es:

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. (p. 76)

En esta definición, Muñoz destaca algunos factores que puedan influir en el sentimiento de satisfacción/ insatisfacción laboral:

- a. El interés o la falta de interés en el trabajo que se realiza.
- b. El ambiente en el que le permite estar a gusto o no.
- c. El ambiente de trabajo de la organización
- d. Las compensaciones psicosocioeconómicas acordes con las expectativas.

Según Locke (1976) la satisfacción laboral se define como una respuesta positiva hacia el trabajo en general o hacia algún aspecto del mismo o, como

un estado emocional afectivo o placentero que resulta de la percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto. En esta definición se demuestra que las actitudes en el trabajo responden a un modelo tridimensional: dimensión afectiva, cognitiva y comportamental. La satisfacción/ insatisfacción en el trabajo es un conjunto de sentimientos y emociones favorables y desfavorables con los que los empleados perciben su trabajo; es un sentimiento de relativo placer o dolor, que difiere de los pensamientos objetivos y de las intenciones de comportamiento (Davis & Newstrom, 2003; Newstrom, 2007).

En el mismo sentido, Daft (1992) describe que la satisfacción laboral es un estado emocional placentero o positivo resultado de la evaluación del trabajo o experiencia en el trabajo, y que se logra cuando las expectativas y la realidad coinciden. Se trata de un constructo muy importante en psicología organizacional y del trabajo, por el papel mediador que juega entre las condiciones del entorno laboral y las consecuencias para el desarrollo de la institución y de las personas que forman parte de ella (Dormann & Zapf, 2001).

La satisfacción laboral constituye uno de los productos más importantes del trabajo humano, y que siempre se ha asociado a la valoración del desempeño del trabajo y a la afirmación de que un trabajador satisfecho tiende a tener un mejor desempeño laboral. Subrayan que la satisfacción laboral se puede definir, como la actitud que muestra el trabajador frente a su trabajo, actitud que se basa en creencias y valores que el trabajador desarrolla en su propio trabajo y que necesariamente influirán de manera significativa en sus comportamientos y en sus resultados (Barraza & Ortega, 2009).

Caballero (2002, citando a Robbins, 1996) define la satisfacción/insatisfacción laboral como: «La actitud del individuo hacia su trabajo y a su persona. 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» (p. 2). Es entendida como los sentimientos que las personas tienen sobre sí mismas en relación con su trabajo (Laca, Mejía & Gondra, 2006, citando a Warr, 2003).

En el campo de la educación, se ha tratado el concepto de la satisfacción/ insatisfacción en relación con el ejercicio de la profesión docente, utilizando una gran variedad de términos como «salud mental del profesorado» (Corvalán, 2005), «equilibrio emocional» (García García, 2010), «angustia de los enseñantes» (Zubieta & Susinos, 1992), «conflicto de los profesores», «estrés y ansiedad del profesorado» (Silvero, 2007), «el burnout (estar quemado) o desgaste profesional» (Álvarez & Fernández, 1991), «el aislamiento del profesor» (Marcelo, 1996), etc.

La principal base del malestar docente es ligada a las circunstancias mismas de la enseñanza, y a las presiones que recaen sobre ellos y nunca como ahora los docentes habían estado sometidos a demandas tan intensas y contradictorias por parte de la administración, de los alumnos, de los padres y de la sociedad en general (Herrador, Zagalaz Martínez & Rodríguez (2006, citando a Fierro, 1991). 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 (Díaz, 2005).

Tomando como punto de partida las consideraciones de los diversos autores mencionados, el concepto de satisfacción e insatisfacción de la profesión docente, que va a presidir el trabajo que aquí realizamos, se refiere al bienestar del profesorado vinculado al ejercicio de su profesión. Comprende el conjunto de actitudes y sentimientos basados en sus creencias, valores e intereses, en sus características y competencias.

Así, entendemos que las experiencias satisfactorias conducen al desarrollo personal y las insatisfactorias llevan al deterioro personal y profesional, al sentimiento de frustración e impotencia frente a las dificultades, a la desmotivación y al desinterés frente a las necesidades de los alumnos, y, finalmente, pueden llegar al desequilibrio emocional, al desgaste profesional o burnout y a la pérdida del sentido de la vida.

2. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

2.1. Diseño metodológico

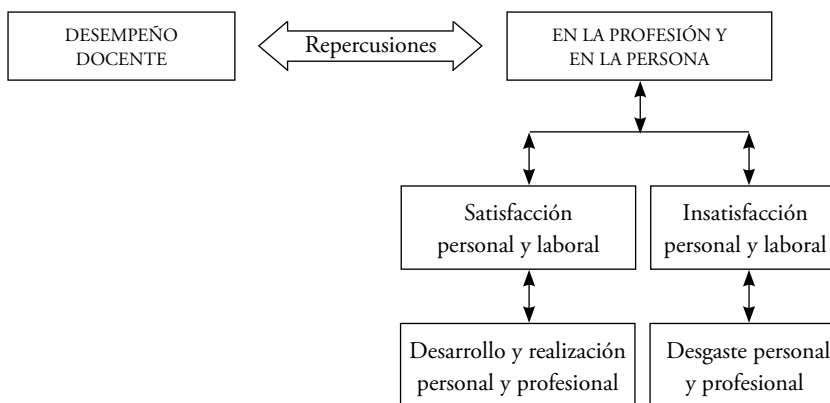
2.1.1. El tema objeto de estudio: importancia y actualidad

El conocimiento de las repercusiones que tiene el desempeño de la función docente en el ejercicio profesional y en la propia persona del profesor/a es un tema que internacionalmente ha cobrado una gran importancia en los últimos años. El estudio del tema de la satisfacción/insatisfacción que proporciona el ejercicio de la docencia puede ser un aporte valioso para prevenir los desgastes de la vida profesional y los de la propia persona del profesor/a. Por otra parte, es de gran interés que los docentes tengan la oportunidad de reflexionar sobre la propia práctica, y de tomar conciencia de los problemas que esta puede generar tanto en su comportamiento personal como profesional. Asimismo, es un apoyo a las Instituciones Educativas, para tomar decisiones sobre la capacitación permanente del profesorado y la mejora de la propia organización.

2.2. Supuestos de partida

En general partimos del supuesto de que el desempeño docente proporciona satisfacción/insatisfacción personal y profesional que repercute tanto en ejercicio de la docencia como en la persona del profesor/a y puede conducir a importantes desgastes en su salud y bienestar. El esquema siguiente presenta gráficamente este supuesto de partida:

Figura 1. El desempeño docente y sus implicaciones



2.3. Objetivos

El objetivo básico del trabajo se centra en el conocimiento de las opiniones y las vivencias del profesorado sobre el desempeño y sus repercusiones en la satisfacción laboral y en la persona del profesor e identificar los principales factores de satisfacción/insatisfacción de los docentes. En este trabajo nos vamos a centrar en el estudio de la fiabilidad y validez del cuestionario utilizado.

2.4. Paradigma en el que se sitúa la investigación

Las características que definen la investigación ponen de manifiesto que estamos en un proceso de mejora de la acción educativa que está regido por el valor de la persona y exige la implicación de todos los miembros de la comunidad educativa y muy especialmente del profesorado. En consecuencia, nos situamos en el *Paradigma interpretativo* (Lincoln & Guba, 1985; Carr & Kemmis, 1988; Guba & Lincoln, 1991) que propugna la superación de la comprensión y la interpretación de los fenómenos sociales para tomarlos como base y soporte para la introducción de cambios encaminados a la mejora de los contextos y situaciones concretas.

2.4.1. Contexto de la investigación

Nuestro estudio se sitúa en Lima capital de Perú, con una población de 8 291 000 habitantes que concentra la cuarta parte de la población peruana; tiene gran diversidad étnica y cultural. Sus habitantes son mayoritariamente producto de la migración rural de las últimas décadas.

El área metropolitana de Lima, se distribuye en 43 distritos. El presente estudio se centra en los distritos de Barranco, San Isidro y Surquillo, seleccionados en función de la situación socioeconómica de su población y de su accesibilidad para la aplicación de los instrumentos.

2.4.2. Población y muestras

La población total del profesorado de centros públicos y privados de los tres distritos de Lima Metropolitana de nivel primario y secundario es de 2545. De estos, 1014 profesores son de centros públicos y 1531 de centros privados.

Para la aplicación del cuestionario se ha utilizado muestreo por disponibilidad, buscado una muestra representativa proporcional de los docentes en servicio de los niveles primario y secundario de las instituciones educativas públicas y privadas de los tres distritos de Lima Metropolitana: San Isidro, Barranco y Surquillo. El tamaño de la muestra para la aplicación de los cuestionarios ha sido estimado a un nivel de confianza de 95%, respetando las proporciones poblacionales.

Tabla 1. Población y muestra del estudio

Distrito y nivel	Población			Muestra		
	Total	Público	Privado	Total	Público	Privado
Surquillo						
Total						
Primaria	358	156	202	115	50	65
Secundaria	362	205	157	115	65	50
Barranco						
Total						
Primaria	374	214	160	115	66	49
Secundaria	530	319	211	130	78	52
San Isidro						
Total						
Primaria	399	40	359	115	12	103
Secundaria	522	80	442	125	19	106

2.4.3. Instrumento para la recogida de la información: el Cuestionario de Satisfacción Laboral

El instrumento empleado ha sido el Cuestionario pluridimensional de Merz (1979), traducido y validado para la población de habla castellana por la profesora M^a Victoria Gordillo (1987). Este mismo cuestionario fue validado de nuevo por José Luis Ulizarna (1996).

La versión original constaba de 83 ítems que han sido reducidos a 80 en la aplicación a los profesores peruanos. Antes de la aplicación a los profesores peruanos, fue sometido a la consideración de 5 expertos sobre el tema a los que se pidió que dieran su opinión respecto a la claridad y oportunidad de los distintos ítems y que ofrecieran sugerencias para mejorar su redacción, eliminar y o, incluso, añadir nuevos aspectos de interés que no estuvieran considerados. Después de haber recogido todas las apreciaciones y sugerencias de los expertos y de una muestra de profesores se reformularon algunas expresiones lingüísticas de los ítems para adaptarlos a la realidad peruana. Finalmente, el Cuestionario quedó formado por 80 ítems: 41 están formulados de manera positiva y 39 expresados de manera negativa. Este instrumento ha sido cumplimentado de forma que los profesores han valorado cada ítem en una escala de 10 puntos (de 1 a 10) con los que han indicado su grado de acuerdo/ desacuerdo sobre los juicios presentados. La puntuación 10 ha designado el «Total Acuerdo» y la puntuación 1, el «Total Desacuerdo». Los grados intermedios de la escala, es decir de 2 a 9, han servido para matizar el grado de Acuerdo y/o Desacuerdo con los distintos ítems.

3. RESULTADOS

3.1. Análisis de fiabilidad del Cuestionario de Satisfacción Laboral Docente

Para comprobar el nivel de fiabilidad de las respuestas a las escalas de Satisfacción Laboral de los Profesores se aplicó el coeficiente alfa de Cronbach (1951), y se obtuvo un nivel de 0,862 para los 80 ítems que componen el cuestionario, lo que señala un nivel alto para este tipo de cuestionarios.

3.2. Análisis del Cuestionario de Satisfacción Laboral Docente utilizando el análisis de conglomerados jerárquicos mediante el método de Ward

Se ha aplicado el análisis factorial en el cuestionario de Satisfacción laboral, aunque los resultados indican que aparecen 21 factores con una explicación de la varianza total de aproximadamente 69,96%. El gráfico de sedimentación

sugiere establecer 6 factores, aunque representarían el 39,72% de la varianza total. Estos indicios nos apuntan la posibilidad de unidimensionalidad de la escala, por lo que se ha preferido utilizar un método de conglomerados jerárquicos a partir de las variables para comprobar cómo se agrupan los ítems de la escala. Se ha utilizado como método de conglomeración el método de Ward, con la distancia euclídea al cuadrado. Como criterio se han utilizado los grupos de 2º nivel, con menor distancia. El método de Ward utiliza la distancia entre grupos que cumplen con el objetivo de buscar clases que tengan menos inercia intra-clases, como criterio de homogeneidad estadística.

Este método fue propuesto por Ward (1963), quien argumentó que los conglomerados debían constituirse de tal manera que, al fundirse dos elementos, la pérdida de la información resultante de la fusión fuera mínima. En este contexto, la cantidad de información se cuantifica como la suma de las distancias al cuadrado de cada elemento respecto al centroide del conglomerado al que pertenece (SCE = Suma de Cuadrados Error). Para ello, se comienza calculando, en cada conglomerado, el vector de medias de todas las variables, es decir, el centroide multivariante. A continuación, se calculan las distancias euclídeas al cuadrado entre cada elemento y los centroides (vector de medias) de todos los conglomerados. Por último se suman las distancias correspondientes a todos los elementos.

El estudio del Cuestionario de Satisfacción Laboral Docente, utilizando el método de Ward, nos proporciona 7 agrupaciones. a partir del dendograma resultante. Los ítems comprendidos en el grupo 1, se refieren a: «La satisfacción en la profesión docente». Los del grupo 2, aluden a: «La insatisfacción en el trabajo del profesorado»; los del grupo 3, están relacionados con: «La satisfacción en relación con el Centro y con el equipo directivo»; los del grupo 4, destacan: «Las relaciones con los compañeros de trabajo»; los ítems del grupo 5, subrayan: «Las condiciones de trabajo en el Centro Educativo»; los del grupo 6, se relacionan con el tema de: «La insatisfacción/satisfacción por las retribuciones sociales y económicas» y los del grupo 7 se refieren a «Las dificultades de los participantes en el desempeño docente».

Aglutina a 17 ítems de los cuales 4 perfilan una descripción positiva del trabajo docente (los ítems 40, 80, 48 y 35); Resumen las opiniones sobre el trabajo indicando literalmente: «Pienso que la educación es una de las actividades más atrayentes». El resto de los juicios se refieren a las valoraciones y sentimiento que tiene el docente acerca de su profesión (los ítems 28, 43, 54, 75 y 76). Todos ellos se pueden sintetizar en dos apreciaciones: «El trabajo docente estimula mi desarrollo y realización personal» (ítem 79) y «Mi trabajo me proporciona muchas posibilidades para desarrollar mis capacidades personales» (ítem 62).

Dentro de los ítems alusivos a valoraciones destacan los que aluden a las relaciones personales que proporciona el trabajo docente, tanto las satisfacciones por el trato con los estudiantes como con los compañeros de trabajo (ítems 14, 34, 12 y 56).

Tabla 2. Ítems del Grupo 1. Satisfacción en la profesión docente

No.	Ítems	Media	Des. típica
28	Realizo mi trabajo con mucho gusto.	8,76	1,83
43	Estoy muy orgulloso de mi profesión.	8,98	1,65
54	Estoy muy satisfecho de mi profesión.	8,55	1,99
40	Mi trabajo es muy interesante y variado.	8,31	1,94
79	El trabajo docente estimula mi desarrollo y realización personal.	8,19	2,03
80	La tarea docente potencia la creación de grupos de trabajo colaborativo.	7,99	2,08
14	El trato con los alumnos me satisface mucho.	8,45	1,71
34	Tengo un trato muy agradable con los estudiantes.	8,49	1,65
12	Me llevo muy bien con mis compañeros de trabajo.	8,06	2,02
75	La alegría de contribuir en la educación de la juventud me resarce de todas las molestias de la profesión.	8,14	2,13
48	La profesión docente es una profesión que ofrece muchas satisfacciones.	8,11	2,37
56	La relación con los alumnos me proporciona muchas satisfacciones.	8,28	2,11
62	Mi trabajo me proporciona muchas posibilidades para desarrollar mis capacidades personales.	7,48	2,51
46	Si distribuyo bien el trabajo, tengo suficiente tiempo para distraerme.	7,76	2,42
76	Lo que más me gusta de nuestra profesión es la libertad y la autonomía que se tiene en el trabajo.	7,33	2,52
35	Pienso que la educación es una de las actividades más atractivas.	7,76	2,42
38	Si tuviera que volver a elegir profesión, de nuevo sería profesor.	8,07	2,61
19	Para mí no hay una profesión mejor que la de profesor.	7,71	2,64
71	Ningún trabajo ofrece tantas ocasiones de satisfacción como el de profesor.	7,00	2,74

Tabla 3. Ítems del Grupo 2. Ítems de Insatisfacción en el trabajo docente

No.	Ítems	Media	Des típica
63	A veces pienso si no hubiese sido mejor haber elegido otra profesión.	7,81	2,77
70	Si pudiera cambiaría de trabajo.	7,84	2,91
58	A veces me arrepiento de ser profesor.	8,60	2,43
73	Frecuentemente me arrepiento de ser profesor	8,75	2,16
24	Para mí, pesa más la parte negativa que la positiva del trabajo profesional	8,52	2,40
37	Mi trabajo profesional perjudica mi salud.	7,20	2,87
42	A veces mi trabajo en el Centro me pone realmente nervioso.	7,08	2,98
20	A veces encuentro la enseñanza aburrida y muy agotadora.	7,81	2,71
27	Mis hobbies y tiempo libre me ofrecen más satisfacciones que el trabajo.	7,23	2,76
11	En nuestro trabajo es muy difícil ser feliz.	8,20	2,62
3	Los profesores tienen poca capacidad para tomar decisiones en el trabajo.	7,46	2,90

Este grupo, a través de los 11 ítems aglutinados, supone un serio rechazo personal a la profesión docente. Diez de los juicios destacan la grave insatisfacción que produce el trabajo en el profesorado; como síntesis de esta insatisfacción los ítems 37: «Mi trabajo personal perjudica mi salud» y 11: «En nuestro trabajo es muy difícil ser feliz» y finalmente el ítem 73: «Frecuentemente me arrepiento ser profesor». En este grupo solamente el juicio 3 hace referencia a la insatisfacción relacionada con un tema específicamente docente: «Los profesores tienen poca capacidad para tomar decisiones en el trabajo».

Siete de los nueve juicios aglutinados en el grupo 3 aluden a la satisfacción producida en el profesorado por sus relaciones con el equipo directivo de los Centros. Como ejemplo, el juicio 9 dice: «En mi Centro la relación que existe entre la dirección y los profesores es sencilla como la que se da entre compañeros»; el juicio 72 indica: «El equipo directivo de mi Centro hace lo posible para facilitarnos el trabajo»; el ítem 5: «Es gratificante la buena relación entre profesores y dirección». Aparecen dos ítems referidos a cómo satisface la profesión educativa; el ítem 8: «Llevo bien todas las dificultades que conlleva el trabajo docente» y el ítem 65: «Mi horario de trabajo es razonable, no me puedo quejar».

Tabla 4. Ítems del Grupo 3. Satisfacción en relación con el centro y el equipo directivo

No.	Ítems	Media	Des. típica
9	En mi Centro Educativo la relación que existe entre la dirección y los profesores es sencilla como la que se da entre compañeros.	6,15	3,05
15	En nuestro Centro cualquiera puede contar con el apoyo de la dirección.	6,75	2,94
32	Las condiciones de trabajo en mi Centro son realmente óptimas.	6,54	2,54
72	El equipo directivo de mi Centro hace lo posible para facilitarnos el trabajo.	6,24	2,91
41	Me encuentro aceptado como un igual por el equipo directivo del Centro.	7,23	2,54
52	El equipo directivo potencia la libertad de acción de los docentes en el Centro.	6,18	2,80
5	Es gratificante la buena relación que existe entre los profesores y la dirección.	7,01	2,90
8	Llevo bien todas las dificultades que conlleva el trabajo docente.	7,32	2,23
65	Mi horario de trabajo es razonable, no me puedo quejar.	7,59	2,54

Tabla 5. Ítems del Grupo 4. Relaciones con los compañeros de trabajo

No.	Ítems	Media	Des. típica
22	Tengo muchos y buenos amigos entre mis compañeros de trabajo.	7,44	2,47
31	Me reúno con gusto con mis compañeros incluso fuera del horario laboral.	6,74	2,85
59	Con muchos de mis compañeros no querría tener ninguna relación privada.	7,17	3,05
21	Pienso que como profesor gozo de una especial consideración social.	5,82	2,95
45	Tengo la impresión de que la gente me mira con respeto por ser profesor.	6,87	2,61
64	Recibo con frecuencia ayuda y sugerencias profesionales de mis colegas.	5,67	2,79
74	Estoy satisfecho con el prestigio social de mi profesión.	6,01	3,01

Este grupo presenta a través de sus siete ítems dos importantes aspectos: Por una parte pone de manifiesto las buenas relaciones con los compañeros de trabajo; los juicios 22: «Tengo muchos y buenos amigos entre mis compañeros de trabajo», el 31: «Me reúno con gusto con mis compañeros incluso fuera del horario laboral» y 64: «Recibo con frecuencia ayuda y sugerencias profesionales de mis colegas». Por el contrario el ítem 59 indica: «Con muchos de mis compañeros no querría tener ninguna relación privada». Por otro lado, tres ítems se refieren a la consideración social de la profesión docente; el ítem 21: «Pienso que como profesor gozo de una especial consideración social»; el ítem 45: «Tengo la impresión que la gente me mira con respeto por ser profesor» y el ítem 74: «Estoy satisfecho con el prestigio social de mi profesión».

Tabla 6. Ítems del Grupo 5. Las condiciones de trabajo en el centro educativo

No.	Ítems	Media	Des. típica
17	El apoyo mutuo es bastante escaso entre los profesores de mi Centro Educativo.	6,42	2,87
50	Los profesores de mi Centro casi nunca planifican juntos su trabajo.	6,72	2,89
53	No hay muchos colegas en mi Centro con los que coincida en cuestión de intereses profesionales.	6,45	2,76
18	Estoy satisfecho con los recursos didácticos que tengo en mi Centro.	5,69	2,84
55	El equipamiento de nuestro centro es insuficiente, no se puede trabajar bien.	6,26	2,91
25	Como profesor no se tienen los medios necesarios para solucionar los problemas que presentan los chicos difíciles que tenemos.	5,87	2,98
26	Las autoridades académicas no reconocen suficientemente nuestro trabajo.	5,62	3,04
44	En nuestro trabajo se encuentran pocas posibilidades de autorealización.	6,87	3,85

El grupo 5 subraya la insatisfacción que produce en el profesorado las condiciones de trabajo que se dan en los Centros Educativos. El ítem que influye de manera más negativa es el 44: «En nuestro trabajo se encuentran pocas posibilidades de auto-realización». Aparecen otros cuatro juicios vinculados con las autoridades y con los compañeros de trabajo; el ítem 26: «Las autoridades académicas no reconocen suficientemente nuestro trabajo»;

el juicio 17: «El apoyo mutuo es bastante escaso entre los profesores de mi Centro»; el 50: «Los profesores de mi Centro casi nunca planifican juntos su trabajo»; el 53: «No hay muchos colegas en mi Centro con los que coincida en cuestión de intereses profesionales». Por otra parte se destacan 3 ítems vinculados con la satisfacción/ insatisfacción con los equipamientos y recursos de que dispone el profesorado; el ítem 55: «El equipamiento de nuestro Centro es insuficiente, no se puede trabajar bien»; el ítem 25: «Como profesor no se tienen los medios necesarios para solucionar los problemas que presentan los chicos difíciles que tenemos». Por el contrario el ítem 18 indica: «Estoy satisfecho con los recursos didácticos que tengo en mi Centro».

Tabla 7. Ítems del Grupo 6: La insatisfacción/satisfacción por las retribuciones sociales y económicas

No.	Ítems	Media	Des típica
7	El sueldo que recibimos los profesores es adecuado.	4,01	3,06
49	Como profesor se gana bastante, el sueldo es bastante bueno.	3,00	2,42
23	En relación con las exigencias del trabajo, los profesores están mal pagados.	4,08	3,07
67	Encuentro que en relación con otras profesiones estamos mal pagados.	3,58	2,84
77	La sociedad no reconoce suficientemente nuestro trabajo.	3,84	2,65
66	Se reconoce muy poco el esfuerzo que lleva consigo la tarea docente.	4,25	2,76
36	El prestigio social de nuestra profesión es bajo comparado con otras.	4,26	2,98

Tres son los juicios que subrayan la falta de reconocimiento social hacia la profesión docente; el ítem 77: «La sociedad no reconoce suficientemente nuestro trabajo»; el ítem 66: «Se reconoce muy poco el esfuerzo que lleva consigo la tarea docente»; el ítem 36: «El prestigio social de nuestra profesión es bajo comparado con otras». Se pone de manifiesto que los profesores están mal pagados si se consideran las dificultades del trabajo; el ítem 23: «En relación con las exigencias del trabajo, los profesores están mal pagados»; El ítem 67: «Encuentro que en relación con otras profesiones estamos mal pagados». Sin embargo aparecen dos ítems que indican conformidad con el salario, el ítem 7: «El sueldo que recibimos los profesores es adecuado» y el ítem 49:»Como profesor se gana bastante, el sueldo es bastante bueno».

Tabla 8. Ítems del Grupo 7. Dificultades en el desempeño de la profesión docente

No.	Ítems	Media	Des. típica
29	La dirección de mi Centro ejerce mucho control sobre los profesores.	5,68	2,86
39	Las autoridades académicas exigen demasiadas cosas de los profesores.	4,82	2,84
6	Echo de menos conversaciones profesionales con otros colegas de mi Centro Educativo.	5,27	2,92
78	La imposición de normas y los sistemas de control dificultan el trabajo docente y lo hacen poco agradable.	5,17	3,01
33	Como profesor estoy trabajando en una de las profesiones más difíciles.	4,83	3,11
69	Me gustaría tener una mejor relación con mis compañeros de trabajo.	4,33	2,98
2	En la vida hay cosas más importantes que la profesión.	5,34	3,17
1	La profesión docente no es más dura que otras profesiones.	5,35	3,43
4	Casi nunca tengo problemas con mis alumnos.	5,61	3,02
10	Mi profesión no me deja tiempo para atender adecuadamente a mi familia	6,52	2,90
16	El stress profesional influye negativamente en mi vida privada.	6,17	3,14
30	Al acabar el trabajo me encuentro agotado.	5,16	2,90
57	A pesar de las vacaciones tengo que trabajar más que la mayoría de la gente.	5,71	3,08
60	El prestigio social de nuestra profesión es cada vez menor.	5,07	3,05
61	Los profesores tienen más disgustos y dificultades que otros profesionales.	5,82	3,05
47	Los problemas de disciplina de los alumnos son una fuente de tensiones.	5,30	3,01
51	Tengo la sensación de que nuestra autoridad con los estudiantes es cada vez menor.	6,02	3,00
13	Los compañeros de los alumnos dificultan frecuentemente el trabajo de profesor.	6,64	2,73
68	Las familias creen frecuentemente que tratamos injustamente a sus hijos.	601	2,91

Las dificultades en el desempeño de la profesión están vinculadas al control, exigencias y dificultad de la tarea (ítems 29, 39, 78 y 33). Asimismo las dificultades se deben a las relaciones con sus alumnos y con sus familias (ítems 47, 51, 13 y 68) y con los compañeros de trabajo (ítems 6 y 69). También, las dificultades están en relación con los problemas personales y familiares que comporta el trabajo del profesor (ítems 10, 16, 30, 57 y 60). Por el contrario los ítems 1: «La profesión no es más dura que otras profesiones» y el 2: «En la vida hay cosas más importantes que la profesión»; ambos juicios relativizan la dificultad de la profesión docente.

En general se dan desviaciones típicas que ponen de manifiesto la diversidad de opiniones de los participantes, (desviaciones que oscilan entre 2,025, juicio 12 «Me llevo muy con mis compañeros de trabajo» y 3,859, juicio 44 «En nuestro trabajo se encuentran pocas posibilidades de auto-realización».

Sin embargo es muy destacable el hecho de que la variabilidad de las series es menor, es decir indica mayor acuerdo entre los participantes, en los juicios que se refieren en primer lugar al trato con los estudiantes (juicio 34 «Tengo un trato muy agradable con los estudiantes» con desviación 1,651 y juicio 14 «El trato con los alumnos me satisface mucho» con desviación 1,712).

También se da acuerdo cuando valoran el trabajo de profesor (juicio 43 «Estoy muy orgulloso de mi profesión» con desviación 1,658 y el juicio 28 «Realizo mi trabajo con mucho gusto» con desviación 1,837, el juicio 40: «Mi trabajo es muy interesante y variado» con desviación 1,941 y el 54: «Estoy muy satisfecho de mi profesión» con desviación 1,996.

Por lo que se refiere a las valoraciones de los juicios con los que se muestra mayor acuerdo hemos de indicar que los juicios con los que se expresan mayor acuerdo son: el 43 «Estoy muy orgulloso de mi profesión» con una media de 8,98; sigue el juicio 28: «Realizo mi trabajo con mucho gusto» con una media de 8,76, el juicio 54: «Estoy muy satisfecho de mi profesión» con media de 8,55. De otra parte, aparece muy destacado el juicio 14: «El trato con los alumnos me satisface mucho» con una media de 8,45.

Por el contrario aparecen otros juicios con expresión negativa con los que indican mayor acuerdo: el juicio 73: «Frecuentemente me arrepiento ser profesor» con una media de 8,75 y el juicio 58: «A veces me arrepiento de ser profesor» con una media de 8,60; el juicio 24: «Para mí pesa más la parte negativa que la positiva del trabajo profesional» con una media de 8,52.

4. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

Respecto a las repercusiones que puede tener el desempeño docente en la satisfacción docente, los resultados refuerzan el supuesto de partida que las experiencias positivas de los profesores en el ejercicio de la docencia producen satisfacción y conducen al desarrollo y a la realización personal y profesional, que efectivamente tiene una gran influencia en la calidad de la enseñanza y los aprendizajes de los alumnos. Las experiencias negativas llevan a la insatisfacción personal y profesional que con frecuencia ocasionan el desgaste e incluso el rechazo de la profesión y llegan a afectar a la felicidad y bienestar del docente, al compromiso con la docencia y con el centro educativo.

Los cinco principales factores de satisfacción / insatisfacción de los docentes se refieren a los siguientes aspectos:

1. **La profesión docente.** Este grupo incluye las valoraciones y sentimientos positivos y negativos de los profesores sobre la profesión docente. En primer lugar, los profesores participantes ponen de manifiesto sus apreciaciones y sentimientos positivos sobre la profesión que es atrayente, interesante, variada, proporciona muchas posibilidades para desarrollar capacidades personales y estimula el desarrollo y realización personal. Expresan sus sentimientos de entusiasmo, satisfacción, libertad y autonomía en la profesión docente y la alegría de contribuir en la educación de la juventud.
2. **Las relaciones personales.** Hay dificultades en cuanto a las relaciones con sus alumnos, con sus familias y con los compañeros de trabajo. Dificultades que están en relación con los problemas personales y familiares que comporta el trabajo del profesor.
 - a) *Las relaciones con los propios alumnos* que suponen la insatisfacción y el rechazo hacia su trabajo y sienten que la profesión es aburrida, muy agotadora, le pone realmente nervioso/a y perjudica su salud. También, las dificultades en el desempeño de la profesión producen el sentimiento de insatisfacción a los profesores, que están vinculadas al control, exigencias y dificultad de la tarea misma.
 - b) *Relación profesor - compañeros de trabajo.* Una de las fuentes de satisfacción de los profesores es la buena relación con sus compañeros de trabajo. Los profesores sienten que han encontrado amigos(as) en el trabajo, que se apoyan entre ellos, hacen las reuniones fuera del horario del colegio y reciben ayuda y consejos de sus cole

- c) *Relación profesor - equipo directivo del colegio.* Hay profesores que expresan las buenas relaciones que tienen con el equipo docente y con la dirección del colegio. También reconocen el apoyo y la facilidad que reciben de los equipos directivos del colegio.
- d) *Relación profesor - padres de familia.* Una de las causas de satisfacción/insatisfacción de los profesores es la relación que existe entre profesor y los padres de familia.

3. Las condiciones de trabajo en el Centro educativo. Este grupo presenta la insatisfacción de los profesores participantes en cuanto a las condiciones de trabajo que se dan en los Centros Educativos. Creen que el trabajo en la escuela ofrece pocas posibilidades de autorrealización. Los profesores expresan su insatisfacción en cuanto a los equipamientos y recursos materiales del Centro. Creen que son insuficientes, que no se puede trabajar bien sin ello. Por el contrario, algunos profesores que están satisfechos con los recursos didácticos que tienen y el horario de trabajo del Centro.

4. Reconocimiento y prestigio social. La consideración social es una de las causas de la satisfacción/insatisfacción de los profesores. Hay profesores que están satisfechos con el prestigio social de la profesión docente, creen que se goza de una especial consideración social y tienen la impresión que la gente les miran con respeto por ser profesor/a. Por el lado negativo, hay profesores que subrayan la falta de reconocimiento social hacia la profesión docente.

5. Retribuciones económicas. En cuanto a las retribuciones económicas, los profesores expresan que están mal pagados en relación con las exigencias y dificultades del trabajo docente y en relación con otras profesiones. Sin embargo, hay profesores que indican conformidad con el salario. Creen que el sueldo que reciben es adecuado y bastante bueno.

Estos resultados confirman lo que expresa Rivero (2007) en cuanto que la docencia en la sociedad peruana tiene doble percepción social. La sociedad considera que el maestro lo es todo y se le atribuyen muchas funciones y por otro lado se la califica como una profesión de bajo prestigio social, lo que se expresa en reducidos salarios y en la falta de estímulos. La desvalorización social del docente, también se relaciona con la escasa importancia que se da en el país a las duras condiciones en que desarrollan los profesores su trabajo, y a los significativos aportes que la labor docente representa para la construcción y el desarrollo del país. La literatura y la realidad coinciden en indicar que

los docentes inician su trabajo en condiciones con muchas desventajas, como contratados o cubriendo licencias en lugares muy lejanos con acceso muy limitado, y en muchas ocasiones transcurre su vida laboral con escaso apoyo oficial o sin contar con él.

En este sentido las investigaciones realizadas por varios autores (Tenti, 2005; Vaillant & Rossel, 2006) han demostrado que los docentes encuentran la mayor satisfacción tanto en la actividad de la enseñanza en sí misma, como en la relación afectiva con los alumnos. También, Linares y Gutiérrez (2010, citando a Porto, 2006) afirman que uno de los factores que tienen una implicación directa en el nivel de satisfacción hace referencia al trabajo en sí mismo.

Así, las experiencias satisfactorias del desempeño docente repercuten de manera significativa en la vida personal y profesional del profesorado: las experiencias positivas en el ejercicio de la profesión llevan al crecimiento personal y profesional; a mejorar la calidad de la enseñanza y el aprendizaje de los alumnos, al compromiso con la docencia y con el Centro Educativo, y a su felicidad y bienestar. Para que el profesor desarrolle plenamente su función docente, creemos que es necesario que disfrute de una situación satisfactoria en su práctica profesional, de forma que conociendo los factores que pueden generar insatisfacción, se pueda actuar de manera efectiva para intentar que el docente pueda ejercer de manera adecuada su labor.

De esta forma, se han identificado los aspectos que influyen en la satisfacción/insatisfacción de los docentes en opinión de los propios docentes peruanos, lo que puede facilitar la concreción de estos aspectos en la vida escolar. Se ha analizado el cuestionario adaptado de Merz (1979), utilizando el método de Ward para el agrupamiento de las respuestas, así como se ha comprobado la fiabilidad del cuestionario utilizado en el contexto peruano.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Álvarez Gallego, L. & Fernández Ríos, L. (1991). El síndrome de «burnout» o el desgaste profesional (I): revisión de estudios. *Revista Asociación Española de Neuropsicología*, XI(39), 257-265.
- Barraza, M.A. & Ortega, M.F. (2009). Satisfacción laboral en instituciones formadoras de docentes. Un primer acercamiento. Ponencia presentada en el *X Congreso de Investigación Educativa*, Veracruz, México.
- Caballero, K. (2002). El concepto de satisfacción en el trabajo y su proyección en la enseñanza. *Profesorado, revista de currículum y formación del profesorado*, 6(1-2), 1-10. Recuperado de <http://www.ugr.es/~recfpro/rev61COL5.pdf>
- Carr, D. (2003). *Making sense of education*. Londres: Routledge Falmer.

- Carr, W. & Kemmis, S. (1988). *Teoría crítica de la enseñanza. La investigación-acción en la formación del profesorado*. Barcelona: Martínez Roca.
- Corvalán, M. I. (2005). La realidad escolar cotidiana y la salud mental de los profesores. *Revista enfoques educacionales*, 7(1), 69-79.
- Cronbach, L. J. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests. *Psychometrika*, 16, 297-334.
- Cuba, S. (2008). Desarrollo profesional de la docencia: el maestro como sujeto en la política y la cultura. En D. Vaillant y S. Cuba (Coords.), *Profesión Docente en América Latina. Una agenda pendiente y cuatro retos emergentes*. Lima: Tarea Asociación Gráfica Educativa.
- Cuenca, R. & O'Hara, J. (2006). *El estrés en los maestros: percepción y realidad*. Lima: Tarea Asociación Gráfica Educativa.
- Daft, R. L. (1992). *Organizaciones: el comportamiento del individuo y de los grupos humanos*. México: Limusa.
- Davis, K. y Newstrom, J. (2003). *Comportamiento humano en el trabajo*. 8ª Ed. México: Mc Graw Hill Interamericana.
- Day, C. (2007). *Pasión por enseñar: La identidad personal y profesional del docente y sus valores*. 2ª edición. Madrid: Narcea.
- Díaz, P. (2005). *Condiciones de trabajo y tareas docentes en Educación Secundaria*. Satisfacción del profesorado de Educación Física. Sevilla: Wanceulen.
- Dormann, C. & Zapf, D. (2001). Job Satisfaction: Meta analysis for stabilities. *Journal of Organizational Behavior*, 22, 483-504.
- Esteve, J. M. (2006). *El sistema educativo ante la encrucijada del cambio social: una mirada hacia el futuro*, Monografías.com, 18 de mayo.
- Ferrón, N. (2011). La evolución del rol docente frente a los cambios sociales y tecnológicos. *Reflexión Académica en Diseño y Comunicación*, XV(15), 129-132.
- García García, E. (2010). Competencias éticas del profesor y calidad de la educación. *REIFOP*, 13(4). Recuperado de <http://www.aufop.com>
- Gordillo, M^a. V. (1987). La satisfacción profesional del profesorado: Consecuencias para la orientación educativa. En A. Villa (Coord.), *Perspectivas y problemas de la función docente*. II Congreso Mundial Vasco. Madrid: Narcea.
- Guba, E. G. & Lincoln, Y. S. (1991). Investigación naturalista y racionalista. En T. Husen y T.N. Postlethwaite (Dirs.) (1989-1993), *Enciclopedia Internacional de la Educación* (vol. 6., pp. 3337-3343). Barcelona: Vicens-Vives/MEC.
- Hansen, D. T. (1999). Conceptions of Teaching and their Consequences. *Changing Schools/Changing Practices: Perspectives on Educational Reform and Teacher Professionalism*. Lovaina: Garant.

- Herrador, J. A., Zagalaz, M. A., Martínez, E. & Rodríguez I. (2006). Revisión y análisis sobre la satisfacción profesional del docente de educación física. Grupo de Investigación HUM653. Universidad de Jaén. *Revista Digital - Buenos Aires*, 11(103).
- Laca, F. A., Mejía, J. C. & Gondra, J. M. (2006). Propuesta de un modelo para evaluar el bienestar laboral como componente de la salud mental. *Psicología y Salud*, 16(001), 87-92. México: Universidad Veracruzana, Xalapa.
- Linares, O. L. & Gutiérrez, M. R. E. (2010). Satisfacción laboral y percepción de salud mental en profesores. *Revista Mexicana de Investigación en Psicología*, 2(1), 31-36.
- Lincoln, Y. S. & Guba, E. G. (1985). *Naturalistic Inquiry*. Londres: Sage.
- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. Handbook of Industrial and Organizational Psychology. Chicago: Rand McNally.
- Mañú, M. & Goyarrola, I. (2011). *Docentes Competentes: Por una educación de calidad*. Madrid: Narcea.
- Marchesi, U. A. (2007). *Sobre el bienestar de los docentes: Competencias, emociones y valores*. Madrid: Alianza Editorial.
- Marcelo, C. (1996). *Innovación educativa, asesoramiento y desarrollo profesional*. Madrid: Ministerio de Educación y Ciencia.
- Merz, J. (1979). *Berufszufriedenheit von Lehrern. Eine empirische Untersuchung. Weinheim*. Basel: Beltz.
- Ministerio de Educación Perú (2012). *Marco de buen desempeño docente*. Recuperado de <http://www.perueduca.pe/documents/60563/ce664fb7-a1dd-450d-a43d-bd8cd65b4736>
- Muñoz Adánez, A. (1990). *Satisfacción e insatisfacción en el trabajo*. Tesis doctoral. Facultad de Psicología, Universidad Complutense de Madrid.
- Newstrom, W. (2007). *Comportamiento humano en el trabajo*. (12ª Ed.). México: Mc Graw Hill-Interamericana.
- Pérez, G. A. (Coord.) (2010). Reinventar la profesión docente: nuevas exigencias y escenarios en la era de la información y de la incertidumbre. *Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, p.18.
- Rivero, J. (2007) *Educación, docencia y clase política en el Perú*. Lima: Tarea Asociación Gráfica Educativa.
- Rockwell, E. (2015). Contradicciones de la evaluación del desempeño docente: lo que muestra la evidencia cuantitativa. *Educación, Formación e Investigación*, 1(1), 1-14. Recuperado de <http://ppct.caicyt.gov.ar/index.php/efi/article/view/6221/5666>

- Rothstein, J. & Mathis, W.J. (2013). Review of Have we identified effective teachers? and A composite estimator of effective teaching: culminating findings from the Measures of Effective Teaching Project. En Jesse Rothstein y William J. Mathis, *Review of two culminate reports from the MET Project*. Boulder, Colorado: National Education Policy Center. Recuperado de <http://nepc.colorado.edu/thinktank/review-MET-final-2013>
- Silvero, M. (2007). Estrés y desmotivación docente: el síndrome del profesor quemado en educación secundaria. *Estudios sobre Educación*, 12, 115-138.
- Tenti, E. (2005). *La condición docente. Análisis comparado de la Argentina, Brasil, Perú y Uruguay*. Buenos Aires: Fundación OSDE.
- Topa, G., Lisboa, A., Palaci, F. & Alonso, E. (2004). La relación de la cultura de los grupos con la satisfacción y el compromiso de sus miembros: un análisis multi-grupo. *Psicothema*, 16(3), 363-368. Recuperado de <http://redalyc.uaemex.mx>.
- Ulizarna, J. L. (1996). *Evaluación de centros y satisfacción en el trabajo: Estudio de un caso en un centro de FP*. Tesis doctoral. Universitat de València, Estudi General, Valencia. Recuperado de <https://www.educacion.es/teseo/mostrarRef.do?ref=165354>
- Vaillant, D. & Rossel, C. (2006). *Maestros en Latinoamérica: hacia una radiografía de la profesión*. Santiago de Chile: PREAL.
- Ward, J. H., Jr. (1963). Hierarchical Grouping to Optimize an Objective Function. *Journal of the American Statistical Association*, 58, 236-244.
- Zubieta, J.C. & Susinos, T. (1992). *Las satisfacciones e insatisfacciones de los enseñantes*. Madrid: Ministerio de Educación y Ciencia.