



Universidad Abierta Interamericana

Facultad de Ciencias de la Educación y Psicopedagogía
Profesorado Universitario para la Educación Secundaria y Superior

Trabajo Final

“Desempeño docente y satisfacción laboral en el nivel secundario, en el escenario educativo actual”

Alumno: Mariño María Victoria

Docente: Ozan Natalia

Sede Centro

Año 2020

Resumen

La presente investigación desarrolla un estudio que reflexiona y analiza la relación del desempeño docente y su satisfacción laboral, en el nivel secundario, en el escenario educativo actual.

El resultado del análisis del docente en relación a su satisfacción laboral y su desempeño, conlleva a retos que hacen cada vez más compleja a la naturaleza del trabajo académico. Lo cual, beneficia directamente a los alumnos, a la comunidad en términos generales, así como a los docentes, quienes buscan optimizar su desempeño y pueden construir una propuesta para mejorar su satisfacción laboral como profesionales. Por lo que, la proposición desplegada en este estudio signifique una alternativa que transforme y reconstruya el escenario educativo actual.

El tipo de investigación fue cualitativo y exploratorio. Se estudiaron los discursos de docentes de secundaria de colegios públicos y privados. El muestreo fue llevado a cabo de manera intencional y no aleatoria. Se realizaron entrevistas a siete docentes de escuelas secundarias privadas y públicas de Lomas de Zamora, Buenos Aires. Los docentes que conforman la muestra desarrollan distintas formaciones en áreas específicas del nivel secundario. En biología, informática, música, inglés e historia. Se utilizó la entrevista como instrumento de recolección de datos.

Como resultados obtenidos en el trayecto de este trabajo, entendiendo el objetivo general que acompaña. Se obtuvo que, no existe relación entre la variable desempeño docente y la satisfacción laboral del mismo. La mayoría de los docentes entrevistados, manifiestan poder desempeñarse de manera adecuada, más allá de su satisfacción laboral. Ninguno lo indica de forma inversa.

Palabras clave: Desempeño docente – Satisfacción laboral – Escenario educativo actual.

Índice

Introducción	5
1. Antecedentes de investigación	7
2. Marco teórico	11
2.1. Escenario educativo actual	11
2.2. Docencia	11
2.3. Desempeño Docente	12
2.3.1. Concepción general.....	12
2.3.2. Factores que influyen en el desempeño docente.....	13
2.3.3. Exigencias que desafían los procesos de formación y practica.....	13
2.3.4. Evaluación del desempeño docente	14
2.3.5. Indicadores para evaluar el desempeño docente	15
2.4. Satisfacción Laboral	17
2.4.1. Consideraciones generales	17
2.4.2. Satisfacción laboral en docentes	18
2.4.3. Medición de la satisfacción laboral	18
3. Encuadre metodológico	20
3.1. Planteamiento del problema	20
3.2. Objetivo general	20
3.3. Objetivos específicos.....	20
3.4. Tipo de investigación.....	20
3.5. Unidad de análisis.....	20
3.6. Población y tipo de muestra	21
3.7. Descripción de los instrumentos de recolección de datos.....	21
3.8. Variables – ejes a analizar.....	23
4. Análisis de resultados.....	25
4.1. Datos socio-demográficos	25
4.2. Rol docente en el escenario educativo actual.....	26
4.3. Desempeño docente	28

4.4. Satisfacción laboral docente.....	34
4.5. Relación entre el desempeño docente y su satisfacción laboral	37
5. Conclusión.....	39
6. Referencias Bibliográfica.....	42

Introducción

El tema que desarrolla la presente investigación estudia la relación entre el desempeño docente y la satisfacción laboral en el nivel secundario, en escenario educativo actual.

El desempeño docente está conformado por una red de relaciones e interrelaciones. Dentro de esta complejidad, se puede simplificar en tres tipos de factores que construyen el desempeño docente. El primer factor, asociado al docente, como segundo término los asociados al estudiante y como tercero, los asociados al contexto. Dentro de los factores relacionados con el contexto, se pueden establecer dos niveles; el entorno institucional que agrupa al ambiente y la estructura del proyecto educativo (Salluca, 2010).

El desempeño docente se define por la autovaloración que el maestro realiza de la calidad y efectividad del conjunto de acciones que lleva a cabo en el marco de sus actividades en el trabajo. Comprende, la preparación y dictado de clases, la elaboración y calificación de evaluaciones, la participación en programas de capacitación, la interacción con estudiantes, colegas y padres, entre otras cuestiones (Fernández, 2008).

La satisfacción laboral refiere a la actitud general del individuo hacia su trabajo. Es la sensación de restablecimiento del equilibrio de una necesidad o un grupo de necesidades en el trabajo. Debe ser interpretada como un producto del proceso de interacción entre la persona y su situación de trabajo, donde juegan un papel importante las variables como el control y la capacidad de regular dicha interacción, además de las posibilidades de influir en la situación laboral (Salluca, 2010).

La satisfacción es entendida como la relación entre una expectativa entendida como proyecto y una experiencia vivida. En el caso de los docentes, aquellos en los que prevalece la vocación y entiende su profesión como un rol de transformación social, la insatisfacción laboral golpea directamente su autoestima, pues se transforma en una frustración de un proyecto personal y que se vuelca en perjuicio de sus alumnos y de la calidad de la educación (Salluca, 2010).

Actualmente los docentes se encuentran en el centro del “problema educativo” pero a su vez son también el factor estratégico de su solución. Los docentes tienen el honor de ser, simultáneamente el problema y la solución de la educación. Ellos ocupan un lugar de privilegio dentro de la política educativa (Vaillant, 2008).

En el escenario educativo actual los modelos mecanicistas de comprender la relación entre la tecnología y los procesos educativos predominan. En muchos casos, el docente sigue tratando a los alumnos como recipientes de la información y no como agentes de construcción, sin considerar el intercambio y la co-creación, que son las practicas predominantes en Internet (Cobo y Moravec, 2011).

Se continua la lógica de la distribución, propia de los medios de comunicación de masas y no se tiene en cuenta el desarrollo de potencialidades de las tecnologías informacionales y de las experiencias que se están generando en esos entornos (Aparici y Silva, 2012).

Para enmarcar la presente investigación cabe señalar que, se han llevado a cabo estudios que desarrollan el desempeño docente. Por otra parte, también existe un andamiaje en relación la satisfacción laboral. Asimismo, existen trabajos que exponen la importancia de estos lineamientos temáticos en conjunto.

Así como presenta el autor Salluca, L. (2010) que realiza un estudio en la Universidad de San Ignacio de Loyola, en facultad de educación, en Lima, Perú, sobre la relación entre niveles de satisfacción laboral y desempeño docente en instituciones educativas.

Como resultados, la variable satisfacción laboral manifiesta ser concordante con la variable del desempeño docente en todas sus dimensiones, en lo que la percepción de los alumnos se refiere. Por otra parte, los profesores en general independientemente de su condición laboral se relacionan significativamente con el desempeño docente, según los maestros y maestras. Así también, se observa que los resultados por parte de los maestros no han tenido la aceptación requerida en casi todas sus dimensiones. Muy por el contrario, se han revelado oscilaciones contrarias a la percepción de los alumnos e incluso caídas en los puntajes de significancia hasta resultados negativos. Lo cual hace plausible pensar que no necesariamente los maestros satisfechos se desempeñan bien (Salluca, 2010).

El diseño metodológico para el estudio es descriptivo y cualitativo. Es decir, se trabaja con una delimitación de casos de la población seleccionada. La misma, está conformada por docentes de escuelas en el nivel secundario. La investigación, se lleva a cabo durante el transcurso del año 2020.

A modo de conclusión, entendiendo lo planteado en la presente introducción, este estudio toma como interrogante inicial: ¿Cuál es la relación entre el desempeño docente y la satisfacción laboral en el nivel secundario, en el escenario educativo actual?

1. Antecedentes de investigación

El presente apartado desarrolla diferentes investigaciones sobre las temáticas que orientan, abordan y encuadran este trabajo.

Se han llevado a cabo estudios que desarrollan el desempeño docente. Por otra parte, también existe un andamiaje en relación la satisfacción laboral. Asimismo, existen trabajos que exponen la importancia de estos lineamientos temáticos en conjunto.

Vaillant, D. (2008) desarrolla un estudio sobre algunos marcos referenciales en la evaluación del desempeño docente.

Actualmente los docentes se encuentran en el centro del “problema educativo” pero a su vez son también el factor estratégico de su solución. Los docentes tienen el honor de ser, simultáneamente el problema y la solución de la educación. Ellos ocupan un lugar de privilegio dentro de la política educativa y latinoamericana delimitada por éxitos y fracasos de las reformas que se implementaron durante los últimos años en la mayoría de los países (Vaillant, 2008).

Una de las problemáticas principales con las que se enfrentan las políticas públicas en el sector educativo en la actualidad, es cómo mejorar el desempeño docente. Los diagnósticos acuerdan en señalar que las propuestas tradicionales ya no alcanzan. Los docentes son parte del problema en virtud de su falta de preparación, de cooperativismo y de acomodación (Vaillant, 2008).

Su tesis principal es que la mejora de la situación actual de los docentes se construye partiendo de la confluencia de tres aspectos: la existencia de condiciones laborales adecuadas, una formación de calidad, y una gestión y evaluación que fortalezca la capacidad de los docentes en el escenario de su práctica (Vaillant, 2008).

Pujol-Cols y Dabos (2018) investigadores del CONICET, Buenos Aires, Argentina; presentan un trabajo que propone una revisión literaria sobre la satisfacción laboral.

Plantean un desarrollo sobre los principales factores que han sido señalados en la literatura empírica como determinantes de la satisfacción laboral, a partir de una revisión de investigaciones publicadas en revistas científicas de alto impacto en las últimas décadas (Pujol-Cols y Dabos, 2018).

Los resultados arrojan luz a una insuficiencia de investigaciones que hayan estudiado de manera simultánea los efectos de determinantes disposiciones y situaciones sobre la satisfacción

laboral. en conclusión, se lleva a cabo un análisis de los principales vacíos existentes en la literatura (Pujol-Cols y Dabos, 2018).

Salluca, L. (2010) realiza un estudio en la Universidad de San Ignacio de Loyola, en facultad de educación, en Lima, Perú, sobre la relación entre niveles de satisfacción laboral y desempeño docente en instituciones educativas.

El objetivo de la investigación es estudiar la relación entre los niveles de satisfacción laboral y desempeño docente en las instituciones educativas del cercado Callao. La muestra, se conforma tanto por alumnos como por maestros de diferentes instituciones públicas. El diseño de investigación es descriptivo correlacional. Los instrumentos utilizados para los profesores fueron cuestionarios de orientación a satisfacción laboral y desempeño docente; y los instrumentos para los alumnos fueron encuestas orientados a la percepción de satisfacción laboral y desempeño docente (Salluca, 2010).

Como resultados, los profesores en general independientemente de su condición laboral se relacionan significativamente con el desempeño docente, según los maestros y maestras. Así también, se observa que los resultados por parte de los maestros no tienen la aceptación requerida en casi todas sus dimensiones. Muy por el contrario, se revelan oscilaciones contrarias a la percepción de los alumnos e incluso caídas en los puntajes de significancia hasta resultados negativos. Lo cual hace plausible pensar que no necesariamente los maestros satisfechos se desempeñan bien (Salluca, 2010).

Such & Suizo (2015) de la Universidad de Valencia, España y la Universidad de Antonio Ruiz de Montoya, Peru; llevan a cabo un trabajo que presenta una revisión sobre el desempeño docente y su relación con la satisfacción/insatisfacción laboral y personal, que repercute en el docente y puede conducir a un desgaste en su salud y su bienestar.

El objetivo del estudio se centra en el conocimiento de las opiniones y las vivencias del profesorado sobre el desempeño y sus repercusiones en la satisfacción laboral. Además, identificar los factores fundamentales de la satisfacción y la insatisfacción en los docentes La población conformada por docentes de centros públicos y privados de los tres distritos de Lima Metropolitana de nivel primario y secundario (Such & Suizo, 2015).

Los resultados indican que, las experiencias positivas de los docentes en su ejercicio producen satisfacción y conllevan un desarrollo y realización personal y profesional que influyen fuertemente en la enseñanza. Mientras que, las experiencias negativas de los docentes en su ejercicio producen insatisfacción personal y profesional (Such & Suizo, 2015).

Las autoras Cantón Mayo & Tellez Martínez (2017) investigan con el objetivo de conocer el nivel de satisfacción de los docentes en la dimensión de desempeño profesional.

La satisfacción del profesorado es un tema relevante porque está considerada como el mejor indicador de la calidad de la enseñanza. Para conocer esa satisfacción la investigación revisa la literatura sobre el tema a través de más de 50 revistas en varias bases de datos y directamente. Se han encontrado pocos estudios que relacionen la calidad de la docencia y la satisfacción en el desempeño de su trabajo diario (Cantón Mayo & Tellez Martínez, 2017).

El método de investigación es descriptivo-interpretativo, a través de encuesta. La población objeto de estudio tiene como unidad referencial centros educativos de León y Galicia donde se cursan las etapas de educación infantil y de educación primaria.

Los resultados señalan niveles de satisfacción altos en la realización diaria del trabajo, el lugar de trabajo y la entrega personal al trabajo. Por otra parte, arrojan niveles de insatisfacción entre los docentes referidos al grado de estrés y ansiedad experimentado, al tiempo disponible para el trabajo personal, la ayuda proporcionada por la administración para solucionar los problemas y la posibilidad de uso de tecnologías de la información y la comunicación.

Méndez, Mármol & Martínez (2017), proponen un estudio en la facultad de educación de la universidad de Murcia, España, sobre la satisfacción laboral en docentes de educación infantil, primaria y secundaria.

La investigación tiene por objetivo evaluar la influencia de distintas variables socio-demográficas en la satisfacción laboral de docentes. Participan 163 docentes, con edades comprendidas entre 23 y 60 años. Se utiliza la “Escala de Satisfacción Laboral-Versión para Profesores (ESL-VP)”, compuesta de 32 ítems agrupados en cinco dimensiones. El diseño corresponde con el de una investigación basada en un estudio de corte transversal de tipo descriptivo. Un método de investigación cuantitativo, con el fin de recolectar los datos para describir la situación de la satisfacción laboral de los docentes (Méndez, Mármol & Martínez, 2017).

Los resultados muestran valores generales de satisfacción laboral medios-altos en los docentes. Se evalúan 5 dimensiones de satisfacción laboral, diseño de trabajo, condiciones de vida asociadas al trabajo, realización personal, promoción y superiores, y salario. En este sentido, existe una alta correlación entre las distintas dimensiones que han sido objeto de estudio, encontrando correlaciones positivas entre todas las dimensiones de la satisfacción laboral docente. También se han registrado correlaciones entre las variables edad y experiencia en el puesto actual con respecto a dimensiones de la satisfacción laboral. Se obtiene que, el perfil de docente con mayor satisfacción laboral desempeña jornada parcial y posee contrato fijo (Méndez, Mármol & Martínez, 2017)

Reflexionando la importancia sobre el abordaje de las diferentes propuestas desarrolladas en los antecedentes sobre el tema, se presenta como objetivo de investigación, la relación entre el desempeño docente y la satisfacción laboral en el nivel secundario, en escenario educativo actual.

Se considera de relevancia puesto que, el principal resultado del análisis del maestro en relación a su satisfacción laboral y su desempeño docente, conlleva a retos que hacen cada vez más compleja a la naturaleza del trabajo académico (Salluca, 2010).

Lo cual, beneficia directamente a los alumnos, a la comunidad en términos generales, así como a los docentes, quienes buscan mejorar su desempeño y pueden construir una propuesta para mejorar su satisfacción laboral como profesionales. Por lo que, la presente propuesta signifique una alternativa que transforme y resignifique el ambiente académico (Salluca, 2010).

2. Marco teórico

2.1. Escenario educativo actual

El desafío actual más urgente del 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 (Pérez, 2010).

Frente a las demandas sociales y culturales producto 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).

El mundo actual se encuentra dando giros que se producen a gran velocidad, con una tecnología que avanza con gran rapidez. Los alumnos que ahora comienzan su escolaridad, terminan sus estudios en una sociedad muy diferente a la de sus padres (Mañú y Goyarrola, 2011).

El docente se encuentra con frecuencia compaginando diferentes roles contradictorios y 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 nueva dinámica basada en la actualidad (Ferrón, 2011).

2.2. Docencia

Ser docente significa tener una gran responsabilidad, porque requiere no solo estar actualizado en el conocimiento científico del saber que cultiva, sino también, saberlo aplicar de acuerdo a las necesidades de nuestro tiempo, poder tener una mirada adaptada y crítica. El docente debe entonces ser creativo, reflexivo, innovador, enriquecer la teoría con la práctica, identificar la calidad o el talento de los niños (Salluca, 2010).

El docente debe asumir de forma permanente una actitud cambiante, renovada, frente al proceso enseñanza-aprendizaje en el aula. Lo cual significa también asumir la innovación como una forma de hacer posible que los educandos descubran sus posibilidades de desarrollo personal, sus capacidades y habilidades, en la medida que vayan progresando en su aprendizaje (Salluca, 2010).

El docente tiene que enseñar, tanto que tiene que enseñar, necesita saber. La ciencia es pretexto de su misión, la cual en rigor no es teoría, sino práctica. Pero desde que la pedagogía adquiere una doble faz y sobre su ejercicio concreto aspira a ser ella la ciencia, cae encima del maestro una cierta obligación de ser científico (Fernández, 2002).

2.3. Desempeño Docente

2.3.1. *Concepción general*

El desempeño docente está conformado por una red de relaciones e interrelaciones. Dentro de esta complejidad, se puede simplificar en tres tipos de factores que construyen el desempeño docente (Salluca, 2010).

- El docente.
- El estudiante.
- El contexto.

Dentro de los factores relacionados con el contexto, se pueden establecer dos niveles. El primero, el entorno institucional, que agrupa al ambiente y la estructura del proyecto educativo. El segundo, la estructura del ambiente tiene dos componentes, lo físico y lo humano. Se necesita de una infraestructura física en excelentes condiciones, que posea buenos materiales educativos hacia un horizonte llamativo y líneas de acción claras, que permitan al docente estructurar sus actividades con mayor acierto (Salluca, 2010).

El desempeño docente se define como la autovaloración que el maestro realiza de la calidad y efectividad del conjunto de acciones que él mismo lleva a cabo, en el marco de sus actividades laborales. Y comprende, la preparación y dictado de clases, la elaboración y calificación de evaluaciones, la participación en programas de capacitación, la interacción con estudiantes, autoridades, colegas y padres de familia (Fernández, 2002).

Es entendido como un constructo lógico que intenta resumir las múltiples y variadas tareas que distinguen al trabajo del profesor. Así, por desempeño docente podemos entender el conjunto de actividades que un profesor lleva a cabo en el marco de su trabajo como tal (Salluca, 2010).

Es el núcleo de la profesión de docente o de profesor, es pertinente que se ponga de manifiesto y que se apliquen a él, algunas de las dimensiones con las cuales se suele evaluar todo

trabajo en general. Las mismas son; satisfacción e insatisfacción laboral, rendimiento elevado y rendimiento insuficiente, presencia de sentido o ausencia de él por parte de quien trabaja (Fernández, 2002).

Se puede abordar desde dos perspectivas. La perspectiva subjetiva, es decir desde el modo en cada cual valora la calidad de su trabajo, y que determina el nivel de satisfacción o insatisfacción que el profesor experimenta con respecto a su rendimiento. La perspectiva objetiva, cuantificable a través de indicadores que por lo general son propuestos por las entidades estatales (Fernández, 2002).

2.3.2. Factores que influyen en el desempeño docente

En la IV Conferencia Internacional de la Educación para América Latina. Para los docentes; nuevas perspectivas para su desarrollo y desempeño (Fernández, 2002).

- Las ideas actuales sobre la autonomía escolar y el tipo de educación que requiere decisiones permanentes en el aula de clases, enfatizan la imagen del docente como profesional. Lo cual, implica una mayor formación sobre las competencias necesarias y el conocimiento especializado para tomar decisiones autónomas.
- La adecuada atención a las diferencias individuales, a las necesidades básicas de aprendizaje, respeto y consideración por los conocimientos previos adquiridos a través de las vivencias y experiencias informales de los escolares.
- Una escuela más orientada al aprendizaje más libre y en constante búsqueda hacia mejores y nuevos contextos para aprender. Demanda a los docentes el desarrollo de capacidades para incursionar en redes de conocimientos, acceso a diferentes tipos de soporte técnico y tecnológico, mejor formación y liderazgo en gestión del conocimiento.

2.3.3. Exigencias que desafían los procesos de formación y práctica

En la IV Conferencia Internacional de la Educación para América Latina. Para los docentes; nuevas perspectivas para su desarrollo y desempeño (Fernández, 2002).

- Una mayor exigencia en la actualización de los conocimientos disciplinarios, didácticos y pedagógicos.

- La aplicación de mayores esfuerzos de socialización con los alumnos, debido a la reducción de la labor socializadora de la familia y los nuevos encargos sociales que se le plantean a la educación.
- Trabajar respetando y entendiendo la población socioculturalmente heterogénea y la consideración de las diferencias.

2.3.4. Evaluación del desempeño docente

La evaluación es considerada como un proceso para determinar el grado de congruencia entre los logros alcanzados y los objetivos propuestos. Permite emitir juicios valorativos. Permiten tomar decisiones para mejorar la educación (Fernández, 2002).

Es necesario resaltar que en la evaluación educativa puede enfatizarse el papel que le compete al educador. Para ello deben realizarse observaciones sobre los docentes, materiales, sistema de evaluación del aprendizaje u otros elementos importantes de la actividad educativa (Fernández, 2002).

La evaluación del desempeño docente es un tema particularmente complejo en buena medida porque abarca no sólo el desempeño individual sino también las relaciones de este con las autoridades, la infraestructura y los sistemas de gestión (Fernández, 2002).

En el encuentro Iberoamericano sobre la Evaluación del Desempeño Docente, proponen que los fines de la evaluación docente pueden ser (Valdés, 2000);

- Mejoramiento de la escuela y de la enseñanza en el aula – dicho fin entraña un desarrollo educativo continuo. La mayor eficiencia se logra cuando hay una buena integración de evaluación docente y mejora de la escuela.
- Responsabilidad y desarrollo profesional – el primero, implica la reunión de datos para determinar el grado en el que los docentes han alcanzado niveles mínimos aceptables de competencia y definido los estándares que deben lograr. El segundo, es el foco central de esta evaluación, consiste en la reunión de datos para ayudar a crecer a aquellos docentes.
- Control administrativo – punto de vista defendido por los directivos. Considerando a la enseñanza como una situación de empleo que requiere supervisión y control por la unidad administrativa. El docente es evaluado en una serie de contextos. El mismo, llega a ser profesional cuando opta por la estructuración y búsqueda de coherencia entre el pensamiento, la teoría, la

práctica y la acción. La tarea evaluadora y su propia acción auto-evaluadora proporciona a cada docente nuevos apoyos para profundizar en la profesionalización.

- Pago por mérito – se estima que los maestros necesitan el reconocimiento y motivación que le proporcionan los incrementos salariales.

2.3.5. Indicadores para evaluar el desempeño docente

Se presenta en el siguiente cuadro, un sistema de indicadores para evaluar la calidad del desempeño docente (Valdés, 2000).

Dimensiones	Indicadores
-------------	-------------

Capacidades pedagógicas	• Grado de dominio de los contenidos que imparte, de la teoría de la educación, de la didáctica general y específica. • Capacidad para hacer su materia entretenida e interesante. • Capacidad de comunicación verbal y no verbal. • Capacidad para planificar el proceso docente – alumno. • Alcance de su contribución a un adecuado clima de trabajo en el aula. • Capacidad para identificar, comprender las situaciones áulicas y ajustar su intervención pedagógica. • Utilización de variedad de prácticas educativas. • Grado de conocimiento y tratamiento de las características psicológicas individuales de los alumnos. • Grado de información sobre la marcha del aprendizaje de sus alumnos. • Calidad de su representación sobre el encargo social de la escuela. • Contribución a la formación de valores nacionales y universales, y al desarrollo de capacidades valorativas.
-------------------------	--

	• Efectividad de su capacitación y autopreparación. • Capacidad para crear un ambiente favorable para que el alumno conozca sus derechos y responsabilidades, y aprenda a ejercerlos. • Capacidad para desarrollar un proceso de reflexión autocrítica permanente sobre su práctica educativa.
--	--

Emocionalidad	• Valoración pedagógica • Autoestima • Capacidad para actuar con justicia y realismo. • Nivel de satisfacción con la labor que realiza.
---------------	--

Responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales	• Asistencia y puntualidad a la escuela y a sus clases. • Grado de participación a las sesiones metodológicas o a jornadas de reflexión entre docentes. • Cumplimiento de la normativa. • Nivel profesional alcanzado. • Implicación personal en la toma de decisiones de la institución. • Grado de autonomía profesional relativa alcanzada para desarrollar su tarea en la institución.
--	---

Relaciones interpersonales con sus alumnos, padres, directivos, docentes y comunidad escolar en general	• Nivel de comprensión de los problemas de sus alumnos. • Nivel de expectativa respecto al desarrollo de sus alumnos. • Flexibilidad para aceptar la diversidad de opinión y sentimientos de sus alumnos y respeto real por las diferencias de género, raza y situación socio-económica.
--	--

Resultados de su labor educativa	• Rendimiento académico alcanzado por sus alumnos. • Grado de orientación valorativa positiva alcanzado hacia las cualidades de la personalidad deseables. • Grado en que sus alumnos poseen sentimientos de amor a la patria, a la naturaleza, al estudio y al género humano.
---	--

2.4. Satisfacción Laboral

2.4.1. Consideraciones generales

La satisfacción se define como la sensación que el ser humano experimenta al lograr el restablecimiento del equilibrio entre una necesidad o grupo de necesidades y el objeto o los fines que las reducen (Salluca, 2010).

El concepto satisfacción laboral es muy variado. Se lo entiende como un constructo multidimensional que abarca distintos aspectos (Such & Suizo, 2015).

- 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.

- Se basa en creencias y valores que el trabajador desarrolla de su propia profesión y que necesariamente influirá de manera significativa en sus comportamientos y en sus resultados.
- Depende de las características individuales de la persona y de las características y especificidades del trabajo que realiza.
- 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).

2.4.2. Satisfacción laboral en docentes

El concepto de satisfacción e insatisfacción de la profesión docente, 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 (Such & Suizo, 2015).

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).

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).

2.4.3. Medición de la satisfacción laboral

Las teorías de la satisfacción laboral demandan el desarrollo de instrumentos para medirla (Fernández, 2002).

Cuando se quiere medir la satisfacción laboral se encuentran disponibles diversos instrumentos (Fernández, 2002).

Se han aislado algunos factores de un modo relativamente estable y consistente en una serie de investigaciones, a los que hacen referencia a la mayor parte de los instrumentos de medición (Fernández, 2002);

Diseño del trabajo – los docentes se sienten más satisfechos en la medida en que se les permite a participar de manera más activa en la determinación de los objetivos o en la mayor habilitación de autonomía en el desarrollo de las actividades. Asimismo, el tener un plan de trabajo bien determinado y claro o la posibilidad de actualización constante, junto con el asesoramiento y la ayuda de expertos (Salluca, 2010).

Condiciones de vida asociadas al trabajo – son aquellas facilidades temporales y espaciales que el trabajo le permite. En este sentido, los docentes valoran en mayor medida el poder disponer de tiempo libre, la facilidad de desplazamiento entre el hogar y el lugar de trabajo. Así también, el poder disponer de una buena seguridad social o el contar con una adecuada seguridad e higiene en el trabajo (Salluca, 2010).

Realización personal – el sentir que se está realizando un trabajo valioso o el reconocimiento de la calidad de su labor por parte de los padres y los alumnos. Así también, incide la motivación por el trabajo que se realiza, las buenas relaciones entre los compañeros o el sentimiento de que el rendimiento laboral es el adecuado a sus posibilidades (Salluca, 2010).

Promoción y superiores – la posibilidad de promoción sobre la base del propio rendimiento y las habilidades. Además, tener buenas relaciones con los superiores y que los mismos sean competentes y justos (Salluca, 2010).

Recompensa y remuneración financiera y no financiera – se relaciona con la necesidad del docente del reconocimiento económico del rendimiento de su trabajo. Así también, aquello ligado a la mirada del otro, es decir una valoración en cuanto a lo profesional (Salluca, 2010).

3. Encuadre metodológico

3.1. Planteamiento del problema

¿Cuál es la relación entre el desempeño del docente y la satisfacción laboral en el nivel secundario, en el escenario educativo actual?

Se considera de relevancia la presente pregunta puesto que, el principal resultado del análisis del maestro en relación a su satisfacción laboral y su desempeño docente, conlleva a retos que hacen cada vez más compleja a la naturaleza del trabajo académico (Salluca, 2010).

Lo cual, beneficia directamente a los alumnos, a la comunidad en términos generales, así como a los docentes, quienes buscan mejorar su desempeño y pueden construir una propuesta para mejorar su satisfacción laboral como profesionales. Por lo que, la presente propuesta signifique una alternativa que transforme y resignifique el ambiente académico (Salluca, 2010).

3.2. Objetivo general

Investigar la relación entre el desempeño del docente y la satisfacción laboral en el nivel secundario, en el escenario educativo actual.

3.3. Objetivos específicos

1. Analizar los discursos docentes en relación a su desempeño en el nivel secundario, en el escenario educativo actual.
2. Estudiar los relatos docentes en cuanto a la satisfacción laboral en el nivel secundario, en el escenario educativo actual.
3. Conocer el rol del docente en el escenario educativo actual del secundario, en cuanto a las demandas sociales y culturales producto de la globalización y la cada vez más creciente sociedad de la información.

3.4. Tipo de investigación

En relación a los objetivos de la presente investigación se lleva a cabo un tipo de estudio cualitativo y exploratorio, con el fin de explorar experiencias de los participantes y comprender los fenómenos que ocurren (Mayan, 2001).

3.5. Unidad de análisis

Discursos de los docentes de secundaria de colegios públicos y privados.

3.6. Población y tipo de muestra

El muestreo es llevado a cabo de manera intencional y no aleatoria. Se realizan entrevistas a siete docentes de escuelas secundarias privadas y públicas de Lomas de Zamora, Buenos Aires. Los docentes que conforman la muestra desarrollan distintas formaciones en áreas específicas del nivel secundario. En biología, informática, música, inglés e historia.

3.7. Descripción de los instrumentos de recolección de datos

Entrevista

Se llevan a cabo entrevistas semi-estructuradas. Las mismas, recolectan datos de los docentes a través de un conjunto de preguntas abiertas formuladas en un orden específico. Se enfoca en una serie de preguntas que el entrevistador hace siguiendo un tópico, con el fin de aprender más sobre cierto tema. Aunque las preguntas estén ordenadas, los participantes pueden responder libremente (Mayan, 2001).

Las mismas, se desarrollan según objetivos y dimensiones de la siguiente manera;

- Objetivo específico 1 - Conocer el rol del docente en el escenario educativo actual del secundario, en cuanto a las demandas sociales y culturales producto de la globalización y la cada vez más creciente sociedad de la información.

¿Cómo considera que construye su rol como docente de secundaria en este escenario educativo actual, en cuanto a las demandas sociales y culturales producto de la globalización y la cada vez más creciente sociedad de la información?

- Objetivo específico 2 - Analizar los discursos docentes en relación a su desempeño en el nivel secundario, en el escenario educativo actual.

En cuanto a las demandas sociales y culturales, producto de la globalización y la cada vez más creciente sociedad de la información...

- *Capacidades pedagógicas*

¿Considera que posee un buen dominio de los contenidos que dicta?

¿Puede describir situaciones en las que ha puesto en práctica estrategias didácticas? ¿Se considera creativo/a a la hora de enseñar? ¿Puede contarme un ejemplo?

¿Cómo describiría sus recursos de comunicación verbal y no verbal?

¿Cómo describiría sus recursos para planificar una clase?

¿Puede describir sus capacidades para identificar, comprender e intervenir en situaciones áulicas?

¿Se considera capaz de poder construir un clima adecuado de trabajo en el aula?

- *Emocionalidad*

¿Puede elaborar una auto-valoración en su desempeño y rol docente?

Responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales

¿Cuál considera que es su nivel de cumplimiento de las normativas institucionales, por ejemplo, la puntualidad, las asistencias a jornadas, etc?

- *Relaciones interpersonales*

¿Considera que comprende y acompaña las características individuales psicológicas de los alumnos?

¿Podría describir la relación con la comunidad escolar, es decir, directivos, actores educativos/aquellos que forman parte de la escuela, padres y alumnos?

- *Resultados de su labor educativa*

¿Puede señalar el rendimiento académico alcanzado por sus alumnos en sus clases? ¿Y su desarrollo en relación a su construcción personal?

• Objetivo específico 3 - Estudiar los relatos docentes en cuanto a la satisfacción laboral en el nivel secundario, en el escenario educativo actual.

En cuanto a las demandas sociales y culturales, producto de la globalización y la cada vez más creciente sociedad de la información...

- *Diseño del trabajo*

¿Cuán activa considera que es su participación en la determinación de objetivos pedagógicos? ¿Y qué puede decir de su autonomía en el desarrollo de las actividades?

- *Condiciones de vida asociadas al trabajo*

¿Cuál es la disposición de su tiempo libre y la facilidad de desplazamiento entre el hogar y el lugar de trabajo?

¿Qué puede decir en relación a la seguridad e higiene en su espacio de trabajo?

- *Realización personal*

¿Cómo puede describir el reconocimiento de su trabajo? ¿Se siente motivado?

- *Promoción y superiores*

¿Ha tenido la posibilidad de promoción sobre la base del propio rendimiento y las habilidades? Si no fue así, ¿Cómo se siente con eso? ¿Siente que la merece?

¿Cómo es la relación con sus superiores?

- *Recompensa y remuneración financiera y no financiera*

¿Se siente conforme con su remuneración y recompensa financiera y no financiera?

• Objetivo general - Investigar la relación entre el desempeño del docente y la satisfacción laboral en el nivel secundario, en el escenario educativo actual.

¿En qué medida se siente conforme y satisfecho en su espacio de trabajo? ¿Ese sentimiento determina su desempeño?

Así también, se despliega una serie de preguntas de carácter socio-demográfico. Los mismos se organizan en: genero – edad - años de experiencia - materia que dicta - ámbito se desempeña (privado y/o público).

3.8. Variables – ejes a analizar

- Desempeño del docente
- Satisfacción laboral del docente
- Rol del docente en el escenario educativo actual

	Desempeño del docente	Satisfacción laboral del docente
Escenario educativo actual del secundario	• Capacidades pedagógicas • Emocionalidad • Responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales • Relaciones interpersonales • Resultados de su labor educativa	• Diseño del trabajo • Condiciones de vida asociadas al trabajo • Realización personal • Promoción y superiores • Recompensa y remuneración financiera y no financiera

4. Análisis de resultados

Para el presente apartado se desarrolla el análisis del discurso de docentes que se despliega en siete entrevistas semiestructuradas realizadas en un trabajo de campo. El mismo, con el fin de conocer el desempeño docente, la satisfacción laboral del docente y la relación entre los mismos, en el nivel secundario, en el escenario educativo actual.

Se considera de relevancia el análisis puesto que, el principal resultado de la investigación del maestro en relación a su satisfacción laboral y su desempeño docente, conlleva a retos que hacen cada vez más compleja a la naturaleza del trabajo académico. Lo cual, beneficia directamente a los alumnos, a la comunidad en términos generales, así como a los docentes, quienes buscan mejorar su desempeño y pueden construir una propuesta para mejorar su satisfacción laboral como profesionales. Por lo que, la presente propuesta signifique una alternativa que transforme y resignifique el ambiente académico (Salluca, 2010).

El desarrollo del análisis se organiza por los objetivos que indican la presente investigación. Se establece una línea de coherencia que comienza por los datos socio-demográficos, luego los objetivos específicos y, por último, el general.

4.1. Datos socio-demográficos

A continuación, se presentan los datos sociodemográficos obtenidos en las entrevistas a los docentes;

Entrevistado 1: género masculino – 57 años – Prof. Biología - 32 años de experiencia – ámbito privado.

Entrevistado 2: género femenino – 42 años – Prof. Historia – 15 años de experiencia – ámbito público.

Entrevistado 3: género masculino – 61 años – Prof. Informática/NTIXs – 38 años de experiencia – ámbito privado.

Entrevistado 4: género femenino – 27 años – Prof. Inglés – 4 años de experiencia – ámbito privado.

Entrevistado 5: género femenino – 40 años – Prof. Música – 14 años de experiencia – ámbito público.

Entrevistado 6: género masculino – 27 años – Prof. Informática – 25 años de experiencia – ámbito público.

Entrevistado 7: género femenino – 52 años – Prof. Biología – 10 años de experiencia – ámbito público.

Para los datos anteriormente desplegados, se aparta un espacio de reflexión para cada objetivo, de manera tal que los mismos enriquezcan el análisis y sumen a modo de encuadre y conclusiones.

4.2. Rol docente en el escenario educativo actual

Para el siguiente apartado se despliega un espacio de reflexión y análisis del discurso de los docentes entrevistados en relación al objetivo específico 1 - Conocer el rol del docente en el escenario educativo actual del secundario, en cuanto a las demandas sociales y culturales producto de la globalización y la cada vez más creciente sociedad de la información.

En general, los docentes entrevistados describen su construcción del rol docente en el espacio del nivel secundario, en el escenario educativo actual, con una mirada crítica y reflexiva sobre lo que se les plantea.

Ser docente significa tener una gran responsabilidad, porque requiere no solo estar actualizado en el conocimiento científico del saber que cultiva, sino también poder tener herramientas adecuadas al tiempo y una mirada crítica. El docente debe entonces ser creativo, innovador, enriquecer la teoría con la práctica, identificar situaciones y reflexionar sobre ellas (Salluca, 2010).

En sus discursos lo manifiestan de las siguientes maneras. El entrevistado 2 plantea que “La construcción de mi rol como docente y la calidad educativa nunca es igual si hay una desigualdad social y económica”. Así también, el entrevistado 4 señala “Considero que construyo mi rol docente de manera adecuada y en constante formación ante las exigencias actuales”. Además, el entrevistado 5 cuenta que “El rol como docente está condicionado la mayoría de veces por la sociedad de excesos de información y estímulos a la cual uno se enfrenta. Considero que el rol como docente no sólo se construye con contenidos, o nuevas tecnologías, sino también con una mirada social crítica y sensible a las diferencias y necesidades que pueden suscitar en las distintas comunidades. Dar cuenta de ello, muchas veces hace la diferencia”. Para agregar, el entrevistado 7 desarrolla que “El rol como docente que desempeño en mis años de carrera, fue modificándose a través del tiempo. El mismo se debió a los distintos cambios sociales y culturales que se encuentran arraigados a cada población educativa, así también las grandes demandas tecnológicas a los que

nos vemos sometidos a adaptarnos día a día, que considero no resultan en algún punto un tanto perjudiciales para los adolescentes en crecimiento”.

El docente se encuentra con frecuencia compaginando nuevos roles contradictorios y 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 nueva dinámica basada en el escenario de la actualidad (Ferrón, 2011).

Por otra parte, el resto de los docentes indican que construyen su rol de manera comprometida, responsable y con respeto. El entrevistado 1 indica que “Tengo en cuenta mi rol docente con mucho compromiso y predisposición”. De la misma manera, el entrevistado 3 cuenta “Construyo mi rol desde hace años de la manera más responsable y leal con la institución educativa que me convoca”. Por último, el entrevistado 6 señala “En relación a la construcción del rol docente, considero que siempre se tiene que establecer un código de respeto mutuo con lxs alumnxs”.

Se considera interesante señalar que -en relación a los datos-sociodemográficos obtenidos en las entrevistas- los docentes que despliegan una mirada crítica sobre su rol, en relación al escenario educativo actual, poseen menos años de experiencia y ejercen en el ámbito público. A diferencia de, aquellos otros entrevistados que presentan una posición comprometida y responsable del rol docente en dicho escenario, los mismos poseen más años de experiencia y pertenecen al ámbito privado.

Existe una investigación que contrasta los dichos anteriormente desarrollados. Vaillant, D. (2008) desarrolla un estudio sobre algunos marcos referenciales en la evaluación del rol y desempeño docente.

Actualmente los docentes se encuentran en el centro del “problema educativo” pero a su vez son también el factor estratégico de su solución. Los docentes tienen el honor de ser, simultáneamente el problema y la solución de la educación. Ellos ocupan un lugar de privilegio dentro de la política educativa y latinoamericana delimitada por éxitos y fracasos de las reformas que se implementaron durante los últimos años en la mayoría de los países (Vaillant, 2008).

Su tesis principal es que la mejora de la situación actual de los docentes se construye partiendo de la confluencia de tres aspectos: la existencia de condiciones laborales adecuadas, una formación de calidad, y una gestión y evaluación que fortalezca la capacidad de los docentes en el escenario de su práctica (Vaillant, 2008).

4.3. Desempeño docente

A continuación, se desarrolla un espacio de reflexión y análisis de los relatos de los docentes entrevistados en cuanto al objetivo específico 2 - Analizar los discursos docentes en relación a su desempeño en el nivel secundario, en el escenario educativo actual.

Capacidades pedagógicas

Como primer punto, se indaga sobre el grado de dominio de los contenidos que imparte, de la teoría de la educación, de la didáctica general y específica (Valdés, 2000).

El general de los docentes entrevistados, se manifiestan de la misma manera, señalan presencia de dichos recursos. Así también, indican que se debe estar en constante actualización. Como el entrevistado 5 que señala, “Considero que domino los contenidos que dicto, los años de experiencia por supuesto que ayudan, aunque es permanente la actualización, ya que, en el mundo de la música y el arte, la renovación es continua”. Cabe señalar que – teniendo en cuenta los datos sociodemográficos del estudio- se trata de uno de los docentes que dicta la materia Música en el nivel secundario.

En relación a las estrategias didácticas, en términos generales, todos los docentes señalan que se consideran creativos y que se sirven de distintas herramientas para poder acercar el conocimiento a sus alumnos.

Existen dos casos particulares de docentes que explican la puesta en marcha de los recursos didácticos, desde el trabajo con alumnos integrados. Como el caso del entrevistado 1 que señala, “En este contexto donde los adolescentes están integrados, por ejemplo, hay en un grupo un alumno con déficit de atención y otro con retardo madurativo son muy útiles las intervenciones en conjunto con las maestras integradoras y el uso de recursos digitales para que los chicos vayan a su propio ritmo”. Así también, el entrevistado 3 cuenta, “Me encuentro dictando clases en un curso con tres alumnos que cuentan con integración por diferentes dificultades de aprendizaje. Lo que pude implementar fue trabajar en forma particular con esos alumnos gracias a la posibilidad de la utilización de recursos didácticos como tecnológicos, sin la necesidad de exponerlos”.

Se considera interesante señalar otro caso que describe con ejemplos, la utilización de estrategias didácticas. El docente entrevistado 4, “En las actividades que lo permitan o requieran, suelo recurrir a estrategias de pensamiento, intercambios de perspectivas (debates), trabajos de pares o grupales. Me considero creativa a la hora de enseñar. Por ejemplo: Los estudiantes suelen ser tímidos o sentirse inferiores al momento de tener que expresarse oralmente en la materia ya que la pronunciación y la fluidez, pueden resultar difíciles para ellos. Para cuando empecé a tener

conciencia de esto, se me ocurrió crear y aplicar la siguiente actividad: busqué videos de 5 famosos y famosas de Argentina hablando inglés que fueran lo más actuales y significativos posible (Lali Espósito, Susana Giménez, Mauricio Macri, Carlos Tévez y Charly García). Luego los transformé en un audio (listening) y diseñé su respectiva actividad escrita. Los estudiantes tuvieron que ir identificando uno por uno, comprender qué decía cada uno y encontrar errores en la oralidad. Durante toda la actividad ellos pusieron en práctica la concentración, la motivación y sobretodo, risas y chistes. Finalmente, al terminar hubo una reflexión en conjunto sobre el contraste de la pronunciación de estos personajes con la de ellos mismos y la mayoría tomó en cuenta la idea de que todos pueden tener errores y mejorar, lo cual les permitió reforzar la confianza en sí mismos”.

Teniendo en cuenta los datos sociodemográficos obtenidos en la presente investigación, cabe señalar que, el docente que relata el ejemplo dicta la materia Ingles, en el nivel secundario.

Así también, otro caso es el del docente entrevistado 2 que ilustra con un ejemplo, el despliegue de sus recursos didácticos. “Me considero creativa, será por mi veta artística (soy cantante, estudie teatro, técnicas corporales y educación por el arte). Una vez, tenía que explicar el Periodo Neolítico y se me ocurrió llevar un títere de una anciana, que tenía mi hermano. Hice que la preceptora esperara con lxs alumnxs afuera y ambiente el aula, como si fuera una cueva. Use sahumerios, arme un circulo de rocas y en el centro un fuego. Yo estaba de negro, como trabajan los titiriteros y el muñeco fue contando los contenidos, a través de los relatos que usaban las antiguas contadoras de historias. Eso fue algo muy divertido y sumamente rico para todxs”

El docente que describe el anterior ejemplo, según los datos sociodemográficos obtenidos para la investigación, dicta la materia Historia, en el nivel secundario.

Como segundo punto, en cuanto a los recursos de comunicación verbal y no verbal, como herramientas docentes (Valdés, 2000), los entrevistados señalan tener en cuenta ambos y los adecuados para el rol. El docente entrevistado 2 cuenta, “Utilizo un lenguaje claro, en un primer momento más académico y posteriormente relaciono los conceptos, con ejemplos de la vida cotidiana, para que sean cercanos al entendimiento de lxs alumnxs, también soy muy gestual. En general no estoy sentada, sino que circulo por el aula. Si por ejemplo estudiamos la ubicación de los países en el planisferio, coloco varios mapas distribuidos por el aula y les digo a los alumnos que se levanten y los busquen. Es una estrategia de juego que hace que no estén inmóviles”.

Como tercer punto, de acuerdo con las capacidades para planificar la clase y los procesos docente-alumno (Valdés, 2000), los docentes indican en su totalidad, utilizar recursos para la misma.

Como cuarto punto, en relación a la capacidad para identificar, comprender las situaciones áulicas y ajustar su intervención pedagógica (Valdés, 2000), existe una gran parte que señala la importancia de escuchar lo que sucede. Lo expresan de distintas maneras. El entrevistado 2, “Lo más importantes es escuchar lo que sucede mientras los chicos trabajan para hacer de soporte en situaciones que ofrezcan dificultad o conflicto”. El entrevistado 3, “Aprovecho las clases para escuchar lo que sucede mientras los chicos trabajan y asistirlos en todo lo que surja”. El entrevistado 6, “Mi capacidad para intervenir, comprender e identificar situaciones áulicas, está dada por la experiencia, cuándo debe acudir por ayuda o simplemente preguntar al alumno que sucede y escucharlo. Aun así, nadie está libre de que pase algo, por eso siempre es prudente ser consciente del rol docente, y la responsabilidad que esto conlleva, seguir los protocolos, y no hacer nada que no corresponda o esté fuera de lugar”.

Se presenta un caso en particular, el docente entrevistado 4 que cuenta “Considero insuficientes mis capacidades de intervenir, comprender e identificar situaciones áulicas, tengo mucho que mejorar en ese aspecto”. Cabe señalar en este caso –según los datos sociodemográficos obtenidos-, se trata del docente que menos años de experiencia tiene, en relación a los demás entrevistados.

Como último punto para la capacidad para crear un ambiente favorable para que el alumno conozca sus derechos y responsabilidades, y aprenda a ejercerlos (Valdés, 2000), los docentes entrevistados en su totalidad, señalan a través de sus discursos, tener la capacidad de poder construir un clima bueno en el aula. El entrevistado 7 lo señala de esta manera, “Me considero capaz de crear un buen clima en el aula, porque me pasa la mayoría de las veces (por suerte), también existen situaciones en las que es más complejo construir un buen clima, ya que depende de los grupos o comunidades que son muy difíciles, y la escuela no siempre está a la altura para acompañar ni a los alumnos, ni a los docentes, pero para mí es un desafío”

Emocionalidad

En cuanto a la auto-valoración pedagógica y autoestima, aquello ligado a la emocionalidad de los docentes (Valdés, 2000), lo que se logra vislumbrar es una buena y adecuada valoración sobre ellos mismos.

El entrevistado 1 indica “Considero que con tantos años de experiencia y valorando la incorporación constante de recursos a las prácticas diarias me encuentro capaz de desarrollar mi quehacer”. Así también, el entrevistado 2 “Me considero muy buena docente, con manejo de grupo y abierta al intercambio con mis colegas. A través del respeto mutuo he logrado mucho. Sé que siempre hay cosas para aprender y que no tengo la verdad absoluta”. El entrevistado 3, “Reflexiono y me siento capaz de desarrollar un buen desempeño y rol docente”. El entrevistado 4, “Creo que mi desempeño y rol docente son buenos. Considero siempre que la experiencia y el intercambio entre colegas me ayudan siempre a poder mejorar ambas cosas”. El entrevistado 5, “Me considero justa a la hora de evaluar, también me siento cómoda en el aula con mis alumnos, por lo que creo que tengo buen manejo de grupo. Para mejorar pienso que a determinados temas debería darle una vuelta para ver si los chicos se enganchan más”. El entrevistado 7 “Me pienso como una docente en constante construcción y aprendizaje. Intento construir día a día un buen rol y desempeño”.

Existe un caso en particular, el entrevistado 6 que responde, “Una autoevaluación numérica sería un 7, aprobado raspando”. A diferencia de los otros docentes entrevistados, se presenta, en este caso, una valoración más cuantitativa de su propio rol y desempeño. Dicho docente –según los datos sociodemográficos- dicta la materia informática en el nivel secundario. Dicha materia, relacionada con ciencias más exactas, podría justificar su respuesta abreviada.

Responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales

Para la responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales, es decir, el cumplimiento de normativas y el nivel profesional alcanzado (Valdés, 2000), se manifiesta en los discursos docentes, un adecuado nivel de responsabilidad y compromiso.

El docente entrevistado 1 señala, “Es parte de ser docente cumplir con las normativas”. El entrevistado 2 “Siempre asisto a las jornadas, soy puntual y si las normativas no me parecen autoritarias las cumpla. También, implemento ciertas libertades dentro del aula, si no obstruyen el proceso de enseñanza /aprendizaje”. El entrevistado 3 “soy muy cumplidor y responsable con las normas”. Entrevistado 4, “Mi nivel considero que es bueno o suficiente”. Entrevistado 5 “Soy cumplidora de las normas de la escuela, pero sobre todo porque compete a mis alumnos; no puedo exigir puntualidad si yo misma no la cumpla, tampoco puedo exigir asistencia si yo misma falto. Considero que el respeto de los alumnos se gana cuando uno es consecuente y coherente con lo

que pide”. El entrevistado 7, “Soy muy exigente con los compromisos que se disponen en mi ámbito laboral”.

Existe un caso en particular, que manifiesta un poco más de flexibilidad en sus niveles de responsabilidad. El entrevistado 6 responde, “Cumpló con todas las normativas institucionales, exceptuando la puntualidad. También olvido llenar los temarios de vez en cuando, detalles”.

Relaciones interpersonales

En cuanto a las relaciones interpersonales de los docentes con la comunidad educativa, es decir los actores educativos que forman parte de la escuela, como padres, alumnos, directivos y compañeros (Valdés, 2000),

Se comprende en los discursos docentes, una existencia de relaciones heterogéneas, pero en términos generales, adecuada. Y lo manifiestan de las siguientes maneras.

El entrevistado 1, “La comunidad escolar es muy grande y abarca los tres niveles de enseñanza. Es muy importante para los directivos las tareas que se realizan como articulación entre niveles donde todos participan. La comunidad de padres es muy activa y tenemos muchos exalumnos que traen a sus hijos a la escuela o que son docentes en la misma. La relación con todos ellos es adecuada”. El entrevistado 3 “Después de tantos años desempeñando mi rol, he aprendido a relacionarme de manera diplomática, cordial y adecuada con todos los actores educativos”. El docente Entrevistado 4, “La relación es buena, ni más ni menos”.

Por otro lado, el entrevistado 5 cuenta “Como profe de secundaria trabajo en varias escuelas con comunidades completamente diferentes. Por lo general, en las escuelas más chicas, con menos matrícula, ubicadas en zonas de villa, la relación con la comunidad es muy estrecha, ya que la escuela allí cumple una función que excede lo puramente educativo. Ahora bien, también trabajo en una escuela estatal, con bastante prestigio, y allí la relación con la comunidad es completamente diferente, las demandas son de tipo educativas, relacionadas con los contenidos, y la relación con los padres se resume en ello; allí la escuela no sule otras necesidades”.

Se logra visualizar una flexibilidad para aceptar la diversidad de opinión y sentimientos de sus alumnos y respeto real por las diferencias de género, raza y situación socio-económica (Valdés, 2000).

Existen dos casos en particular que, a diferencia de los docentes entrevistados anteriormente, señalan en las relaciones, ciertas rispideces. El entrevistado 6, “Con los padres no tengo tantas buenas experiencias, pero con mis compañeros y directivos tengo una buena relación. También por lo general con los estudiantes también, veo que tengo más llegada que otros docentes, tal vez por la edad”. Otro de los casos, el entrevistado 2 indica, “En general la relación es buena, he tenido algunas situaciones de conflicto sobre todo si él o la directora, las familias o lxs alumnxs son intransigentes, autoritarios o me faltan el respeto. Me gusta el dialogo, no la imposición”.

Resultados de su labor educativa

En cuanto al rendimiento académico alcanzado por los alumnos en sus clases y el grado de orientación valorativa positiva alcanzado hacia las cualidades (Valdés, 2000), existen en los discursos docentes, miradas críticas de su rol como compromiso en el desarrollo del aprendizaje y, a consecuencia, en los resultados de los alumnos. Así también, indican que, en rasgos generales, dichos resultados, se presentan de manera satisfactoria en sus alumnos. Lo manifiestan de la siguiente manera.

El entrevistado 1, “Lo importante es ver el progreso en cada uno de ellos, evaluar lo que saben, acompañar en el proceso del desarrollo de habilidades y técnicas de estudio. Se obtienen buenos resultados”. El entrevistado 2, “En general el rendimiento académico es bueno, pero en los últimos años ha bajado, porque me parece que lxs alumnxs están viniendo de la primaria con un nivel bajo de lecto-escritura y comprensión de texto. La franja etaria que manejo es de 11 o 12 años y cuesta mucho que la atención y el compromiso sea asumido, hay una tendencia a desacreditar el saber porque todo te lo dice Wikipedia. El tema es que Wikipedia expone sin generar el análisis y entonces, lxs alumnxs no desarrollan un criterio crítico ni de selección de lo que leen o investigan”. El docente entrevistado 3, “Considero que los alumnos de mi clase en general presentan buenos resultados, claro existen casos que son un tanto bajos, pero son los menos”. El entrevistado 4, “Creo que, en este escenario educativo actual, el rendimiento académico alcanzado es bueno, pero hay mucho más que trabajar”. Así también, el entrevistado 5, “En mis clases intento que los chicos/as puedan tomar al arte, en este caso la música, como un recurso para sus vidas; ver allí un canal de expresión y una manera diferente de apreciar el mundo, en muchos casos lo logro, y en otros no. Mi desarrollo personal es constante, sigo estudiando, a fin de profundizar y hacer más variadas y enriquecedoras las clases”. El entrevistado 6, “Generalmente logran apropiarse satisfactoriamente

de los contenidos de forma que puedan aplicarlos posteriormente”. Por último, el entrevistado 7, “Reflexiono que existe una gran responsabilidad de parte de los docentes en los resultados del aprendizaje, considero que trabajo con compromiso para que suceda y en términos generales, se obtienen buenos resultados”.

4.4. Satisfacción laboral docente

De esta manera, se despliega un espacio de reflexión y análisis del discurso de los docentes entrevistados en relación al objetivo específico 3 - Estudiar los relatos docentes en cuanto a la satisfacción laboral en el nivel secundario, en el escenario educativo actual.

Diseño del trabajo

Se analiza el discurso de los docentes entrevistados en relación a lo que señalan sobre la participación en la determinación de los objetivos pedagógicos. Así también, sobre la autonomía en el desarrollo de sus actividades. En rasgos generales, señalan una participación activa y buena autonomía para desempeñarse. Lo exteriorizan de esta manera.

El entrevistado 2 cuenta, “El curriculum está establecido por el Ministerio de Educación y los objetivos pedagógicos también, sin embargo, creo que deberían reformularse ciertas cuestiones anacrónicas del sistema y recuperar algo que, si bien se considera antiguo, es fundamental que es la lectura comprensiva y la escritura ya que se empobrece el aprendizaje y el desarrollo de la capacidad de pensar y elegir. A veces salteo lo que se debe y apunto a lo que necesitan lxs alumnxs. En relación a las actividades me manejo con libertad de catedra”. El entrevistado 3, “En mi medio se me permite colaborar estrechamente en la elaboración de contenidos inherentes a la aplicación y desarrollo tecnológico. Obviamente me permiten tener mucha autonomía en mis tareas”. El docente entrevistado 4, “Relativamente activa y algo autónoma (ya que muchos aspectos deben ser acordes a lo que exija la institución)”. El entrevistado 5, “Las materias que dicto me permiten tener bastante libertad a la hora de elegir los contenidos, ya que los temas bajados desde el Ministerio de Educación, tienen títulos bastante amplios que permiten diferentes interpretaciones. Así es que mi materia tiene miradas muy diferentes, de acuerdo al docente que la dicte, su especialización, el instrumento que toca, etc.”.

Existe un caso particular que señala una participación no tan activa. El docente entrevistado 6, “Mi participación no tan activa, pero sí tengo mucha autonomía en el desarrollo de actividades”.

Los docentes se sienten más satisfechos en la medida en que se les permite a participar de manera más activa en la determinación de los objetivos o en la mayor habilitación de autonomía en el desarrollo de las actividades. Asimismo, el tener un plan de trabajo bien determinado y claro o la posibilidad de actualización constante, junto con el asesoramiento y la ayuda de expertos (Salluca, 2010).

Condiciones de vida asociadas al trabajo

Entendiendo la variable a analizar y la singularidad de cada discurso, se indaga sobre la disposición del tiempo libre y la facilidad de desplazamiento entre el hogar y trabajo. De modo general, los docentes responden que se sienten con tiempo libre y poseen fácil desplazamiento entre el hogar y el trabajo. Lo indican de la siguiente manera.

El entrevistado 1, “Yo trabajo en una sola escuela y eso me facilita el traslado y dispongo de tiempo libre para perfeccionarme y prepara los proyectos áulicos”. El entrevistado 2, “Vivo cerca de las escuelas donde trabajo, por lo que voy a pie. Mi tiempo libre es relativamente amplio (tengo 14 módulos) debido a que soy cuidadora de un hermano con discapacidad y ello me insume tiempo y energía, por lo que no podría trabajar 40 módulos”. El entrevistado 3, “Si bien trabajo en varias escuelas, no se me dificulta demasiado el desplazamiento entre ellas y mi hogar, contando con mi vehículo personal”. Así también, entrevistado 4, “El tiempo libre bastante y la facilidad de desplazamiento suele ser transporte público”. Por último, el docente entrevistado 6, “Tengo corta distancia entre mi lugar de trabajo y mi hogar así que con eso no hay problema”

Existen dos casos en particular que señalan no tener tiempo libre, pero facilidad y cercanía. El docente Entrevistado 5 señala, “La disposición de tiempo libre para armado de clases, o renovación de contenidos, lamentablemente es muy poca, ya que para que un sueldo rinda, se deben tomar más horas de las recomendables. En cuanto al desplazamiento, la mayoría de las escuelas las tengo cerca de casa, así que voy caminando; para las demás voy con mi auto, de otra manera no llegaría a tiempo”. Así también, el entrevistado 7, “No dispongo de mucho tiempo libre, pero trabajo cerca de la escuela, por lo que me facilita mucho”.

Son aquellas facilidades temporales y espaciales que el trabajo le permite. En este sentido, los docentes valoran en mayor medida el poder disponer de tiempo libre, la facilidad de desplazamiento entre el hogar y el lugar de trabajo (Salluca, 2010).

Realización personal

En cuanto a la motivación y el reconocimiento del trabajo de los docentes, en sus discursos indican, casi en el total de los entrevistados, una cuestión muy interesante, que se sienten reconocidos preferentemente por parte de los alumnos y eso es lo que más los reconforta. Así también, en general señalan que se sienten motivados. Lo manifiestan de la siguiente manera.

El sentir que se está realizando un trabajo valioso o el reconocimiento de la calidad de su labor por parte de los padres y los alumnos, genera satisfacción laboral. Así también, incide la motivación por el trabajo que se realiza o el sentimiento de que el rendimiento laboral es el adecuado a sus posibilidades (Salluca, 2010).

El docente entrevistado 1, “Me siento reconocida, sobre todo cuando se ven progresos en el trabajo de los chicos o concluimos un proyecto. Amo aprender y enseñar, siempre estoy motivada para hacer mi trabajo. Es un placer trabajar en lo que a uno le gusta”. El entrevistado 4, “Hay reconocimiento. Me siento motivada pero no tanto”. Así también, el entrevistado 7, “El reconocimiento de mi trabajo, en mi caso, está dado por mis alumnos, me siento reconfortada cuando los chicos/as salen contentos de la clase”. Por último, el entrevistado 6, “Me siento motivado, pero no porque reconozcan mi trabajo a nivel institucional, sino por empuje propio y de los estudiantes”.

Existe un caso en particular que indica lo contrario al resto. El entrevistado 2, “En estos últimos 5 años, me siento cansada y poco motivada. Lamentablemente cada vez aumenta la frustración y es menor el reconocimiento dentro de las instituciones como socialmente. Sin embargo, a veces tengo gestos de alumnxs o familias que me dan esperanza”. Cabe aclarar – observando los datos sociodemográficos obtenidos-, el docente posee 15 años de experiencia en el puesto.

Promoción y superiores

En relación a la promoción sobre la base del propio rendimiento y sus habilidades, los casos con más años de experiencia han tenido oportunidades de promoción. En la totalidad de los docentes entrevistados, referencian buenas y cordiales relaciones con sus superiores.

Las buenas relaciones con los superiores y que los mismos sean competentes y justos generan satisfacción laboral docente (Salluca, 2010).

Recompensa y remuneración financiera

En cuanto a la remuneración y recompensa financiera, los docentes despliegan en sus discursos -en su totalidad-, no sentirse satisfechos con la misma.

El reconocimiento económico de rendimiento de su trabajo, genera satisfacción laboral en el docente (Salluca, 2010), lo cual no logra observarse en la presente investigación.

4.5. Relación entre el desempeño docente y su satisfacción laboral

Para finalizar el análisis, se presenta un espacio de reflexión y estudio del discurso de los docentes entrevistados en relación al objetivo general de la investigación que indica lo siguiente - Investigar la relación entre el desempeño del docente y la satisfacción laboral en el nivel secundario, en el escenario educativo actual.

Como respuesta al objetivo, en términos generales, los docentes manifiestan a través de sus discursos que se sienten satisfechos con sus trabajos y que los niveles de satisfacción, ya sea satisfacción o insatisfacción, no determinan el desempeño que ellos despliegan.

Los docentes manifiestan lo dicho anteriormente, de la siguiente manera.

El entrevistado 6 indica que, “No dejo que la satisfacción por mi trabajo empañe el desempeño, por ejemplo, a veces me siento disconforme con la institución y no dejo que eso me limite en mi ejercicio docente”. El entrevistado 5, “Me siento contenta con lo que hago, me gusta trabajar con chicos/as”. El entrevistado 1 que señala, “Me siento conforme con mi trabajo, considero que se dan las circunstancias. Mi conformidad no determina mi desempeño, priorizo a los chicos”. El entrevistado 4, “Me siento medianamente conforme y satisfecha en mi espacio de trabajo. Mi desempeño acompaña esa conformidad, en general”. De la misma manera, continuando con la línea presentada de respuesta al objetivo, el entrevistado 2 cuenta, “Tengo mis momentos en los que me siento satisfecha y otros no, me desgasta. Fuera de ello, mi desempeño intenta ser de calidad educativa y humana fundamentalmente”.

Por otra parte, aparece una respuesta que manifiesta la influencia de los insumos de trabajo sobre la satisfacción laboral pero no sobre el desempeño docente. El entrevistado 7 señala, “Me siento cómoda. Como mi practica pedagógica se intercala con prácticas de laboratorio, solo a veces siento insatisfacción por no cumplir con los objetivos ya que no cuento con los insumos necesarios

-ayudante de laboratorio y químicos - para realizar dicha práctica. De todas maneras, este sentimiento no determina mi desempeño, intento dar lo mejor de mí”. Para entender lo que indica el docente entrevistado, cabe aclarar que –según datos sociodemográficos- dicta la materia Biología en el nivel secundario, materia que requiere de distintos elementos.

Por último, existe un caso particular en el que indica la influencia del espacio de trabajo sobre la satisfacción y a consecuencia su desempeño. Como en el caso del entrevistado 3, “Me siento conforme con mi trabajo y su espacio. Seguramente un ambiente agradable y que trabajo en una sola escuela, hace que mi desempeño rinda mucho más”. Dicha respuesta expone una relación diferente a las demás, entre satisfacción laboral y desempeño docente.

Podría pensarse –en cuanto a los datos sociodemográficos- que el docente que remite al caso particular, que indica a través de su discurso que su satisfacción influencia su desempeño, es el que más años de experiencia tiene en relación a los demás docentes entrevistados. Así también, el de mayor edad.

A modo de conclusión de este apartado, es importante señalar la relación entre la satisfacción laboral y el desempeño docente, que resulta de los discursos docentes, teniendo en cuenta el objetivo titulado. Entendiendo y respetando la singularidad de cada discursiva, se puede ver y entender –en general- una misma línea de coherencia y dirección. Se presenta un punto de encuentro que ilustra una forma de relacionar los fenómenos. Dicha relación se traduce en que los niveles de satisfacción de los docentes no necesariamente determinan su desempeño.

Existen investigaciones que respaldan los resultados del presente análisis frente a los objetivos dispuestos.

Salluca, L. (2010) realiza un estudio en la Universidad de San Ignacio de Loyola, en Facultad de Educación, en Lima - Perú, sobre la relación entre niveles de satisfacción laboral y desempeño docente en instituciones educativas. Como resultados se indica que, los profesores en general independientemente de su condición laboral se relacionan significativamente con el desempeño docente, según los discursos de maestros y maestras. Es decir que, los docentes de las instituciones educativas del Callao, se desempeñan de manera independiente a su satisfacción laboral.

5. Conclusión

Alcanzando el final del presente trabajo, se despliega un espacio que presta lugar a la reflexión y el análisis. En el mismo, se llega a distintos puntos que concluyen con lo investigado en este estudio.

Como primer punto, se retoma con la pregunta de investigación que se enmarca al comienzo. “¿Cuál es la relación entre el desempeño del docente y la satisfacción laboral en el nivel secundario? En el escenario educativo actual?”. Por lo cual, se examina lo siguiente.

Se considera de relevancia indicar lo señalado al principio de la investigación. La mencionada pregunta es competente para el campo de la docencia y educación en sí misma ya que, el principal resultado del análisis del maestro en relación a su satisfacción laboral y su desempeño docente, conlleva a retos que hacen cada vez más compleja a la naturaleza del trabajo académico. Lo cual, beneficia directamente a los alumnos, a la comunidad en términos generales, así como a los docentes, quienes buscan optimizar su desempeño y pueden construir una propuesta para mejorar su satisfacción laboral como profesionales. Por lo que, la proposición desplegada en este estudio signifique una alternativa que transforme y resignifique el ambiente académico (Salluca, 2010).

Como resultados obtenidos en el trayecto de este trabajo, entendiendo que el objetivo general acompaña y encuadra la pregunta de investigación. Se obtiene que, no existe relación entre la variable desempeño docente y la satisfacción laboral del mismo. La mayoría de los docentes entrevistados, manifiestan poder desempeñarse de manera adecuada, más allá de su satisfacción laboral. Ninguno lo indica de forma inversa.

Como segundo punto, se señala el primero de los objetivos específicos. Retomando, lo que pretende analizar es, los discursos docentes en relación a su desempeño en el nivel secundario, en el escenario educativo actual.

En relación a la variable analizada, el desempeño docente en el nivel secundario, en el escenario educativo actual. Teniendo en cuenta las dimensiones que componen al constructo, los profesores entrevistados han manifestado en sus discursos, desplegar un adecuado desempeño de su labor.

Como tercer punto, se indica el segundo de los objetivos específicos. Como se menciona, pretende estudiar los relatos docentes en cuanto a la satisfacción laboral en el nivel secundario, en el escenario educativo actual.

En cuanto a la variable satisfacción laboral del docente en el nivel secundario, en el escenario educativo actual, se analizaron los discursos de distintos profesores. Los mismos responden en su mayoría que se siente bien y satisfechos en rasgos generales con sus trabajos. Asimismo, el reconocimiento económico fue el factor que manifiesta disconformidad por parte de estos profesores. Por lo cual, podría pensarse interesante esta cuestión como aquella que puede tenerse en cuenta para mejorar.

Como cuarto punto, se menciona el último de los objetivos específicos. Como se indica en la investigación, pretende conocer el rol del docente en el escenario educativo actual del secundario, en cuanto a las demandas sociales y culturales producto de la globalización y la cada vez más creciente sociedad de la información.

Para el anterior objetivo, los docentes entrevistados describen en sus discursos, la construcción de un rol en el espacio de nivel secundario, en el escenario educativo actual, con una mirada crítica y reflexiva sobre la situación.

Ser docente significa tener una gran responsabilidad, porque requiere no solo estar actualizado en el conocimiento científico del saber que cultiva, sino también poder tener herramientas adecuadas al tiempo y una mirada crítica. El docente debe entonces ser creativo, innovador, enriquecer la teoría con la práctica, identificar situaciones y reflexionar sobre ellas (Salluca, 2010).

Por último, a modo de resumen y conclusión, se considera de importancia mencionar y pensar en las posibles intervenciones en el campo profesional y las futuras líneas de investigación.

En cuanto a las primeras, podría pensarse en los espacios de trabajo y dialogo con los docentes para poder desplegar las cuestiones que a ellos los atraviesan como actores educativos en la escuela.

En relación a las segundas, teniendo en cuenta los resultados del presente trabajo. Sabiendo que, no existe influencia entre el desempeño docente y la satisfacción laboral de los mismos, es interesante pensar en continuar generando posibilidades para indagar y trabajar este campo. Muchos de los docentes entrevistados manifiestan que, más allá de cómo se sientan, se van a desempeñar correctamente.

Por lo cual, es importante poder dar lugar a pensar tanto en la satisfacción laboral como el desempeño docente y las diferentes determinaciones que interpelan a este actor educativo, que posee una responsabilidad valiosa y un compromiso frente a los estudiantes, los cuales deben alojarse en espacios de calidad.

6. Referencias Bibliográfica

Aparici, Roberto y Silva, Marco. (2012). Pedagogía de la interactividad. *Comunicar. Revista Científica de Comunicación y Educación*, 29(38), 51-58.

Cantón Mayo, I., & Tellez Martínez, S. (2017). La satisfacción en el desempeño profesional de los docentes de educación infantil y educación primaria. Un estudio de caso.

Cobo, Cristobal y Moravec, John. (2011). *Aprendizaje invisible. Hacia una nueva ecología de la educación*. Barcelona, España: Colección Transmedia XXI. Laboratorio de Mitjans Interactius. Universidad de Barcelona.

Corona Rodríguez, J. (2014). Frustración docente y desafíos que las prácticas informacionales traen al escenario educativo. *Revista actualidades investigativas en educación*. 14(3), 1-18.

Cuenca, R. & O'Hara, J. (2006). El estrés en los maestros: percepción y realidad. Lima: *Tarea Asociación Gráfica Educativa*.

Díaz, P. (2005). *Condiciones de trabajo y tareas docentes en Educación Secundaria*. Satisfacción del profesorado de Educación Física. Sevilla: Wanceulen.

Fernández, M. (2002). Realidad psicosocial del maestro de primaria. Lima: Universidad de Lima.

Fernández, M. (2003). Fuentes de presión laboral, tipo de personalidad, desgaste Psíquico (Burnout), satisfacción laboral y desempeño docente. Tesis para optar el grado académico de Doctor en Psicología en la UNMSM titulado. Lima Perú.

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.

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).

Mañú, M. & Goyarrola, I. (2011). Docentes Competentes: Por una educación de calidad. Madrid: Narcea.

Mayan, M. (2001). Una introducción a los métodos cualitativos: Módulo de entrenamiento para estudiantes y profesores. Alberta: Qual Institute Press. Recuperado de <http://www.ualberta.ca/~iiqm/pdfs/introduccion.pdf> [Fecha de acceso: 26 de Junio, 2012].

Méndez, T. M., Mármol, A. G., & Martínez, B. J. S. A. (2017). Satisfacción laboral en los docentes de educación infantil, primaria y secundaria. *Gestión de la Educación*, 7(1), 161-177.

Pérez, G. A. (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*, 18.

Pujol-Cols, J. y Dabos, G.E. (2018). Satisfacción laboral: una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes. *Estudios Gerenciales*, 34(146), 3-18.

Salluca, L. (2010). Relación entre niveles de satisfacción laboral y desempeño docente en instituciones educativas del cercado Callao. Tesis de maestría.

Such, J. G., & Suizo, L. S. (2015). Opiniones sobre el desempeño docente y sus repercusiones en la satisfacción profesional y personal de los profesores. *Educación*, 24(47), 90-114.

Tejedor, F. J. T. (2012). Evaluación del desempeño docente. *Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa*, 5(1), 318-327.

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.

Vaillant, D. (2008). Algunos marcos referenciales en la evaluación del desempeño docente. *RIEE. Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa*.

Valdes, H (2000). ¿Cómo evaluar? Encuentro Iberoamericano sobre la Evaluación del Desempeño Docente. México, OEI, Programación, Documentos de trabajo.