

Las condiciones laborales y el desempeño docente.

Un estudio de las condiciones de trabajo de los profesores de secundaria y su influencia en la calidad educativa, con respecto al desempeño docente

PAOLA GARCÍA CASTILLO¹

Directora Primaria, New Cambridge School, Floridablanca, Santander, Colombia.

1. Planteamiento del problema

Desde siempre, la educación y su calidad han sido temas de inquietud para los investigadores, ya que se tiene la concepción de que el avance de los países depende de la educación de su pueblo. En ese sentido, las primeras investigaciones se centraban en currículo y sus estándares, y luego en la relación que existía entre la calidad educativa y el contexto del estudiante. Desde hace un tiempo, en Latinoamérica se han venido desarrollando investigaciones que relacionan la calidad de la educación con la calidad del docente. Siguiendo esta orientación, esta investigación se centró en indagar sobre el docente como factor de calidad en relación con sus condiciones de trabajo, y cómo éstas inciden en el desempeño docente y la calidad educativa.

Contexto: En Colombia, país en vía de desarrollo con baja inversión en educación, está situado el Colegio objeto de estudio. Es un colegio privado y bilingüe, que maneja un programa internacional. Está posicionado entre los colegios más importantes del país. En este colegio los estudiantes presentan exámenes externos, nacionales e internacionales, para medir el nivel académico.

Antecedentes: Desde mediados de los años noventa, Colombia inició un proceso de revolución educativa que propendía por el mejoramiento y el alcance de la calidad en educación. En ese proceso, el país determinó distintos caminos que se orientaron a la evaluación y capacitación docente y al mejoramiento de las condiciones institucionales.

Dentro de este proceso, el Ministerio de Educación Nacional (MEN) implementó distintos tipos de evaluación que comprendían el desempeño docente, y la institución y sus características. Al revisar el material del MEN, es notable que no aparecen las condiciones laborales del docente, y al buscar información sobre este tema para el contexto colombiano, fue evidente que no se encontraban investigaciones que relacionaran las condiciones de trabajo y la calidad educativa. No obstante, en otros países se han hecho estudios que guardaban alguna relación con el tema de investigación.

Frente a este vacío de información y reconociendo que en el contexto estudiado no existe claridad sobre si las condiciones laborales de los profesores propenden por la calidad educativa, surgió el interés por abordar la siguiente pregunta de investigación: ¿De qué manera las condiciones de trabajo de los

¹ Agradezco infinitamente a Análida Pérez Cardona, y al colegio objeto de estudio; de manera directa a cada una de las directivas y docentes que brindaron la información necesaria para que esta investigación fuera una realidad.

profesores de secundaria de un colegio privado colombiano influyen en la calidad educativa, en cuanto al desempeño docente?

Resulta importante indagar por esta influencia, pues el profesor es quien se relaciona de manera directa con los estudiantes y, por tanto, se puede pensar que tiene un efecto directo sobre la calidad del aprendizaje, teniendo en cuenta como dice Ontiveros (2003), que el docente es quien toma decisiones sobre el esfuerzo que imprime a su trabajo.

Esta investigación es útil para la gestión educativa, ya que al entender de qué manera influyen las condiciones de trabajo en el desempeño docente, se pueden orientar hacia el mejoramiento las condiciones laborales de los profesores. Así mismo, este estudio contribuye a que los docentes tengan claridad sobre el impacto que tienen las condiciones de trabajo en su desempeño. Este estudio además, responde a las sugerencias de instituciones como el Convenio Andrés Bello (2007) y la UNESCO (2005), acerca de la necesidad de la indagación acerca de las condiciones laborales de los profesores, para encauzar políticas gubernamentales en este sentido.

2. Marco teórico

Para responder a la pregunta de investigación, se revisaron conceptos sobre calidad educativa, desempeño docente y las condiciones laborales.

La calidad educativa, no resulta un concepto unívoco, por lo cual se tuvieron en cuenta varias definiciones. Por ejemplo, Bondarenko (2007), Juárez y Comboni (2007) y Murillo (2007), coinciden en que la calidad educativa es un proceso sistémico, ya que son importantes tanto el aula como las relaciones que se establecen en torno a esta; es participativa e involucra todos los factores asociados a la escuela. Por tanto, Juárez y Comboni (2007) piden revisar las condiciones de trabajo de los docentes.

Dentro del tema de calidad educativa, se encontró como pieza fundamental la tarea docente y en este sentido se revisaron los argumentos de Flores (2010), Murillo (2007), González (2002) y Biddle, Good y Goodson (citado en López, 2010, p. 80), quienes centran la calidad educativa en la labor que el docente realiza en todos los ámbitos escolares y muestran al maestro como sujeto y objeto de la misma. Estos autores afirman que el docente tiene un papel fundamental en la calidad educativa pues es el eje central, quien planea, desarrolla, evalúa y reorienta los procesos dentro del salón. Esto podría implicar que todo lo que afecte la disposición del profesor, podría afectar la calidad educativa de manera directa.

Así mismo, el Banco Mundial (2009) en el estudio: Las condiciones laborales y la calidad del docente, señala que los factores institucionales están relacionados con el aprendizaje y que los profesores son el ingrediente fundamental en la calidad.

La UNESCO (2005) reconoce al docente como factor de la calidad educativa y acepta que existe muy poca investigación acerca de la relación entre las condiciones docentes y la calidad de la educación, ya que esta labor se ha "configurado como un servicio social" (p.13). Además, expone que los profesores no tienen suficiente tiempo para descansar, y el trabajo educativo invade el espacio doméstico lo cual afecta el uso del

tiempo libre, el contacto con la familia y la recreación. Por otro lado, considera que se deben contar las horas que los profesores invierten por fuera de la escuela.

Murillo (2007) comenta que el salario docente y las condiciones laborales contribuyen a la calidad educativa. Además, este autor determina que el salario es importante, ya que los docentes mal pagos deben buscar otros trabajos para complementar sus ingresos, lo que disminuye su dedicación. Adicionalmente, menciona que mejores sueldos atraerían a mejores profesionales. Así mismo, Canales (2008) encuentra que al lograr mayor dedicación a la labor docente, hay un impacto positivo en el alcance de la calidad educativa, aunque no menciona esto como determinante.

En relación con la evaluación del desempeño docente, se revisaron las posturas de González (2004), Abdón (2007) y Reyes (2006) quienes brindan información y legitiman la evaluación docente como parte de la calidad; mientras que Dante (s.f.) se contrapone a esta idea. Según Abdón (2007), el desempeño está determinado por relaciones en las que influye la motivación y el compromiso de los pedagogos. Abdón (2007) y Reyes (2006) determinan criterios y varios modelos de evaluación. En este mismo sentido, se revisa la propuesta de evaluación de desempeño docente propuesta por el Ministerio de Educación Nacional de Colombia.

En lo referente a las condiciones de trabajo, se investigaron los estándares estipulados por The International Labour Organization (2004) y el código Sustantivo del trabajo (Senado de la República, 1950-1951). Las condiciones laborales que se tuvieron en cuenta fueron:

Sistema de contratación: términos de contrato y factores de contratación; sistema de remuneración: salario, sistema de pago del mismo y sistema de incentivos, y jornada laboral: horarios de trabajo, horarios adicionales y asignación académica.

Además se indagó por la influencia de estas condiciones en un factor específico de la calidad educativa: el desempeño docente. Es necesario anotar que en este estudio no se niega que la calidad es multifactorial, sino que se centra en un solo factor.

Dimensiones del problema de investigación: Con base en la información estudiada, en especial los indicadores de evaluación del desempeño docente del MEN 2013 y la evaluación del desempeño docente del colegio objeto de estudio, la investigación se organizó en las siguientes dimensiones:

Primera dimensión del problema de investigación

Dimensión 1	Factores	Componentes de los factores
Condiciones de trabajo	Sistema de contratación	Firma del contrato Términos del contrato (especifica todas las condiciones de contratación) Factores de contratación (vacaciones, cesantías, prestaciones sociales, etc.)
	Sistema de remuneración	Pago de salario acordado, en la fecha designada. Incentivos en dinero. Ajuste salarial por año Salario acorde a la formación del docente. Salario acorde al escalafón
	Jornada laboral	Tiempo de trabajo obligatorio en la institución (horas por día y semana) Tiempo adicional a la jornada Asignación académica

Segunda dimensión del problema de investigación

Dimensión 2	Factor	Características del desempeño	Aspectos del desempeño
Calidad educativa	Desempeño docente	Objetivos del cargo	Modelo Pedagógico del colegio objeto de estudio
			Estrategias pedagógicas
			Habilidades docentes
			Fortalecimiento institucional
			Investigación
			Conocimiento
			Comunicación
		Competencias organizacionales	Dirección de grupo
			Capacidad para implementar
			Visión de equipo
			Gestión del conocimiento
			Vocación de servicio
			Manejo y solución de conflictos
			Efectividad
			Confidencialidad
			Confianza en sí mismo
			Manejo de relaciones interpersonales
		Competencias técnicas	Liderazgo
			Conocimiento del inglés
			Manejo de Tics

3. Metodología

Toda la orientación metodológica de esta investigación se basó en Hernández, Fernández y Baptista (2006). En esta investigación se utilizó un enfoque cualitativo, pues se buscaba comprender un fenómeno desde la perspectiva de los participantes. Cómo percibían que las condiciones laborales afectaban la calidad educativa, en cuanto a su desempeño.

El método que se siguió, fue el de estudio de caso, ya que esta investigación se enmarcó en el contexto de una sola organización educativa, donde se indagó por un problema específico. Para la investigadora, era importante revisar a fondo el caso, sin generalizarlo, pero teniendo como fin la obtención de datos que pudieran contribuir a los estudios que el Convenio Andrés Bello (2007) y la UNESCO (2005) proponían como necesarios para América Latina y para Colombia en este sentido.

Participantes: En el colegio objeto de estudio, había un total de 8 directivas y 28 docentes de secundaria. Para escoger la muestra de directivas, se optó por la muestra de casos-tipo, para conocer la información profunda y completa acerca de temas institucionales, a través del contacto directo con las personas que dirigían a los profesores de secundaria. Se entrevistaron 4 directivas: dos directores bachillerato, director del departamento de talento humano y Rector.

Con los docentes, se usó el muestreo cualitativo, para entender el fenómeno. Se usó una muestra homogénea, involucrando a todos los maestros de secundaria. La encuesta fue respondida por 25 docentes, pues uno se retiró de la institución y dos no la respondieron.

Instrumentos: Se realizaron cuestionarios a docentes, con preguntas principalmente cerradas, y algunas preguntas abiertas en las que se pide al encuestado que justifique lo que ha escrito al escoger una categoría de respuesta en particular. Las preguntas cerradas contienen categorías delimitadas y tienen opciones de respuesta determinadas, usando una escala de Likert. Los cuestionarios fueron auto-

administrados de manera individual. Además se usaron entrevistas semi-estructuradas, personales y cualitativas para las directivas.

Las preguntas de los cuestionarios y de las entrevistas, se formularon con base en: a) la variable independiente, condiciones de trabajo, y sus factores; y b) la variable dependiente calidad educativa, y el factor desempeño docente, así como sus características y aspectos.

Por otra parte, se empleó también la revisión documental a través de una guía de revisión de documentos institucionales.

Procedimiento para aplicar los instrumentos: Para iniciar el proceso de recolección de información fue necesario solicitar permiso a la rectoría y el proyecto fue presentado a los directivos implicados. Luego se desarrollaron las entrevistas a las directivas y con base en su información se llevó a cabo la revisión documental. De manera posterior, se llevaron a cabo las encuestas a docentes.

4. Análisis y discusión de resultados

El análisis de datos tuvo tres fases: en la primera fase se recopiló y organizó la información recogida a través de las entrevistas y las encuestas. En la segunda fase, se definieron valoraciones para el entendimiento del análisis de la información y se incluyeron los datos sistematizados organizados de acuerdo con cada pregunta específica.

En esta fase, se ubicó en cada pregunta: una tabla con la síntesis de las entrevistas, un análisis de respuestas de las entrevistas, las tablas de las respuestas a las preguntas de la encuesta, el análisis de los datos numéricos (datos cuantitativos) y una síntesis de las justificaciones dadas por los profesores (datos cualitativos). En la tercera fase, se contrastó la información de docentes y directivas, para responder a la pregunta central de investigación a la luz del marco teórico.

5. Resultados

La respuesta a la pregunta central de investigación, no resulta unívoca con base en la información recabada por la investigadora, pues en cada categoría la posición de las directivas fue mayormente positiva, mientras que la visión de los profesores fue variada y la frecuencia de las respuestas de los mismos, se inclinó levemente hacia una posición positiva y neutral. Por las respuestas, se puede inferir que las condiciones de trabajo, sí influyen en la calidad educativa en cuanto al desempeño, pues son temas que afectan directamente la calidad de vida del profesor.

A la pregunta, acerca de influencia que tiene el sistema de contratación en la calidad educativa, la mayoría de los entrevistados y los docentes encuestados, consideran que esta influencia es neutral. No obstante, es de tener en cuenta que los porcentajes más altos en el rango de categorías de respuestas negativas compuestas (entre muy en desacuerdo y en desacuerdo), se encuentran en: investigación con 60%, habilidades de dirección de grupo con 24%, y visión de equipo con 24%. Entre las respuestas a tener en cuenta, los pedagogos escribieron: no tener un contrato a 12 meses y las vacaciones no pagas (Ver tabla 1).

Tabla 1.
Resultados a la pregunta específica
¿Qué influencia tiene el sistema de contratación de los profesores de secundaria en la calidad educativa de la institución, en cuanto al desempeño docente?



A la pregunta, sobre la incidencia del sistema de remuneración en la calidad educativa, con respecto al desempeño docente, las respuestas de las directivas y los docentes difieren. Por ejemplo, la mayoría de las directivas (3) dicen que se manejan escalas salariales, mientras que una directiva y los docentes, dicen que la remuneración depende de la negociación. También, los directivos mencionan bonificaciones como influencia positiva, mientras que los docentes mencionan esto como promesas incumplidas con influencia negativa (Ver tabla 2).

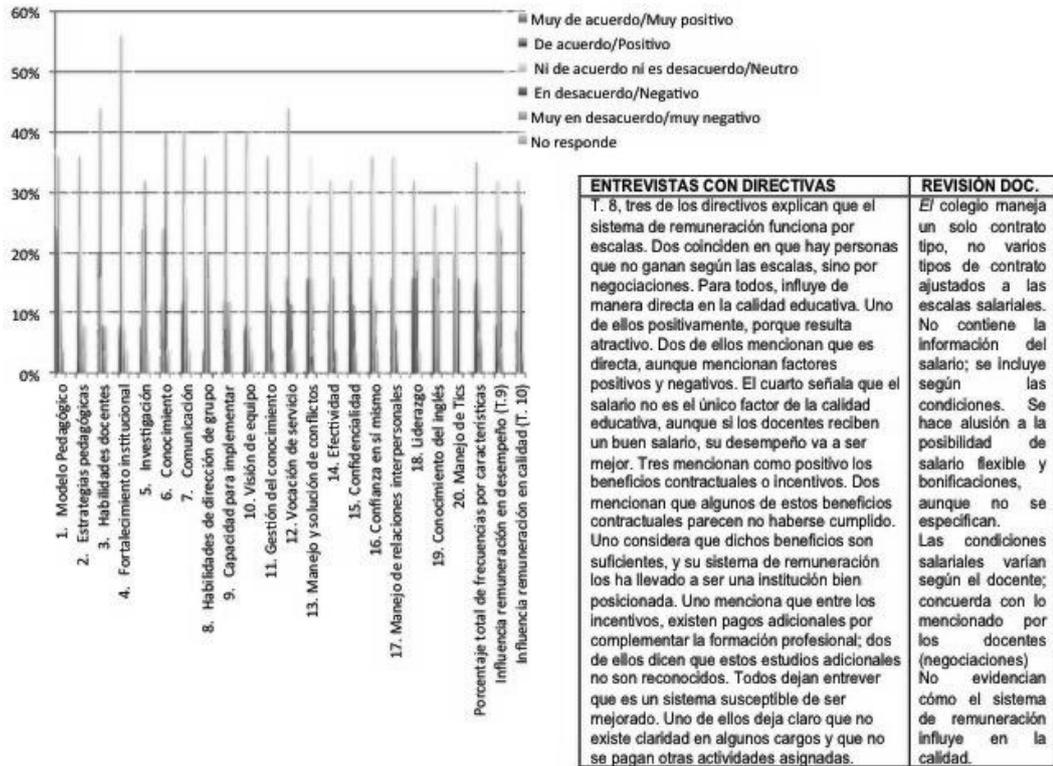
La mitad de los docentes (35% de acuerdo, y 15% muy de acuerdo), estima que sistema de contratación sí los estimula a desarrollar los aspectos de su desempeño, especialmente: fortalecimiento institucional (56%), habilidades docentes (44%) y vocación de servicio (44%). Los aspectos del desempeño que menos incentiva el sistema de remuneración, son conocimiento (40%), e investigación (32%) (Ver tabla 2).

El 40% (32% más positiva que negativa + 8% muy positiva) de los profesores estima, que el sistema de remuneración influye de manera positiva en el desempeño. Los resultados neutrales y negativos son menores. Se deben tener cuenta ideas por mejorar, tales como: los incentivos, la formación, corresponder con las exigencias, reconocer el compromiso, ser claro y reconocer los estudios adicionales (Ver tabla 2).

Para todas las directivas y los docentes, la remuneración ejerce influencia directa sobre la calidad educativa, porque afecta la calidad de vida del profesor, y dejan entrever que el sistema de remuneración es susceptible de ser mejorado (Ver tabla 2).

Tabla 2.
Resultados a la pregunta específica:
Con respecto al desempeño docente y su impacto en la calidad educativa de la institución,
¿qué influencia tiene el sistema de remuneración de los profesores de secundaria?

2. Pregunta específica de investigación. Categoría: sistema de remuneración

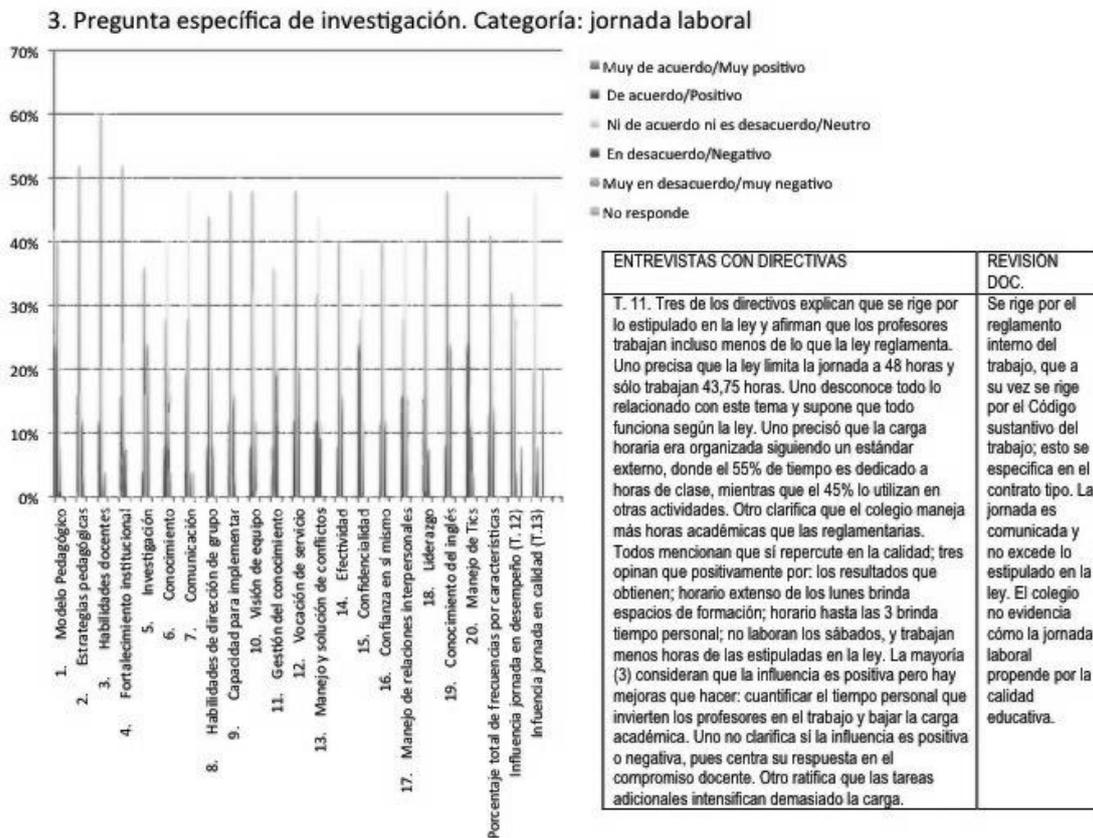


A la pregunta, ¿La jornada laboral de los profesores de secundaria repercute en la calidad educativa de la institución, en relación con el desempeño docente?, todas las directivas entrevistadas, mencionan que la jornada laboral sí repercute en la calidad educativa, con respecto al desempeño docente. Tres de ellos opinan que esta influencia es positiva, y la otra directiva menciona que todo depende del compromiso del profesor (Ver tabla 3).

Menos de la mitad de los docentes 40% (8% muy positivo + 32% más positivo que negativo), tiene una percepción positiva de la influencia de la jornada laboral en el desempeño docente. Menos de la mitad de los profesores 40% (20% muy positivo + 20% positivo) estiman que la jornada laboral influye de manera positiva en la calidad (Ver tabla 3).

Los profesores mencionan que se debe tener en cuenta: la carga académica demasiado alta, el tiempo insuficiente para cumplir con todo, deben trabajar mucho en casa y esto afecta la calidad de su trabajo, y las actividades adicionales no son tenidas en cuenta en la carga (Ver tabla 3)

Tabla 3.
Resultados a la pregunta específica:
¿La jornada laboral de los profesores de secundaria repercute en la calidad educativa de la institución, en relación con el desempeño docente?



6. Discusión

Profesores y directivos relacionan, de manera directa, el sistema de remuneración y la jornada laboral con el desarrollo personal y la calidad de vida de los profesores. No obstante, en esta indagación se evidencia que estos dos factores ejercen una menor motivación en el desempeño docente, mientras que el sistema de contratación motiva más el desempeño.

Es de anotar que los docentes opinan que el sistema de contratación, el sistema de remuneración y la jornada laboral, motivan mayormente el desarrollo de su desempeño en relación con los objetivos del cargo. Por otro lado, los docentes opinan que estas tres categorías, ejercen una influencia más negativa en aspectos del desempeño, tales como: investigación y habilidades de dirección de grupo. Esto último es de suma importancia, pues los docentes hicieron énfasis en que ésta no les permitía “desarrollar proyectos especiales o innovadores” y no “les brindaba tiempo para investigar ni estudiar”; temas que deben ser atendidos, ya que la escuela es una organización de conocimiento, como menciona Flores (2010).

Este estudio corroboró lo encontrado por la Oficina Regional de Educación de la UNESCO (2005), en cuanto a que las exigencias del trabajo del profesorado invaden el tiempo personal, y afecta a los

trabajadores física y emocionalmente. Así mismo, confirma que las condiciones de trabajo de los docentes sí inciden en su desempeño, afectando la calidad educativa, ya que los maestros escriben: "por el tiempo (...) no logro desarrollar al máximo mi potencial".

Los hallazgos, ratifican lo encontrado por Murillo (2007) para el Convenio Andrés Bello, donde planteaba que las condiciones laborales contribuyen a la calidad educativa. Primero, una menor consagración al trabajo por laborar en otros quehaceres, va en detrimento de la calidad. Segundo, el salario que se paga a los docentes está relacionado con el tipo de profesional que se busca; en este sentido, los entrevistados dijeron: "como se les paga, trabajan" o "se debe pagar lo que los buenos docentes valen". Adicionalmente, Murillo (2007) refiere que el tiempo extra que el profesor dedica a su tarea docente debe ser remunerado, tema recurrente en encuestas y entrevistas.

De acuerdo con lo encontrado en este estudio, se debe considerar que el docente tiene un papel fundamental en la calidad educativa pues "el maestro frente al grupo (...) es el elemento integrador (...) el maestro es el implantador, ejecutor y evaluador" (Flores, 2010. p.23); lo cual se refleja en las opiniones de los docentes: "nosotros somos los que día a día hacemos nuestras labores con compromiso y responsabilidad". Esto implica, que todo lo que afecta la disposición del profesor, afecta la calidad educativa, ya que ellos son el eje central que articula todo el proceso de enseñanza-aprendizaje. En este sentido, los factores que alteran la actitud docente, pueden cambiar el esfuerzo que el maestro aplica a su tarea, lo cual impacta la calidad educativa (Ontiveiros, 2003).

La revisión de documentos institucionales resultó sumamente útil para determinar que el colegio estudiado cumple con todos los requisitos de ley en cuanto al sistema de contratación, el sistema de remuneración y la jornada laboral. No obstante, esta información no define cómo esta propuesta laboral de la institución, propende por el desarrollo docente, la mejora en su desempeño, ni cómo esto influye en el alcance de la calidad educativa.

Resulta interesante anotar, que los docentes consideran que las condiciones de trabajo repercuten en la calidad educativa, en cuanto al desempeño; aunque los docentes y quienes los dirigen, siguen entendiendo que lo más importante es el compromiso, cuando escriben: "cuando el trabajo se hace con pasión y amor no hay dificultades". Esto corrobora lo estudiado en Abdón (2007), "el desempeño docente está determinado por una intrincada red de relaciones (...) en el mismo docente: (...) motivación y compromiso"(p.19).

7. Conclusiones

En esta investigación se encontró que el sistema de contratación, el sistema de remuneración y la jornada laboral sí influyen en la calidad educativa, en cuanto al desempeño docente ya que, profesores y directivas, los conectan directamente con el desarrollo personal y la calidad de vida de los pedagogos, en especial el sistema de remuneración y la jornada laboral. La influencia que estos ejercen en la calidad educativa, en cuanto al desempeño docente, es distinta en cada caso y no determinante, como se describe a continuación.

Para directivos y docentes, el sistema de contratación ejerce una influencia neutral en la calidad educativa, en relación con el desempeño docente, por constituir un requisito de ley. Con respecto al sistema de remuneración, su influencia en la calidad educativa en cuanto al desempeño docente se percibe levemente más positiva que negativa; las personas que contribuyeron a este estudio, coincidían en que éste es un tema susceptible de varias mejoras en el contexto estudiado.

Con respecto a la jornada laboral, tanto directivos como docentes concluyen que esta influencia también es levemente más positiva que negativa. Es importante tener en cuenta en este sentido, que esta indagación evidenció que los maestros de este contexto describían que no lograban desarrollar por completo su potencial, debido al poco tiempo con el que contaban; esto disminuía la calidad de su trabajo, o debían reducir el tiempo con sus familias para intentar ser mejores educadores. Es de vital importancia tener en cuenta, que la Oficina Regional de Educación de la UNESCO (2005), describe que las condiciones docentes incluyen excesos en las tareas y el no reconocimiento del trabajo real que el docente realiza, ya que éste implica varias horas adicionales de su vida personal, afectándolo física y emocionalmente. Esto se evidenció en la investigación pues se menciona que el profesor sólo logra ser bueno cuando existe mucha dedicación.

Cabe destacar, que las respuestas muy positivas o muy negativas fueron realmente escasas en este estudio, lo que lleva a pensar que la influencia de las condiciones laborales no es completamente negativa o positiva en la calidad educativa, y que, por tanto, son sólo un factor en el logro de la calidad. Hallazgo que se considera puede ser generalizable, pues como mencionan Juárez y Comboni (2007), la calidad educativa es un proceso sistémico, en el cual son importantes las interrelaciones que se dan tanto al interior como afuera del aula.

Así mismo, es importante resaltar que los resultados positivos individuales no son muy alentadores, y aquellos compuestos (muy positivo + más positivo que negativo; o muy de acuerdo + de acuerdo) apenas llegan a sobrepasar levemente los neutrales o negativos. Esto debe llamar la atención de las instituciones educativas colombianas.

Resulta importante mencionar, que según los hallazgos de este estudio, los docentes y quienes los dirigen siguen entendiendo el compromiso personal como el componente más importante para el desempeño de los maestros y la calidad educativa, pues refieren que las dificultades son superadas gracias al amor y la pasión por la profesión.

En adición a todo lo anterior, como dice Blanco (2008), para mejorar la calidad educativa se debe nivelar la disparidad educativa “con base en la reducción de las desigualdades socioculturales” (p.79). Por tanto, se debería buscar que las condiciones laborales de los profesores sean iguales a las de otros profesionales, en términos de contratación a 12 meses o a término indefinido, jornadas que no se extiendan más allá de su horario de 9 horas diarias, y una remuneración acorde con la exigencia de su labor.

No se debe olvidar, que se debe considerar que el docente tiene un papel fundamental en la calidad educativa pues “el maestro frente al grupo (...) es el elemento integrador (...) el maestro es el implantador, ejecutor y evaluador dentro del salón” (Flores, 2010. p.23); lo cual se refleja en las opiniones de los docentes, donde clarifican que ellos son quienes realizan el proceso de enseñanza a diario con los niños.

Esto implica, y lo muestran algunos docentes y directivos con sus respuestas, que todo lo que afecta la disposición del profesor, afecta la calidad educativa, ya que ellos son el eje central que articula todo el proceso de enseñanza-aprendizaje en el aula. En este sentido, se hace real que los factores que alteran la actitud docente, pueden cambiar el esfuerzo que el maestro aplica a su tarea, lo cual impacta directamente la calidad educativa, como lo anotaba Ontiveiros (2003).

Por tanto, es necesario revisar en los colegios colombianos temas que los docentes manifestaron consistentemente como negativos, como: las escalas de pago y negociaciones individuales, el tiempo extra que debe ser tenido en cuenta y calculado, el no reconocimiento de la formación adicional y la experiencia, las tareas adicionales que no son tenidas en cuenta en las condiciones laborales, y el efecto de sus condiciones de trabajo sobre la investigación y las tareas de dirección de grupo.

Para terminar, resulta imprescindible abordar más a fondo y en distintos contextos el tema estudiado, por lo cual se recomienda replicar una investigación como esta en instituciones de diferentes estratos sociales (bajo, medio y alto) y en distintos niveles educativos (preescolar, primaria y secundaria); con el fin de determinar más ampliamente cómo las condiciones de laborales de los maestros, afectan el desempeño docente y, por tanto, la calidad educativa.

Lista de referencias

- Abdón, I. (2007). *Evaluación del desempeño docente. Fundamentos, modelos e instrumentos*. (2ª ed.). Bogotá, Colombia: Cooperativa Editorial del Magisterio.
- Banco Mundial. (2009). *La calidad de la educación en Colombia: un análisis y algunas opciones para un programa de política*. Bogotá, Colombia: autor.
- Blanco, E. (2008). Factores escolares asociados a los aprendizajes en la educación primaria Mexicana: un análisis multinivel. *REICE - Revista Electrónica Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 6 (1), 58-84. Recuperado el 22 de octubre de 2011, de <http://redalyc.uaemex.mx/pdf/551/55160105.pdf>.
- Bondarenko, N. (2007). Acerca de las definiciones de la calidad de la educación. *Educere*, 11 (139), 613-621. Recuperado en octubre de 2011, de <http://www.saber.ula.ve/bitstream/123456789/20204/2/articulo4.pdf>.
- Canales, A. (2008). La evaluación de la actividad docente: A la espera de iniciativas. *Revista Electrónica de Investigación Educativa, (Número Especial)*, 1-20. Recuperado en octubre de 2011, de <http://redie.uabc.mx/contenido/NumEsp1/contenido-canales.pdf>.
- Colegio Objeto de estudio. (2010). *Contratación del desempeño*. Colombia.
- Dante E., (s.f.). *La evaluación del desempeño docente*. Tesis de maestría no publicada. Facultad de Administración Economía y Negocios-UNAF.
- Flores, E. (2010). El maestro como trabajador de conocimiento y la promesa de una nueva escuela pública. En M. Flores, y M. Torres (Eds.). *La Escuela como Organización de conocimiento* (pp.27-35). México: Trillas.
- González, L. (2002). La mejora de la calidad educativa. Síntesis de una búsqueda. *Sintética*, 20, 35-39. Recuperado en octubre de 2011, de http://portal.iteso.mx/portal/page/portal/Sinectica/Historico/Numeros_antteriores04/020/20%20Luis%20Gonzalez.pdf.
- González, A. (2004). *Evaluación del clima escolar como factor de calidad*. Madrid: La Muralla.
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2006). *Metodología de la investigación*. (4ª ed.). México: MacGraw Hill.
- International Labour Organization. (2004). *Subjects covered by international labour standards*. Recuperado en octubre de 2011, de <http://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/lang-en/index.htm>.

- Juárez, J., y Comboni, S. (2007). La calidad de la educación en el discurso político – académico en México. *REDALYC, Red de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal, Reencuentro* (050), 60-72. Recuperado en octubre de 2011, de <http://redalyc.uaemex.mx/pdf/340/34005009.pdf>.
- López, J. (2010). El aprendizaje organizacional y las escuelas que aprenden: Adquisición y diseminación del conocimiento de los profesores. En M. Flores, y M. Torres (Eds.), *La escuela como organización de conocimiento* (pp.79-103). México: Trillas.
- Ministerio de Educación (2002). *Decreto 1278 de Junio 19 de 2002*. Recuperado en octubre de 2011, de http://www.mineduacion.gov.co/1621/articulos-86102_archivo_pdf.pdf.
- Murillo, F. (Ed.). (2007). *Investigación Iberoamericana sobre eficacia escolar*. Bogotá, Colombia: Convenio Andrés Bello.
- Oficina Regional de Educación de la UNESCO para América Latina y el Caribe. (2005). *Condiciones de trabajo y salud docente*. Chile: Alfeta Artes Gráficas.
- Ontiveiros, M. (2003). La descentralización de la educación básica, sus efectos sobre la oferta y la calidad educativa y los salarios magisteriales [Versión electrónica], *Red Análisis Económico*, 18 (037), 81-95. Recuperado el 14 de septiembre de 2011, de <http://redalyc.uaemex.mx/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?iCve=41303704>.
- Ontiveros, M. (2006). Calidad de la educación: Interacción entre estudiantes, maestros y burócratas [Versión electrónica], *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos, Red Revista Latinoamericana de Estudios Educativos*, 28 (2), 51-89. Recuperado el 14 de septiembre de 2011, de <http://redalyc.uaemex.mx/pdf/270/27028203.pdf>.
- Reyes, L. (2006). *Estándares de Desempeño Docente. Organización de Estados Iberoamericanos. Santiago de Chile: Departamento de Educación de la Universidad Católica Silva Henríquez*. Recuperado en octubre de 2011, de http://www.oei.es/docentes/articulos/estandares_desempeno_docente_reyes.pdf.
- Senado de la República de Colombia. (2011). *Código sustantivo del trabajo*. Recuperado en octubre de 2011, de http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/codigo/codigo_sustantivo_trabajo.html
- UNESCO. (2007). *Educación de calidad para todos. Documento de discusión sobre políticas educativas en el marco de la II Reunión Intergubernamental del Proyecto Regional de Educación para América Latina y el Caribe*. Recuperado en 2011, de <http://www.unesco.org.uy/educacion/fileadmin/templates/educacion/archivos/EducaciondeCalidadparaTodos.pdf>.