



Condiciones de trabajo y salud laboral de los docentes en el ámbito de las Escuelas Católicas de Madrid

Madrid, Junio de 2007

Investigación realizada por:





www.cesdonbosco.com



escuelas  católicas
MADRID

www.feremadrid.com



www.fsiemadrid.es



**Condiciones de trabajo y salud
laboral de los docentes
en el ámbito de las Escuelas
Católicas de Madrid**

AUTORES:

José Antonio de Frutos
Patrocinio González
Antonio Maillo
José Ignacio Peña
Manuel Riesco

ISBN: 978-84-7073-106-8

ÍNDICE

PRESENTACIÓN	7
---------------------------	---

I PARTE: MARCO TEÓRICO

1. Justificación y objetivos	8
2. Hipótesis	9
3. Salud laboral, bienestar y condiciones de trabajo	10
3.1. El concepto de salud laboral.....	10
3.2. Retos y estrategias de la salud laboral.....	10
3.3. Riesgos y condiciones de trabajo	11
3.4. Apoyo normativo a la salud laboral	12
4. Los factores objeto de estudio	13
5. Metodología y fuentes	14
5.1. Selección de la muestra.....	14
5.2. Diseño y aplicación del cuestionario	15
5.3. Fuentes bibliográficas.....	16

II PARTE: RESULTADOS OBTENIDOS

6. Extracto de resultados	16
6.1. Perfil sociodemográfico de la población.....	16
6.2. Exigencias de la tarea	17
6.3. Condiciones físicas	19
6.4. Condiciones psicosociales de la organización.....	22
6.5. Factores individuales	25
6.6. Condiciones sociales	27
6.7. Depresión	29
6.8. Ansiedad.....	32
6.9. Satisfacción.....	35
6.10. Afrontamiento	39

III PARTE: SÍNTESIS Y CUESTIONES PARA EL DEBATE

7. Síntesis de resultados, fortalezas y aspectos de mejora	42
7.1. El perfil del profesor en los centros de Escuelas Católicas de Madrid	44
7.1.1. Datos sociodemográficos	44
7.1.2. Características y situaciones individuales	44
7.1.3. Afrontamiento	44
7.2. La tarea: valoración y exigencias	45
7.3. Condiciones sociolaborales	45
7.3.1. Ergonomía laboral	45
7.3.2. Condiciones y relaciones sociales	46
7.3.3. Factores organizacionales	46
7.4. Satisfacción y salud laboral	47
7.4.1. Tensión emocional	47
7.4.2. Depresión	47
7.4.3. Ansiedad	47
7.4.4. Satisfacción	47
8. La escuela, un lugar de trabajo para desarrollarse y convivir	48
8.1. Reflexiones, sugerencias y líneas de mejora	48
8.2. Los estudios sobre las condiciones laborales y la salud laboral	48
8.3. Sombras del profesorado más destacadas en la investigación reciente	49
8.4. El maestro: ¿agente educativo o profesional?	49
8.4.1. Ser profesor: un trabajo vocacional bonito y valioso pero estresante y de alto riesgo	49
8.4.2. La docencia como profesión	50
8.4.3. Las mayores necesidades y demandas de los profesores	50
8.4.4. ¿Profesorado satisfecho o profesorado autocomplaciente?	51
8.5. Un espacio para la formación permanente	51
8.6. La escuela: una organización inteligente	52
8.6.1. Aprender a convivir	52
8.6.2. Educar a través de un Proyecto Educativo y con cuadros directivos profesionales ..	52
8.6.3. Ergonomía laboral	52
9. Agradecimientos	53
10. Bibliografía Básica	54
ANEXO: CUESTIONARIO	57

■ Presentación

El presente estudio trata sobre las condiciones laborales y el bienestar de los docentes de centros concertados de la Comunidad de Madrid asociados a Escuelas Católicas de Madrid (ECM).

A partir de la expansión del movimiento de las relaciones y del capital humano, la actualidad y relevancia social de este tema en el ámbito educativo se ha incrementado. Las razones parecen obvias: un buen entorno laboral afecta a las personas y a los procesos de trabajo, mejorando, como consecuencia, los resultados de las organizaciones. Pero también es evidente que en esta situación ha influido de manera decisiva la amplificación proporcionada por los medios de comunicación social. Son frecuentes las noticias que destacan el estrés y el malestar del profesorado y lo ligan, por ejemplo, con situaciones de violencia, falta de disciplina, inmigración y desidia del alumnado... ¿Hasta dónde llegan el hecho significativo, la anécdota y la noticia?

Fueron estas cuestiones las semillas de las que surgió en otoño de 2005 la presente iniciativa, llevada a cabo por un grupo de profesionales que desarrollan su actividad en el CES Don Bosco, Escuelas Católicas de Madrid y FSIE Madrid. Estas instituciones se mostraron interesadas en el proyecto y firmaron un convenio de colaboración con la finalidad de desarrollar el estudio.

Desde el primer momento el equipo de trabajo fue consciente de la complejidad del tema. Las condiciones sociolaborales de los centros educativos son múltiples y heterogéneas; el rendimiento y la calidad de los resultados se deben a distintas variables organizacionales, legislativas, sociales y personales; en la motivación, satisfacción y bienestar del profesorado (Marchesi, 2007) influyen no sólo las situaciones laborales, sino también factores personales y el tipo de tarea a realizar. Por esto se decidió dar al estudio un enfoque sistémico e interdisciplinar de naturaleza fundamentalmente descriptiva y analítica, correlacionando los aspectos más directamente implicados.

Se trata, en definitiva, de conocer las condiciones laborales de los docentes y su bienestar, aspectos directamente relacionados con su satisfacción y su calidad de salud laboral, término éste de gran predicamento en la actualidad por su carácter integrador y por su adecuación a las exigencias de una sociedad con alto nivel de prosperidad. De manera específica se estudian estos factores: exigencias de la tarea, condiciones físicas, condiciones psicosociales, factores individuales, depresión, ansiedad, afrontamiento del estrés y satisfacción laboral. Los datos se recogieron en mayo de 2006.



Agradecemos a todas las personas e instituciones que nos han ayudado y facilitado el acceso a la información; y, muy particularmente, a las entidades promotoras de la investigación -CES Don Bosco, Escuelas Católicas de Madrid y FSIE Madrid- y a los profesores encuestados, que en todo momento mostraron su responsabilidad y desinteresada colaboración.

La estructura de la sinopsis de este documento consta de tres partes. En la primera se justifica el trabajo, se establecen los objetivos, se define el marco teórico y la metodología. En la segunda se presentan las conclusiones generales y específicas basadas en los hallazgos obtenidos. Finalmente, a partir de una síntesis, se ofrecen reflexiones y cuestiones para el debate¹.

Esperamos que esta experiencia de trabajo interinstitucional pueda ser continuada en el futuro. Nos alegraría comprobar que es útil a la comunidad educativa, que genera reflexiones y debates, y que ayuda a los responsables en la toma de decisiones adecuadas para mejorar las condiciones laborales y la satisfacción de los profesores, porque, en definitiva, estos progresos redundarán en la mejora de sus centros. Ojalá nuestro esfuerzo sirva también para apoyar la profesionalización y el reconocimiento social del profesorado.

I Parte: Marco Teórico

1. Justificación y Objetivos

El estudio de las condiciones sociolaborales ha adquirido una enorme importancia en las investigaciones de los últimos años (Perie, 1999). Para algunos autores su relevancia estriba en la incidencia significativa del entorno laboral sobre la salud de las personas y el desarrollo de la organización para la cual trabajan; para otros, surge por una ampliación del concepto de salud y una preocupación por la prevención y la eficiencia. Finalmente, desde una dimensión social de la empresa, se defiende que ésta debe fomentar también el desarrollo profesional y personal de las personas. (Peiró, 1991).

Un aspecto destacado en la literatura de los últimos años es el estrés del profesorado (Moriana y Herruzo, 2004). La actividad docente suele ubicarse dentro del grupo de “profesiones de ayuda”, en las que la relación personal y el contacto directo es la clave de la intervención. En este grupo, se sitúan también los profesionales de la salud, de los servicios sociales, de la seguridad ciudadana, etc. Son trabajos de especial desgaste y con riesgos evidentes para la salud física, mental y emocional.

¹ La investigación completa se encuentra en las siguientes páginas web: www.feremadrid.com, www.cesdonbosco.com y www.fsiemadrid.es



Las exigentes expectativas que la sociedad deposita en la educación, la limitación de los recursos del sistema, y el posible desajuste entre las demandas y los resultados obtenidos, subyacen también en la realización del presente estudio.

Los objetivos planteados fueron los siguientes:

OBJETIVOS GENERALES:

- a. Conocer el estado de las condiciones laborales de los profesores que trabajan en centros concertados y asociados a Escuelas Católicas de Madrid.
- b. Detectar su grado de satisfacción y bienestar.
- c. Analizar las fortalezas y debilidades con vistas a sugerir líneas de mejora.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

1. Conocer las exigencias que la realización de su tarea demanda a los profesores.
2. Conocer las condiciones físicas donde desarrollan su trabajo.
3. Conocer las condiciones psicosociales derivadas de la realización de su trabajo.
4. Identificar algunas características individuales relevantes relacionadas con el ejercicio profesional.
5. Conocer el grado de depresión del colectivo de personas estudiado.
6. Detectar el nivel de ansiedad de este grupo de profesores.
7. Conocer cómo afrontan los problemas.
8. Detectar su grado de satisfacción laboral.

La finalidad, pues, del estudio es conocer las condiciones laborales de los profesores y su nivel de bienestar con vistas a sugerir líneas de intervención, prevención y prospección.

2. Hipótesis

Con base en la naturaleza exploratoria y descriptiva del estudio se formularon las siguientes hipótesis:

- a. Las condiciones sociolaborales de los docentes en centros concertados en el sector ECM son moderadamente satisfactorias.
- b. El grupo de profesores estudiado no muestra índices de depresión y ansiedad elevados.
- c. El grado de satisfacción laboral de la población estudiada es moderado.



3. Salud Laboral, Bienestar y Condiciones de Trabajo: un Asunto Relevante y Actual

3.1. EL CONCEPTO DE SALUD LABORAL

Las definiciones de salud adolecen de limitaciones relacionadas con la manera de entender el concepto, muy relacionado con la capacidad o manera de vivir. Su comprensión ha evolucionado en el tiempo, entendiéndose en la actualidad como “el estado de bienestar físico, mental y social que permite un ajustamiento adecuado y continuo del hombre a su ambiente”, según la Organización Mundial de la Salud (OMS).

El nivel de salud de las poblaciones depende de una serie de condiciones o determinantes como son: los factores socioeconómicos, fisiográficos, personales y la organización del sistema de asistencia sanitaria. Existen, por tanto, diferentes niveles de salud según las poblaciones y los períodos.

Según el Comité Conjunto de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y Organización Mundial de la Salud (OMS), la salud laboral puede entenderse como el resultado del esfuerzo organizado de la sociedad para prevenir y tratar los problemas de salud y además de promocionarla entre los trabajadores. Esta definición encierra dos grandes líneas de intenciones: en la primera se considera que todos los problemas de salud en el trabajo son susceptibles de prevención y protección; la segunda, entiende que los centros de trabajo son adecuados para establecer programas de promoción de la salud.

3.2. RETOS Y ESTRATEGIAS DE LA SALUD LABORAL

Los retos evolucionan con el tiempo debido a la aparición de nuevas circunstancias y amenazas para la salud como son: los nuevos materiales, las tecnologías y los métodos de trabajo; el incremento de la población femenina laboral y de las migraciones; las nuevas formas de organización del trabajo, como la terciarización, el autoempleo y la precariedad; el exceso de demanda psíquica (carga mental) que incrementa los procesos mentales (trabajo monótono, repetitivo, ritmos, turnos y organización del trabajo).

La salud laboral implica el establecimiento de unos principios básicos que marcan líneas estratégicas de acción en función de unos objetivos:

- a. Multisectorialidad. Referida a la colaboración de diferentes administraciones, organismos y estamentos; esencialmente en los campos sanitario y laboral.
- b. Multidisciplinaridad de especialidades y técnicos: ingenieros, médicos, psicólogos, sociólogos, químicos, economistas y enfermeros.



- c. Reorientación de los servicios de salud laboral para dirigirlos, no sólo a la asistencia de la enfermedad y accidentes laborales, sino hacia la protección, prevención y promoción de la salud.
- d. Participación de todos los protagonistas laborales, principalmente trabajadores y empresarios, implicados por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) tanto en la consulta como en la valoración de riesgos así como en la información y formación adecuadas de los trabajadores.

3.3. RIESGOS Y CONDICIONES DE TRABAJO

Se denomina riesgo laboral a todo aquel aspecto del trabajo que tiene potencialidad y probabilidad de causar un daño que rompa el equilibrio físico, mental y social de las personas.

Según el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT) se entiende por condiciones de trabajo “el conjunto de variables que definen la realización de una tarea concreta, el entorno en el que se realiza y su influencia sobre el trabajador en su dimensión física, mental y social”. La Ley de Protección de Riesgos Laborales (LPRL) las califica como “cualquier característica del trabajo que pueda tener influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y salud del trabajador”. En esta definición prima el considerar a las condiciones de trabajo en un sentido negativo y no tiene en cuenta otros diversos efectos beneficiosos que son fuente de salud como pueden ser el incremento de la satisfacción y autoestima, la actividad física y mental, el desarrollo de una actividad con sentido (ser útiles), el contacto y apoyo sociales y el desarrollo afectivo, la contraprestación salarial y la producción de bienes y servicios para el bienestar de otros grupos y de la comunidad.

Ciertamente el trabajo puede causar daños a la salud. Los más evidentes y constatables son los accidentes de trabajo, las enfermedades profesionales y las incapacidades e invalideces que éstos originan; pero existen otros de más difícil detección y calificación, como son las enfermedades relacionadas con el trabajo y los diferentes cuadros funcionales y alteraciones mentales, que cada vez aparecen con mayor frecuencia en las sociedades desarrolladas.

El estrés laboral es una de las patologías emergentes y con gran repercusión por su elevada frecuencia y rico cortejo de manifestaciones psicológicas, fisiológicas, musculoesqueléticas y conductuales. Otros síndromes clínicos, hasta ahora casi desconocidos, han irrumpido e incrementado la patología laboral. El síndrome de “quemado” -burnout- puede aparecer en aquellas profesiones cuyos cometidos se desarrollan en los servicios sociales, donde las interacciones humanas, trabajador-cliente, son intensas y duraderas como pueden ser el sector sanitario o docente, entre otros, y que supone un agotamiento emocional asociado a la despersonalización y a la reducida realización personal. El acoso psicológico en el trabajo o mobbing, como reflejo de una situación de violencia psicológica extrema y sistemática en el lugar de trabajo.



El acoso sexual, la violencia en el trabajo y la adicción al trabajo completan este grupo de patologías asociadas a los actuales modos de organización del trabajo en las sociedades desarrolladas.

Del análisis de los riesgos derivan las medidas de protección y prevención adecuadas para eliminarlos y en todo caso reducirlos. Una manera de entender los riesgos es asociarlos a los diferentes grupos en los que se incluyen y conforman las condiciones de trabajo:

- Condiciones ambientales de los locales de trabajo
- Ambiente físico
- Contaminantes químicos.
- Contaminantes biológicos.
- Carga de trabajo con sus demandas físicas y mentales.
- Organización del trabajo
- Factores extralaborales individuales, familiares y sociales

3.4. APOYO NORMATIVO A LA SALUD LABORAL

La preocupación por la salud pública y laboral se manifiesta tanto en la legislación nacional como internacional y así se refleja en su abundante normativa.

- El Art. 40.2 de nuestra Constitución recomienda velar por la seguridad e higiene en el trabajo.
- La Ley General de Sanidad, en su Capítulo IV, recoge como criterio rector la prevención, la promoción, la investigación de las condiciones de trabajo, la información, la formación y la coordinación de las autoridades en materia de salud laboral.
- La LPRL 31/1995, se ocupa de manera específica del campo preventivo, de seguridad y de promoción de la salud en el lugar de trabajo. Su Reglamento se ocupa de la organización y funciones de los Servicios de Prevención.
- La Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo establece la participación institucional en materia de seguridad y salud. El Consejo Interterritorial del Servicio Nacional de Salud desarrolla las actuaciones de consenso con las Comunidades Autónomas.
- La Unión Europea, a través de sus Directivas y Comunicaciones expresa de manera continua la preocupación por la seguridad y la salud.
- La OIT mantiene una vigilancia constante a través de sus comunicaciones y recomendaciones.
- La OMS plantea continuos retos a conseguir en materia de salud.



4. Los factores objeto de estudio

En este resumen sólo se presentan y se definen los factores estudiados. Desde el diseño experimental algunos factores pueden considerarse como factores antecedentes y otros como consecuentes o intervinientes. Pero dada la naturaleza descriptiva de nuestro estudio, su tratamiento es únicamente analítico y comparativo. La fundamentación teórica y el estado de la cuestión se desarrollan en el informe técnico completo.

- **“Exigencias de la Tarea”**: trabajo a realizar, que incluye las demandas o requerimientos a los que se debe dar respuesta en función de la actividad desarrollada.
- **“Condiciones físicas”**: circunstancias y situaciones materiales que rodean el trabajo del profesor, tales como lugares para el trabajo personal, materiales, recursos, aulas, luminosidad, ruido, temperatura, etc.
- **“Factores psicosociales”**: condiciones de tipo social y psicológico presentes en el ámbito laboral. Están relacionadas con la organización, el contenido del trabajo y la realización de la tarea, y afectan tanto al bienestar del trabajador como al desarrollo mismo de la actividad.
- **“Factores individuales”**: características propias de cada persona que afectan tanto al desarrollo de la tarea, a la percepción de sí mismo y de la realidad, y al grado de satisfacción y bienestar.
- **“Condiciones sociales”**: entorno de relaciones sociales, clima de comunicación y participación.
- **“Depresión”**: estado emocional displacentero, caracterizado por un estado inmotivado y persistente de bajo ánimo, de tristeza y de reducción de la energía vital, por la pérdida de interés y la capacidad para disfrutar. En mayor o menor grado puede somatizarse.
- **“Ansiedad”**: estado vivencial de inquietud de ánimo unido a cierta sensación de angustia ante las expectativas de un peligro indefinido y acompañado de un cortejo de síntomas vegetativos.
- **“Satisfacción”**: respuesta que consiste en un estado afectivo positivo o placentero de la persona acerca de sus experiencias laborales.
- **“Afrontamiento”**: traducción al castellano del término inglés coping, usado frecuentemente en investigaciones similares. Se corresponde con la acción de hacer frente a una demanda, un enemigo, una responsabilidad... Es un agente, acontecimiento o situación percibido como exigencia.



5. Metodología y fuentes

5.1. Selección de la muestra

En la selección de la muestra y de su tamaño hemos tenido en consideración la naturaleza y los objetivos de la investigación, la población objeto de estudio y los recursos disponibles.

El marco muestral lo componen los 312 centros asociados a ECM, correspondiente, en su mayoría, a la Enseñanza Privada Concertada. El número de profesores que trabajan en dichos centros, en el momento del estudio, es de 10.286.

Se emplea el muestreo probabilístico, en el que cada unidad tiene la misma y conocida probabilidad de ser elegida, la elección de cada unidad es independiente a las demás y el cálculo de la adecuación de la estimación muestral a los parámetros poblacionales puede hacerse dentro de unos márgenes de probabilidad específicos.

La muestra se extrae de un universo de 10.286 sujetos y se fija un 95,5% de nivel de confianza (2 sigmas) y la igualdad $P=Q$. El tipo de muestreo empleado es el polietápico por conglomerados. El cálculo se ha hecho conociendo los ratios profesor/aula de los diferentes niveles y ordenando todos los centros de forma descendente según su número de profesores, desde el colegio más grande hasta el más pequeño. Luego se ha asignado a cada profesor un número desde el 1 hasta el 10.286 que es el universo muestral. Ahora hemos repartido a los profesores en cinco grupos iguales de $(10.286/5)$ profesores, eligiendo los 789 profesores encuestados a partir de los puntos de corte:

- El primer grupo corresponde a profesores que se encuentran en colegios muy grandes, es decir de más de 73 profesores.
- El segundo grupo es de profesores que se encuentran en colegios grandes, de entre 56 y 73 profesores.
- El tercer grupo es de profesores que se encuentran en colegios medianos, de entre 42 y 55 profesores.
- El cuarto grupo es de profesores que se encuentran en colegios pequeños, de entre 32 y 41 profesores.
- El quinto grupo es de profesores que se encuentran en colegios muy pequeños, de menos de 32 profesores.

5.2. Diseño y aplicación del cuestionario

El instrumento para recoger información ha sido la encuesta. Consta de dos partes. En la primera se recogen algunos datos sociodemográficos. La segunda, diseñada como una escala tipo Likert, consta de 89 cuestiones referidas a los nueve factores del estudio:

1. Exigencias de la tarea
2. Condiciones físicas
3. Condiciones psicosociales de la organización
4. Factores individuales
5. Condiciones sociales
6. Depresión
7. Ansiedad
8. Satisfacción
9. Afrontamiento

Los encuestados debían responder según su grado de conformidad al ítem planteado en una escala con seis opciones:

- | | |
|---------------------------|-----------------------------|
| 1.- Casi Nunca | 4.- Con bastante frecuencia |
| 2.- Con poca frecuencia | 5.- Con mucha frecuencia |
| 3.- Con cierta frecuencia | 6.- Casi siempre |

Durante el diseño, se testó el cuestionario con varios grupos de profesores y también se comparó con los resultados de cuestionarios semejantes, no obteniéndose diferencias llamativas en las mediciones. Intencionalmente se repitieron algunas cuestiones, redactadas de manera casi idéntica (19, 72, 7 y 17). Las diferencias en las respuestas en estos ítems es apenas imperceptible: sólo un 2,42% de los encuestados han respondido con una diferencia de más de 2 puntos entre las dos preguntas similares. De estos hechos se desprende la coherencia y consistencia de los resultados, aspectos que, unidos al diseño científico de la muestra, avalan la fiabilidad y validez interna del estudio.

Se envió una carta a los directores de los centros, informándoles de los objetivos del estudio y solicitándoles su colaboración, a lo que accedieron gustosos. Se concertó un día y hora para aplicar el cuestionario. En todos los casos siempre estuvo presente un investigador y se dieron las mismas indicaciones.



5.3. Fuentes bibliográficas

En el informe completo se presenta una selección de la bibliografía consultada impresa y en Red. También se ha contado con la asesoría de expertos.

II Parte: Resultados Obtenidos

Para el análisis de los datos se ha contado con la ayuda del programa SPSS.11. Dada la naturaleza del estudio, los resultados son descritos y analizados a través de los estadísticos descriptivos básicos: promedio, moda, desviación típica, mediana, varianza y correlación de Pearson (r). Para ello se convirtió la escala ordinal tipo LIKERT, utilizada en el cuestionario, en otra de intervalo, asignando un número a cada respuesta.

Al interpretar los resultados, hay que tener en cuenta que al convertir la escala ordinal en escala de intervalo, el rango ocupa valores comprendidos entre 1 y 6, por lo que la media es de 3,5.

A continuación se ofrecen los resultados del análisis sociodemográfico y de los diferentes factores estudiados

6. Extracto de resultados

6.1. Perfil sociodemográfico de la población

- Nuestro estudio se ha realizado a 789 profesores, de los cuales el 32,3% eran varones y el 67,7% mujeres.
- Edad media: 40,6 años.
- El 53% no tienen hijos (incluyendo a los religiosos). El promedio de hijos es de 1,4; el 52% tiene dos hijos; el 31% tiene un hijo; el 13% tiene tres hijos y el 4,1% tiene más de tres hijos. Las profesoras que son madres tienen 1,84 hijos de media y los profesores varones 1,57.
- El 45% de los profesores estudiados tiene estudios de Magisterio, mientras que el 55% posee alguna Licenciatura.
- El 91% se dedica a la docencia exclusivamente, el 7,3% tiene labores tanto de docencia como de dirección, mientras que el 1,4% se dedica exclusivamente a la dirección.
- El promedio de años trabajando en la enseñanza es de 16.
- El 18% trabaja en educación infantil, el 37% en primaria, el 16% en el primer ciclo de la ESO, el 16% en el 2º ciclo de la ESO, el 5,6% en bachillerato y el 7,4% en módulos profesionales.

- Como promedio los profesores de la muestra llevan 12 años trabajando en la misma etapa en la que se encuentran actualmente.
- El 11% manifiesta que casi siempre comparte su tiempo libre con personas relacionadas con su trabajo, el 45% solamente a veces comparte su tiempo libre con sus compañeros de trabajo, mientras que el 43% declara que casi nunca lo hace.

6.2. Factor 1: Exigencias de la tarea

Estadísticos descriptivos "Exigencias de la tarea"

	N		Media	Mediana	Moda	Desv. típo.	Varianza	Suma
	Válidos	Perdidos						
9. Adaptación a las TIC	781	5	4,46	5,00	6	1,463	2,141	3483
18. Preocupación acabar programas	778	8	4,44	5,00	6	1,557	2,424	3454
26. Agobio por responsabilidades burocráticas	782	4	3,23	3,00	2	1,619	2,621	2523
29. Tensión generada por entrevistas padres	781	5	2,26	2,00	1	1,435	2,060	1766
30. Terror al pensar en trabajo	777	9	1,53	1,00	1	1,085	1,177	1186
37. Motivación por educar en valores	781	5	5,55	6,00	6	,865	,748	4335
45. Dificultad atención a la diversidad	775	11	3,42	3,00	2	1,574	2,479	2648
52. Ritmo estresante de trabajo	771	15	3,31	3,00	2	1,557	2,423	2549
62. Desbordamiento ante tensiones emotivas y conflictos	781	5	2,12	2,00	2	1,169	1,366	1654
70. Dificultad de mantener la disciplina	777	9	1,96	2,00	1	1,292	1,670	1521
78. Preocupación por desactualización	770	16	3,69	4,00	5	1,633	2,668	2839
87. Sentimiento de incompetencia para impartir algunas materias	779	7	1,66	1,00	1	1,369	1,874	1290

CONCLUSIONES GENERALES

El promedio de estos ítems es de 2,6. Esto puede interpretarse como que los profesores de los centros concertados de ECM perciben una moderada exigencia de la tarea. Lo que supone más demanda de trabajo para los profesores son la terminación de la programación de las asignaturas y, en menor medida, la preocupación por no estar actualizado en las reformas y exigencias derivadas de su trabajo.

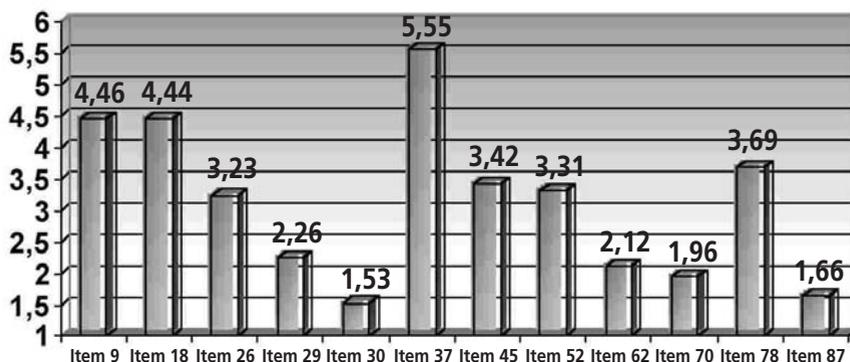
Apenas sienten temor al pensar en el trabajo, aunque padecen un moderado ritmo estresante y un cierto agobio ante las responsabilidades burocráticas (adaptaciones curriculares, programaciones, etc.). Están motivados para educar en valores y medianamente preocupados por no estar actualizados en las reformas y exigencias derivadas de su trabajo. Se muestran bastante adaptados a la utilización de las nuevas tecnologías y suficientemente preparados en las materias que imparten.



II Parte: Resultados Obtenidos

La atención a la diversidad en el aula les resulta una tarea con cierta dificultad. No tienen especiales dificultades para mantener la disciplina. Es un colectivo que en pocas ocasiones se encuentra con tensiones emocionales y conflictos que le desbordan. Las entrevistas y reuniones con padres no les suponen una tensión especial.

Medias ítems Factor 1: Exigencias de la tarea



CONCLUSIONES ESPECÍFICAS

- 1. Adaptación a las nuevas tecnologías.** Un 71% de los profesores manifiestan estar adaptados a las nuevas tecnologías. En cambio, existe un grupo del 11% en el que la situación es opuesta, especialmente marcado en los de más edad.
- 2. Preocupación por la terminación de los programas.** Mientras que el 71% expresan bastante o mucha preocupación por terminar los programas, el 14% casi nunca o con poca frecuencia sienten lo mismo. No se perciben correlaciones con la etapa en la que se trabaja.
- 3. Las responsabilidades burocráticas (adaptaciones, programaciones, etc.)** Aunque los resultados son bastante heterogéneos, el 26,3% de los profesores manifiesta que casi siempre o con mucha frecuencia se siente agobiado por actividades de tipo burocrático y un 33,7% lo siente con cierta o bastante frecuencia. No se perciben correlaciones con el cargo que se ocupa en el centro.
- 4. Las entrevistas y reuniones con padres no son motivo de preocupación para la mayoría de los profesores.** No obstante existe un grupo del 10,4% para el que sí son causa frecuente de tensión y ansiedad.
- 5. Los profesores no sienten temor al pensar en el trabajo.** La tendencia de la muestra se ve con claridad, cuando el 70,9 % manifiesta que casi nunca siente temor al pensar en el trabajo.

6. **Ante todo, educar en valores. Es el punto más destacado de este factor.** Un 90% está altamente motivado para educar en valores y apenas un 1,9% se muestra poco interesado.
7. **La atención a la diversidad, una tarea difícil para el 50% del profesorado.** Con resultados bastante heterogéneos, sería un aspecto a tener en cuenta para trabajar en los centros como uno de los puntos mejorables.
8. **Un grupo destacado de profesores dice tener un ritmo de trabajo estresante.** Un 37% se siente casi siempre, con mucha o bastante frecuencia con un ritmo de trabajo estresante. De este grupo un 26% casi siempre o con mucha frecuencia.
9. **En el trabajo no se producen tensiones emocionales y conflictos desbordantes para el 73,1% de los profesores.** No obstante, quizás aquí los datos llamativos estén en los nichos donde estas tensiones y conflictos se perciben con cierta frecuencia (14,6%) o casi siempre (6%).
10. **La disciplina, un punto clave. A la mayoría de los profesores (86%) no le cuesta mantener la disciplina;** en cambio hay un grupo del 8% que tienen problemas en este punto.
11. **Hay que preocuparse más por actualizarse en aspectos derivados de las reformas y exigencias del trabajo.** Aunque con resultados bastante heterogéneos, un 27% casi nunca o con poca frecuencia siente esta preocupación.
12. **El profesorado, en general, se encuentra preparado en las materias que imparte.** Aquellos que no se sienten preparados representan el 8,3%, un dato tampoco nada desdeñable.

6.3. Factor 2: Condiciones físicas

Estadísticos descriptivos "Condiciones físicas"

	N		Media	Mediana	Moda	Dev. tip.	Varianza	Suma
	Válidos	Perdidos						
10. Condiciones físicas adecuadas	780	6	4,23	4,00	6	1,459	2,130	3301
27. Adecuación del lugar personal de trabajo	782	4	4,29	5,00	6	1,705	2,907	3358
38. Recursos suficientes y adecuados	783	3	4,32	5,00	5	1,273	1,620	3379
46. Tamaño aulas suficiente	781	5	3,97	4,00	6	1,681	2,826	3099
54. Desplazamientos físicos excesivos en el trabajo	779	7	2,19	2,00	1	1,554	2,416	1709

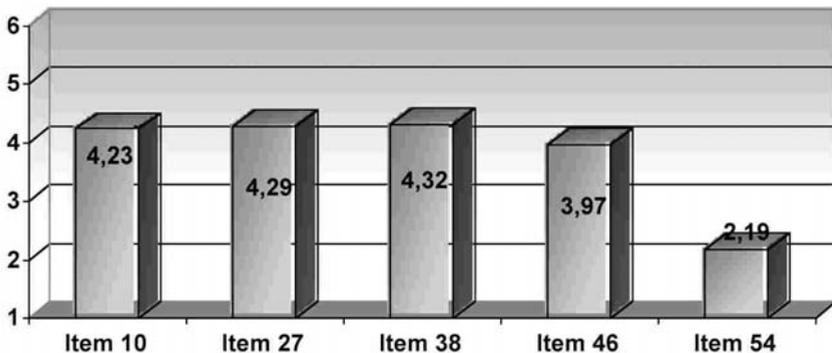


CONCLUSIONES GENERALES

Los resultados obtenidos en las variables de este factor son bastante heterogéneos, lo que puede hablar de la pluralidad de las condiciones en función de los centros educativos; aunque los valores más destacados son positivos. Las malas condiciones físicas correlacionan positivamente de manera significativa con la ansiedad, la depresión y la insatisfacción; es decir, con la baja salud laboral.

Los profesores de este tipo de centros consideran que las condiciones físicas de su trabajo son adecuadas. Los desplazamientos que tienen que realizar por el interior de los centros de trabajo no son excesivos. Tienen condiciones físicas como luz, ruido y temperatura adecuadas para su trabajo. La mayoría dispone de lugares apropiados para trabajar en los tiempos en que no tienen docencia. Igualmente dicen disponer de recursos adecuados y suficientes para realizar su función docente. Consideran que el tamaño de las aulas en las que imparten su trabajo es solamente suficiente para el número de alumnos que las usan.

Medias Ítems Factor 2: Condiciones Físicas



CONCLUSIONES ESPECÍFICAS

- 1. Las condiciones físicas de luz, ruido y temperatura del lugar donde se desarrolla el trabajo de los profesores son apropiadas pero mejorables.** Solamente un 13,5% manifiesta que casi nunca o con poca frecuencia son adecuadas. Las malas condiciones físicas se relacionan negativamente con la salud laboral del profesorado.
- 2. Los profesores disponen de un lugar de trabajo.** La mayoría de los profesores dispone de un lugar adecuado para trabajar en los tiempos en que no tiene docencia pero aproximadamente un 20% manifiesta que casi nunca o con poca frecuencia disponen de dicho lugar.
- 3. La mayoría dispone de recursos para llevar a cabo su función docente.** El promedio es de 4,3 cercano al notable. Aproximadamente la mitad de los profesores disponen de muy buenos recursos, pero solamente el 10% manifiestan que casi nunca o con poca frecuencia disponen de dichos recursos. Esta deficiencia está relacionada con la baja salud laboral.
- 4. El tamaño de las aulas es inadecuado para el número de alumnos que las usan.** Así lo piensan el 23% de los profesores y es el indicador de este factor con media más baja. Los profesores que dan sus clases en aulas pequeñas se muestran más molestos e insatisfechos.
- 5. Los profesores no tienen que hacer grandes desplazamientos dentro de su centro para realizar su labor docente.** Para el 71% los desplazamientos por el interior del centro nunca o casi nunca son excesivos.



6.4. Factor 3: Condiciones psicosociales de la organización

Estadísticos descriptivos "Condiciones psicosociales"

	N		Media	Mediana	Moda	Desy. tip.	Varianza	Suma
	Válidos	Perdidos						
1. Definición funciones	777	9	5,06	5,00	6	1,128	1,273	3934
11. Delegación de responsabilidades	727	59	3,28	3,00	3	1,491	2,224	2381
19. Resolución correcta conflictos centro	779	7	4,07	4,00	5	1,319	1,740	3167
28. Eficacia de las vías de comunicación	775	11	4,01	4,00	5	1,423	2,025	3105
39. Trabajo cooperativo y en equipo	780	6	4,03	4,00	5	1,342	1,801	3144
47. El centro facilita la adaptación de profesores nuevos	765	21	4,12	4,00	5	1,439	2,070	3155
63. Tensión con los compañeros	778	8	1,76	1,00	1	1,115	1,244	1372
68. Autonomía de planificación y control	779	7	5,17	5,00	6	1,062	1,128	4027
71. Posibilidad de promoción laboral	737	49	2,08	1,00	1	1,461	2,135	1534
72. Resolución correcta de colictos en el centro	756	30	4,11	4,00	4	1,337	1,786	3108
79. Sentimiento de discriminación por la dirección	763	23	1,69	1,00	1	1,207	1,457	1286
86. Agresiones verbales o físicas al profesorado	772	14	1,84	2,00	1	1,072	1,148	1418
89. Atención a mis propuestas por la dirección	759	27	3,87	4,00	3	1,504	2,261	2935

CONCLUSIONES GENERALES

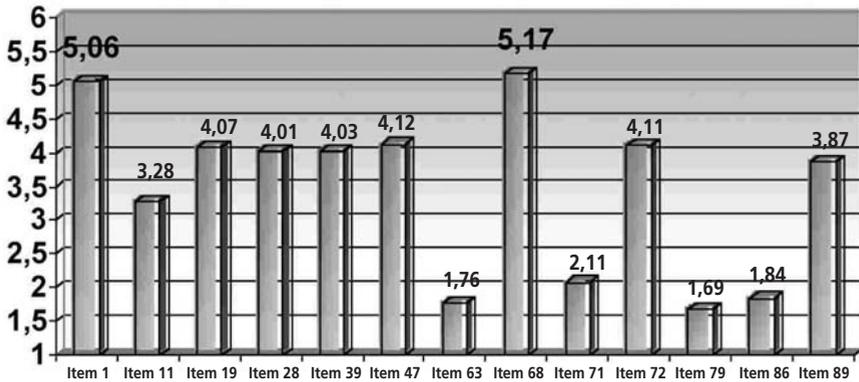
Estamos ante un colectivo que, en general, piensa que tiene buenas condiciones de la organización para hacer efectivo su trabajo. Los profesores estudiados tienen bien definidas sus funciones y tienen alta autonomía de planificación y control. La dirección, en general, atiende las propuestas del profesorado, tiene vías de comunicación eficaces y facilita la adaptación de los profesores nuevos.

En los centros en que se trabaja en equipo existe poca tensión con los compañeros (1,8), se dan pocas agresiones verbales o físicas al profesorado y se solucionan adecuadamente los conflictos.

La delegación de responsabilidades por parte de la dirección tiene todavía un buen potencial de mejora, su promedio arroja un valor intermedio (3,3). Los profesores en general declaran que hay muy poco sentimiento de discriminación por la dirección (1,7).

La posibilidad de promoción laboral es muy baja dentro del colectivo estudiado, la mayoría considera que en su vida laboral no podrá ascender a puestos de mayor responsabilidad dentro de su empresa (2,1).

Medias Ítems Factor 3: Condiciones psicosociales de la Organización



CONCLUSIONES ESPECÍFICAS

- 1. Los profesores tienen bien definidas sus funciones.** Solamente el 7% no tienen claras ni definidas sus funciones, éstos tienen menos salud laboral.
- 2. La delegación de responsabilidades es escasa.** Los profesores que opinan que los directivos no delegan responsabilidades son los que consideran que el estilo de dirección es inapropiado e igualmente opinan que no se resuelven bien los conflictos en su centro.
- 3. La forma de resolución de conflictos es mejorable.** Hay una clara división de opiniones en la forma de resolución de conflictos en el centro, esto nos indica que es algo claramente mejorable. Tienen menos salud laboral los profesores que manifiestan que en el centro no se solucionan bien los conflictos.
- 4. Las vías de comunicación rápidas y eficaces pueden mejorar.** Están más satisfechos de su trabajo los profesores que disponen en su centro de vías de comunicaciones rápidas y eficaces entre los miembros de su comunidad educativa. Los profesores que consideran que existen vías de comunicación rápidas y eficaces tienen más satisfacción en sus relaciones con sus compañeros, se les reconoce su trabajo, se les reconocen sus aportaciones, se solucionan bien los conflictos en su centro, están satisfechos por su proyecto educativo, por la competencia y el estilo de dirección, consideran que en su centro hay trabajo cooperativo y que se le facilita la adaptación de los profesores nuevos y que la dirección atiende sus propuestas.



- 5. Existe división de opiniones con respecto a la sensación de trabajo en equipo.** Casi un 15% del profesorado manifiesta que el trabajo en equipo es inexistente. Los profesores que creen que en su centro se trabaja en equipo tienen más satisfacción y más salud laboral.
- 6. En general, se facilita la adaptación de los profesores nuevos.** A pesar de que su promedio es elevado, de 4,12, todavía es mejorable. Los profesores que manifiestan que en su centro se facilita la adaptación de los profesores nuevos están satisfechos de las relaciones con sus compañeros, se les reconoce su trabajo, se solucionan adecuadamente los conflictos, están satisfechos del proyecto educativo, tienen buenas vías de comunicación, trabajan en equipo y sus propuestas son atendidas por la dirección.
- 7. Los profesores no tienen tensiones con sus compañeros.** Solamente el 4,7% manifiesta claramente dicha tensión. Estos profesores tienen mejor salud laboral.
- 8. Para la mayoría la posibilidad de promoción laboral es baja o muy baja.** Solamente un 10% opina lo contrario.
- 9. Los profesores no se encuentran, en general, discriminados por los directivos de su centro.** Los menos discriminados son los que tienen más satisfacción y mejores factores individuales. Tienen menor salud laboral los profesores que se encuentran discriminados por los directivos de su centro.
- 10. No hay agresiones verbales o físicas a los profesores.** Solamente un 3,5% opina lo contrario.
- 11. Los profesores tienen autonomía para planificar y realizar su trabajo.** Solamente el 3,5% opina lo contrario.
- 12. Existe clara división en las opiniones sobre si la dirección del centro tiene en cuenta las propuestas de los profesores.** Casi un 20% manifiesta que la dirección no atiende a sus propuestas nunca o casi nunca. Los profesores que manifiestan que la dirección de su centro tiene en cuenta sus propuestas tienen mejor salud laboral y están más satisfechos con su trabajo.



6.5. Factor 4: Factores individuales

Estadísticos descriptivos “Factores individuales”

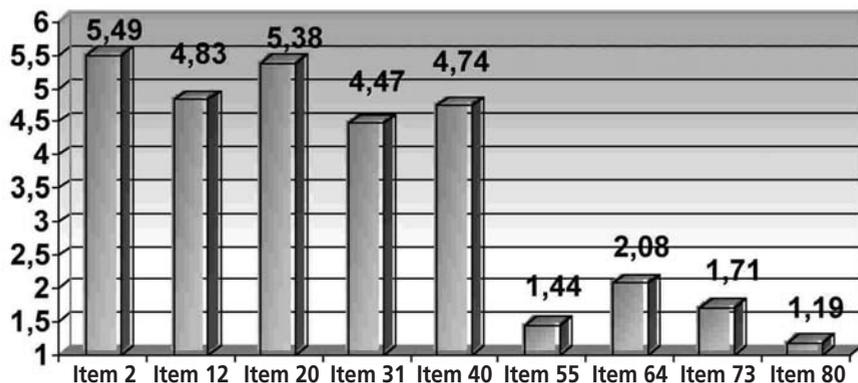
	N		Media	Mediana	Moda	Desv. típ.	Varianza	Suma
	Válidos	Perdidos						
2. Desarrollo adecuado del trabajo por conocimientos	782	4	5,49	6,00	6	,765	,586	4296
12. Capacitación frente a la presión laboral	775	11	4,83	5,00	6	1,203	1,448	3744
20. Mejora eficiencia debido a la experiencia	778	8	5,38	6,00	6	,807	,651	4189
31. Adaptación presiones laborales y familiares	776	10	4,47	5,00	5	1,343	1,803	3469
40. Sensación de bienestar y seguridad	778	8	4,74	5,00	5	1,220	1,489	3685
55. Interferencia de la salud en el trabajo	779	7	1,44	1,00	1	,921	,848	1123
64. Economía personal o familiar mala	754	32	2,08	1,00	1	1,458	2,126	1570
73. Presión debida a problemas familiares	770	16	1,71	1,00	1	1,177	1,386	1313
80. Sometimiento a presiones sociales graves	773	13	1,19	1,00	1	,678	,459	919

CONCLUSIONES GENERALES

Factor en el que todos los ítems se encuentran por encima de la media. Esto quiere decir que, en conjunto, es un punto fuerte del estudio. Colectivo caracterizado por una autopercepción muy positiva de sus características personales, reconociéndose preparado en conocimientos y experiencia, lo que le permite desarrollar de una manera adecuada su actividad profesional mejorando su eficiencia. Que, por otro lado, se encuentra capacitado para hacer frente a las presiones laborales, adaptándose aceptablemente a los estímulos de las mismas, ya sean de tipo laboral, familiar o social; aún cuando considera que no se encuentra sometido a presiones sociales graves como pueden ser juicios, conflictos con vecinos, violencia en el entorno, droga, etc.; ni tampoco a problemas familiares que le tensionen. Además es un grupo que considera no encontrarse con una mala economía personal y familiar, sin problemas de salud que interfieran mucho en su trabajo; y con una alta sensación de bienestar y seguridad.



Medias Ítems Factor 4: Factores individuales



CONCLUSIONES ESPECÍFICAS

- 1. El profesorado se considera capacitado.** Un 87,5% considera que tiene un alto nivel de capacitación para desarrollar su trabajo, versus un 0,4% que opina lo contrario.
- 2. Los profesores se consideran capacitados para hacer frente a la presión laboral.** La tendencia del grupo se inclina hacia las puntuaciones elevadas, considerándose capacitado para hacer frente a la presión laboral. No parecen manifestar muchas presiones, pero perciben que, de existir, ellos podrían afrontarlas, en un 65% casi siempre o con mucha frecuencia, seguido de un 19,3% con bastante frecuencia.
- 3. La eficiencia se mejora con la experiencia.** Un aspecto decisivo para el 95,8% de los profesores en la eficiencia de la tarea es la experiencia.
- 4. Los profesores se adaptan a los estímulos y presiones laborales, familiares y sociales.** De nuevo la tendencia en la adaptación a las presiones se dirige hacia las puntuaciones elevadas, apareciendo con mucha o bastante frecuencia en el 73% de los profesores; por el contrario, un 7,8% creen que casi nunca o con poca frecuencia se adaptan.
- 5. Los profesores se sienten bien, seguros y confortables.** Este sentimiento aparece con fuerza en los resultados. Un 66,4% manifiestan que casi siempre o con mucha frecuencia se sienten bien, seguros y confortables, que unido al 16,4% de bastante frecuencia, sumaría un total del 82,8%.
- 6. No existen problemas de salud que interfieran en el trabajo.** La salud no aparece como un problema para el 94% de los profesores. De lo cual podemos deducir bajo absentismo laboral.

7. **Los profesores no creen tener mala economía.** Aunque existe insatisfacción por el salario, sólo un 9,4% manifiesta tener una economía personal o familiar mala.
8. **En general, las relaciones familiares son armónicas, sin problemas que tensionen.** No se perciben problemas familiares graves en la mayoría, pues un (82%) manifiestan no tenerlos casi nunca o con poca frecuencia. Al lado hay un 5,5% que casi siempre o con mucha frecuencia reconocen tenerlos. Quizás aquí lo relevante sea este último dato.
9. **Buen clima social sin sometimiento a presiones sociales graves.** El entorno social no aparece como factor negativo. Un casi imperceptible 1,4% sí manifiesta tener estas presiones sociales graves.

6.6. Factor 5: Condiciones sociales

Estadísticos descriptivos "Condiciones sociales"

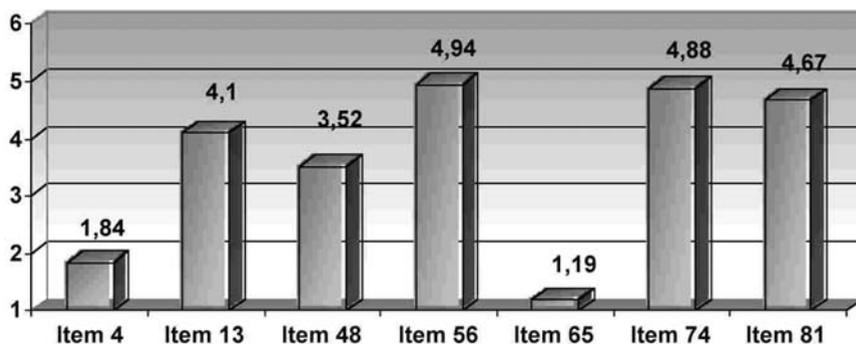
	N		Media	Mediana	Moda	Desv. tip.	Varianza	Suma
	Válidos	Perdidos						
4. Presión de padres/directivos ante las notas	776	10	1,84	1,00	1	1,170	1,368	1431
13. Reconocimiento de mi trabajo	767	19	4,10	4,00	6	1,498	2,245	3143
48. Dedicación excesiva al trabajo en casa	765	21	3,52	3,00	6	1,804	3,255	2690
56. Estabilidad laboral	775	11	4,94	6,00	6	1,624	2,637	3827
65. Amenazas de alumnos en el último año	774	12	1,19	1,00	1	,705	,497	920
74. Valoración positiva por alumnos	763	23	4,88	5,00	5	1,124	1,262	3727
81. Valoración positiva de los padres	737	49	4,67	5,00	5	1,195	1,427	3443

CONCLUSIONES GENERALES

El promedio de los ítems es de 4,72, lo que habla de las buenas condiciones sociales en las que sienten encontrarse este colectivo. Ningún ítem aparece por debajo de la media. Se ven estables en su puesto de trabajo, con un refuerzo por la valoración de padres y alumnos, un casi inexistente número de amenazas de los alumnos durante el último año, y muy poca frecuencia de presiones de padres o directivos para que los alumnos obtengan determinados resultados. Sus familias creen que dedican más tiempo del debido al trabajo en casa.



Medias Ítems Factor 5: Condiciones sociales



CONCLUSIONES ESPECÍFICAS

- 1. La mayoría de los profesores no sienten presión de padres o directivos por los resultados de los alumnos.** El 89,5 % casi nunca o con poca frecuencia se sienten presionado por padres o directivos.
- 2. Los profesores piden que los directivos reconozcan su trabajo.** Con una media de 4,10 y una moda de 6, la desviación típica habla de resultados bastantes heterogéneos. Un 16,8% casi nunca o con poca frecuencia se sienten reconocidos por los directivos del centro.
- 3. Un 36,5% de sus familias dicen que dedican más tiempo del que debieran al trabajo en casa.**
- 4. El profesor siente estabilidad en el trabajo.** Un 73,8% manifiesta que casi siempre o con mucha frecuencia siente tener un puesto de trabajo estable. Por el contrario, el 12,4%, dato nada desdeñable, considera que su trabajo es poco estable.
- 5. Apenas se perciben amenazas de alumnos.** Un elevado 95% del profesorado dice no haber recibido amenazas de alumnos en el último año versus el 1,5% que dicen haberlas recibido.
- 6. Los profesores perciben que sus alumnos los valoran de manera positiva.** El 86,65% del profesorado cree tener una valoración positiva de sus alumnos. En cambio, sólo un 3,5% considera lo contrario.
- 7. Los profesores se sienten valorados profesionalmente por los padres.** Aunque de manera desigual, un 60,4% se consideran muy bien valorados por los padres.

6.7. Factor 6: Depresión

Estadísticos descriptivos “Depresión”

	N		Media	Mediana	Moda	Desv. tip.	Varianza	Suma
	Válidos	Perdidos						
5. Sentimiento de inutilidad o culpabilidad	773	13	1,52	1,00	1	,961	,923	1175
21. Pérdida autoconfianza	776	10	1,47	1,00	1	,866	,750	1138
32. Sensación depresión profunda	780	6	1,44	1,00	1	,940	,883	1121
41. Sensación de tristeza inexplicable	777	9	1,63	1,00	1	1,073	1,152	1264
49. Llorar sin causa aparente	765	21	1,27	1,00	1	,811	,657	974
58. Cambio interés por asuntos cotidianos	780	6	1,82	1,00	1	1,195	1,428	1418
66. Dificultad de autocontrol	776	10	1,55	1,00	1	,977	,955	1200
75. Entencimiento del movimiento, voz y pensamiento.	744	42	1,83	1,00	1	1,215	1,475	1360
82. Cansancio sin causa justificada	777	9	1,92	2,00	1	1,222	1,492	1491

CONCLUSIONES GENERALES

Teniendo siempre en cuenta la dificultad de definir, tanto los diferentes síndromes depresivos, como el análisis y valoración de los métodos de estudio, el nivel de depresión general del profesorado estaría comprendido entre un mínimo de 4,61% y un máximo de 9,51% del colectivo, cuando se tiene en cuenta el análisis de la distribución de frecuencias en la escala de respuestas.

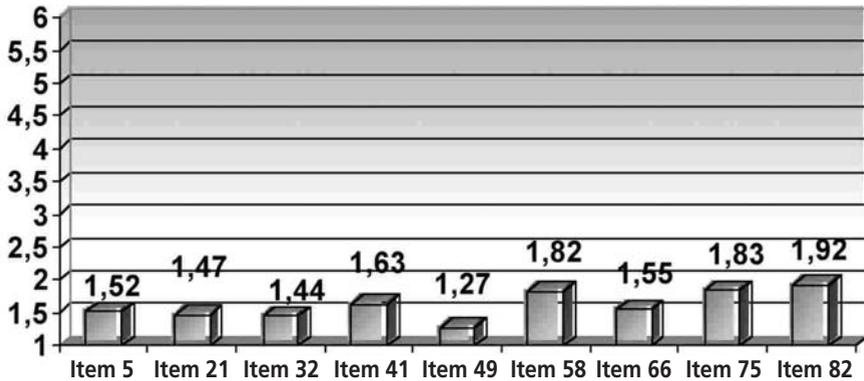
El factor Depresión se relaciona de manera positiva y alta con los factores Ansiedad y Exigencias de la Tarea y de manera negativa y baja con el resto de los factores Individuales, Satisfacción, Organizacionales, Psicosociales, Condiciones Sociales y Afrontamiento.

Las variables demográficas se correlacionan de manera muy baja con el factor Depresión, existiendo una baja correlación positiva con la edad y los años de experiencia.



II Parte: Resultados Obtenidos

Medias Ítems Factor 6: Depresión



CONCLUSIONES ESPECÍFICAS

1. Un porcentaje reducido (4,1%) de los profesores manifiestan un sentimiento de inutilidad o culpabilidad.
2. Sólo el 3,4% de los participantes en el estudio, manifiestan haber perdido la confianza en sí mismos.
3. La mayoría de los profesores no se sienten deprimidos (95,4%).
4. El sentimiento de tristeza alcanza al 7% de los docentes.
5. Sólo el 3,5% de los encuestados manifiestan llorar sin causa aparente.
6. El 11,2% del profesorado evidencia que han dejado de interesarle las cosas que antes le agradaban.
7. Los docentes manifiestan no tener dificultades para controlarse (95%).
8. El 21 % de los participantes en el estudio, manifiestan que se le han enlentecido, en mayor o menor grado, los movimientos, la voz o el pensamiento.
9. El 11,8 % de los docentes se sienten cansados sin causa que lo justifique.
10. Aquellos profesores que manifiestan la existencia de algún síntoma referido a la depresión suelen hacerlo también con otros muchos síntomas incluidos en el factor depresión y ansiedad.
11. En los docentes parece correlacionarse, de forma moderada, la manifestación de los síntomas del factor depresión, con la manera de percibir la presión que ejercen las condiciones laborales y que constituyen el conjunto de la tarea que realizan.

Si deseásemos alcanzar el criterio del DSM-IV² para el diagnóstico de episodios de depresión mayor necesitaríamos una positividad de 3 o más en la escala de frecuencias en al menos 5 ítems. Únicamente aparecen 25 casos, lo que representa un 3,18 % de la población analizada.

Si restringimos el criterio exigiendo la respuesta 4 en al menos 5 ítems aparecen 10 casos, lo que representa el 1,27 %. Si en vez de tener en cuenta el nivel 3 de frecuencia en 5 ítems consideráramos un número inferior de ítems (4) obtendríamos los siguientes resultados.

Depresión					
0	144	408	533	627	724
1	125	167	145	104	42
2	116	73	47	28	15
3	97	53	33	12	3
4	86	34	9	7	1
5	55	25	10	4	1
6	56	9	3	3	0
7	49	8	4	1	0
8	33	7	2	0	0
9	25	2	0	0	0
10	0	0	0	0	0
	mayores que 1	mayores que 2	mayores que 3	mayores que 4	mayores que 5

Tabla 1: Criterio diagnóstico del DSM-IV para los episodios de depresión mayor

LECTURA:

1. Nº de cuestionarios que tengan 5 ÍTEM o más con una puntuación de 3 o más = 25 (3,18%).
2. Nº de cuestionarios que tengan 5 ÍTEM o más con una puntuación de 4 o más = 10 (1,27 %).
3. Nº de cuestionarios que tengan 4 ÍTEM o más con una puntuación de 3 o más = 34 (4,32 %).

Cuatro ítems con respuesta de puntuación 3 o superior (34) alcanzaría el 4,32%. El nivel de episodios de depresión mayor en el profesorado estudiado estaría entre el 1,27 % y el 3,18 %, que podría alcanzar el 4,32 % si utilizáramos criterios más laxos. Cifra que se coloca hacia el límite inferior de episodios de depresión mayor de la población general.

² MANUAL DIAGNÓSTICO Y ESTADÍSTICO DE LOS TRASTORNOS MENTALES, editado por la APA (American Psychiatric Association). Se trata de una clasificación de los trastornos mentales con el propósito de proporcionar descripciones claras de las categorías diagnósticas



6.8. Factor 7: Ansiedad

Estadísticos descriptivos "Ansiedad"

	N		Media	Mediana	Moda	Desv. tip.	Varianza	Suma
	Válidos	Perdidos						
6. Alteración de hábitos por problemas laborales	774	12	2,31	2,00	1	1,428	2,040	1787
14. Inquietud, ansiedad y excitación	773	13	2,36	2,00	2	1,287	1,657	1821
22. Dificultad controlar preocupaciones	773	13	2,36	2,00	2	1,379	1,901	1822
33. Activación tónica laboral	780	6	1,65	1,00	1	1,139	1,297	1290
42. Sensación de miedo a las responsabilidades	774	12	1,81	1,00	1	1,270	1,614	1400
53. Sintomatología ante problemas laborales	774	12	1,91	1,00	1	1,329	1,765	1482
59. Necesidad de escapar ante los conflictos	779	7	2,05	2,00	1	1,284	1,649	1597
67. Mejora de autocontrol	747	39	4,44	5,00	6	1,636	2,676	3320
83. Utilización de drogas para lograr tranquilidad	774	12	1,12	1,00	1	,578	,334	865
88. Inquietud ante la decisión que alumnos repiten	764	22	2,79	2,00	1	1,710	2,925	2130

CONCLUSIONES GENERALES

Teniendo siempre en cuenta la dificultad de definir, tanto los diferentes cuadros de ansiedad como el análisis y valoración de los métodos de estudio, el nivel de ansiedad general del profesorado estaría comprendido entre un mínimo de 10,7% y un máximo de 22,1 % del colectivo, cuando se tiene en cuenta el análisis de la distribución de frecuencias en la escala de respuestas.

Si deseáramos alcanzar el criterio de DSM-IV para el diagnóstico de Trastornos de Ansiedad Generalizada (TAG), se obtiene un porcentaje entre el 12 % y el 15,7 % en la población estudiada.

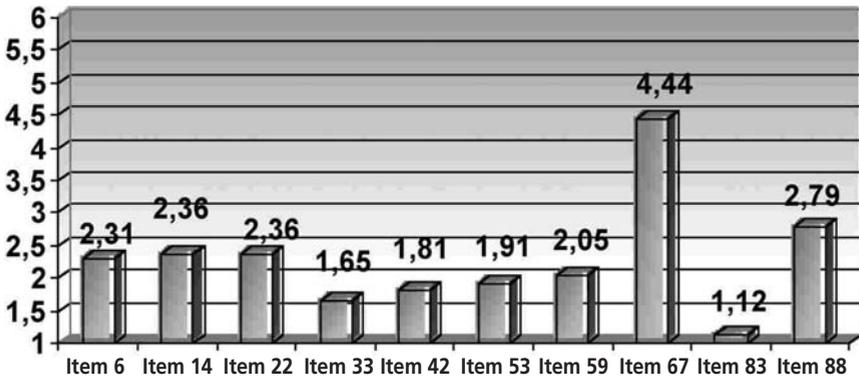
Estos resultados muestran la situación de ansiedad del profesorado, en lo que al TAG se refiere, situándose entre el doble y el triple del porcentaje correspondiente en la población general, según los datos de prevalencia indicados.

Como dato referencial se debe considerar que la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Trabajo (Fundación Dublín) de 1996 se señala que el 28 % de los trabajadores europeos manifiestan problemas de salud relacionados con el estrés.

El factor Ansiedad se relaciona de manera positiva y alta con los factores Depresión y Tarea docente y de manera negativa y moderada con los factores Individuales y Satisfacción; existiendo una correlación baja con los factores, Sociales, Organizacionales, Físicos y Afrontamiento.

Las variables demográficas se correlacionan de manera muy baja con el factor Ansiedad, existiendo una escasa correlación positiva con la edad y los años de experiencia.

Medias Ítems Factor 7: Ansiedad



CONCLUSIONES ESPECÍFICAS

1. El 17% de los profesores manifiestan que los problemas laborales alteran sus hábitos de alimentación o sueño.
2. El 18% de los encuestados se siente inquieto, nervioso o excitado. Al 18 % de los docentes le resulta difícil controlar las preocupaciones.
3. El 7,5% de los participantes en el estudio manifiesta tener temblores, sacudidas, dolores de nuca o tensiones musculares en la jornada laboral. El 11% de los encuestados siente tener miedo a las responsabilidades laborales.
4. El 14% de los profesores manifiesta, ante los problemas de trabajo, alguno de estos síntomas: sudoración, nudo en la garganta, palpitaciones, boca seca, diarrea, sobresalto excesivo o alteraciones de la respiración o pulso.
5. El 14% de los docentes siente necesidad urgente de escapar ante determinadas situaciones o conflictos. El 74% de los encuestados se controla ahora mejor que antes.
6. Sólo el 3,5% del profesorado recurre al alcohol o medicamentos cuando está nervioso.
7. Al 33% de los participantes le inquieta tener que decidir qué alumnos deben repetir curso.
8. Aquellos profesores que manifiestan la existencia de algún síntoma referido a la ansiedad suelen hacerlo también con otros muchos síntomas incluidos en el de depresión.



II Parte: Resultados Obtenidos

Si deseáramos alcanzar el criterio del DSM-IV para el diagnóstico de episodios de TAG necesitaríamos una positividad de 3 o más en la escala de frecuencias, en al menos 3 ítems. Únicamente aparecen 124 casos, lo que representa un 15,7 % (124 x 100/786) de la población analizada, Si restringimos el criterio exigiendo la respuesta 4 en al menos 3 ítems aparecen 10 casos, lo que representa el 12 %.

El nivel de episodios de TAG en el profesorado estudiado estaría entre el 12 % y el 15,7%. Cifra que se coloca en el doble de episodios de TAG en la población general, según los estudios de prevalencia reseñados.

	Ansiedad				
0	5	34	90	182	417
1	38	163	280	318	286
2	73	184	197	173	57
3	87	124	95	57	15
4	96	98	63	31	5
5	102	64	29	12	4
6	101	52	19	8	1
7	101	37	5	3	1
8	109	26	8	2	0
9	64	3	0	0	0
10	10	1	0	0	0
	mayores que 1	mayores que 2	mayores que 3	mayores que 4	mayores que 5

Tabla 2: Valoración con el criterio diagnóstico del DSM-IV para los episodios de TAG



6.9. Factor 8: Satisfacción Laboral

Estadísticos descriptivos "Satisfacción Laboral"

	N		Media	Mediana	Moda	Desv. tip.	Varianza	Suma
	Válidos	Perdidos						
7. Satisfacción relaciones compañeros	781	5	4,39	5,00	6	1,420	2,017	3427
57. Satisfacción relaciones con compañeros	782	4	4,35	5,00	5	1,323	1,750	3405
15. Satisfacción salarial	769	17	3,05	3,00	1	1,681	2,825	2347
16. Satisfacción por reconocimiento aportaciones	757	29	3,22	3,00	3	1,475	2,175	2435
23. Satisfacción PEC	775	11	4,21	4,00	5	1,330	1,769	3260
24. Satisfacción trabajo bien hecho	780	6	5,73	6,00	6	,627	,393	4472
34. Satisfacción competencia y estilo dirección	770	16	4,01	4,00	5	1,446	2,090	3085
35. Motivación por expectativas mejorar trabajo y resultados	775	11	5,12	6,00	6	1,263	1,594	3971
43. Satisfacción por motivación y esfuerzo alumnos	780	6	3,76	4,00	5	1,412	1,993	2929
50. Buena convivencia entre alumnos	777	9	4,37	4,00	5	1,125	1,267	3395
60. Trabajo atractivo y creativo	775	11	4,91	5,00	6	1,164	1,355	3804
68. Autonomía de planificación y control	779	7	5,17	5,00	6	1,062	1,128	4027
76. Buenas relaciones con los alumnos	777	9	5,25	5,00	6	,977	,955	4078
84. Mi trabajo es valioso y gratificante	779	7	5,26	6,00	6	1,040	1,081	4100

CONCLUSIONES GENERALES

Este factor arroja un promedio de 4,5. Esto puede interpretarse como que los profesores, en general, muestran una gran satisfacción laboral, aunque si comparamos este dato con la situación ideal, aún queda un trecho de mejora del 30%.

Lo que más satisface a los profesores es realizar bien su trabajo, teniéndolo en gran valía. Manifiestan llevarse muy bien con sus alumnos y lo que más les motiva son las expectativas de mejorarlo. El promedio de los ítems que describen la satisfacción laboral se ubica en el percentil 70, dejando un margen de potencial mejora del 30%. Los profesores consultados se muestran entre bastante o muy satisfechos con las condiciones laborales. Su satisfacción interna, derivada del contenido de la tarea, se aproxima al sobresaliente. Podría interpretarse que lo que en verdad motiva al profesor tiene que ver más con las variables más elevadas de la pirámide de Maslow que con las de rango inferior. De hecho, aunque el profesorado no está contento con su salario ni con el reconocimiento de sus aportaciones, su índice de motivación es muy elevado. El clima sociolaboral es bueno.



II Parte: Resultados Obtenidos

Les gusta mucho su profesión, la consideran muy valiosa, son responsables y tienen grandes ansias por mejorar. Los únicos aspectos que no alcanzan la media son:

- Satisfacción porque no se les reconoce en función de sus aportaciones.
- Satisfacción con el salario percibido.

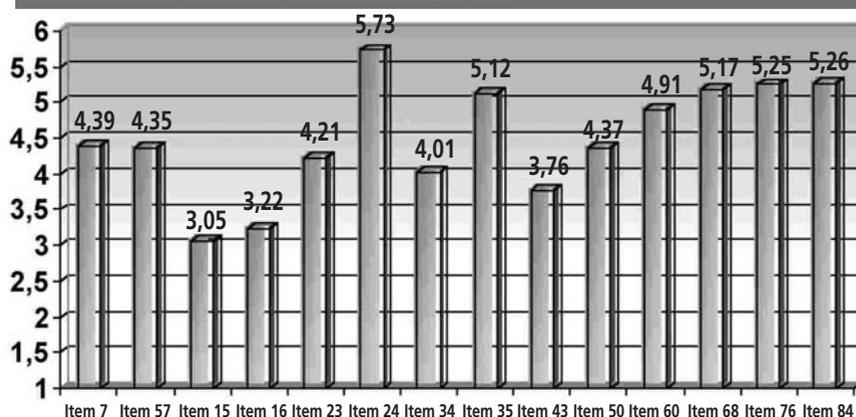
Destacan con puntuaciones muy elevadas, en este orden:

- Satisfacción por realizar bien el trabajo.
- Creencia de que su trabajo es valioso e importante.
- Buenas relaciones con los alumnos.
- Autonomía para planificar y realizar la tarea.
- Motivación por mejorar los resultados de su trabajo.

Algunos indicadores, propios del estado de estrés y la tensión, que parecen afectar negativamente, aunque no de forma relevante, al nivel general de satisfacción son, en este orden:

- Agobio por responsabilidades burocráticas
- Tensión por entrevistas con los padres
- Pensamientos negativos sobre el trabajo
- Dificultades de atender a la diversidad
- Ritmo estresante del trabajo
- Desbordamiento ante tensiones emocionales
- Dificultad de mantener la disciplina

Medias Ítems Factor 8: Satisfacción Laboral



CONCLUSIONES ESPECÍFICAS

1. **El buen clima social reinante está relacionado con su satisfacción.** Los profesores se muestran notablemente satisfechos de las relaciones con los colegas, aunque podrían mejorar bastante. Conviene destacar que hay un grupo del 10,8 % que no está casi nada (2,9%) o poco (7,8%) satisfecho. Otro 17,4% opina que las relaciones son aceptables. El total de la masa crítica que valora negativamente o que afirma que podría mejorarse bastante es del 28,3%. Aunque los resultados no son muy heterogéneos, tampoco son lo contrario; de hecho, este ítem, comparado con los que componen este factor, arroja un sesgo elevado.
2. **Los profesores no están contentos con su salario.** Aunque con unos resultados bastante heterogéneos, el 22,9% de los profesores no está nada o casi nada satisfecho con su salario, un 21,1% poco satisfecho y otro 16,0% medianamente satisfecho. Si nos atenemos a la media general (3,05) puede decirse que un 59% del colectivo está insatisfecho del sueldo que percibe.
3. **Los profesores piden que se les reconozca más su trabajo.** Este es otro de los puntos débiles encontrados. Los profesores no se sienten reconocidos suficientemente, teniendo en cuenta sus aportaciones. Los resultados son heterogéneos, con una frecuencia significativamente menor en las puntuaciones altas. Opinan que esta realidad dista un 56% de la situación que a ellos les gustaría.
4. **El Proyecto Educativo de Centro es mejorable.** Aunque no de manera notable, están satisfechos con el proyecto educativo de centro. Por otra parte, aproximadamente una tercera parte se muestran bastante críticos.
5. **Ante todo, el trabajo bien hecho.** Realizar bien su trabajo aporta una satisfacción muy elevada al profesorado. Esta variable es la que obtiene una media más alta 5,73 en una escala de 1 a 6. Los resultados son muy homogéneos.
6. **La competencia y el estilo de la dirección son bastante mejorables.** Los profesores están satisfechos medianamente de la competencia y el estilo de la dirección, atribuyéndole un trecho de mejora del 40%.
7. **El profesor está muy motivado por mejorar sus resultados.** Al profesorado le motivan de manera relevante y significativa las expectativas por mejorar su trabajo y los resultados. De hecho, el grupo más numeroso (52%) valora este aspecto con la máxima puntuación. Esto pudiera interpretarse como que es un colectivo con grandes ansias de superación.
8. **Los alumnos deben esforzarse más.** Los profesores apenas aprueban la motivación y el esfuerzo de sus alumnos.
9. **La convivencia entre alumnos es buena, aunque muy mejorable.** Los profesores perciben una buena convivencia entre los alumnos, aunque aún podría mejorarse bastante. El espacio de especial preocupación es del 5,2% y el de intervención para fomentar la convivencia se eleva al 22%.



10. **El trabajo del profesor es atractivo y creativo.** Un 37,8% están totalmente de acuerdo en definir su trabajo como atractivo y creativo, mientras que un 32,4% se muestran muy de acuerdo con esta afirmación. En consecuencia, la media de esta variable es elevada: 4,91. No obstante, un grupo destacado de profesores (13%) no lo piensa así.
11. **El profesor goza de gran autonomía para desempeñar su trabajo.** La distribución tiene un sesgo significativo hacia la derecha de la curva normal; es decir, los profesores gozan de una gran autonomía para planificar y realizar su trabajo, en definitiva para desarrollar su rol. Los que califican este ítem con la máxima puntuación se elevan al 47,2%.
12. **Las relaciones entre profesores y alumnos son muy cordiales.** Con una media de 5,25 puede decirse que sus relaciones con los alumnos son extraordinariamente positivas. El grupo de profesores que no se llevan bien con sus alumnos alcanza el 2%.
13. **Con la edad, disminuye la satisfacción general del profesorado.** Los profesores más veteranos están menos satisfechos; de hecho, a más años de ejercicio de la docencia corresponden unos índices menores en nueve de las catorce variables que definen el índice general de satisfacción.
14. **La relación entre el hecho de ser hombre o mujer y la satisfacción general es irrelevante.**
15. **Los licenciados muestran un grado de satisfacción menor que los diplomados en algunos aspectos.** Los que tienen el título de licenciado están menos satisfechos que los que sólo tienen el título de maestro en los siguientes aspectos: Satisfacción de la competencia y el estilo de la dirección, satisfacción por la motivación y el esfuerzo de los alumnos, percepción de buen clima de convivencia entre los alumnos, valoración del trabajo de profesor como creativo y atractivo y buenas relaciones con los alumnos.
16. **Ocupar cargos directivos disminuye el grado de satisfacción.** El hecho de ocupar cargos directivos correlaciona negativamente con el grado de satisfacción por el reconocimiento en función de sus aportaciones, con la satisfacción por la competencia y estilo de la dirección y con la satisfacción por la motivación y el esfuerzo de los alumnos.
17. **El profesorado de niveles educativos más bajos se muestra más satisfecho.** El profesorado que trabaja en E. Infantil y Primaria se muestran más satisfechos que lo hacen en E. Secundaria y Bachillerato y en FP.
18. **El grado de satisfacción tiene una relación directa y positiva con la sensación de bienestar, la salud y la seguridad.**
19. **Las condiciones de la organización y la satisfacción del profesorado están estrechamente vinculados.** Su relación es positiva, significativa y relevante.



20. Los profesores más competentes en afrontamiento y resolución de conflictos se muestran más satisfechos.
21. La ergonomía se relaciona positivamente con el grado de satisfacción.
22. La valoración positiva de los padres y los alumnos inciden en la satisfacción del profesor; en cambio, cuando los presionan se produce el efecto contrario.
23. La estabilidad laboral apenas tiene que ver con el índice general de satisfacción.
24. La adecuación de espacios y recursos acompaña a la satisfacción. Existe una correlación moderadamente positiva entre el grado de satisfacción general y las condiciones físicas adecuadas, la adecuación del lugar de trabajo, cuando los recursos son suficientes y adecuados y el tamaño de las aulas suficiente.

6.10. Factor 9: Afrontamiento

Estadísticos descriptivos "Afrontamiento"

	N		Media	Mediana	Moda	Desv. tío.	Varianza	Suma
	Válidos	Perridos						
8. Activismo para poder olvidar	772	14	2,06	2,00	1	1,282	1,643	1589
17. Olvido de problemas insolubles	776	10	2,38	2,00	2	1,420	2,016	1844
25. Evasión de los problemas por medio de drogas	775	11	1,05	1,00	1	,366	,134	815
36. Sentido del humor ante las dificultades	746	40	3,44	3,00	5	1,595	2,545	2566
44. Capacidad solucionar conflictos laborales	777	9	4,59	5,00	5	1,235	1,526	3567
51. Búsqueda de ayuda para solucionar problemas	775	11	4,26	5,00	6	1,491	2,222	3303
61. Ante las dificultades, búsqueda de alivio en la religión	773	13	3,62	4,00	5	1,682	2,830	2797
69. Experiencia como fuente de desarrollo personal	772	14	5,38	6,00	6	,916	,839	4156
77. Familiaridad con las situaciones de estrés	765	21	3,23	3,00	1	1,686	2,841	2473
85. Sentimiento de malestar emocional patente en el trabajo	769	17	3,20	3,00	2	1,665	2,773	2459



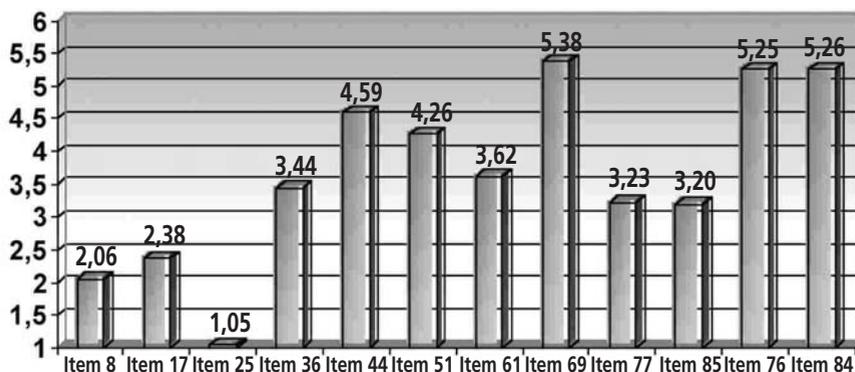
CONCLUSIONES GENERALES

El promedio de los ítems es de 4,1. Desde este dato podemos interpretar que el conjunto de profesores tiene unas habilidades de afrontamiento notables ante el conflicto y la adversidad.

Se sienten capacitados para solucionar problemas laborales; ante problemas difíciles busca ayuda para solucionarlos; e intenta aprovechar sobresalientemente la experiencia como fuente de desarrollo personal. Con cierta frecuencia tiende a acostumbrarse a la idea de estar en situaciones de estrés, hace bromas acerca de la situación y busca moderadamente alivio en la religión. Deja a un lado el evadirse de los problemas bebiendo alcohol o tomando medicamentos u olvidarlos evadiéndose en la realización de muchas actividades, especialmente cuando éstos se presentan como insolubles.

El ítem que queda más bajo sería el 17: "Ante problemas sin solución, admito que no puedo hacerles frente y dejo de intentarlo" (media de 2,38).

Medias ítems Factor 9: Afrontamiento



CONCLUSIONES ESPECÍFICAS

- 1. El activismo no es la solución que los profesores buscan para olvidar los problemas.** Así lo manifiesta el 72,6%, mientras un 6,6% casi nunca o con poca frecuencia recurre a esta solución.
- 2. Un alto porcentaje de profesores son constantes en el intento de solucionar problemas que parecen insolubles.** Un 65,7% son constantes en la resolución de problemas. Un 12% dejan de intentarlo (1 de cada 7 profesores).
- 3. Los profesores no evaden los problemas bebiendo alcohol o tomando medicamentos.** Un 95,4% "casi nunca" recurre a esta forma de afrontamiento.

4. **El 50% de los profesores se sienten con capacidad para solucionar problemas laborales.** Pero nos encontramos con un 20,2% que casi nunca, con poca o cierta frecuencia se sienten capaces.
5. **Los profesores buscan ayuda para solucionar los problemas difíciles.** Así lo hace el 69,4%. Pero 1 de cada 6 profesores (15,6%) no busca esta ayuda.
6. **El 50% de los profesores, ante las dificultades, intentan encontrar alivio en sus creencias religiosas.** Con resultados bastante heterogéneos nos encontramos con un 14,6% que casi nunca encuentran alivio en sus creencias.
7. **Los profesores intentan aprovechar la experiencia para desarrollarse como persona.** Una vez más la experiencia aparece como algo importante, en este caso en el desarrollo como persona para un 87% de los profesores.
8. **Los profesores, no siempre, se acostumbran a la idea de estar en situaciones de estrés.** Con resultados bastante heterogéneos, con una desviación típica de 1,7, un 54% casi nunca, con poca o cierta frecuencia, se acostumbra a la idea de estar en situación de estrés.
9. **A los profesores les cuesta expresar el malestar emocional que sienten en las dificultades laborales.** El 57,1% casi nunca, con poca o cierta frecuencia expresa el malestar emocional que siente en las dificultades laborales.



III Parte: Síntesis y Cuestiones para el debate

7. *Síntesis de resultados, fortalezas y aspectos de mejora*

El modelo de demanda-control de Karasek (1979 y 1990), además de haber sido uno de los más influyentes en los marcos de investigación sobre el entorno psicosocial del trabajo, el estrés y la enfermedad desde principios de la década de 1980, dispone de abundante evidencia empírica. Pretende describir y analizar las situaciones laborales en las que los factores estresores son crónicos y subraya las condiciones psicosociales del entorno del trabajo. Este autor observó que los efectos del trabajo sobre la salud, la satisfacción y el comportamiento de las personas era resultado de la combinación de varios factores: las demandas psicológicas de la organización y las características estructurales del propio trabajo relacionadas con la autonomía real para tomar decisiones y utilizar las propias capacidades. Johnson (1986, 2004 y 2005) amplió el modelo demandas-control añadiendo un factor nuevo: el apoyo social, entendido como el clima social y el soporte instrumental. Estas aportaciones nos han servido de gran ayuda en nuestro estudio.

Al pretender estudiar las condiciones laborales de los docentes, nos dimos cuenta que éstas adquieren su correcto significado en función de tres actores principales: el individuo, la organización y el tipo de trabajo. La circunstancia o “condición laboral” no tiene sentido en sí misma sino en su contexto (organización), ante unos trabajadores concretos (individuo) y ante un trabajo específico (tarea). Las personas no se sienten afectadas de igual manera por las mismas condiciones laborales; a su vez, pueden modular los acontecimientos y las organizaciones. Por esto, a continuación y con el fin de encontrar significado al trabajo realizado, se sintetizan los hallazgos clasificándolos en cuatro categorías:

a. El perfil de los profesores

- Datos sociodemográficos
- Características y situaciones individuales
- Afrontamiento de conflictos

b. La tarea

c. Condiciones sociolaborales

- Ergonomía laboral
- Condiciones y relaciones sociales
- Factores organizacionales

d. Salud y Satisfacción Laboral

- Depresión
- Ansiedad
- Satisfacción

De la descripción y análisis de los datos y en función de las hipótesis planteadas, puede concluirse que las condiciones sociolaborales de los docentes en centros concertados en el sector ECM son moderadamente satisfactorias, que el grupo de profesores estudiado no muestra índices preocupantes de depresión, aunque sí de ansiedad y que su grado de satisfacción es elevado.

Como aspectos críticos negativos cabe destacar que más de la mitad del profesorado está descontento con su sueldo y con el reconocimiento recibido por los aportes en su trabajo.

Aproximadamente entre un 15 y un 20% de la población tienen problemas preocupantes en estos aspectos:

- economía
- inseguridad, inestabilidad y malestar laboral
- inadaptación ante las dificultades del entorno sociolaboral
- incapacitación frente a la presión laboral

El bienestar del profesorado está mediado por los factores individuales, la tarea y las condiciones de trabajo. Pero dada la naturaleza descriptiva y no explicativa de nuestro estudio, a continuación nos limitamos a exponer y destacar los aspectos más relevantes con vistas a la formulación de modelos en estudios posteriores.



7.1. El perfil del profesor en centros concertados Escuelas Católicas de Madrid

7.1.1. Datos sociodemográficos

La población de los centros concertados adscritos a Escuelas Católicas de Madrid tiene una media de edad de 40,6 años, predominan las mujeres (67,7%) - en especial en los primeros niveles educativos- y llevan 16 años ejerciendo su profesión. Los titulados licenciados superan a los diplomados en un 5%. La gran mayoría (91%) se dedican exclusivamente a la docencia, mientras que un 7,3% combina la docencia con la gestión y un 1,4% realiza tareas directivas en exclusividad.

7.1.2. Características y situaciones individuales

Salvo un pequeño reducto (1,5%), el colectivo de profesores se reconoce con un grado de conocimientos y experiencia muy elevados para desarrollar de manera adecuada su trabajo y mejorar su eficiencia. Un 14,1% tiene alguna dificultad para hacer frente a las presiones laborales; el resto, por el contrario, se considera muy fuerte y con buena capacidad de adaptación ante todo tipo de presión laboral, familiar o social. Su entorno familiar y social no es conflictivo (violencia, drogas, juicios, etc.), tienen una economía aceptable y carecen de problemas de salud que interfieran de manera significativa en su trabajo. En definitiva, se perciben una razonable sensación de bienestar y seguridad. Esta realidad general positiva no debiera llevar a concluir precipitadamente que no existen problemas. Por ejemplo, hay que reseñar que algunos grupos presentan cierto grado de anomalías en las siguientes variables: economía (13%), salud (2,9%); inseguridad y malestar (16,2%), inadaptación ante las dificultades del entorno sociolaboral (25,5%), incapacitación frente a la presión laboral (14%), inseguridad y malestar (16%).

7.1.3. Afrontamiento

La mayoría de los profesores poseen unas habilidades notables de afrontamiento ante el conflicto y la adversidad. Se sienten capacitados para solucionar problemas laborales; ante situaciones difíciles buscan ayuda para solucionarlas e intentan aprovechar la experiencia como fuente de desarrollo personal.

Tienden a acostumbrarse a la idea de estar ante situaciones de estrés y buscan moderadamente alivio en la religión. No se evaden de su realidad negativa bebiendo alcohol o tomando medicamentos ni la olvidan volcándose en el activismo.

Desde un ángulo negativo o desde una perspectiva de mejora, según se mire, cabe destacar que un 13,2% de los profesores, en mayor o menor grado, se refugian en la actividad para olvidar los problemas.



Uno de cada siete profesores siempre o con mucha frecuencia no les hace frente y claudican. Apenas un 0,8% acuden de ordinario a las drogas. Los resultados son muy heterogéneos en cuanto a la utilización del sentido del humor como estrategia para resolver conflictos, pero no parece destacable. Frente a la tendencia mayoritaria, un 6% no se siente competente para resolver los conflictos laborales y uno de cada seis no busca ayuda. En mayor o menor grado, para un 52,5% la religión es un alivio ante los problemas, frente a un 45,7% en que no es así; un 14,6% no acude casi nunca a la religión en estas situaciones. Aproximadamente la mitad de los profesores se han acostumbrado a convivir con situaciones de estrés y, casi en esta misma proporción, cuando sienten malestar emocional, lo expresan.

7.2. La tarea: valoración y exigencias

La inmensa mayoría no siente temor al pensar en el trabajo y percibe una moderada exigencia de la tarea. No obstante, un 57,5% afirma que tiene un ritmo de trabajo estresante, situación que es particularmente crítica para el 36,65%. De hecho, el 36,5% de sus familias se quejan porque dedican demasiado tiempo a trabajar en casa. Se ven competentes, aunque uno de cada doce profesores imparte materias para las que no se siente preparado. En especial se sienten preocupados por acabar sus programas, por no estar actualizados en las reformas y exigencias derivadas de su trabajo y por las responsabilidades burocráticas y, en menor grado, por las reuniones con los padres. Un 6,3% se siente presionados por los padres o los directivos para que los alumnos obtengan determinados tipos de resultados. Desde otro ángulo, es llamativo que un 27% no esté nada o muy poco preocupado por actualizarse y que un 16,8% muestre escasa preocupación. En general, tienen una buena adaptación a las TIC; aunque hay un 29% que tienen dificultades y 11% que no se han adaptado, situación ésta ligada a las personas de más edad. Se sienten muy motivados por la educación en valores. A la mayoría no le cuesta mantener la disciplina, pero existe un grupo del 12,8% que parecen tener problemas en este sentido, siendo serios en el 8,1%. Un 16,8% casi nunca o con poca frecuencia se sienten reconocidos por los directivos, situación inversa a lo que sucede con los alumnos y con los padres (ítems 74 y 75). Demandan a sus alumnos una motivación y esfuerzo mucho mayores.

7.3. Condiciones sociolaborales

7.3.1. Ergonomía laboral

Las condiciones de luz, ruido y temperatura son, en general, bastante apropiadas, pero mejorables: un dato a destacar es que un 13,5% afirma que casi nunca o con poca frecuencia son adecuadas. El lugar personal de trabajo es adecuado, aunque aproximadamente un tercio se muestra crítico en este aspecto. Califican de notable la dotación de recursos necesarios para realizar su labor y el tamaño de las aulas es inadecuado para el 23%.



7.3.2. Condiciones y relaciones sociales

El clima sociolaboral es bueno. Las relaciones sociales y humanas son, en general, positivas, aunque cabe destacar que hay un grupo del 10,8% que no está casi nada (2,9%) o poco (7,8%) satisfecho con las relaciones entre los compañeros. Otro 17,4% opina que estas relaciones son aceptables. El total de la masa crítica que valora negativamente o que afirma que podría mejorarse bastante es del 28,3%. Sobre las agresiones verbales o físicas a los profesores, los resultados son los siguientes: un 48,1% afirman que no se dan nunca; un 30% con poca frecuencia; un 11,7% con cierta frecuencia; un 4,6% con bastante frecuencia, un 2,5% con mucha frecuencia y un 0,9% siempre; soslayando las dos primeras, el porcentaje se eleva al 19,7%, una situación a todas luces preocupante.

La mayoría sienten estabilidad laboral, aunque un 18,4% se ven inestables en su puesto, situación que parece crítica en el 12,4% de los casos. Se sienten reconocidos por los padres y los alumnos.

Un 2,3% ha recibido amenazas de los alumnos en el último año.

El buen ambiente y la comunicación eficaz están estrechamente ligados con la satisfacción del profesor. Un 4,7% manifiestan tener tensiones con los compañeros.

La convivencia entre los alumnos es buena, aunque dista un 22% de la situación ideal.

7.3.3. Factores organizacionales

Una tercera parte de los profesores se muestran bastante críticos con el Proyecto Educativo de Centro. Los profesores se sienten con un alto grado de autonomía para planificar y realizar su trabajo. Sus funciones están muy bien definidas, según la mayoría; los que opinan lo contrario ascienden al 7%, mostrando éstos un mayor malestar e insatisfacción. Los profesores ven a los directivos saturados de trabajo pero no delegan responsabilidades y no están muy abiertos a sus propuestas; su competencia y estilo de dirección son bastante mejorables. La resolución de conflictos en los centros admite una mejora sustantiva, lo cual se relaciona directamente con el grado de tensión. En general, las vías de comunicación se valoran positivamente, pero hay que destacar que las opiniones contrarias son una de cada tres. Hay que destacar que la existencia de vías de comunicación rápidas y eficaces se relaciona positivamente con la autosatisfacción personal y con la percepción de un clima social positivo. Aproximadamente un 40% se muestran críticos con el trabajo cooperativo y en equipo, aspecto que se relaciona estrechamente con la insatisfacción laboral y el estrés. Aproximadamente una tercera parte de los profesores, de manera especial los más jóvenes, opinan que deben mejorarse los procesos de adaptación del nuevo profesorado. La promoción y el acceso a cargos de mayor responsabilidad son asuntos vedados para la mayoría. Un 5,7% se sienten discriminados en alto grado por los directivos.



7.4. Satisfacción y salud laboral

7.4.1. Tensión emocional

Un 11,9% manifiestan sentirse desbordados por tensiones emocionales y conflictos, situación que parece preocupante en un 6%.

7.4.2. Depresión

El grado de depresión de la población varía en función de la exigencia o laxitud de los criterios utilizados según el DSM-IV. En este último caso, nuestros hallazgos hablan de un 3,18% de personas con incidencia depresiva, cifras que se sitúan hacia el límite inferior de episodios de depresión mayor con respecto a la población general de trabajadores. En síntesis, el estado de depresión general alcanza a un intervalo comprendido entre el 4,61% y el 9,51% de la población estudiada cuando se tienen en cuenta el criterio de distribución de frecuencias. La depresión se relaciona de manera positiva y alta con la ansiedad y la tarea docente y de manera negativa con el resto de los factores contemplados en el estudio. La relación entre la depresión con la edad y los años de experiencia es positiva pero baja.

Un 4,7% de los profesores reconoce que casi siempre, con mucha o con bastante frecuencia se sienten deprimidos, dato que parece consistente con los que manifiestan sentimientos de inutilidad o culpabilidad (4,1%), haber perdido la confianza en sí mismos (3,4%) y otros síntomas como: llorar sin causa aparente (3,5%), dejación de intereses (11,2%), dificultades de autocontrol (5%), cansancio injustificado (11,8%). Más numerosos son los que observan haber enlentecido los movimientos, la voz o el pensamiento (21%). Como dato referencial, la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Trabajo (Fundación Dublín, 1996) señala que el 28% de los trabajadores europeos manifiestan problemas de salud relacionados con el estrés.

7.4.3. Ansiedad

La ansiedad general del profesorado se situaría entre un 10,7% y un 22,1% del total, cuando se tiene en cuenta el análisis de la distribución de frecuencias en la escala de respuestas. Si se utiliza el criterio del DSM-IV para el diagnóstico de Trastornos de Ansiedad Generalizada, se obtiene un porcentaje comprendido entre el 12% y el 15,7%. Estos resultados muestran que la situación de ansiedad del profesorado, en lo que al TAG se refiere, se sitúa entre el doble y el triple del porcentaje correspondiente en la población general, según los datos de prevalencia indicados. Un 3,5% de los profesores acude al alcohol o los medicamentos cuando está nervioso.

El factor Ansiedad se relaciona de manera positiva y alta con los factores Depresión y Tarea docente y de manera negativa y moderada con los factores Individuales y Satisfacción; existiendo una correlación baja con los factores Sociales, Organizacionales, Físicos y Afrontamiento.



8. La escuela, un lugar de trabajo para desarrollarse y convivir

8.1. Reflexiones, sugerencias y líneas de mejora

Conviene recordar que los resultados expuestos no reflejan exactamente la realidad -eso no era lo que se pretendía-, sino la percepción de los trabajadores sobre su propio estado y sobre las condiciones de trabajo.

8.2. Los estudios sobre las condiciones laborales y la Salud Laboral

El Centro de Investigación y Documentación Educativa (CIDE, 1999)³ del MEC, en la revisión que hizo sobre investigaciones relevantes en el período 1993-1997, seleccionó 30 que se encuadran en el área temática de formación del profesorado, 13 en la de satisfacción docente, 16 en el ámbito de actuación del profesor, 4 en el de evaluación de la función docente y 9 en la categoría de dirección de centros educativos. Destaca el crecimiento de los mismos, pero la situación aún dista mucho de la realidad con respecto al ámbito anglosajón. En nuestro país no abundan los estudios sobre la satisfacción del profesorado, particularmente en los niveles de primaria y secundaria. En la universidad son más frecuentes en los últimos años, estando ligados a los procesos de calidad de las universidades. Este espacio de investigación suele, además, estar ocupado por trabajos realizados o patrocinados por organizaciones sindicales, un hecho sintomático y significativo. Las comparaciones entre los resultados son difíciles de hacer por la ausencia de un marco teórico y un lenguaje común que deriva en instrumentos de medición heterogéneos sin descriptores comunes. La mayoría de los estudios son descriptivos -raramente explicativos-, se centran en la autopercepción del profesor y en su visión de la actividad educativa, tienen una finalidad exploratoria y descriptiva y utilizan técnicas cualitativas y cuantitativas.

La Organización Mundial de la Salud manifiesta que "salud no es sólo ausencia de enfermedad, sino el estado de bienestar general desde el punto de vista físico, psíquico y psicosocial". La situación laboral de los profesores debería contemplarse desde esta perspectiva interdisciplinar y sistémica, algo no frecuente, relacionando todos los factores implicados bajo el concepto más amplio, complejo y rico de "Bienestar Docente". Esta tensión subyace en el presente estudio, en el que se contemplan nueve factores, todos ellos estrechamente relacionados entre sí y que pueden marcar la pauta para definir el BIENESTAR DE LOS PROFESORES. Sería muy provechoso para avanzar en el estado de la cuestión crear grupos interdisciplinares de estudio y de trabajo sobre el que estuviesen directamente implicados los docentes activos.

3 CERDÁN, J. y GRAÑERAS, M. (Eds.) (1999). La investigación sobre profesorado (II) 1993-1997. Madrid: CIDE. Colección CIDE nº 137.



8.3. Sobre las sombras del profesorado más destacadas en la investigación reciente

Según el reciente informe de la Fundación Santa María (2007), dirigido por Álvaro Marchesi, los profesores se encuentran muy decepcionados con las reformas habidas a partir de la LOGSE, habiendo empeorado la situación en los últimos 30 años. Sólo el 6% de los que todavía trabajan se reconoce valorado socialmente y tan sólo el 9% reconoce sentirse valorado por la Administración educativa. Únicamente el 16,4% confía en el MEC mientras que el 18,9% confía en su Consejería de Educación. Un 64% piensa que los alumnos se esfuerzan poco (60% del profesorado de Primaria y el 68% del de Secundaria) y que el defecto más común del alumnado es la falta de responsabilidad, opinión que sustenta el 25% del profesorado. Según un estudio realizado bajo el auspicio del Departamento de Educación de los Estados Unidos⁴, el apoyo de la dirección, el comportamiento del estudiante, la ayuda de los padres, el clima social y la autonomía del profesor son condiciones de trabajo asociadas a la satisfacción del profesor, siendo ésta más elevada en los profesores de la escuela privada y en los de primaria.

Estos datos se repiten en la mayoría de todos los estudios y se confirman también en el nuestro, donde un 11,9% manifiestan sentirse desbordados por tensiones emocionales y conflictos, situación que parece preocupante en un 6%. El grado de depresión se sitúa en el límite inferior de episodios de depresión mayor con respecto a la población general de trabajadores. Traducida esta situación a nuestra escala, un 4,7% de los profesores reconoce que casi siempre, con mucha o con bastante frecuencia se sienten deprimidos. La ansiedad general del profesorado se situaría entre un 10,7% y un 22,1% del total, cuando se tiene en cuenta el análisis de la distribución de frecuencias en la escala de respuestas. Aunque a la luz de los criterios del DSM-IV para el diagnóstico de Trastornos de Ansiedad Generalizada (TAG), se obtiene un porcentaje comprendido entre el 12% y el 15,7%, lo que muestra que la situación de ansiedad del profesorado, en lo que al TAG se refiere, se sitúa entre el doble y el triple del porcentaje correspondiente en la población general, según los datos de prevalencia indicados. Un 3,5% de los profesores acude al alcohol o los medicamentos cuando está nervioso.

8.4. El maestro: ¿agente educativo o profesional?

8.4.1. Ser profesor: un trabajo vocacional, bonito y valioso pero estresante y de alto riesgo

A los profesores, como agentes educativos, les gusta mucho su profesión a la que consideran muy valiosa. Se sienten muy motivados por la educación en valores y por mejorar su trabajo. En este colectivo, marcadamente vocacional, un 57,5% afirma que tiene un ritmo de trabajo estresante, situación particularmente crítica para el 36,65%.

4 PERIE, M. Y BAKER, D. (1999). Job Satisfaction Among America's Teachers: Effects of Workplace Conditions, background Characteristics, and Teacher Compensation. Washington, D.C.: U.S. Department of Education Office of Educational Research and Improvement. <<http://nces.ed.gov/pubs97/97471.pdf>> [Acceso: 12/05/07].



Las preocupaciones principales vienen originadas por los siguientes aspectos: impartir materias para las que no se está preparado, acabar sus programas, no estar actualizados en las reformas y exigencias derivadas del propio trabajo, las responsabilidades burocráticas y, en menor grado, por las reuniones con los padres. La indisciplina es también una fuente para el 12,8%, con problemas serios para el 8,1%.

8.4.2. *La docencia como profesión*

En nuestro estudio los profesores se consideran autónomos en la planificación y en el ejercicio de su trabajo, estando sus funciones bien definidas. La promoción y el acceso a cargos de mayor responsabilidad son asuntos vedados para la mayoría. Valoran su trabajo como atractivo y creativo, aunque un 13% discrepa en este sentido. A primera vista esta situación parece ideal para trabajar a gusto y estar satisfecho, más si se une a la autopercepción de un nivel elevado de competencia y compromiso. No obstante, merece un análisis más profundo a la luz de otras respuestas y demandas de los mismos profesores. Éstos se quejan (Marchesi, 2007) de que las reformas educativas han sido inadecuadas y que a ellos no se les ha tenido en cuenta. Demandan de manera imperiosa superar la paradoja entre la importancia que la sociedad y ellos mismos otorgan a la educación y el escaso reconocimiento del maestro. Por otra parte, es un colectivo que no tiene colegio profesional propio que defienda y vele por sus derechos, sus límites y funciones. Este espacio es cubierto, en parte, por el Colegio de Doctores y Licenciados y por los Sindicatos. Si a esto añadimos que el desarrollo profesional de la carrera es plano, nos podemos cuestionar su autopercepción objetiva de autonomía. Esta autopercepción del trabajo y de sí mismos como profesionales revela una marcada perspectiva o enfoque micro en sentido weberiano: la escuela y el maestro desde dentro. Este enfoque es importante, pero adolece de una perspectiva global, macrosistémica, más compleja si se quiere, pero indudablemente más objetiva y realista porque tiene en cuenta los múltiples factores que influyen en la escuela y la recíproca relación entre los mismos. Una visión reducida puede derivar en grandes peligros: la adaptación pasiva, la resistencia al cambio o el egocentrismo docente, en los que caen los profesores cuando se sienten muy autónomos, bastante satisfechos, con tensiones ante las reformas, las innovaciones y los conflictos, poco abiertos al cambio, la adaptación y el aprendizaje. Es el caso de una buena parte del colectivo estudiado que se siente satisfecho pero en el que el 27% no está nada o muy poco preocupado por actualizarse y un 16,8% muestra escasa preocupación por hacerlo.

8.4.3. *Las mayores necesidades y demandas de los profesores*

Ante todo piden reconocimiento en función de sus aportaciones, lo que incluye una mejora de los salarios. Un 16,8% casi nunca o con poca frecuencia se sienten reconocidos por los directivos, situación inversa a lo que sucede con los alumnos y con los padres. Esto es importante porque a medida que aumenta el sentimiento de ser reconocido aumenta la percepción de unas buenas condiciones de organización y sociales, el nivel de satisfacción y la percepción de buenas condiciones físicas y características personales y disminuye el nivel de depresión y ansiedad. A los alumnos les piden una motivación y un esfuerzo mucho mayores.



De aquí se deriva la necesidad de implantar políticas estratégicas para dirigir y gestionar personas en los centros educativos, lo cual va unido a una profesionalización de la función directiva. Los directivos, a la luz de los hallazgos obtenidos en este estudio, tienen un buen tejido (profesorado) para diseñar y construir sus organizaciones. Lo que no aparece tan claro es su competencia y gestión adecuadas.

8.4.4. *¿Profesorado satisfecho o profesorado autocomplaciente?*

Resulta evidente que las mayores motivaciones son de tipo interno. Les gusta mucho su profesión, a la que consideran muy valiosa, son responsables y tienen grandes ansias por mejorar. Lo que más les satisface es realizar bien su trabajo (tarea), al que tienen en gran valía (creencias y valor) y lo que más les motiva son las expectativas de mejorarlo (expectativas de logro). Otros aspectos a tener en cuenta en las políticas de dirección y gestión son los siguientes:

- El buen ambiente y la comunicación eficaz están estrechamente ligados con la satisfacción del profesor y con la percepción de un clima social positivo.
- La insatisfacción y el malestar aumentan cuando las funciones no están bien definidas.
- Un 40% se muestran críticos con el trabajo cooperativo y en equipo, aspecto que se relaciona estrechamente con la insatisfacción laboral y el estrés.
- El grado de satisfacción disminuye con la edad, no está relacionada con el género aunque sí con el grado de estudios alcanzado, con el puesto de trabajo y con el nivel de enseñanza.
- La satisfacción se relaciona también de manera positiva con las condiciones organizacionales y con las competencias individuales en resolución de conflictos.
- A mayor nivel de competencia para afrontar y resolver conflictos corresponde un índice de satisfacción más elevado. Las condiciones físicas, los factores individuales y las condiciones sociales también se relacionan directamente y en grado medio con la satisfacción.

Esta situación positiva, aunque mejorable, debería ser un motivo a la vez de satisfacción para los directivos de los colegios estudiados, pero a la vez una llamada de atención por las razones dadas anteriormente.

8.5. Un espacio para la formación permanente

La formación parece necesaria no sólo para resolver algunos problemas detectados sino también como estrategia de desarrollo personal y organizacional, preventiva y proactiva. He aquí algunos ámbitos destacados a la luz de los hallazgos obtenidos:

- Formación sobre materias específicas.
- Formación sobre reformas, valores y tutorías.



■ III Parte: Síntesis y Cuestiones para el debate

- Formación para el desarrollo, el cambio y la mejora personal y profesional en función de la edad.
- Formación inicial de los profesores noveles.
- Formación en metodologías y técnicas docentes, en particular las que exigen trabajo cooperativo y en equipo.
- Información y formación sistémica: la educación es un asunto de toda la sociedad: escuela, familia y sociedad como agentes educadores.
- Formación sobre atención a la diversidad.
- Profesionalización y formación de los directivos.
- Formación en afrontamiento y resolución de problemas personales y laborales.
- Formación sobre comunicación y convivencia.

8.6. La escuela: una organización inteligente

8.6.1. Aprender a convivir

Las relaciones sociales, en general son buenas, pero las relaciones con los compañeros son bastante mejorables. Hay que controlar y tomar medidas ante las agresiones verbales o físicas de los alumnos a los profesores: un 19,7%, afirma que la situación es preocupante y un 2,3% ha recibido amenazas de los alumnos en el último año. En cualquier caso, la situación dista un 22% de la situación ideal.

8.6.2. Educar a través de un Proyecto Educativo y con cuadros directivos profesionales

Una tercera parte, es crítica con el Proyecto de Centro. A los directivos habría que decirles que no basta la buena voluntad; deben ser competentes y comprometidos con su tarea. Los profesores les ven saturados de trabajo pero no delegan responsabilidades y no están muy abiertos a sus propuestas; su competencia y estilo de dirección son bastante mejorables. Una tercera parte son críticos sobre la adecuación y eficacia de las vías de comunicación, un asunto de responsabilidad directa de la dirección.

8.6.3. Ergonomía laboral

Entre un 15 y un 25% se muestran críticos con las condiciones físicas (luz, ruido, temperatura), y con su lugar de trabajo personal y con el tamaño de las aulas. Son factores que afectan a la satisfacción del docente y a la realización de su trabajo.



9. Conclusiones y agradecimientos

De la descripción y al análisis de los datos realizados y en función de las hipótesis planteadas, puede concluirse que las condiciones sociolaborales de los docentes en centros concertados en el sector ECM son moderadamente satisfactorias, que el grupo de profesores estudiado no muestra índices preocupantes de depresión, aunque sí de ansiedad y que su grado de satisfacción es elevado.

Agradecemos a todas las personas e instituciones que nos han ayudado y facilitado el acceso a la información. Muy particularmente, a las entidades patrocinadoras - CES Don Bosco, Escuelas Católicas de Madrid y FSIE- y a los profesores encuestados, que en todo momento mostraron su responsabilidad y desinteresada colaboración. Sus centros de pertenencia se enumeran a continuación:

- Colegio Corazón de María (C/ Zigia)
- Colegio Centro Cultural Salmantino (C/Puerto Pajares)
- Colegio Santa Rita (C/ Eugenia de Montijo)
- Colegio Amorós (C/ Joaquín Turina)
- Colegio Real Colegio Alfonso XII (S. Lorenzo de El Escorial)
- Colegio María Inmaculada (C/ Fuencarral)
- Colegio Santa Francisca Javier Cabrini (C/ Santa Francisca Javier Cabrini)
- Colegio Sagrado Corazón (C/ Sta. Magdalena Sofía)
- Colegio Sagrada Familia (Aranjuez)
- Colegio Ntra. Sra. de la Merced (C/ Avda. Alfonso XIII)
- Colegio San José de Begoña (C/ Marcos de Orueta)
- Colegio María Inmaculada (C/ Joaquín Turina)
- Colegio Mater Inmaculata (C/ Madre Antonia París)
- Colegio La Inmaculada-Marillac (C/ García Paredes)
- Colegio Ntra. Sra. de Fátima (C/ Manuel Muñoz)
- Colegio Ntra. Sra. de la Providencia (Pinto)
- Colegio Salesianos Atocha (C/ Ronda de Atocha)
- Colegio San Agustín (C/ Padre Damián)
- Colegio San José (C/ Francisco Laguna)
- Colegio Divino Maestro (Paseo de Extremadura)
- Colegio Santa Beatriz de Silva (C/ Alfonso Martínez Conde)



Bibliografía Básica⁵

- AMERICAN PSYCHIATRIC ASSOCIATION. (2002, 4ª ed.). *Manual diagnóstico y estadístico de los trastornos mentales (DSM-IV)*. Barcelona: Masson.
- ARQUER, I. (1999). *Carga mental de trabajo: fatiga*. Barcelona: INSHT.
- CERDÁN, J. y GRAÑERAS, M. (Eds.) (1999). *La investigación sobre profesorado (III) 1993-1997*. Madrid: CIDE. Colección CIDE nº 137.
- EUROPEAN FOUNDATION FOR THE IMPROVEMENT OF LIVING AND WORKING CONDITION. (1994). *European Conference on stress at work. A call for action: proceedings*. Dublín.
- FEIXAS, M. (2002). *El profesorado novel: Estudio de su problemática en la Universitat Autònoma de Barcelona*. Boletín de la RED-U, Vol, 2, 1, 33-44.
- GARCÍA, C. (2003). *Manual para la Evaluación y Prevención de Riesgos Ergonómicos y Psicosociales en PYME*. Madrid: INSHT.
- GUERRERO SERÓN, A. (2006). "El profesorado como categoría social y como agente educativo: sociología del profesorado", en PALOMARES, F. (coord.) (2006). *Sociología de la educación*. Madrid: Pearson Educación.
- HARGREAVES, A. (1999). "Hacia una geografía social de la formación docente", en Pérez B. (ed.). *Desarrollo profesional del docente: política, investigación y práctica*, pp.119-145, Madrid: Akal.
- HERZBERG, F. (1966). *Work and the Nature of man*. Cleveland-Ohio: World Publishing.
- INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO (INSHT). (2001). *IV Encuesta nacional de condiciones de trabajo: Madrid*. INSHT.
- Id. (2006). *Evaluación de las condiciones de trabajo: el método L.E.S.T.* <http://www.mtas.es/insht/ntp/ntp_175.htm>. [Consulta: 12.09.06].
- Id. (1982). *Construcción de una escala de actitudes tipo Likert*. NTP 15. Madrid. INSHT.
- Id. (1988). *Evaluación de la satisfacción laboral: métodos directos e indirectos*. NTP 212. Madrid. INSHT.
- Id. (1994). *Fisiología del estrés*. NTP 349. Madrid. INSHT.

5 Una bibliografía exhaustiva puede encontrarse en el informe completo de este estudio.

- JOHNSON, J. V. (2004). "Work Stressors and Social Class", en SCHNALL P. et. al. (eds.). *The Way We Work and Its Impact on Our Health*. Los Angeles: *Institute for Social Epidemiology*, pp. 66-69.
<<http://www.workhealth.org/risk/johnson%20article.html>> [Acceso: 10.01.07].
- JOHNSON, J. V. (2005). "Occupational Stress", en LEVY, B.S., et. al. (eds.). *Preventing Occupational Disease and Injury*. Washington, D.C.: American Public Health Association, pp. 464-473.
- KARASEK, R. y THEORELL, T. (1990). *Healthy work. Stress, productivity, and the reconstruction of working life*. New York: Basic Books.
- LLANEZA, J. (2006). *Ergonomía y psicología aplicada*. Valladolid: Lex Nova.
- MARCHESI, A. y DÍAZ, T. (2007). *Las emociones y los valores del profesorado*. Madrid: SM.
- MORALES, F. y HUICI, C. (Coords.). (1999). *Psicología social*. Madrid: McGraw-Hill / UNED
- MORIANA, J. A. y HERRUZO, J. (2004). "Estrés y burnout en profesores". *Internacional Journal of Clinical and Health Psychology*. Vol. 4, nº 3, pp. 597-621.
- MUCHINSKY, P. M. (1994). *Psicología aplicada al trabajo*. Bilbao: Desclée de Brouwer.
- NOGUERA, J. (2001). "La formación pedagógica del profesorado universitario", en *Bordón*, 53 (2). pp. 269-277.
- PEIRÓ, J. M. (1991, 5ª ed.). *Psicología de la Organización*. Madrid: UNED.
- PEREIRA, Y. et al. (2002). "La Autovaloración y los Estilos de Afrontamiento: determinantes psicológicos de la calidad de vida percibida-vivenciada". *Estudio preliminar. Trabajo de Diploma para optar por el título de Licenciado en psicología*, Departamento de Psicología, Universidad de Oriente, Santiago de Cuba.
- PERIE, M. y BAKER, D. (1999). *Job Satisfaction Among America's Teachers: Effects of Workplace Conditions, background Characteristics, and Teacher Compensation*. Washington, D.C.: U.S. Department of Education Office of Educational Research and Improvement. <<http://nces.ed.gov/pubs97/97471.pdf> > [Acceso: 12/05/07].
- ROMAY J. et al. (Comp.) (2005). *Psicología de las Organizaciones, del trabajo y Recursos Humanos y de la Salud*. Madrid: Biblioteca Nueva.
- RODES J. et al. (1996). *Manual de Medicina*. Barcelona: Ediciones Científicas y Técnicas,
- RODRIGUEZ-MARÍN et al. (1992). "Evaluación del afrontamiento del estrés laboral: propiedades psicométricas del cuestionario de formas de afrontamiento de acontecimientos estresantes". *Revista de Psicología de la salud* 4, (2).



■ Bibliografía Básica

- RUBIO, M. y VARAS, J. (2000) *El análisis de la realidad en la intervención social*. Madrid, Ed. CCS.
- SEBASTIÁN, O. (1999). *Efectos del ambiente físico de trabajo sobre las personas: respuestas psicofisiológicas, subjetivas y de comportamiento*. Madrid: INSHT.
- SEVILLA MORENO, V. Y VILLANUEVA VELASCO, R. (2000). *La salud laboral docente en la enseñanza pública*. Madrid: Federación de Enseñanza de CC.OO.
- SIERRA BRAVO, R. (1991). *Técnicas de investigación social*. Teoría y ejercicios. Madrid: Paraninfo.
- VROOM, V. y DECI, A. (1979). *Motivación y alta dirección*. México: Trillas.
- ZUBIETA, J.C. y SUSINOS, T. (1992). *Las satisfacciones e insatisfacciones de los enseñantes*. Madrid: CIDE.



Anexo: Cuestionario

Por favor, responda a cada una de las siguientes cuestiones:

1. Edad _____
2. Sexo Varón Mujer
3. Número de hijos _____
4. Nivel de estudios Magisterio Licenciatura
5. Función que actualmente desempeña en el Centro: Docencia Directiva Ambas
6. Años de trabajo en la enseñanza _____
7. Etapa educativa a la que dedica más tiempo de trabajo. Ed. Infantil Ed. Primaria ESO-1
 ESO-2 Bachillerato Módulos
8. ¿Cuántos años lleva en la etapa educativa en la que está actualmente? _____
9. Las personas con las que habitualmente comparte su tiempo libre, ¿están relacionadas con su trabajo en el Centro? Casi siempre A veces
 Casi nunca

A continuación se presentan una serie de cuestiones referidas a su situación laboral.

No existen respuestas correctas o incorrectas. Por lo tanto, le rogamos conteste señalando la frecuencia que mejor describe su propia situación durante el presente curso.

- | | | |
|----------------------------------|-------------------------------|--------------------------------|
| 1 Casi Nunca | 2 Con poca frecuencia | 3 Con cierta frecuencia |
| 4 Con bastante frecuencia | 5 Con mucha frecuencia | 6 Casi siempre |

La encuesta es estrictamente anónima y confidencial

MUCHAS GRACIAS



1 Casi Nunca 2 Con poca frecuencia 3 Con cierta frecuencia 4 Con bastante frecuencia 5 Con mucha frecuencia 6 Casi siempre

	1	2	3	4	5	6
1. Mis responsabilidades y funciones laborales están bien definidas						
2. Mis conocimientos me permiten desarrollar adecuadamente mi actividad profesional						
3. Planifico y realizo mi trabajo con autonomía.						
4. Tengo presiones de padres o directivos para que los alumnos obtengan determinados resultados.						
5. Generalmente me siento inútil o culpable.						
6. Mis problemas laborales no alteran mis hábitos de alimentación o de sueño.						
7. Estoy satisfecho de las relaciones que hay entre los compañeros del Centro.						
8. Para olvidar los problemas me vuelco en muchas actividades.						
9. Me adapto sin dificultad a la utilización de las nuevas tecnologías.						
10. Las condiciones físicas (luz, ruido, temperatura) donde desarrollo mi trabajo son adecuadas.						
11. Los directivos no suelen delegar responsabilidades y siempre se encuentran saturados de trabajo.						
12. Me considero capacitado para hacer frente a la presión laboral.						
13. Los directivos de mi centro reconocen mi trabajo.						
14. Me siento inquieto, ansioso y excitado.						
15. Estoy satisfecho con el salario que recibo por mi trabajo.						
16. Estoy satisfecho porque en mi centro a cada uno se le reconoce en función de sus aportaciones.						
17. Ante problemas sin solución admito que no puedo hacerles frente y dejo de intentarlo.						
18. Me preocupa la terminación del programa de las asignaturas o áreas.						
19. Creo que, en general, se resuelven bien los conflictos en el centro.						
20. Mi experiencia profesional ha mejorado mi eficiencia						
21. He perdido la confianza en mí mismo.						
22. Me resulta difícil controlar las preocupaciones.						



1 Casi Nunca 2 Con poca frecuencia 3 Con cierta frecuencia 4 Con bastante frecuencia 5 Con mucha frecuencia 6 Casi siempre

	1	2	3	4	5	6
23. Estoy satisfecho porque el proyecto educativo de mi centro es claro, valioso y está actualizado.						
24. Me satisface realizar bien mi trabajo.						
25. Cuando tengo problemas laborales intento evadirme bebiendo alcohol o tomando medicamentos.						
26. Me agobian las responsabilidades burocráticas (adaptaciones, programaciones, etc.).						
27. Dispongo de un lugar adecuado para trabajar en los tiempos que no tengo docencia.						
28. Existen vías de comunicaciones rápidas y eficaces entre los miembros de la comunidad educativa.						
29. Las entrevistas y reuniones con padres suponen para mí una tensión.						
30. Siento "temor" al pensar en mi trabajo.						
31. Me adapto aceptablemente a los estímulos y presiones laborales, familiares y sociales.						
32. Me siento deprimido, "como en un pozo".						
33. Tengo temblores, sacudidas, dolores de nuca o tensiones musculares en la jornada laboral.						
34. Me satisface la competencia y el estilo de la dirección de mi centro.						
35. Me motivan las expectativas de mejorar mi labor y los resultados.						
36. Ante las dificultades hago bromas acerca de la situación.						
37. Me motiva educar en valores.						
38. Dispongo de recursos suficientes y adecuados para desarrollar mi labor docente.						
39. El trabajo entre los profesores se realiza en equipo y de manera cooperativa.						
40. Me siento bien, seguro/a y confortable.						
41. Siento tristeza sin aparente explicación.						
42. Siento temor o miedo a las responsabilidades laborales.						
43. Estoy satisfecho de la motivación y el esfuerzo de mis alumnos.						
44. Me siento capaz para solucionar los problemas laborales.						
45. La atención a la diversidad en el aula me resulta una tarea difícil.						



1 Casi Nunca 2 Con poca frecuencia 3 Con cierta frecuencia 4 Con bastante frecuencia 5 Con mucha frecuencia 6 Casi siempre

	1	2	3	4	5	6
46. El tamaño de las aulas es suficiente para el número de alumnos.						
47. La organización del centro facilita la adaptación de los profesores nuevos.						
48. Mi familia considera que dedico mucho tiempo al trabajo en casa.						
49. Lloro sin causa aparente.						
50. Hay buen clima de convivencia y armonía entre los alumnos.						
51. Busco ayuda para solucionar los problemas difíciles.						
52. Tengo un ritmo de trabajo estresante.						
53. Ante los problemas de trabajo, noto que me aparece alguno de estos síntomas: sudoración, nudo en la garganta, palpitaciones, boca seca, diarrea, sobresalto excesivo, alteraciones de la respiración o del pulso...						
54. Mis desplazamientos en el interior del centro de trabajo son excesivos.						
55. Tengo problemas de salud que interfieren mucho en mi trabajo.						
56. Tengo un puesto de trabajo estable.						
57. Las relaciones que hay entre los compañeros del Centro son satisfactorias.						
58. Han dejado de interesarme las cosas que antes me agradaban.						
59. Ante determinadas situaciones conflictivas siento la necesidad urgente de "escapar".						
60. Mi trabajo es atractivo y creativo.						
61. Cuando tengo dificultades intento encontrar alivio en mis creencias religiosas.						
62. En mi trabajo se producen tensiones emocionales y conflictos que me desbordan.						
63. Tengo tensiones con mis compañeros.						
64. Mi economía personal o familiar es mala.						
65. En el último año he recibido amenazas de algún alumno.						
66. Me encuentro con dificultad para controlarme.						
67. Ante situaciones similares me controlo mejor ahora que antes.						



1 Casi Nunca 2 Con poca frecuencia 3 Con cierta frecuencia 4 Con bastante frecuencia 5 Con mucha frecuencia 6 Casi siempre

	1	2	3	4	5	6
68. Tengo autonomía para planificar y realizar mi trabajo.						
69. Intento aprovechar mi experiencia para desarrollarme como persona.						
70. Me cuesta mantener la disciplina.						
71. Puedo promocionar en mi trabajo y acceder a cargos con mayor responsabilidad y sueldo.						
72. En general, en mi centro, se resuelven bien los conflictos.						
73. Tengo problemas familiares que me tensionan.						
74. Mis alumnos, en general, me valoran positivamente.						
75. Creo que se me han enlentecido los movimientos, voz o pensamiento.						
76. Me llevo bien con mis alumnos.						
77. Me he acostumbrado a la idea de estar en situaciones de estrés.						
78. Me preocupa no estar actualizado en las reformas y exigencias derivadas de mi trabajo.						
79. Me siento discriminado por los directivos en mi centro.						
80. Estoy sometido a presiones sociales graves: juicios, conflictos con vecinos, violencia en mi entorno, drogas, etc.						
81. Los padres me valoran positivamente como profesional.						
82. Me siento cansado sin causa que lo justifique (sin ganas de hacer nada)						
83. Cuando estoy nervioso acudo a los medicamentos o al alcohol para tranquilizarme.						
84. Pienso que mi trabajo es muy valioso e importante.						
85. Cuando tengo dificultades laborales siento malestar emocional y termino por expresarlo.						
86. En mi centro se producen agresiones verbales o físicas a los profesores						
87. Imparto materias para las que no me siento suficientemente preparado						
88. Me inquieta tener que decidir qué alumnos tienen que repetir curso						
89. La dirección del centro tiene en cuenta mis propuestas.						





www.cesdonbosco.com



escuelas  católicas
MADRID

www.feremadrid.com



www.fsiemadrid.es



Publicación patrocinada por:

edebé

 **EDELVIVES**

GRUPO
Sm

Colabora:

