



Asociación Universitaria de Formación del Profesorado
(AUFOP)

I.S.S.N. 1575-0965 • D.L. VA-369-99

*Revista Electrónica Interuniversitaria
de Formación del Profesorado, 2(1), 1999*

<http://www.uva.es/aufop/publica/revelfop/99-v2n1.htm>

Los Centros universitarios como unidades de análisis: Estudio empírico sobre el logro o realización profesional y personal, los alicientes e inconvenientes de la profesión docente universitaria en una muestra de la Universidad de Extremadura

ELOÍSA GUERRERO BARONA & FLORENCIO VICENTE CASTRO

RESUMEN

En esta comunicación se plantea el Centro como marco de referencia para el análisis de la realización profesional y personal del docente universitario. El Centro se entiende como el contexto que influye de manera decisiva sobre el profesorado a la hora de valorar su profesión en términos de satisfacción/insatisfacción.

Los autores exponen los resultados de un estudio llevado a cabo en la Universidad de Extremadura. El estudio se realizó a través de un cuestionario que recogía datos de tres grupos de variables: sociodemográficas, laborales y motivacionales; y sus resultados dieron los perfiles de la población docente de la Universidad de Extremadura, además de un conjunto de datos iluminadores acerca de las fuentes de insatisfacción/satisfacción de los docentes de esta universidad.

PALABRAS CLAVE

Satisfacción profesional, Insatisfacción, Lugar de trabajo, Universidad, Cuestionario, Recogida de datos.

Introducción

El centro es marco de referencia obligada donde adquieren sentido los procesos y los productos de aprendizaje y enseñanza, las relaciones e interacciones, la convi-



vencia, la participación, etc. GUARRO y ARENCIBIA (1990) afirman que el centro y no el profesor aislado, es la unidad de cambio; y FAZELI Y COL. (1991), citan los centros entre las variables institucionales que se ha de tener en cuenta en la calidad de la enseñanza universitaria.

Los centros se conciben por la mayor parte de los que allí conviven como meros espacios físicos donde se reúnen profesores y alumnos para hacer cosas gestionadas por órganos diferentes: departamentos, grupos de investigación, comisiones de doctorado, con poca o ninguna relación entre sí, con objetivos algunas veces contrapuestos y sin unidad de acción.

McLAUGHLIN (1988) opina que el entusiasmo y la motivación de los profesores está fundamentalmente influida por el **contexto** de la enseñanza y los ambientes de trabajo. Considera que hay centros cuyos profesores se sienten entusiasmados por lo que hacen, se esfuerzan por poner de su parte lo mejor de sí mismos y están motivados por sus actividades. Son instituciones integradas y dotadas de recursos, con una metodología orientada a la resolución de problemas y centran sus esfuerzos en rentabilizar suficientemente sus inversiones.

PURKEY y SMITH (1983) han subrayado la importancia de una fuerte estructura del centro en cuanto a la manera en que todos encuentran en él objetivos globales, fuerte liderazgo de la institución, articulación y organización de un plan de estudio, un programa para la formación y promoción del profesorado y por último, un esfuerzo colectivo para el desarrollo y logro del éxito académico. Si falta todo esto, el/la docente se siente perdido-a en centros que carecen de metas definidas en los que el liderazgo se agota en las trivialidades del funcionamiento del edificio, donde no hay una conciencia colectiva para impulsar, mejorar el rendimiento y las tareas de aprendizaje y donde cada profesor trabaja aislado. Si a ello se le añade que los centros han desdibujado su cultura propia, su estilo, sus ceremonias y símbolos, tendremos la imagen de un profesorado sin señas de identidad, sin proyecto común en el que colaborar y carente de metas institucionales.

Algunos estudios realizados en universidades españolas (SÁENZ y LORENZO, 1993; FERNÁNDEZ, 1991) han puesto de manifiesto que los profesores se quejan de la organización académica de sus centros, de la no existencia de objetivos comunes y definidos, de la falta de coordinación del profesorado en los planes de estudios de los centros, de la falta de participación en aspectos relativos a la organización y, además, están descontentos con el grado de integración socioprofesional que el centro les ofrece. En general, podría decirse que el profesorado se siente insatisfecho con la organización académica de sus centros, con la falta de unos objetivos institucionales comunes y critican la carencia de un proyecto colectivo.

Planificación, trabajo cooperativo y colegialidad son expresiones que en los últimos años caracterizan una corriente de innovación en la relación entre profesores y el funcionamiento de los centros, y cuyo objetivo es reducir la incidencia de algunas prácticas rechazables que enrarecen las relaciones personales y profesionales tales como la incomunicación y la soledad, el sentido de la propiedad y la parcelación y la jerarquización de las decisiones.

Como muestra de nuestro interés por los aspectos más estructurales como los anteriormente expuestos y en relación a la realización profesional y personal del profesorado, presentamos un estudio que relaciona estos aspectos con los alicientes e inconvenientes que estos profesionales perciben su profesión.



Muestra y procedimiento

La muestra está formada por 257 profesores pertenecientes a los dos semidistritos de la Universidad de Extremadura, lo que supone la participación del 26,20% del total.

El procedimiento para la obtención de la muestra consistió en el envío a través de correo interno de los instrumentos de evaluación.

Como instrumentos de evaluación se emplearon un cuestionario sociodemográfico, laboral y motivacional de elaboración propia y el Inventario de Burnout de MASLACH o M.B.I. (1986) con objeto de evaluar la variable *Logro personal*.

El **cuestionario sociodemográfico** comprende tres grupos de variables o factores: sociodemográficos, laborales, motivacionales. El factor sociodemográfico engloba a su vez las variables: *sexo, edad, estado civil, paternidad y número de hijos*. En cambio, el laboral comprende datos descriptivos del puesto de trabajo y de la situación docente, tales como: *áreas de conocimiento* en el que desempeña la docencia (humanística, social, científica, biomédica y técnica), *categorías docente* (catedrático de universidad, titular de universidad y catedrático de escuela universitaria, profesor asociado y profesor ayudante), años de ejercicio docente en la universidad (menos de tres años, de tres a cinco, de cinco a quince, entre quince y veinte años y más de veinte años).

Finalmente, el factor motivacional incluye las variables: absentismo laboral o ausencias por enfermedad, operable a través de las Bajas Laborales Transitorias (B.L.T.), *causas de B.L.T.* y el *número de días de B.L.T.*

Un último aspecto que se incluye en el factor motivacional, se refiere a las principales fuentes de **satisfacción** o *Alicientes* que el profesorado atribuye a la docencia universitaria. Engloba las variables: *libertad, docencia, relaciones interpersonales, investigación y otras*. Por el contrario, se valora también las **insatisfacciones** de la profesión docente universitaria y los *Inconvenientes* que comprende las variables: *relaciones interpersonales, masificación, falta de base de los alumnos-as, sueldo y otros*.

El Inventario de MASLACH ó **M.B.I.** (1986), lo empleamos con el fin de evaluar las tres dimensiones del síndrome: Agotamiento emocional, Despersonalización y *Logro personal*. De ellas sólo aquí se analiza la dimensión *Logro personal* que valora y describe el sentimiento del profesor respecto a encontrarse satisfecho por el trabajo que realiza y los sentimientos de competencia.

Para realizar el estudio más completo de la variable *Centros*, primero los hemos agrupado por *Escuelas Universitarias* y *Facultades*; y después hemos correlacionado de modo independiente cada uno de los quince Centros que forman parte de la UEX.

En cuanto al análisis de datos y al tratamiento estadístico, procedimos a realizar estadística descriptiva y de contraste entre las variables sociodemográficas, laborales, motivacionales y las tres dimensiones del M.B.I. El tratamiento estadístico de los datos se efectúa a un grado de confianza del 95% y con un margen de error del 5%.

Resultados

Del análisis de datos hemos extraído el siguiente perfil sociodemográfico y laboral de la población docente de la UEX:



Durante el curso 95-96 en la Universidad de Extremadura predomina el género masculino (70%), cuyas edades están comprendidas entre los 35-45 años (43%), casados-as (70%) y, aproximadamente, la mitad de ellos tienen hijos.

Pertencen al semidistrito de Cáceres el 45,5% de la población docente y el resto, al de Badajoz. El 72,30% son profesores de Facultad y el resto de Escuelas Universitarias. Aproximadamente, el 55% del profesorado es numerario en las distintas categorías laborales.

Destaca la categoría docente de profesor Asociado (41%), y los centros que mayor número de ellos albergan son las Facultades de Medicina y Derecho (67% y 44%, respectivamente).

En lo que respecta al grado de doctor, poseen el título aproximadamente el 50 % del profesorado de la UEX.

De los cuarenta departamentos existentes, hay dos que cuentan la mayor plantilla docente: Patología y Clínicas Humanas (7,80%) y el de Economía Aplicada en Organizaciones Empresariales (5,11%), y tres que presentan menos recursos humanos, no llegando a superar el 1% el de Geografía y Ordenación Territorial (0,92%) y los de Química Inorgánica y Química Física (ambos representan un 0,83%).

También del análisis de datos extraemos el **perfil sociodemográfico, laboral y motivacional de la muestra**, objeto de estudio. Los aspectos más característicos se sintetizan del siguiente modo:

590

- La participación del género masculino duplica (69 %) al femenino.
- Aproximadamente, el 85% de la participación tienen edades inferiores a 45 años.
- Más del 70% están casados-as y tienen descendencia un 64,5%.
- No se observan apenas diferencias en los porcentajes de participación en los dos semidistritos. Sí en cambio, se constatan diferencias en la participación por *Centros*, siendo las Facultades de Ciencias (25%) y Veterinaria (15,5%) los más colaboradores. Es escasa la participación del profesorado en las Facultades de Medicina (1,95%) y de Derecho (1,56%).
- Según el *Área de conocimiento* al que pertenecen, destacamos que la mayor proporción de participación corresponde al profesorado del área científica (36,19%) y la menor, a los del área social (12,45%). Predominan, en general, las *Categorías docentes* de profesor Asociado (33,85%) y Titulares Universidad-Catedráticos de Escuelas Universitarias (31,13%).
- El 46% posee una experiencia media de ejercicio profesional de 5 a 15 años y resalta la escasa colaboración del profesorado con menos de cinco. Predominan, en general, las *Categorías docentes* de profesor Asociado (34%) y Titulares Universidad-Catedráticos de Escuelas Universitarias (31%).

En la dimensión **Logro personal** del Inventario de MASLACH (1986) se obtiene una puntuación media de 20,66 y una desviación típica elevada (6,07). La puntuación más repetida es 23 y la dispersión de la media es del 29,39%. Los valores de los C10 y C90 son 13 y 29, respectivamente. Por debajo del C10 se encuentran veinticinco sujetos, que tienen una puntuación menor que 13 y por encima del C90, se encuen-

tran 21 sujetos que puntúan por encima de veintinueve. El resto, ocupa los centiles intermedios.

En cuanto a la forma de la distribución, es asimétrica negativa (Cf.As.= - 0,147) es decir, las observaciones se acumulan en el extremo más alto de la escala para dispersarse en el extremo más bajo. El coeficiente de curtosis (Cf. Cur.= - 0,71) indica que nos encontramos ante una distribución platicúrtica, es decir, presenta un apuntamiento bajo y las frecuencias altas alcanzan valores muy alejados de la media.

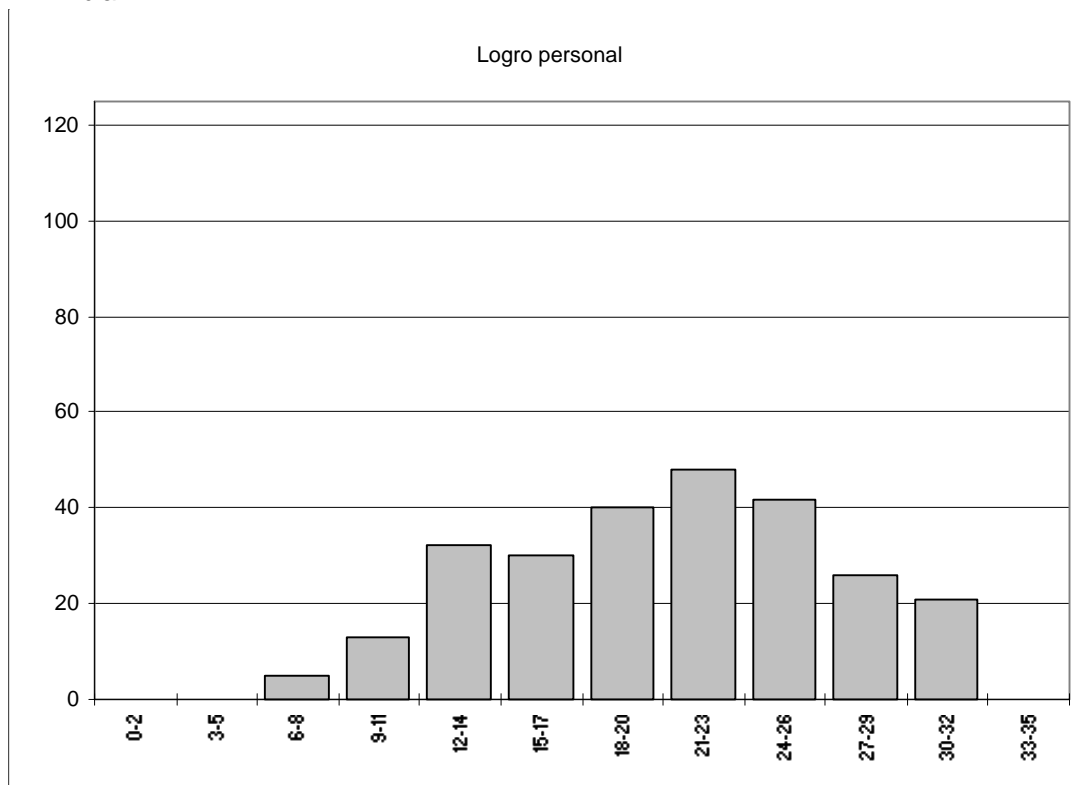


Gráfico 1. Logro personal, rango de respuestas

Al comparar, por un lado el Burnout que presentan los docentes de diferentes niveles educativos y por el otro, la ocupación docente con otras profesiones asistenciales, se verifica que *Logro personal* es mayor en otros colectivos asistenciales que en los docentes de universidad, y que éstos últimos presentan un *Logro personal* menor cuando se les compara con niveles educativos inferiores.

Resultados del análisis de la variable FACULTADES Y ESCUELAS UNIVERSITARIAS

En cuanto a la participación, la distribución de frecuencia por *FACULTADES* y *Escuelas Universitarias* es del 70,4% procedente de Facultades y el 29,6% de Escuelas Universitarias.

En primer lugar, analizamos si las **variables sociodemográficas, laborales y motivacionales** se distribuyen por igual según *Facultades* y *Escuelas Universitarias*. Como resultado del análisis se deduce que son **significativas** las variables: *Semidistritos* (Ji-cuadrado= 11,79; p= 0,0006), *Categoría docente* (Ji-cuadrado=

93,161; $p=0,0001$), *Años de experiencia* (Ji-cuadrado= 13,268; $p=0,01$), *Número de BLT* (Ji- cuadrado= 10,833; $p=0,0548$) e *Inconvenientes* (Ji- cuadrado= 19,518; $p=0,0006$). Próxima a la significación aparece *Edad* (Ji- cuadrado= 8,626; $p=0,0712$). El resto de las variables que no presentan relación significativa aparece en la Tabla 1.

	Ji-cuadrado	p
Sexo	1,15	0,2833
Estado civil	0,50	0,9172
Nº hijos	5,97	0,2013
Paternidad	0,22	0,6324
BLT	1,22	0,2677
Causas Bajas Laborales	5,09	0,4042
Ventajas	5,27	0,2601

592

Tabla 1. Resultados de la prueba Ji-cuadrado Facultades-EU/ Factores sociodemográficos, motivacionales y laborales.

A continuación, se exponen las distribuciones de frecuencias de las **variables significativas** y las representaciones gráficas.

EDAD:

	45-55	35-45	25-35	55-65	>65	Total
FACULTAD	27	78	69	1	0	175
ESCUELA	6	29	36	1	2	74
Total	33	107	105	2	2	249

Tabla 2. Distribución de frecuencias Facultades-EU /Edad.



	45-55	35-45	25-35	55-65	>65	Total
FACULTAD	81.82%	72.9%	65.71%	50%	0%	70.28%
ESCUELA	18.18%	27.1%	34.29%	50%	100%	29.72%

Tabla 3. Distribución porcentual Facultades-EU/Edad.

Facultades y Escuelas Universitarias

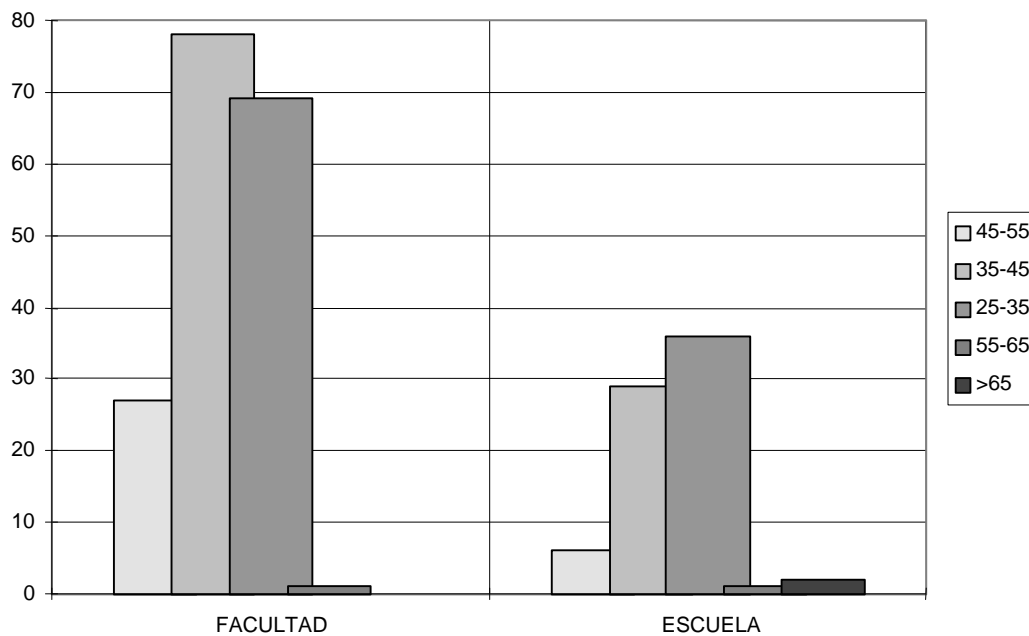


Gráfico 2. Distribución de frecuencias Facultades-EU/Edad.

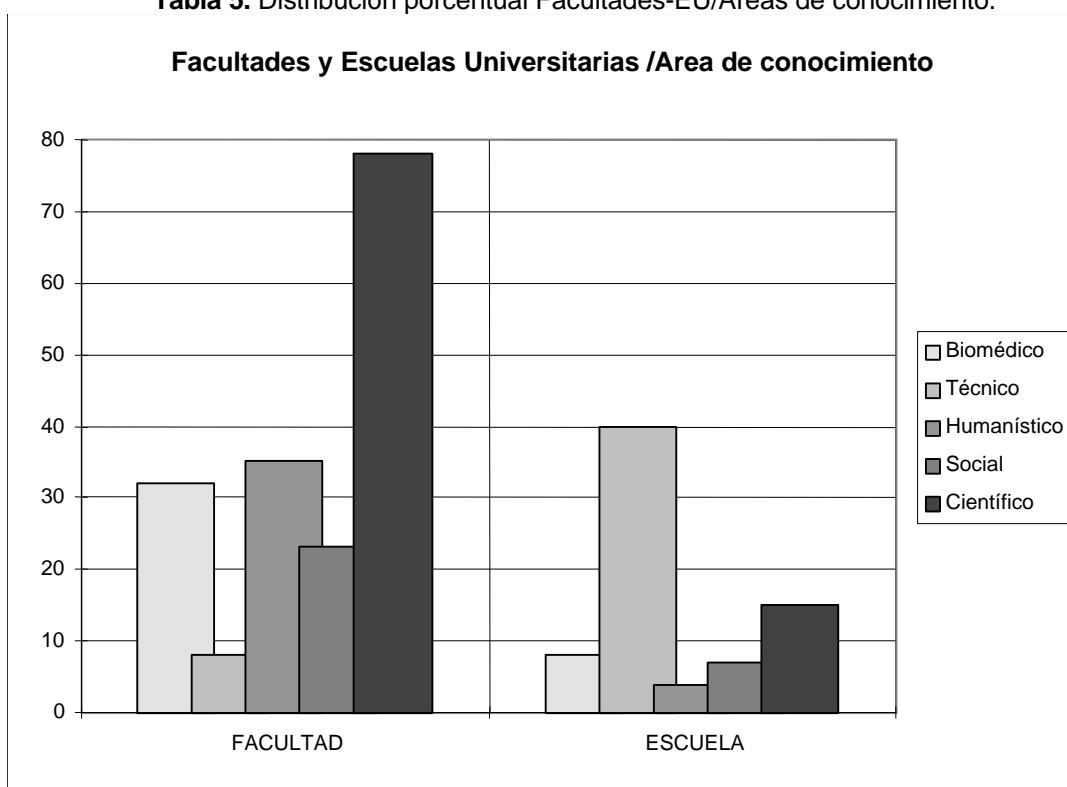
ÁREAS DE CONOCIMIENTO:

	Biomédica	Técnica	Humanística	Social	Científica	Total
FACULTAD	32	8	35	23	78	176
ESCUELA	8	40	4	7	15	74
Total	40	48	39	30	93	250

Tabla 4. Distribución de frecuencias Facultades-EU/Áreas de conocimiento.

	Biomédica	Técnica	Humanística	Social	Científica	
FACULTAD	80%	16.67%	89.74%	76.67%	83.87%	70.4%
ESCUELA	20%	83.33%	10.26%	23.33%	16.13%	29.6%

Tabla 5. Distribución porcentual Facultades-EU/Áreas de conocimiento.



594

Gráfico 3. Distribución de frecuencias Facultades-Escuelas Universitarias/Area de conocimiento.

CATEGORÍAS DOCENTE:

	CU	TEU	ASOC	TU-CEU	AYUD	Total
FACULTAD	23	13	54	77	9	176
ESCUELA	0	40	30	2	2	74
Total	23	53	84	79	11	250

Tabla 6. Distribución de frecuencias Facultades-EU/Categorías docente.



	CU	TEU	ASOC	TU-CEU	AYUD	Total
FACULTAD	100%	24.53%	64.29%	97.47%	81.82%	70.4%
ESCUELA	0%	75.47%	35.71%	2.53%	18.18%	29.6%

Tabla 7. Distribución porcentual Facultades EU/Categorías docente.

Facultades y Escuelas Universitarias /Categoría laboral

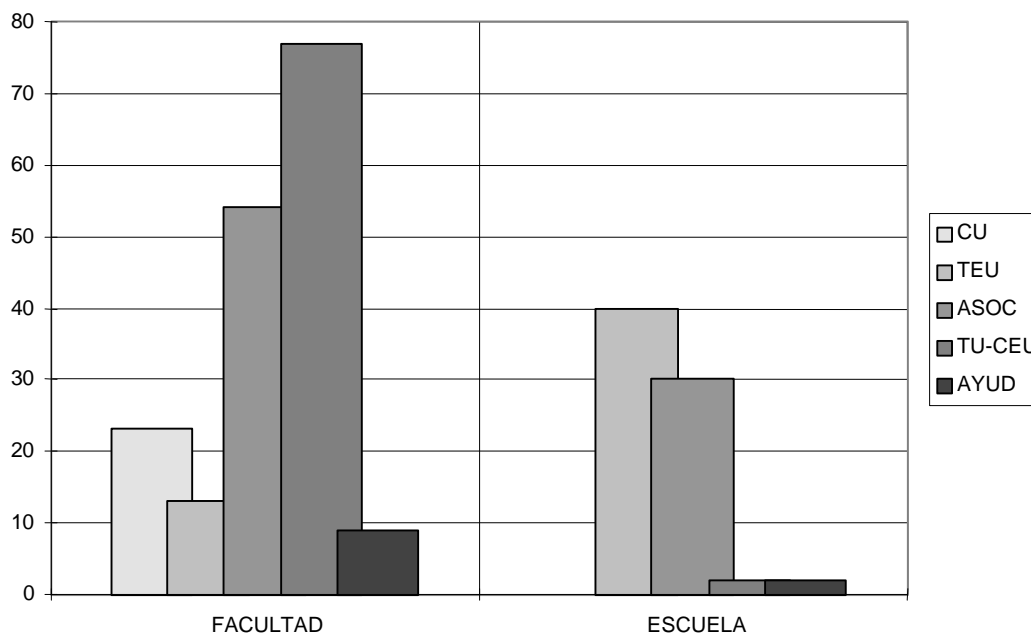


Gráfico 4. Distribución de frecuencias Facultades-EU/Categorías docente.

AÑOS DE EXPERIENCIA DOCENTE:

	<3	3-5	5-15	15-20	>20	Total
FACULTAD	20	19	75	36	26	176
ESCUELA	15	10	39	7	3	74
Total	35	29	114	43	29	250

Tabla 8. Distribución de frecuencias Facultades-EU/Años de experiencia docente.

	<3	3-5	5-15	15-20	>20	Total
FACULTAD	57.14%	65.52%	65.79%	83.72%	89.66%	70.4%
ESCUELA	42.86%	34.48%	34.21%	16.28%	10.34%	29.6%

Tabla 9. Distribución porcentual Facultades-EU/Años de experiencia docente.

Facultades y Escuelas Universitarias /Años de experiencia docente

596

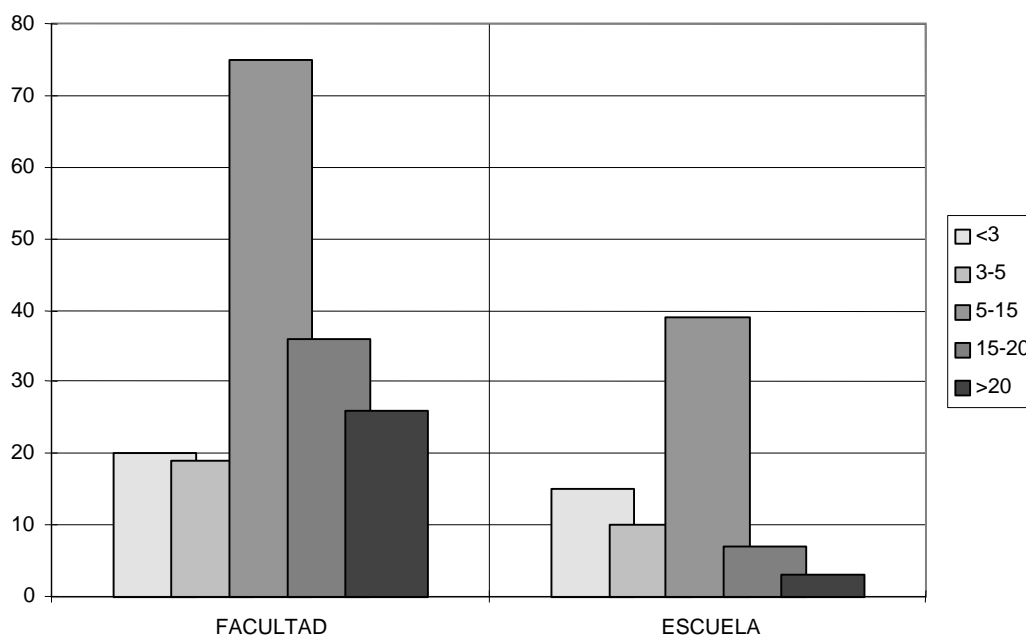


Gráfico 5. Distribución de frecuencias Facultades-EU/Años de experiencia docente.

NÚMERO DE B.L.T:

	Ninguna	<2	2-4	4-7	7-15	>15	Total
FACULTAD	92	61	12	8	0	3	176
ESCUELA	33	22	12	3	2	2	74
Total	125	83	24	11	2	5	250

Tabla 10. Distribución de frecuencias Facultades-EU/Nº de BLT.

	Ninguna	<2	2-4	4-7	7-15	>15	Total
FACULTAD	73.6%	73.49%	50%	72.73%	0%	60%	70.4%
ESCUELA	26.4%	26.51%	50%	27.27%	100%	40%	29.6%

Tabla 11. Distribución porcentual Facultades-EU/Nº de BLT.

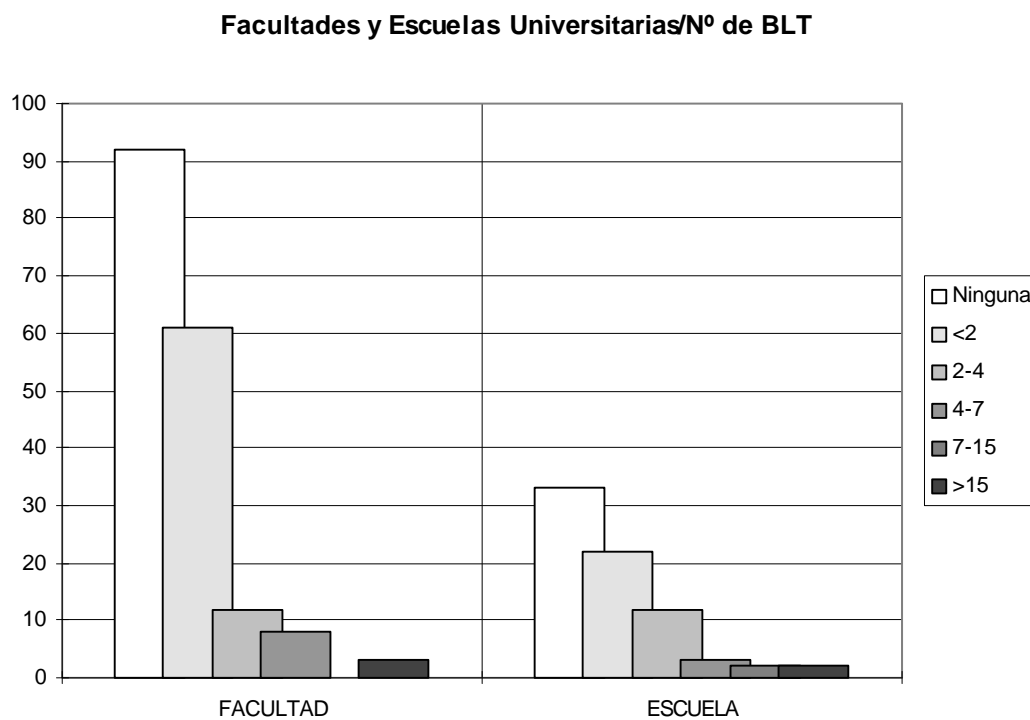


Gráfico 6. Distribución de frecuencias Facultades-EU/Nº de BLT.

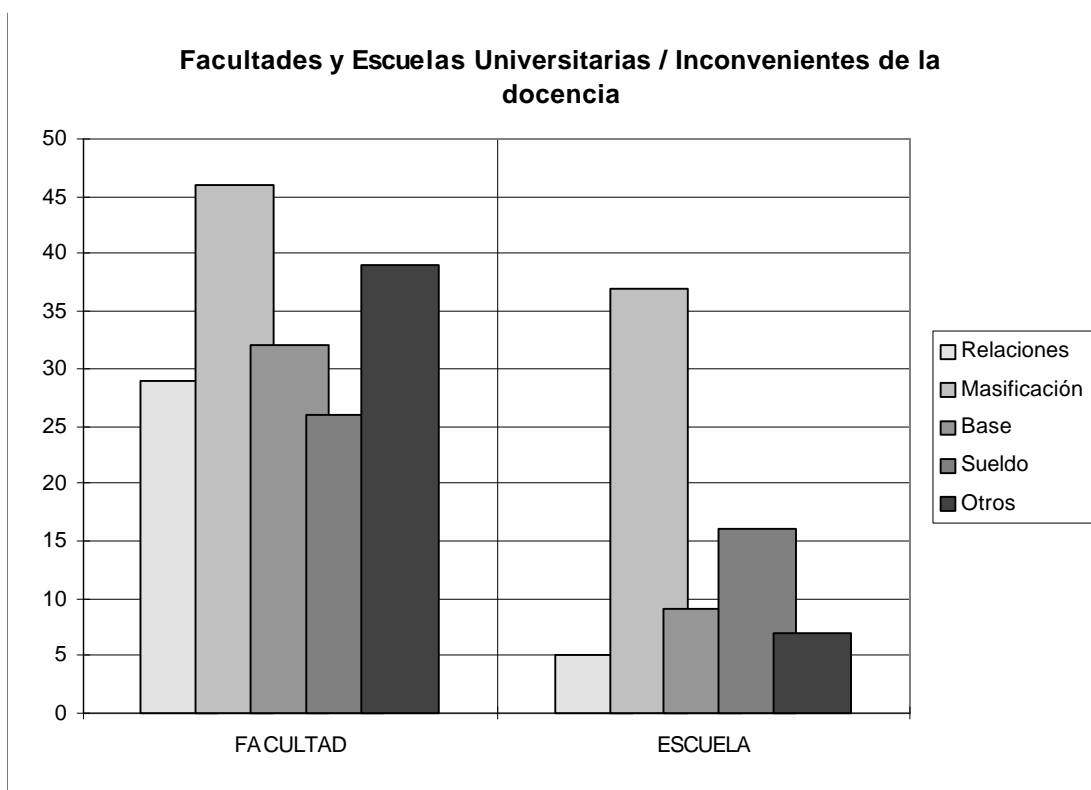
INCONVENIENTES DE LA PROFESIÓN (INSATISFACCION):

	Relaciones	MasificaciÛn	Base	Sueldo	Otros	Total
FACULTAD	29	46	32	26	39	172
ESCUELA	5	37	9	16	7	74
Total	34	83	41	42	46	246

Tabla 12. Distribución de frecuencias Facultades-EU/Inconvenientes.

	Relaciones	Masificaci�n	Base	Sueldo	Otros	Total
FACULTAD	85.29%	55.42%	78.05%	61.9%	84.78%	69.92%
ESCUELA	14.71%	44.58%	21.95%	38.1%	15.22%	30.08%

Tabla 13. Distribución porcentual Facultades-EU/Inconvenientes.



598

Gráfico 7. Distribución de frecuencias Facultades-EU/Inconvenientes.

En segundo lugar, analizamos el **Inventario de MASLACH y JACKSON (1986)** y en él sólo se aprecia una tendencia a la significación en *Despersonalización* ($t = -1,656$; $p = 0,099$). En el resto de las dimensiones no se evidencia relación ninguna.

M.B.I.									
	<i>Agotamiento emocional</i>			<i>Despersonalización</i>			<i>Logro personal</i>		
	P= 0,227		t= 1,21	P= 0,099		t= -1,656	P= 0,601		t= -0,523
	Media	Sx	SE	Media	Sx	SE	Media	Sx	SE
FAC.	10,07	6,09	0,45	3,25	2,96	0,22	20,44	6,01	0,45
E. U.	9,06	5,76	0,67	3,93	2,90	0,33	20,87	5,97	0,69

Tabla 14. Resultados del ANOVA Facultades y Escuelas Universitarias/Burnout.

* Tendencia a la significación.

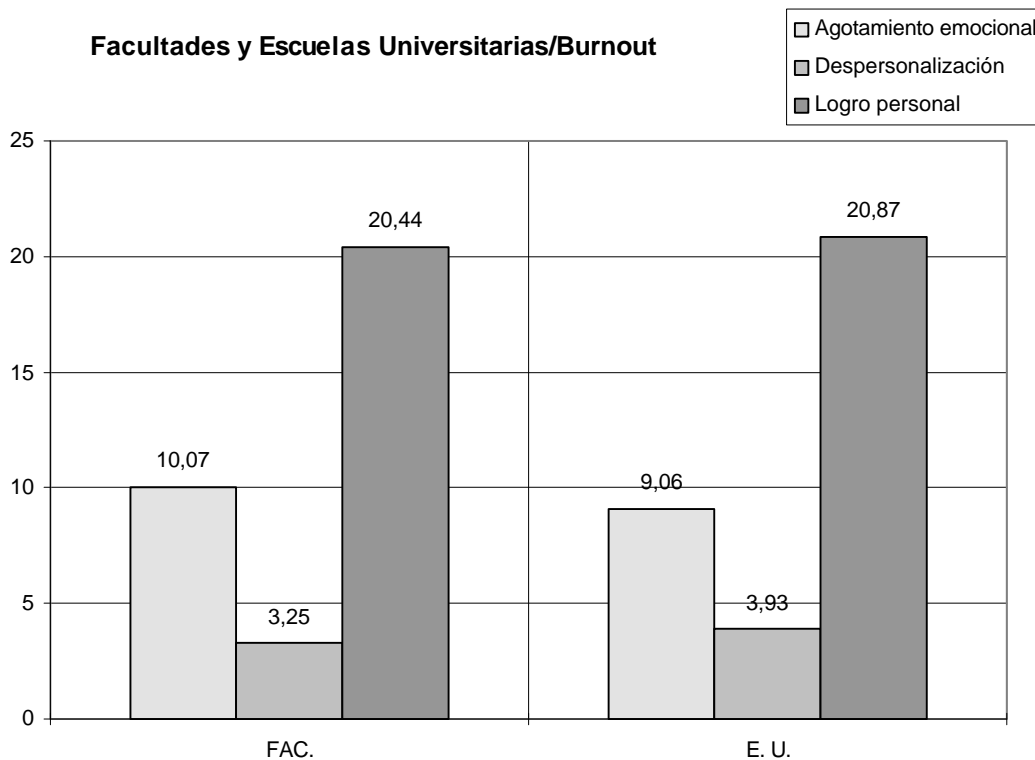


Gráfico 8. Valores medios de Burnout en función de Facultades y Escuelas Universitarias.

Resultados del análisis de la variable CENTROS

Durante el curso 96-97, la Universidad de Extremadura cuenta con quince centros propios, ubicados en los dos semidistritos y cuya distribución se plasma en la Tabla 15.

Centros de la U.E.X.	BA	CC	Total
E.U. Politécnica	-	95	95
E.U. Empresariales	-	24	24
E.U. Enfermería	-	31	31
E.U. For.Prof.	-	64	64
E.U. In.Agrarias	27	-	27
E.U. In.Industria	57	-	57
Fac. Bibliotec	14	-	14
Fac. Cc.Deporte	-	17	17
Fac.Ciencias	159	-	159
Fac. Derecho	-	61	61
Fac. Económicas	82	-	82
Fac. Educación	78	-	78
Fac. Filosofía	0	113	113
Fac. Medicina	169	-	169
Fac. Veterinaria	-	85	85
Total	586	490	1076

Tabla 15. La distribución de la población docente por Centros

De los resultados analizados constatamos que la mayor participación se registra en la *Facultad de Ciencias* (26%, aproximadamente), seguida de un 16% de la *Facultad de Veterinaria*.

Al estudiar si las **variables sociodemográficas, laborales y motivacionales** se distribuían por igual en los quince *Centros* de la UEX, observamos diferencias significativas en el contraste *Centros y: Edades* (Ji- cuadrado= 83,101; p= **0,018**), *Áreas de conocimiento* (Ji- cuadrado= 533,92; p= **0,0001**), *Categorías docente* (Ji- cuadrado= 180,02; p= **0,0001**), *Años de ejercicio docente* (Ji- cuadrado= 111,25; p= **0,001**), *Alicientes* en la docencia universitaria (Ji- cuadrado= 82,07; p= **0,0132**) y, por último, *Inconvenientes* (Ji- cuadrado= 79,60; p= **0,0208**).

En cuanto a la posible incidencia del **Logro personal** según los quince *Centros*, los resultados arrojan una diferencia próxima a la significación sólo en la dimensión

Logro personal ($F= 1,161$; $p= 0,0772$) del Inventario de MASLACH y JACKSON (1986). Tras un análisis a posteriori PLSD de FISHER, se constató **comparaciones significativas** en las relaciones siguientes:

- ♦ Facultad Medicina vs. Facultad Filosofía ($F= 5,64$).
- ♦ Facultad Medicina vs. Veterinaria ($F= 5,512$).
- ♦ Facultad Medicina vs. E.U. Empresariales ($F= 7,796$).
- ♦ Facultad Medicina vs. E.U. Enfermería ($F= 6,805$).
- ♦ Facultad Medicina vs. Facultad Educación ($F= 5,95$).
- ♦ E.U. Ingenierías Industriales vs. Facultad Económicas ($F= 4,253$).
- ♦ Facultad Filosofía vs. Facultad Educación ($F= 3,642$).
- ♦ Facultad Veterinaria vs. Facultad Económicas ($F= 3,438$).
- ♦ Facultad E.U. Empresariales vs. Facultad Económicas ($F= 6,496$).
- ♦ Facultad Económicas vs. E.U. Enfermería ($F= 5,26$).
- ♦ Facultad Ciencias vs. E.U. Enfermería ($F= 4,626$).

M. B. I.			
̄ <i>Logro personal</i> $F= 1,161$; $P= 0,072$			
Centro Universitario	Media	Sx	Se
Fac. Medicina	15,6	4,93	2,20
E.U. Politecnica	20,41	5,92	1,1
E.U. Ing. Industri.	21,35	6,23	1,66
Fac. Filosofia	2,78	6,32	1,19
Fac. Veterinaria	21,72	5,81	0,91
E.U. Empresariales	25,25	5,5	2,75
Fac. Economicas	16,93	6,06	1,51
Fac. Ciencias	19,70	5,79	0,72
E.U. For.Profes.	18,88	5,90	1,96
E.U. Enfermeria	24,42	5,62	2,12
Fac. Bibliotec.	21	4,24	3
Fac. Educacion	22,06	5,74	1,43
Fac.C.C.Deporte	22	̄	̄
Fac. Derecho	23	6,63	3,31
E.U.Ing. Agrarias	19,27	5,69	1,71

Tabla 16. Resultado del ANOVA Centros/Burnout.

En definitiva, los tres *Centros* que registran puntuaciones más altas en *Logro personal* son la **E.U. de Empresariales** y la **E.U. de Enfermería**, ambas ubicadas en Cáceres y la **Facultad de Educación**, en Badajoz.

Los tres *Centros* con valores más bajos en *Logro personal* son las Facultades de **Filosofía**, **Medicina** y la de **Ciencias Económicas**.

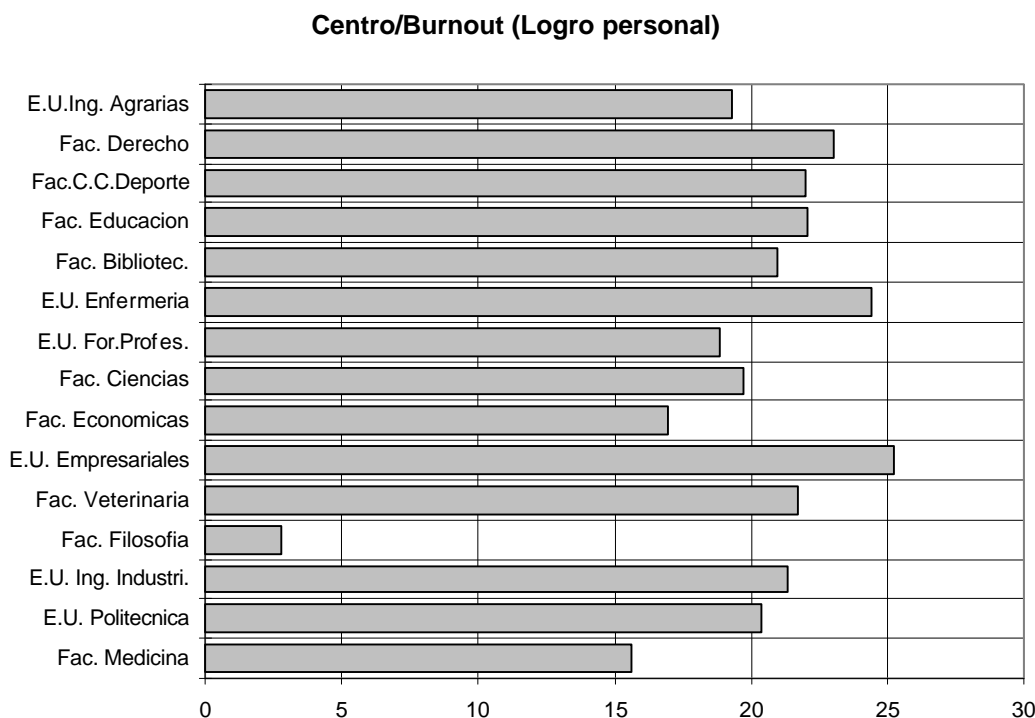


Gráfico 9. Valores medios del Logro personal en función del Centro

Conclusiones

- Respecto a las opiniones acerca de las principales fuentes de **satisfacción** que encuentran en la profesión docente universitaria, casi la mitad del profesorado atribuyen a la “docencia” el principal *Aliciente* (43,9%). Es escaso, por el contrario, el valor que atribuyen como factor de satisfacción a las “relaciones” humanas e interpersonales que se establecen en el marco laboral (6,61%).

- Por el contrario, el 33% de la muestra encuentra en la “masificación” del alumnado, el principal *Inconveniente* en la profesión universitaria. Como fuentes de insatisfacción le siguen: el bajo sueldo (16,73%), la falta de base del alumnado (15,95%) y las relaciones interpersonales (13,62%) que se establecen. El sueldo es percibido más como problema por el género masculino.

- Del contraste de la variable **E.U.** o **Facultades** se derivan las siguientes conclusiones:



- ♦ Son significativas las variables *Semidistritos*, *Categoría docente*, *Años de experiencia*, *Número de BLT* e *Inconvenientes*. Próxima a la significación aparece la variable *Edad*.
- ♦ En el Inventario de Maslach y Jackson (1986) no se aprecia significación en la dimensión *Logro personal* y su pertenencia a Escuela Universitaria ó Facultad.
- Del análisis paralelo que se realiza teniendo en cuenta los quince **Centros** se obtienen las conclusiones siguientes:
 - ♦ De los factores sociodemográficos, laborales y motivacionales que se contrastan se concluye que no se distribuyen homogéneamente los quince *Centros* de la Universidad de Extremadura y las variables: *Edad*, *áreas de conocimiento*, *Categoría docente*, *Años de experiencia docente*, *Alicientes* e *Inconvenientes* percibidos en la profesión.
 - ♦ Se observa una tendencia a la significación en la relación *Logro personal* y *Centros*. Los tres *Centros* que registran puntuaciones más elevadas, por orden decreciente, en *Logro personal* son la E.U. de Empresariales, la E.U. de Enfermería y la Facultad de Educación.

Los que presentan valores más bajos en *Logro personal* son las Facultades de Medicina, de Ciencias Económicas y la de Ciencias, respectivamente.

Referencias bibliográficas

- GUARRO PALLAS Y ARENCIBIA ARENCIBIA (1990). *El perfeccionamiento del profesorado basado en la escuela: El Centro Educativo*. Sevilla.
- FAZELI, H. ET AL. (1991). Tratamiento del factor humano en la investigación sobre calidad de la enseñanza universitaria. En Sáenz, O. y Lorenzo, M. (Coord.) (1993), *La satisfacción del profesorado universitario*. Universidad de Granada: Monográfica Pedagogía.
- FERNÁNDEZ, J. (1991). Opinión de los profesores sobre su situación en la universidad. *Gaceta Complutense*, 78, 25-32.
- MACLAUGHLIN, M. (1988). Ambientes institucionales que favorecen la motivación y productividad de los profesores. En Sáenz, O. y Lorenzo, M. (Coord.) (1993), *La satisfacción del profesorado universitario*. Universidad de Granada: Monográfica Pedagogía.
- SÁENZ, O. Y LORENZO, M. (Coord.) (1993). *La satisfacción del profesorado universitario*. Universidad de Granada: Monográfica Pedagogía.



Dirección

Eloísa Guerrero Barona & Florencio Vicente Castro

Facultad de Educación. Universidad de Extremadura.
Departamento de Psicología y Sociología de la Educación.
Avda. de Elvas, s/n.
Tel.: 924 27 21 21 / 28 94 82 / 28 95 81
Correo Electrónico: eloisa@unex.es (Eloísa)

REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA DE ESTE TRABAJO

GUERRERO BARONA, Eloísa & VICENTE CASTRO, Florencio (1999). Los Centros universitarios como unidades de análisis: Estudio empírico sobre el logro o realización profesional y personal, los alicientes e inconvenientes de la profesión docente universitaria en una muestra de la Universidad de Extremadura. *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 2(1). [Disponible en <http://www.uva.es/aufop/publica/revelfop/99-v2n1.htm>].