



**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](http://www.cesdonbosco.com)



escuelas  católicas  
MADRID

[www.feremadrid.com](http://www.feremadrid.com)



[www.fsiemadrid.es](http://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 Maíllo

José Ignacio Peña

Manuel Riesco

# **INDICE**

**1. Presentación**

**2. Justificación y objetivos**

**3. Fundamentación teórica**

**4. Hipótesis**

**5. Metodología**

**5.1. Cuestionario**

**5.2. Selección de la muestra**

**5.3. Aplicación del cuestionario**

**5.4. Análisis estadístico**

**6. Descripción de las variables demográficas de la muestra**

**7. Análisis de resultados**

**8. Fortalezas y debilidades**

**9. Conclusiones**

**10. Agradecimientos**

**11. Bibliografía**

# 1. 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.

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 2004 la presente iniciativa, llevada a cabo por grupo de profesionales que desarrollan su actividad en el CES Don Bosco, Escuelas Católicas de Madrid y FSIE. Estas instituciones se mostraron interesadas en el proyecto y firmaron un convenio de colaboración con la finalidad de desarrollarlo.

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 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 de problemas 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<sup>1</sup>; y, 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.

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.

Los Autores

---

<sup>1</sup> En el anexo 1 aparecen las instituciones que han colaborado, facilitando la realización de las encuestas en sus centros.

## 2. JUSTIFICACIÓN Y OBJETIVOS

El estudio de las condiciones sociolaborales ha adquirido una enorme importancia en las investigaciones de los últimos años. 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.

Un aspecto destacado en la literatura de los últimos años es el *estrés* del profesorado. 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.

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:**

1. Conocer el estado de las condiciones laborales de los profesores que trabajan en centros concertados y asociados a REFE-CECA en Madrid.
2. Conocer su grado de satisfacción y bienestar.
3. 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. Conocer 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. Conocer 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

### 3. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

A continuación se presenta una síntesis teórica de los factores estudiados, recogiendo también su actualidad con base en la información disponible.

#### 3.1. EXIGENCIAS DE LA TAREA LABORAL

“ No sólo pedimos a nuestros profesores que abarquen todos los campos en los que pueda perfeccionarse la personalidad humana, sino que además les pedimos mesura y equilibrio: todos esos diferentes objetivos deben incorporarse en un todo armónico, en el que se consiga una personalidad integrada, sin que el desarrollo excesivo o unilateral de una de esas áreas produzca hombres y mujeres desequilibrados. Para poder desempeñar esta tarea utópica nos haría falta un **superhombre ejemplar**. Un humanista de saber ilimitado. Alguien capaz de reunir todas las cualidades consideradas como positivas, eliminando, al mismo tiempo, cualquiera de las que pudieran considerarse negativas. Siguiendo esta línea de razonamiento nuestra sociedad puede desarrollar hasta el límite las peticiones basadas en el componente utópico de la educación, proyectando sobre los profesores unas exigencias desmedidas”.

**Esteve, José M.**

“El profesorado ante las nuevas responsabilidades”. Seminario Internacional: La UNESCO y los retos de la educación a finales de siglo. Granada. Junio, 1999

##### 3.1.1. Aproximación conceptual

El término “tarea” comprende las demandas o requerimientos del trabajo a las que se debe dar respuesta para realizar la actividad. La interacción entre las condiciones de trabajo y dichas exigencias puede incidir en la salud de las personas. Estas demandas se pueden clasificar en:

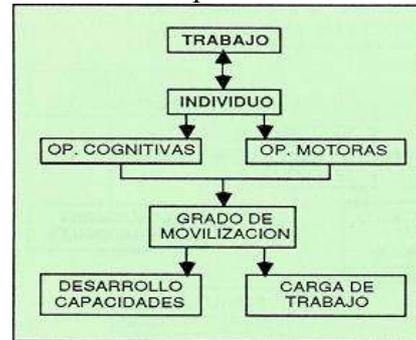
- cognitivas
- físicas
- temporales

##### *Carga de trabajo*

El trabajo es una actividad humana a través de la cual el individuo, con su fuerza y su inteligencia, transforma la realidad. La ejecución de un trabajo implica el desarrollo de unas operaciones motoras y unas operaciones cognoscitivas. El grado de movilización que el individuo debe realizar para ejecutar la tarea, los mecanismos físicos y mentales que debe poner en juego determinarán la carga de trabajo.

La ejecución de un trabajo cubre un doble fin: por una parte conseguir los objetivos de producción; por otra, desarrollar el potencial del trabajador. Es decir, que, a partir de la realización de la tarea, el individuo puede desarrollar sus capacidades. En estos términos no suele hablarse del trabajo como una "carga". Normalmente este concepto tiene una connotación negativa y se refiere a la incapacidad o dificultad de respuesta en un momento dado; es decir, cuando las exigencias de la tarea sobrepasan las capacidades del trabajo. En este sentido la carga de trabajo viene determinada por la interacción entre:

- a. El nivel de exigencia de la tarea (esfuerzo requerido, ritmo, condiciones ambientales...).
- b. El grado de movilización del sujeto, el esfuerzo que debe realizarse para llevar a cabo la tarea, determinado por las características individuales (edad, formación, experiencia, fatiga...) (Cuadro I).



Cuadro I

### *Carga mental*

El trabajo conlleva siempre exigencias físicas y mentales, pero a nivel teórico, para favorecer el análisis, diferenciamos trabajo físico de trabajo mental según el tipo de actividad que predomine. En nuestro caso más un trabajo mental que físico.

Si el trabajo es predominantemente muscular se habla de "carga física"; si, por el contrario, implica un mayor esfuerzo intelectual hablaremos de "carga mental". El desarrollo tecnológico conlleva, al mismo tiempo que una reducción paulatina de la actividad física en muchos puestos de trabajo, la creación de nuevos puestos en los que predomina la actividad mental (control de procesos automáticos, informatización...). La disminución del esfuerzo muscular va asociada en muchos casos a un aumento de la información que se maneja.

La carga mental está determinada por la cantidad y el tipo de información que debe tratarse en un puesto de trabajo. Dicho de otro modo, un trabajo intelectual implica que el cerebro recibe unos estímulos a los que debe dar respuesta, lo que supone una actividad cognitiva que podemos representar en el siguiente esquema:



Mulder (1980) define la carga mental en función del número de etapas de un proceso o en función del número de procesos requeridos para realizar correctamente una tarea y, más particularmente, en función del tiempo necesario para que el sujeto elabore, en su memoria, las respuestas a una información recibida. Esta definición incluye dos factores de la tarea que inciden en la carga mental:

- **La cantidad y la calidad de la información.** La mayor o menor complejidad de la información recibida condicionará, una vez superado el período de aprendizaje, la posibilidad de automatizar las respuestas.
- **El tiempo.** Si el proceso estímulo-respuesta es continuo, la capacidad de respuesta del individuo puede verse saturada; si por el contrario existen períodos de descanso o de menor respuesta, el individuo puede recuperar su capacidad y evitar una carga mental excesiva.

A estos factores, además, hay que añadir los relativos a las condiciones físicas (ruido, temperatura, iluminación), psico-sociales (relaciones jerárquicas, sistema de comunicación, etc.) en las que se desarrolla el trabajo, así como otros de origen extralaboral.

Por otra parte, hay que tener en cuenta a la persona que realiza el trabajo. Las personas tenemos una capacidad de respuesta limitada que está en función de:

- La edad.
- El nivel de aprendizaje.
- El estado de fatiga.
- Las características de personalidad.
- Las actitudes hacia la tarea: motivación, interés, satisfacción, etc.

Si la realización de una tarea implica el mantenimiento prolongado de un esfuerzo al límite de nuestras capacidades, es decir, si la cantidad de esfuerzo que se requiere excede la posibilidad de respuesta de un individuo, puede dar lugar a fatiga mental. Ésta se traduce en una serie de disfunciones físicas y psíquicas, acompañadas de una sensación subjetiva de fatiga y una disminución del rendimiento.

Podemos distinguir entre dos tipos de fatiga. En primer lugar la fatiga aparece como una reacción homeostática del organismo para adaptarse al medio.

El principal síntoma de este tipo de fatiga es una reducción de la actividad que se da como consecuencia de:

- Una disminución de la atención (Ítems 45, 70)
- Una lentitud del pensamiento. (Ítem 75)
- Una disminución de la motivación. (Ítem 37)

Por otra parte, cuando existe un desequilibrio prolongado entre la capacidad del organismo y el esfuerzo que debe realizar para dar respuesta a las necesidades del ambiente, puede aparecer la fatiga crónica. Se da, no por una sobrecarga de trabajo accidental, sino por una determinada carga que se va repitiendo. Sus síntomas, que no sólo se sienten durante o después del trabajo sino que pueden ser permanentes, son los siguientes:

- Inestabilidad emocional: irritabilidad, ansiedad, estados depresivos... (Ítem, 62 – factores 6 y 7).
- Alteraciones del sueño.(Ítem 6)
- Alteraciones psicósomáticas: mareos, alteraciones cardíacas, problemas digestivos...(Ítem 53, 33) (Cuadro II).



Cuadro II: Factores determinantes y consecuencias del trabajo mental

### 3.1.2. Carga mental de trabajo y exigencias de la tarea

Entre los factores de las situaciones de trabajo que contribuyen a la carga mental de trabajo (según Nota Técnica de Prevención 534-1999) se abordan aquí los relacionados con las exigencias de la tarea, haciendo énfasis en cuestiones de diseño de las mismas, para evitar situaciones perjudiciales para las personas adscritas a los

puestos. El criterio general para adecuar la carga de trabajo mental es hacer flexibles las exigencias de la tarea para posibilitar su ajuste a las capacidades de respuesta de la persona, según éstas fluctúan a lo largo del paso del tiempo.

En la norma UNE-EN ISO 10075-2:2001 se citan los principales aspectos que influyen en la intensidad de la carga de trabajo mental.

Éstos pueden agruparse en grandes bloques según se refieran al objetivo de la tarea, a la información que se maneja, a las exigencias de tratamiento de la información, a los modelos mentales, la carga de memoria y de decisión, y a las respuestas que debe dar la persona.

#### *Objetivo de la tarea*

En primer término, se plantea la necesidad de que el objetivo de la tarea esté definido de un modo claro y sin ambigüedades. Este objetivo debe ser conocido por las personas y así, tengan claro qué se espera de ellas en la realización de la tarea. No es suficiente contar con unos procedimientos de trabajo bien definidos y documentados (manuales de procedimiento, descripciones de proceso y de sus modificaciones, listados, tablas de referencia, etc.); el conocimiento de los objetivos facilita, por una parte, la toma de decisiones y el ajuste de los tiempos de respuesta; por otra parte, ofrece la posibilidad de controlar los errores, evitar acciones inadecuadas (especialmente en situaciones imprevistas o irregulares) y evitar sentimientos de presión por tener que alcanzar objetivos abstractos.

Los objetivos de trabajo deben ser realistas tanto en su aspecto cualitativo como cuantitativo (plazos razonables y convenidos entre las partes) y deben estar claramente definidos el alcance de las competencias y las responsabilidades en los distintos puestos de trabajo; asimismo, la cuota de responsabilidad otorgada para cada puesto de trabajo debe acompañarse de la correspondiente autonomía en la planificación del trabajo y la toma de decisiones, y del correspondiente respaldo por parte de la empresa.

#### *Información necesaria*

La transferencia y el tratamiento de informaciones necesarias para la realización de un trabajo pueden y deben regirse por los principios de claridad y exactitud (proporcionar la información necesaria con claridad y a tiempo, para lograr una economía de esfuerzo personal). La información que se maneja para realizar la tarea debe ser la necesaria y suficiente, considerando el grado de redundancia que sea necesario sin que ello suponga llegar a los extremos por exceso y/o por defecto y debe presentarse de una manera clara (sin ambigüedades y sin codificaciones innecesarias) y con tiempo suficiente para realizar la tarea.

La información - los datos - no soluciona problemas; las personas sí. Por eso es importante asegurar que la información llegue a la persona, que sea detectable y además, sea compatible con sus conocimientos. En ocasiones se utilizan códigos para las informaciones y datos, de manera que se economiza tiempo en los intercambios de información y aumenta el caudal de datos circulante; en este caso, se requiere un

conocimiento exacto de los códigos utilizados si se pretende reducir la carga de trabajo mental de las personas que los utilizan, ya que en caso contrario aumenta la complejidad de la información que debe ser tratada. Evidentemente, cuando sea necesario utilizar algún código de forma esporádica, puede ser de ayuda disponer un documento accesible para su consulta que facilite la búsqueda del código y su significado, lo cual aligera la carga mnémica. A fin de facilitar la interpretación de los códigos, en la norma UNE 61310-1:1995 se define la manera de codificar las señales visuales, audibles y táctiles de los dispositivos indicadores y de los mandos de accionamiento de máquinas para su uso fácil y seguro.

#### *Exigencias de tratamiento de la información*

Las exigencias de tratamiento de la información pueden ser de tipo muy diverso. Las tareas difieren en cuanto al grado de complejidad del tratamiento de informaciones (grado de análisis y de integración necesarios) para dar una respuesta adecuada. Además, esta diferencia se suma a la que viene definida por el tipo de secuencia que se emplee para el intercambio de informaciones, para el diálogo; sería preferible que la secuencia de diálogo fuera controlable por la persona tanto en su ritmo como en el modo de diálogo. En general, las personas estamos en buena disposición para tratar la información en serie, no en paralelo, y hacerlo a nuestro propio ritmo, de ahí la necesidad de disponer de márgenes de tiempo suficientes para ello.

#### *Modelos mentales*

A medida que avanzan la tecnificación y automatización de procesos, también puede aumentar su hermetismo, haciéndose más invisibles y complejos, más sofisticados en su lógica de funcionamiento y más veloces en su ritmo de trabajo. Las personas están cada vez más alejadas de los procesos y de esta manera, sus modelos o representaciones mentales acerca de tales procesos pueden ser pobres e insuficientes. Esto es algo que debe evitarse y para ello es necesario que las personas conozcan lo más directamente posible el proceso y tengan una imagen mental del mismo suficientemente completa. Por ejemplo: en una panadería en la que se trabaja de manera artesanal, las personas saben hacer la masa y trabajarla, la conocen por sus cualidades al tacto, sus olores en las distintas etapas, etc. y se consideran panaderos. En una panificadora en la que se elabora el pan mediante todo tipo de máquinas (mezcladora, amasadora, etc.) el personal puede estar alejado del proceso y controlarlo mediante monitores y gráficos, sin necesidad de contacto físico con el producto. El modelo mental de los trabajadores en esta panificadora puede ser muy diferente del caso anterior, por la lejanía del proceso, y más ineficaz en caso de avería técnica; incluso el personal puede no considerarse a sí mismo como maestros panaderos. Si las personas tienen una visión completa y coherente del sistema de trabajo y de su lógica de funcionamiento pueden disponer de estrategias de control adecuadas para los diferentes estados del mismo y, en consecuencia, realizar su trabajo de manera eficaz, eficiente y fiable (percepción de los diferentes estados y de su fluctuación, detección y control de incidentes, etc.).

### *Carga de memoria y decisiones*

En las tareas que conllevan la emisión de juicios, como por ejemplo cuando se hace la verificación del cumplimiento de estándares, se debe procurar que los juicios sean relativos en vez de absolutos. En los juicios relativos se dispone de un patrón de referencia que está físicamente presente y con el cual es posible hacer comparaciones; en los absolutos, la persona debe tener in mente el patrón de referencia, con lo que ello comporta de carga de trabajo para la memoria. Hay que tener en cuenta que la memoria tiene algunas limitaciones, por lo que la información que pueda estar en el exterior es una ayuda y una descarga de aquélla. Son preferibles las tareas que requieran el reconocimiento de la información frente a aquellas que exijan su recuperación de la memoria; asimismo, la existencia de sistemas de ayuda, tanto técnicos como humanos, para los casos en los que se deben tomar decisiones, son una condición que facilita la realización del trabajo.

### *Respuestas ante la tarea*

Por último, en lo que se refiere a la elaboración de respuestas para cumplir con la tarea, son importantes los aspectos de actividad tanto física como mental. En este sentido, no sólo es necesario que los aspectos físicos tales como alcances, fuerzas y movimientos, etc. sean adecuados para las condiciones físicas de las personas. También los aspectos mentales tienen que adecuarse para garantizar el nivel de activación necesario (arousal); la variedad de actividades (físicas y mentales) y el cambio del foco de atención son ayudas importantes para mantener el nivel de activación mental, evitando situaciones que pueden derivar en fatiga, saturación, hipovigilancia o monotonía.

En el desempeño de tareas, siempre que sea posible, es ventajoso que la persona pueda tener control sobre sus respuestas y sea posible que identifique los errores cuando se produzcan y pueda recuperarlos. De hecho, una de las características de perfección de un sistema de trabajo es su grado de tolerancia frente a los errores: cuanto más perfecto sea un sistema, más tolerante será; así, se debe facilitar la identificación de los errores, sus posibles consecuencias y los mecanismos para recuperarlos.

El entorno en el que se realiza el trabajo puede ser un facilitador del mismo en la medida en que proporcione una interacción social positiva, de apoyo y enriquecimiento profesional mutuo, y permita cierta independencia en relación con las tareas que hacen otras personas (que el ritmo de trabajo de una persona no sea totalmente dependiente del de otra). Según la norma UNE-EN 1005-3, en los casos de interacción de personas con máquinas se recomienda que las personas tengan control sobre su ritmo de trabajo (incluyendo la puesta en marcha y el apagado de máquinas).

Finalmente, la norma UNE-EN ISO 10075-2:2001 relaciona algunos aspectos de diseño del trabajo que afectan a la duración y distribución en el tiempo de la intensidad de carga de trabajo mental: la duración de la jornada laboral, los intervalos entre jornadas, periodo de la jornada, trabajo a turnos, pausas y cambios de tareas.

### 3.1.3. Prevención de la fatiga mental

En la organización de un puesto de trabajo se deben tener en cuenta los siguientes factores con el fin de prevenir la aparición de la fatiga mental:

- Cantidad de información recibida.
- Ritmo de trabajo normal para una persona formada y adiestrada.
- Cualidad de la información recibida: tipos de señales.
- Ritmo individual de trabajo.
- Distribución de pausas.
- Confort ambiental del puesto.

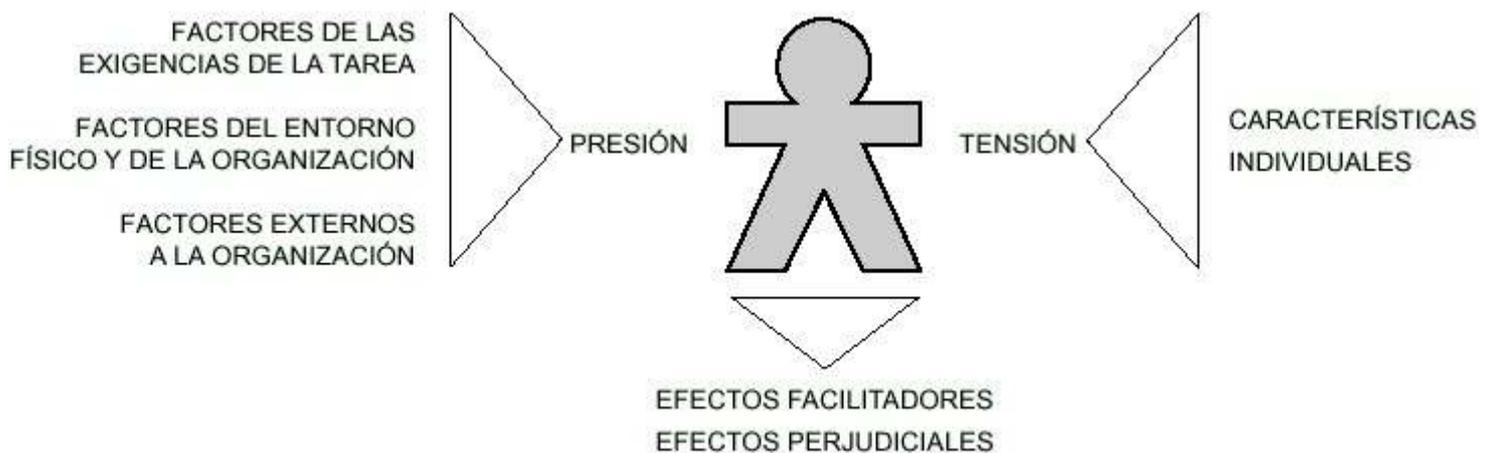
### 3.1.4. Evaluación de la carga mental

Para poder evaluar convenientemente la carga mental de un puesto de trabajo debemos tener presentes dos tipos de indicadores:

- A. Los factores de carga inherentes al trabajo que se realiza.
- B. Su incidencia sobre el individuo.

#### *Factores de carga inherentes a la tarea*

El conjunto de factores procedentes del entorno (condiciones sociales, físicas, de la organización y de la tarea) ejercen diversas presiones sobre la persona; la activación mental consecuyente a las presiones externas del trabajo se expresa en cierto grado de tensión mental para dar respuesta a las demandas del trabajo (ver cuadro III). Esta tensión es variable según las características individuales y, por la activación que conlleva, puede facilitar la realización de la tarea; sin embargo, también puede tener efectos perjudiciales en otras ocasiones, por ejemplo: cuando se alcanzan estados de fatiga mental y estados similares por monotonía, hipovigilancia o saturación; por último, entre otros efectos posibles, cabe mencionar el efecto de preparación o de entrenamiento para la tarea.



Cuadro III. Esquema de grupos de factores que configuran la carga de trabajo mental y sus efectos

Existen diversos métodos objetivos para la evaluación de las condiciones de trabajo, que incluyen variables relativas a la carga mental. Señalamos a continuación tres métodos muy utilizados actualmente:

El método diseñado por el Laboratorio de Economía y Sociología del Trabajo (L.E.S.T.) del CNRS evalúa la carga mental a partir de cuatro indicadores:

- **Apremio de tiempo.** Determinado en trabajos repetitivos por la necesidad de seguir una cadencia impuesta y en los trabajos no repetitivos por la necesidad de cumplir un cierto rendimiento.
- **Complejidad-rapidez.** Esfuerzo de memorización, o número de elecciones a efectuar, relacionado con la velocidad con que debe emitirse la respuesta.
- **Atención.** Nivel de concentración requerido y continuidad de este esfuerzo.
- **Minuciosidad.** Se tiene en cuenta en trabajos de precisión como una forma especial de atención.

El método de Perfil del Puesto, de R.N.U.R., utiliza el término "carga nerviosa", que define como las exigencias del sistema nervioso central durante la realización de una tarea y que viene determinada por dos criterios:

- **Operaciones mentales**, entendidas como acciones no automatizadas en las que el trabajador elige conscientemente la respuesta.
- **Nivel de atención**, referido a tareas automatizadas, tiene en cuenta la duración de la atención, la precisión del trabajo y las incidencias (trabajo en cadena, ambiente, duración del ciclo).

El método elaborado por la Agencia Nacional para la Mejora de las Condiciones de Trabajo (ANACT) no define el concepto de carga mental o nerviosa de una manera específica, pero en el apartado "Puesto de trabajo", incluye entre otras las variables "Rapidez de ejecución" y "Nivel de atención". (Ver Cuadro IV)

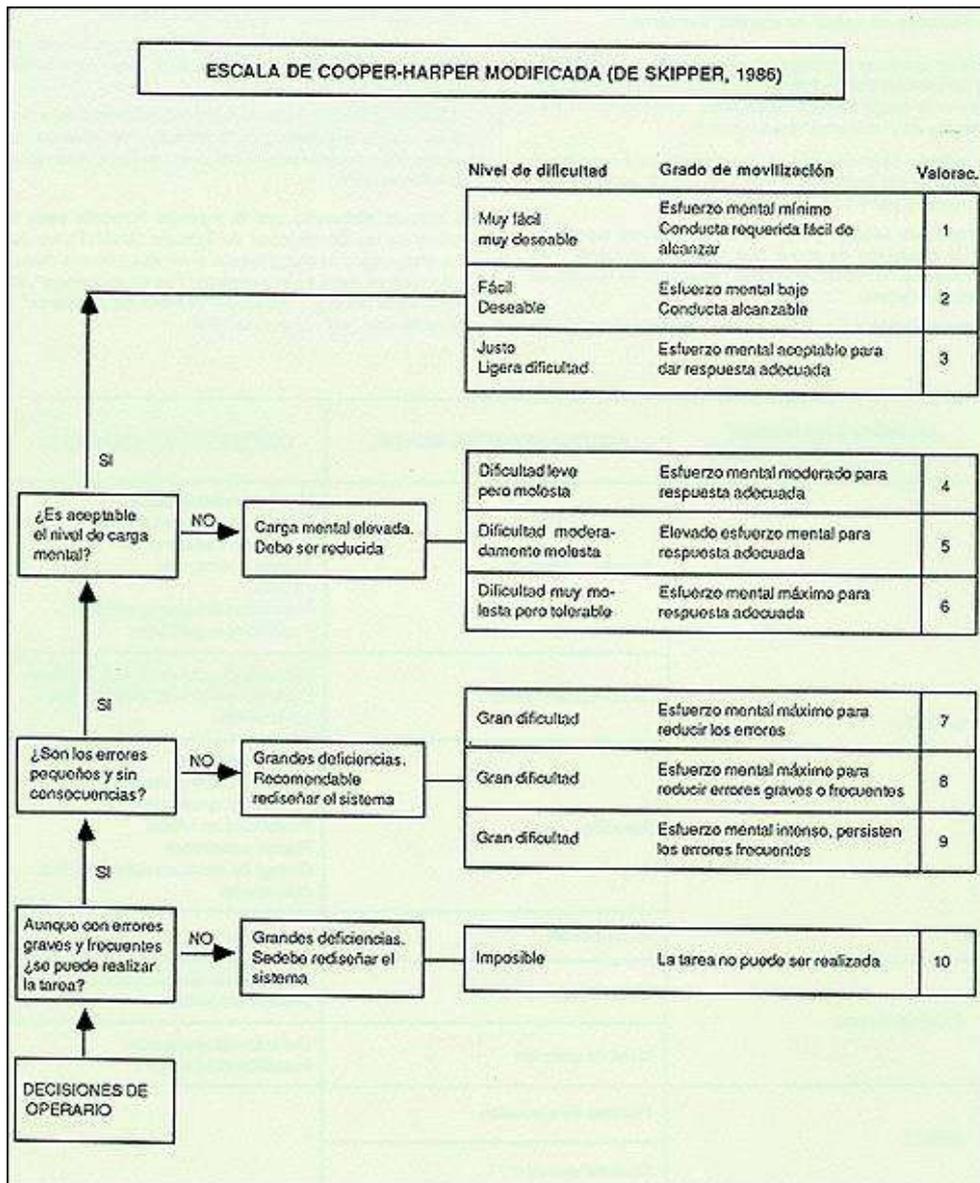
METODO EVALUACION CONDICIONES DE TRABAJO	INDICES DE CARGA MENTAL	CRITERIOS DE EVALUACION
L.E.S.T.	Apremio de tiempo	Modo de remuneración Tiempo de entrar en ritmo Trabajo en cadena o no Atrasos a recuperar Pausas Posibilidad detener la máquina Posibilidad ausentarse
	Complejidad-rapidez	Duración del ciclo/nº de operaciones Duración del ciclo/nº de elecciones conscientes
	Atención	Nivel de atención Continuidad de la atención Posibilidad desviar la vista Posibilidad de hablar Riesgo accidentes Riesgo de deterioro del producto o del material
	Minuciosidad	
Perfil del puesto	Operaciones mentales	Densidad de las operaciones Presión del tiempo
	Nivel de atención	Duración de la atención Precisión del trabajo
ANACT	Rapidez de ejecución	
	Nivel de atención	

**Cuadro IV**

Además de la valoración de carga mental que incluyen estos métodos globales de evaluación de las condiciones de trabajo, en los que se considera como una variable más, actualmente existen unas escalas específicas para la valoración de la carga mental, validadas experimentalmente, con un alto grado de fiabilidad.

Estas escalas se basan en la presentación de unas preguntas-filtro al sujeto de tal manera que cada respuesta determina la siguiente pregunta. Suelen presentarse en forma de árbol lógico, señalándose en las instrucciones la necesidad de seguir ordenadamente la secuencia para que el resultado obtenido sea reflejo de la realidad.

A partir de una escala creada por Cooper y Harper (1969) para valorar la carga mental en sistemas de control manual, Skipper (1986) ha realizado un estudio experimental introduciendo modificaciones que permiten aplicar el método a distintas áreas de actividad (Cuadro V).



**Cuadro V: Escala de Cooper-Harper modificada (De Skipper, 1986**

*Incidencia de la carga sobre el individuo*

Los indicadores de carga mental que utilizan los distintos métodos de evaluación se han determinado experimentalmente en base a las reacciones del individuo frente a un exceso de carga, es decir, en base a las alteraciones fisiológicas, psicológicas y del comportamiento resultantes de la fatiga (Cuadro VI).

	INDICADORES	
EVALUACION DE LAS ALTERACIONES FISIOLÓGICAS	Actividad: cardíaca ocular cortical respiratoria	
EVALUACION DE LAS ALTERACIONES PSICOLÓGICAS	Psico-motoras	- rapidez de reacción - coordinación de movimientos
	Mentales	- atención - memoria - concentración
EVALUACION DEL COMPORTAMIENTO	<i>Método de la doble tarea</i> Consiste en presentar estímulos independientes de la tarea que se está realizando. En la medida que la tarea principal exige un nivel mayor de atención se disminuye la respuesta a los estímulos secundarios.	
	<i>Evaluación objetiva de la variación del comportamiento</i> Al aumentar la fatiga, el individuo intenta variar de método operatorio para adaptarse a la situación. Por ello el análisis de las variaciones de los métodos operacionales suele utilizarse como indicador para la evaluación de la fatiga mental.	
	<i>Evaluación subjetiva de la fatiga</i> En cuanto que la sensación de fatiga vivida condiciona el comportamiento humano es necesario también valorarla convenientemente a través de entrevistas o cuestionarios.	

Cuadro VI: Indicadores de los distintos métodos de evaluación

Estos métodos de valoración son complementarios entre sí, dado que ninguna medida es válida por sí sola para evaluar la carga mental, por lo que la utilización de varios de ellos y la comparación de los resultados obtenidos es la mejor manera de aproximarnos a una evaluación satisfactoria.

## 3.2. CONDICIONES FÍSICAS

### 3.2.1. Definición e importancia

Las condiciones físicas son las condiciones materiales de que dispone el profesor para su trabajo, tales como lugares para trabajo personal, materiales, recursos, condiciones de las aulas, luminosidad, ruido, temperatura, etc.

Los profesores pueden estar afectados por un exceso de ruido que puede provenir tanto del interior del aula como del exterior. Los colegios situados en calles con tráfico intenso están sometidos a un elemento estresante que incide directamente en el aumento del estrés tanto en los profesores como en los alumnos. Paralelamente es frecuente que existan fuentes de ruido que dependen del interior del Centro, por ejemplo cuando una sección del colegio está en el patio de recreo, cuando un aula se encuentra sin profesor, los desplazamientos por los pasillos de los diferentes grupos, las entradas y salidas del

aula de los alumnos, los cambios en la posición de los pupitres, el uso de la televisión con el volumen elevado, etc.,. Todas estas acciones producen ruido que afecta al normal desenvolvimiento de las sesiones de clase.

La iluminación natural en el aula debe entrar por el lado izquierdo del alumno para evitar que los alumnos diestros, que son la mayoría, no hagan sombra con su propio cuerpo al escribir en el papel. La deficiencia de esta iluminación también puede afectar al grado de estrés que tiene el profesor.

Otro elemento a tener en cuenta es la temperatura. Por un lado es conocido que la temperatura de confort no es la misma para todas las personas, la podemos establecer entre 18 y 24 grados centígrados. Si la temperatura en invierno está por debajo de estos niveles la condición física para el trabajo no es la idónea. En los meses más calurosos la excesiva temperatura hace que el profesor no pueda rendir adecuadamente en su trabajo. Es frecuente que los centros educativos en la mayoría de las aulas no dispongan de sistemas de climatización para las altas temperaturas.

En los tiempos en que el profesor no tiene docencia directa con alumnos debería disponer de un lugar de trabajo con los medios adecuados para desarrollar las múltiples labores del profesor diferentes al acto directo del trato con alumnos (preparación, corrección, diseño de actividades, etc). Si los profesores no disponen de este lugar y estas condiciones pueden manifestar ansiedad por la acumulación de tareas que debe realizar en su casa y en jornada no laboral.

A veces los profesores no disponen de recursos suficientes para llevar a cabo con solvencia su labor docente. La dificultad para disponer de materiales didácticos hace a veces que los profesores tengan que solventar este problema con una mayor carga de trabajo, en otras aparece un estado de ansiedad por no poder conseguir los objetivos de aprendizaje de sus alumnos pretendidos en sus programaciones.

El tamaño de las aulas a veces de excesivamente pequeño para el número de alumnos. Diversas leyes educativas han pretendido reducir el número de alumnos por aula a 25 en primaria y secundaria, la mayoría de los centros han adaptado las medidas de sus aulas a estas leyes. Pero la realidad es muy distinta, en muchos Centros de la Comunidad de Madrid, por diversas causas, el número de alumnos por aula es mayor al previsto por el tamaño del aula. Los alumnos se encuentran demasiado juntos y esto ocasiona situaciones estresantes tanto para los alumnos como para el profesor.

Algunos centros disponen de diferentes edificios para albergar a los alumnos de diferentes niveles. Los profesores, fundamentalmente de secundaria, tienen que desplazarse con celeridad para atender a los alumnos según su horario. A veces actúa como factor estresante porque en el tiempo del desplazamiento los alumnos se encuentran desatendidos y bajo su responsabilidad.

### **3.2.2. Indicadores de evaluación**

Los ítems que hacen referencia a éste factor son:

- 10.- Las condiciones físicas (luz, ruido, temperatura) son adecuadas

27.- Dispongo de un lugar adecuado para trabajar en los tiempos que no tengo docencia

38.- Dispongo de recursos suficientes y adecuados para desarrollar mi labor docente

46.- El tamaño de las aulas es suficiente para el número de alumnos

54.- Mis desplazamientos en el interior del centro de trabajo son excesivos

### **3.3. FACTORES DE LA ORGANIZACIÓN**

#### **3.3.1. Concepto e importancia**

El concepto de factores psicosociales hace referencia a aquellas condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral y que están directamente relacionadas con la organización, el contenido del trabajo y la realización de la tarea, y que tienen capacidad para afectar tanto al bienestar o a la salud (física, psíquica o social) del trabajador como al desarrollo del trabajo. Así pues, unas condiciones psicosociales desfavorables están en el origen de la aparición tanto de determinadas conductas y actitudes inadecuadas en el desarrollo del trabajo como de determinadas consecuencias perjudiciales para la salud y para el bienestar del trabajador. En un centro educativo se refieren fundamentalmente a la forma en que se gestionan los conflictos, las funciones, las relaciones entre compañeros y de éstos con la dirección, etc.

Las consecuencias perjudiciales sobre la salud o el bienestar del profesor que se derivan de una situación en las que se dan unas condiciones psicosociales adversas o desfavorables son el estrés (con toda la problemática que lleva asociada), la insatisfacción laboral, problemas de relación, desmotivación laboral, etc.

Las condiciones psicosociales de la organización producen variabilidad de efectos en función de la persona. Ante una determinada condición psicosocial laboral adversa no todos los profesores desarrollarán las mismas reacciones. Ciertas características propias de cada profesor (personalidad, necesidades, expectativas, vulnerabilidad, capacidad de adaptación, etc.) determinarán la magnitud y la naturaleza tanto de sus reacciones como de las consecuencias que sufrirá. Así, estas características personales también tienen un papel importante en la generación de problemas de esta naturaleza

Tanto en el trabajo como fuera de él, las personas se ven expuestas a una gran cantidad de factores que ponen a prueba su capacidad de adaptación. Esta capacidad es limitada: así, el efecto sinérgico de estos factores sobre la persona van minando su capacidad de resistencia o de adaptación, de manera que, tal vez, un aspecto, en principio nimio, sea el que desencadene una reacción en la persona. Este método evalúa aquellos aspectos que se han destacado por su capacidad para minar esa resistencia.

La importancia que se otorga a la percepción y atribución que un colectivo de trabajadores posee acerca de ciertas condiciones psicosociales que se dan en su trabajo

como forma adecuada de valoración de tales condiciones, se realiza en función del siguiente presupuesto: la realidad psicosocial hace referencia no tanto a las condiciones que objetivamente se dan sino a cómo son percibidas y experimentadas por la persona.

### **3.3.2. Indicadores de evaluación**

Los ítems que forman este factor son:

1. Mis responsabilidades y funciones laborales están bien definidas
11. Los directivos no suelen delegar responsabilidades y siempre se encuentran saturados de trabajo
19. Creo que, en general, se resuelven bien los conflictos en el Centro
- 28 Existen vías de comunicación rápidas y eficaces entre los miembros de la comunidad educativa
39. El trabajo entre profesores se realiza en equipo y de manera cooperativa
47. La organización del Centro facilita la adaptación de los profesores nuevos
63. Tengo tensiones con mis compañeros
68. Tengo autonomía para planificar y realizar mi trabajo
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
79. Me siento discriminado por los directivos de mi Centro
86. En mi Centro se producen agresiones verbales o físicas a los profesores
89. La dirección del Centro tiene en cuenta mis propuestas

## **3.4. FACTORES INDIVIDUALES**

“Será posible que mañana los profesionales de la educación afronten los desafíos técnicos y pedagógicos hoy imprevisibles y que los afronten como parte de sus propios retos personales, de las tareas de desarrollo de su propia identidad y madurez personal. Ser un buen profesional de la educación puede - y debería - quedar incorporado a un proyecto global de vida”.

Fierro (1999)

### **3.4.1. Características personales y desarrollo profesional**

Las personas se inician en una profesión con una serie de percepciones, sentimientos, predisposición determinada, cierto grado de experiencia y formación..., todo ello influye en sus actitudes, expectativas y oportunidades futuras. El lugar de trabajo puede proporcionarle los recursos apropiados para desarrollarse positivamente, o

puede influir contrariamente en su comportamiento y realización de tareas de manera que llegue a estancarse e incluso a retroceder. El entorno y apoyo institucional se consideran factores clave para un verdadero desarrollo profesional.

Los estudios empíricos demuestran de manera bastante clara que hay secuencias en el desarrollo de la profesión y que estas caracterizan a un número amplio de casos pero nunca a toda la población. Como observaba Super (1962) hay personas que se estabilizan pronto, otras más tarde y otras no llegan nunca a hacerlo; algunas se estabilizan solo para desestabilizarse. En la misma línea apunta Huberman (2000: 56):

"El desarrollo de la profesión es, en consecuencia, un proceso en lugar de ser una serie sucesiva de hechos puntuales. Para algunas personas este proceso puede parecer lineal, pero para la mayoría supone avances, regresiones, caminos sin salida y cambios de dirección impredecibles desencadenados por nuevos acontecimientos: en resumen discontinuidades". Efectivamente, las personas no siguen las mismas trayectorias ni los mismos modelos profesionales, pero cada profesión debe saber establecer que tipo de desarrollo será el más adecuado para conseguir rendimiento, efectividad y eficiencia profesional en cada individuo.

Podríamos definir el desarrollo profesional como el proceso gradual mediante el cual la profesión se desarrolla a través de la acumulación de descubrimientos y aprendizajes individuales y colectivos fruto de la reconstrucción de la experiencia.

Esta amalgama de aprendizajes se obtiene a través de una serie de interacciones con el contexto. El conocimiento y desarrollo del profesor dependerá del tipo y variedad de estas interacciones. Las múltiples interacciones que pueden darse, la variedad de respuestas y sus posibles combinaciones darán lugar a historias de vida personales distintas y únicas.

El desarrollo profesional de los docentes es diferente a cualquier desarrollo biológico en el cual las etapas se suceden en un orden natural determinado, los profesores no siguen un orden sostenido: pueden pasar de una etapa a otra cuando las preocupaciones de la etapa en que se encuentran han disminuido, las concepciones han cambiado o las dinámicas educativas han mejorado porque se han tratado ampliamente.

"Los profesores, por la naturaleza de su profesión están sometidos a procesos de aprendizaje y desarrollo constantes. Son sujetos que aprenden y se desarrollan profesionalmente mediante la incorporación y el aprendizaje de nuevas formas de pensar la enseñanza y el aprendizaje de contenidos, procedimientos y actitudes" (Marcelo, 1994).

El desarrollo del profesor es un proceso altamente individual, cada uno sigue su propio ritmo, por lo tanto no podemos pensar en un colectivo de profesores como un colectivo homogéneo, sino que existen diferentes niveles de madurez personal y profesional. Es interesante conocer estas variables cuando se evalúan actividades de formación en tanto pueden ofrecernos información válida para conocer el efecto de los programas que se desarrollan.

### **3.4.2. La evaluación de los rasgos personales**

Son diferentes los instrumentos que actualmente existen en el mercado para evaluar las características personales de cualquier trabajador, añadiendo a éstas las entrevistas personales con cada uno de ellos. Destacamos:

*Test de personalidad 16PF-5.* Es uno de los mejores test que existen actualmente. Consta de 185 preguntas y mide los siguientes rasgos de personalidad: afabilidad, estabilidad emocional, dominancia, animación, atención a las normas, atrevimiento, sensibilidad, vigilancia, abstracción, privacidad (astucia), aprensión, apertura al cambio, autosuficiencia, perfeccionismo, tensión, extraversión, ansiedad, dureza, independencia, autocontrol. Posee también una escala de inteligencia y escalas de control para asegurar la sinceridad de la persona evaluada.

*Test de inteligencia emocional.* Es una medida eficaz del éxito en diferentes ámbitos de la vida; permite predecir la eficacia en el puesto de trabajo, el éxito académico, el éxito al relacionarse con los demás, la capacidad para afrontar el estrés, etc. Evalúa la capacidad de una persona para pensar de manera constructiva.

*Test de personalidad TPT.* Consta de 160 preguntas y evalúa los siguientes rasgos: desajuste, ansiedad, depresión, tolerancia al estrés, autoconcepto, tolerancia y flexibilidad, adaptación a los cambios, interés por otras culturas, disponibilidad, inteligencia social, integración social, trabajo en equipo, autoexigencia profesional, dinamismo, tesón y constancia, sinceridad, estabilidad emocional, adaptación al entorno, autocontrol, éxito en la actividad profesional.

*Test de aptitud verbal.* Evalúa el grado de conocimiento que una persona tiene del vocabulario y su nivel de comprensión del significado profundo y la semántica de los términos. Se compone de tres escalas: cultura verbal, semántica e ideativa. El test se realiza a través de internet. Una vez contratado el servicio, el candidato recibe las claves para poder acceder al test.

### **3.4.3. Descripción del camino seguido para evaluar los condicionantes del desarrollo docente**

Para Burke (en Oja, 1989) existen dos grandes dimensiones, la personal y la organizativa, que afectan el ciclo vital y profesional de los docentes. Desde el punto de vista personal, hay distintos factores que influyen en los profesores: las etapas vitales, las relaciones familiares, los incidentes críticos positivos, las crisis, las disposiciones individuales y las salidas no vocacionales. El entorno organizativo, por otro lado, influye en la carrera profesional a través de las regulaciones de la profesión, los estilos de gestión, la administración pública, las expectativas sociales, las organizaciones profesionales y los sindicatos. Lo representa de la siguiente manera (Figura 1):

Identificamos los siguientes factores que influyen en el desarrollo de la trayectoria docente:

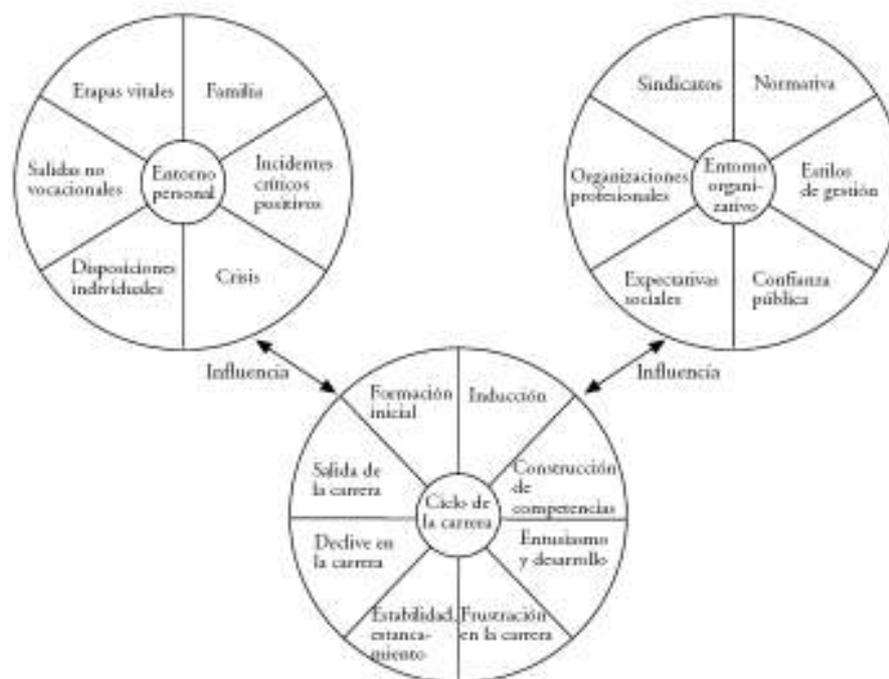


Figura 1: Dimensiones del ciclo vital y profesional de los docentes (Burke, en Oja, 1989).

*La experiencia educativa y profesional (item 2 y 20):*

La experiencia educativa previa ofrece una perspectiva de desarrollo diferente, especialmente si ha sido docente en otras instituciones educativas en cuanto que el bagaje educativo adquirido en la preparación de asignaturas (programaciones anuales, trimestrales, quincenales), reuniones de coordinación de equipos educativos (por departamentos o áreas de conocimiento) o docentes (por cursos o ciclos), presentación de memorias, evaluaciones, tutorías, etc. permeabiliza e impregna de sensibilidad didáctica la experiencia docente en la universidad.

Los propios profesores también señalan como factores influyentes las características personales (item 12, 31, 40), el estilo pedagógico y las relaciones que han mantenido (item 73, 80), así como el grado de continuidad o discontinuidad entre la institución y la vida personal (Item 64, 73) (González Sanmamed, 1995).

Para Sprinthall, Reiman y Thies-Sprinthall (1997), el modelo artesano permite aprender no de la experiencia sino "de extraer significado de las experiencias ricas y valiosas". Platón decía que "el hombre sabio aprende de la experiencia, el más sabio aprende de la experiencia de los demás".

Pero Dewey (1993) no parece estar de acuerdo en considerar la experiencia como un elemento influyente en el desarrollo y demostró hace unos cuantos años que la

experiencia puede ser educativa o mal educativa. Según él, no existen garantías que ningún humano, maestro o no, aprenda necesariamente nada a partir de la experiencia

Sin embargo, tampoco se puede obviar que la experiencia que acumulan los profesores afecta en mayor o menor medida su desarrollo personal y profesional. Conforme aumentan el conocimiento de los estudiantes, la materia, las técnicas docentes y otros aspectos de la enseñanza, los profesores tienen más seguridad, disponen de más recursos pedagógicos y tecnológicos a la hora de afrontar nuevas situaciones, se muestran más confiados y maduros porque tienen un repertorio acumulado de conocimientos y de destrezas. Cuando los docentes mejoran en el conocimiento de la disciplina, sus actitudes sobre la docencia también cambian, y consiguientemente, esto comporta un cambio en las destrezas y en su actuación. De hecho, para muchos profesores, el primero año ha estado especialmente notorio porqué han aprendido muy rápidamente. Pero este conocimiento afecta su actitud hacia la docencia cuando descubren que tienen déficit en otros aspectos de la función docente. Con un mayor dominio del conocimiento y cambios en la actitud, los maestros cambian sus destrezas y reestructuran su actuación hasta conseguir satisfacer mejor los requisitos de la tarea docente.

Sprinthall, Reiman y Thies-Sprinthall (1997) han encontrado que la experiencia por sí sola, no guarda relación con la eficiencia docente ni con las consecuciones de los estudiantes. En educación primaria no hay diferencias significativas entre profesores noveles y profesores con 10 años de experiencia pero si han encontrado que en secundaria los profesores con experiencia son ligeramente mejores.

También según Jarvis (a Marcelo, 1994), una persona adulta puede entrar y salir de una situación de aprendizaje sin aprender; también puede pasar por la experiencia y la memorización y salir con o sin cambios. Para un aprendizaje real, un adulto tiene que pasar de la experiencia al razonamiento y a la reflexión, a la práctica de la experimentación, a la evaluación, memorización y finalmente obtener cambios.

*La motivación (Item 40, 37-factor 1-):*

El desarrollo docente padece principalmente de una necesidad interna, personal: se da cuando el profesor busca nuevas sugerencias para enseñar la materia, nuevas perspectivas teóricas para reflexionar sobre la enseñanza, para mejorar el aprendizaje en sus aulas, sentirse mejor consigo mismo como profesor y aprender como traer a la práctica nuevas ideas.

Hay desarrollo cuando hay una motivación intrínseca por aprender, cuando el individuo se cuestiona la manera de hacer las cosas (Item 24, 35 –factor 8-). A diferencia del proceso de aprendizaje en el que puede haber motivaciones intrínsecas o extrínsecas -si bien el verdadero aprendizaje se da por motivaciones intrínsecas-, el desarrollo siempre es fruto de una voluntad personal de aprender y querer mejorar.

A la pregunta: ¿cómo se puede fomentar el valor de la tarea docente en el profesorado? ¿Cómo podemos ayudar a desarrollar en el profesorado perfiles docentes eficientes? La respuesta sería: simplemente haciendo que perciban su trabajo como importante (Item

60, 84 –factor 8-). El trabajo docente puede llegar a ser relevante de diferentes maneras, cada una produce una categoría de motivación que Biggs (2000) clasifica en:

1. el trabajo que produce resultados (motivación extrínseca);
2. el que la otra gente valora (motivación social);
3. una oportunidad de crecimiento personal (motivación hacia el logro);
4. el proceso que conlleva hacerlo (motivación intrínseca).

1. Motivación extrínseca. Cuando los profesores están motivados extrínsecamente realizan la tarea por el valor o la importancia que dan al resultado que consiguen. Puede darse motivación extrínseca cuando el profesor realiza la tarea con el objetivo de conseguir algo positivo (mejorar el currículum docente en vistas a la promoción)-Items 15, 35, 69, 71- o por evitar algo peyorativo (evaluaciones negativas de los estudiantes)-Items 56, 74, 76, 88-.

En ambos casos, el centro de atención no es el proceso o el producto, sino las consecuencias del producto: obtener una recompensa o evitar un fracaso.

2. *Motivación social*. Los profesores se esfuerzan y mejoran para contentar a las personas, las opiniones de las cuales son importantes para ellos. (Ítems 63, 74, 81, 13) Si el proceso de enseñanza o los resultados de la docencia los demás les valoran como importantes, la docencia puede llegar a ser de importancia intrínseca para el profesor

3. *Motivación para el logro*. Los profesores pueden aprender y estimular su propio ego compitiendo con otros profesores (por ejemplo por la promoción) –Ítem 71-. La preferencia de los profesores por trabajar en condiciones competitivas no siempre se traduce en una mejora de su profesionalidad docente, simplemente puede generar mejora personal en términos de calidad laboral.

4. *Motivación intrínseca*. Aquí no hay elementos externos necesarios para perfeccionarse como docente; aprenden y mejoran porque están interesados en la tarea o actividad (Ítems 23, 60, 84, 24, 35 –factor 8-). Imparten una docencia centrada en ayudar a los estudiantes aprender significativamente y lo hacen por su propio placer, al margen de recompensas. La reflexión sobre la práctica:

La reflexión sistemática (Item 20, 69) sirve de apoyo a los individuos que confrontan asunciones y modos de hacer erróneos o anticuados. "*La práctica reflexiva supone un medio por el cual se desarrollan actividades críticas y reflexivas en los aprendices*" (Schön, 1992).

Un compromiso consciente hacia la práctica reflexiva tiene tres grandes ventajas (Brockbank y McGill, 1998):

- permite al profesor aprender de la práctica y, en consecuencia, potenciarla;
- articula la práctica del profesor y el aprendizaje del estudiante desde esta reflexión;
- permite a los estudiantes ser más conscientes de sus propias perspectivas o maneras de enfocar el aprendizaje y aprender de su aprendizaje.

Algunos ejemplos de prácticas reflexivas se concretan en las experiencias de mentorización, supervisión o entrenamiento en grupo (coaching) (Feixas, 2002).

*La formación y el conocimiento pedagógico (Ítems 9, 78, 2):*

Los Centros Educativos establecen programas de desarrollo profesional para sus profesores y profesoras. La formación en la mayoría de los Centros es voluntaria, de manera que sólo participan aquellos interesados en perfeccionar su docencia. El reto de los gestores de la formación se encuentra en como llegar a la masa de profesores que no sienten ningún tipo de necesidad de perfeccionarse.

La formación juega un papel muy importante y contribuye de manera decisiva en el desarrollo docente del profesor cuando ésta se basa en la reflexión sobre la práctica.

La cultura colaborativa y el clima de aprendizaje (Item 28, 39, 89, 68):

Para que los esfuerzos de desarrollo profesional individual tengan repercusión, hace falta apoyo de una cultura institucional que los favorezca, y ésta tiene que caracterizarse por favorecer oportunidades para trabajar y aprender los unos de los otros, unas relaciones igualitarias de poder y autoridad en la toma de decisiones, así como la posibilidad de autonomía individual en el ejercicio del trabajo y las tareas.

Reconocer el valor de trabajar por o desde la colaboración implica reconocer, implícitamente o explícitamente, la importancia del factor humano en las organizaciones (Gairín, 1998).

Desde el punto de vista de Armengol (2001), las condiciones que conforman la cultura colaboradora son:

1. Las normas y los valores democráticos ampliamente compartidos.
2. La comunicación y coordinación entre el profesorado y las unidades de organización.
3. La implicación activa de los miembros que integran la organización.
4. La predisposición positiva hacia los cambios y las innovaciones.
5. La autonomía en la gestión.
- 6 . El mantenimiento de estructuras por parte de los grupos y el grado óptimo de relación entre el nivel de la tarea y el nivel emocional o socioafectivo.
- 7 . La formación de directivos que puedan liderar la institución.
- 8 . La institución como espacio para el desarrollo profesional del docente.
- 9 . La colaboración interinstitucional, que obra los centros a otras instancias sociales y al contexto próximo.
- 10 . La estabilidad del equipo de profesores del centro y la adecuación del profesorado al proyecto del centro, no al contrario.

### 3.5. CONDICIONES SOCIALES

*“El hombre que ha puesto sólo en sí mismo todo lo que lleve a la felicidad o próximo a ella, y no permanece dependiente de la condición de los demás, ... éste se halla preparado para la vida óptima; éste es sabio, valeroso y prudente”.*

#### SÓCRATES

##### 3.5.1. El contexto escolar como un espacio de relaciones

El contexto *escolar* es una fábrica de imágenes (Legendre), es el lugar donde se articula lo viejo con lo nuevo, el espacio de la filiación simbólica (Frigerio), donde se produce la creación de los dispositivos de producción de la solidaridad, donde se distribuye el capital cultural (Bourdieu) y se favorecen los lazos sociales (familia –Item 48-, alumnos –Ítems 65,74-, padres –Ítem 4, 81, directivos –Ítems 56, 4, 13-), con una estructura que hace posible la transmisión, reproducción y transformación-adquisición de los saberes, a través de un dispositivo pedagógico (Bernstein). Otros definen a la organización desde las concepciones que la consideran como un constructo, es decir, como un proceso permanente de construcción y deconstrucción de formas sociales.

La escuela real constituye para los sujetos un cerco cognitivo, es decir, un modo de interpretar el mundo y maneras de hacer en ese mundo. Este proceso se da en cada institución de modo particular con líneas invisibles que separan a unos de otros, como planos de clivaje (una línea de inflexión social que marca la disyunción de partes en el seno mismo de la relación que las vincula).

Reconocer que la *Institución Educativa* no es el centro del mundo pero que lo representa. Admitir que hay otras instituciones a las que será necesario, también, reasignarles mandatos que permitan a la escuela ser escuela. A pesar de que las condiciones objetivas apuntarían a una imposibilidad real desde la inversión económica, alcanza con la voluntad y la decisión política de construir lo educativo como espacio esencial y existencial de lo público para que los inconvenientes se subsanen.

La construcción de un espejo y la imagen que en un futuro queremos de él. La manera en que un proyecto social adquiere, en un contexto de acción específica, rasgos de identidad propios, según el modo en que se interpreta y se inscribe en la historia. La cultura escolar (académica) es la cualidad relativamente estable fruto de la articulación entre las políticas educativas que llegan a la escuela y lo que la gente hace con ellas. Ese contrato formaliza y legitima las relaciones de los individuos entre sí y de éstos con el estado y su gobierno.

En cada escuela se elaboran, tramitan, procesan, transcurren, se modifican, se interpreta, se concretan en cada una y en todas sus dimensiones todos los sentidos asignados a la noción de organización educativa. Esa manera de poner en acto y significar es lo que denominamos Matriz de Aprendizaje Institucional (MAI).

Toda organización posee un sistema de autoridad que se ocupa de la conducción, distribución y coordinación de las tareas. En forma paralela a este sistema opera otro que se organiza espontáneamente a través de la conformación de grupos significativos de poder que poseen intereses que le son propios. Forman lo que Mendel llama las “clases institucionales” y Dahrendorf “grupos de interés”.

### **3.5.2. Clima de convivencia en la actualidad**

Actualmente se está produciendo un gran deterioro en las relaciones profesor-profesor, profesor- alumno y profesor- padres.

- *Profesor- alumno*: la actitud del alumno y el modo de comportarse con el profesor constituye una causa de estrés docente, pues en algunos casos, se llega incluso a la agresión del docente.
- *Profesor- profesor*. Cada profesor puede aportar un punto de vista distinto sobre la forma de hacer las cosas lo que genera desacuerdos que llegan a deteriorar la relación entre los profesionales.
- *Profesor- padres*: algunos padres culpan al profesorado de los fracasos de sus hijos y cuando estos adquieren buenos resultados no valoran que son fruto de su labor. En ocasiones, se dan casos de padres que agraden a docentes.

Ante esto se adoptan diferentes soluciones como son: formar al profesorado a través de programas con el fin de adquirir conocimientos que faciliten su convivencia en los centros con los agentes que intervienen en el proceso educativo. Creación de una escuela de padres en la que se transmitan valores que resalten la labor docente.

En el caso del alumnado desarrollar programas para la mejora de la convivencia.

Por otro lado, las familias cada vez más delegan la responsabilidad de la educación de sus hijos en el docente sin tener en cuenta que para que dicha labor se desarrolle con éxito debe ser una tarea compartida y no exclusiva del profesorado. Por ello, se trabaja en concienciar a los padres del alumnado de la importancia de su implicación para que sus hijos desarrollen un proceso educativo adecuado.

En nuestros días, son muchos los cambios que está sufriendo el sistema educativo en nuestro País, lo que conlleva que el profesorado deba de adaptarse, usar nuevas tecnologías, cambiar criterios y metodología, etc. lo que debería de suponer un reconocimiento de los profesionales de la educación que en la realidad se traduce en una devaluación de su función.

Algunos padres atribuyen el fracaso de sus hijos al docente, mientras que los logros alcanzados por sus hijos en el proceso de aprendizaje solamente a sus hijos considerando que son muy inteligentes sin valorar en ningún momento la labor del docente, lo cual provoca la tendencia de pérdida de ilusión y ánimo en este colectivo.

Ante esto se procura la intervención desde asociaciones, sindicatos, organizaciones, etc.. con el fin de que la sociedad tome conciencia de la importancia de la función docente.

En la actualidad son cada vez más los casos de indisciplina en los centros escolares, agresiones alumno-alumno, profesor-alumno, padres- profesores.

Ante esta realidad se procura formar al profesorado en la adquisición de técnicas de resolución de conflictos: uso adecuado de la comunicación, técnicas grupales y métodos de resolución de problemas. Recuperación de la autoridad por parte del profesorado.

## 3.6. LA DEPRESIÓN

### 3.6.1. Concepto de depresión

La constante de la depresión tiene bien documentada su presencia histórica. Ya la Iliada habla de una enfermedad que aquejaba Belerofonte, que puede corresponder al concepto actual de depresión, y de los cambios de humor de Aquiles. En el Siglo IV a. J.C. Hipócrates quita una buena parte de los poderes a los Dioses y trata de relacionar las enfermedades con algo más pedestre y terrenal. Describe la depresión como una corrupción del cerebro en la que influirían otras circunstancias vitales desfavorables y prolongadas, dando origen a la hipótesis biologicista de la depresión.

En la Edad Media la depresión se atribuye a causas demonológicas, entre otras. Vesalio, en el Renacimiento, fija su causa en alteraciones del sistema nervioso central.

Es en el S. XIX cuando se introduce el término depresión por Griesinger (1867) y en el S. XX arranca con fuerza, como en todos los aspectos del análisis mental, la impronta de Freud y su teoría psicoanalítica (1915).

Tanto Beck como Kraepelin (1921), sobre todo este último, realizan sobre la depresión un trabajo comprensivo, integrativo y descriptivo, que nos ha llegado hasta la actualidad y que es el fundamento básico sobre el que se asientan los nuevos aspectos o desarrollos que van apareciendo.

El Centro Cochrane Iberoamericano (2) caracteriza al trastorno depresivo por la presencia de un bajo estado de ánimo persistente, por la pérdida del interés y de la capacidad para disfrutar, unido a una reducción del nivel de energía.

La tristeza vital, según Vallejo Nájera (3), es una característica esencial de las depresiones, entendida como un sentimiento desagradable, inmotivado, más o menos corporalizado y ligado a ritmos vitales. Es opuesta a la euforia que caracteriza la otra cara de los cuadros maniaco-depresivos.

El diagnóstico de la depresión no es fácil en algunas circunstancias, y a juzgar por los distintos enfoques que se han descrito, como sucede con muchas enfermedades psiquiátricas y en especial con las enfermedades afectivas, aún no disponemos de unos baremos definitivos.

En los últimos decenios se ha intentado compilar diferentes Criterios Diagnósticos de Investigación como el CIE-10 (Clasificación Internacional de Enfermedades) y sobre todo el DSM-IV (Diagnóstico Estándar de Enfermedades Mentales), donde se describen los síntomas depresivos y su valoración en cuanto a la inclusión como criterios para el diagnóstico (1).

### 3.6.2. Los cuadros clínicos depresivos

Dentro del campo de la depresión se suele distinguir el **Cuadro Depresivo Mayor (CDM)**, que luego describiremos, y que puede manifestar diferentes niveles de gravedad: moderada, grave, psiquiátrica y en adultos jóvenes (2).

Otros autores (1) establecen la gravedad con criterios de: leve, moderado, grave, en remisiones parciales o completas y diferentes apartados como son: el melancólico y el estacional.

Algunos de los aspectos o síntomas de la depresión están presentes en muchos cuadros psicológico-psiquiátricos, pero que suelen considerarse fuera del actual concepto del cuadro depresivo mayor.

El DSM-IV establece diferencias entre el CDM y los *síntomas depresivos de las personas ancianas* con predominio de demencia, por llevar aparejado el deterioro de las funciones cognitivas.

También diferencia los episodios depresivos mayores de los *episodios maníacos, con estado maníaco irritable o episodios mixtos*. En los niños debe diferenciarse del *déficit de atención por hiperactividad*, que presentan más irritabilidad que tristeza. Es fácil diferenciar un episodio depresivo mayor de los *síntomas depresivos atribuidos a un duelo*. También debe diferenciarse de las *enfermedades médicas o cuadros psicóticos con ideas delirantes y alucinaciones* que cursan con síntomas depresivos, que no son congruentes con el estado de ánimo.

Sin embargo en ocasiones la presentación de los síntomas hace muy difícil su valoración y calificación del episodio depresivo como en los casos de:

- 1.- *Trastornos adaptativos* con estado de ánimo deprimido que suelen aparecer en respuesta al estrés psicosocial, donde no se cumplen totalmente los criterios del cuadro depresivo mayor.
- 2.- *Cuadros menores* identificables con la clásica “*depresión neurótica*” o englobados con la calificación de *Distimia*.
- 3.- *Los períodos de tristeza* inherentes a los humanos, donde no suelen estar presentes la totalidad de los síntomas requeridos, su duración es menor así como el deterioro y el malestar.
- 4.- *El trastorno depresivo no identificado* se diferenciaría del CDM al no cumplir los criterios de duración y gravedad aunque se acompañe de incapacidad clínica.

### **3.6.3. Criterios de Episodio Depresivo Mayor (DSM-IV)**

Cinco o más síntomas durante dos o más semanas, entre los incluidos en la siguiente lista.

Síntomas obligatorios: estado de ánimo deprimido y pérdida de interés o capacidad para el placer.

- 1.- Estado de ánimo deprimido la mayor parte del día (tristeza)
- 2.- Disminución del interés o capacidad para el placer en casi todas las actividades.
- 3.- Variación del apetito o peso mayor del 5%
- 4.- Insomnio o hipersomnio diario
- 5.- Agitación o enlentecimiento psicomotor casi cada día
- 6.- Fatiga o pérdida cada día.
- 7.- Sentimiento de inutilidad o culpa excesivos.
- 8.- Disminución de la capacidad para pensar o controlarse. Indecisión.
- 9.- Pensamiento recurrente de muerte

### **3.6.4. Prevalencia de los episodios depresivos**

Dada la dificultad diagnóstica y la variedad en la clasificación de los diferentes cuadros depresivos no es de extrañar que los múltiples estudios de prevalencia o incidencia arrojen resultados diferentes.

El Centro Cochrane Iberoamericano considera que en adultos jóvenes la prevalencia de episodios depresivos mayores se sitúa entre el 5 y 10% y en adultos mayores entre el 10 y 15%. Otros estudios (4) fijan la prevalencia en el 8% para mujeres y el 4% para hombres. No disponemos de estudios suficientes para fijar una prevalencia ajustada a la realidad, en relación con los diferentes cuadros depresivos y que tampoco sería válida fuera de las coordenadas de lugar y tiempo de la población de referencia.

### **3.6.5. Descripción del método para valorar el factor depresión**

Existen variados métodos para evaluar los síntomas depresivos. La mayoría se apoyan en cuestionarios de escalas continuas y los más utilizados son los de Hamilton, Depressing Resing Scala o la Beeck Depression Inventory, además de otras que han decaído como la de Golberg.

En el caso del profesorado hubiéramos preferido relacionar la carga de trabajo con la aparición de síntomas depresivos, para establecer una correlación directa, pero una vez analizada la gran variabilidad de síntomas se consideró más oportuno confeccionar los ITEM del cuestionario de escala continua sin connotaciones laborales. Una vez analizadas las diferentes escalas se confeccionaron diferentes ITEM relacionados con cada uno de los síntomas utilizados en los criterios diagnósticos del DSM-IV y después de sometidos a discusión, análisis y valoración, se incluyeron los siguientes ITEM con su correspondencia de síntomas-criterio.

La redacción de los ITEM busca una mejor adaptación para la comprensión y léxico habitual de la población diana y permitir una mejor receptividad e interpretación más ajustada a las circunstancias del profesorado.

21	He perdido la confianza en mí mismo	A-7
22	Me siento deprimido, como en un pozo	A-1-2
41	Siento tristeza sin aparente explicación	A-1
49	Lloro sin causa aparente	A-1
58	Han dejado de interesarme las cosas que antes me agradaban	2
66	Me encuentro con dificultad para controlarme	8
75	Creo que se me han enlentecido los movimientos, voz o pensamiento	5
82	Me siento cansado sin causa que lo justifique	6
5	Generalmente me siento inútil o culpable	7
6	Mis problemas laborales no alteran mis hábitos alimenticios o de sueño (este ITEM es común con el factor de ansiedad)	3 y 4

## **3.7. ANSIEDAD**

### **3.7.1. Aproximación conceptual**

Cullen (4) acuñó el término de “neurosis” para referirse a los trastornos mentales en ausencia de lesión subyacente, en los que el paciente conserva el juicio sobre la realidad. Estructuró una clasificación que mantiene su vigencia, en términos generales.

La ansiedad es un sentimiento universal que, si es moderado es adaptativo, ayuda al individuo, pero si el monto de angustia o ansiedad supera determinados límites, se vuelve sobre la persona que somatiza y restringe su libertad.

Vallejo Nájera (3) define la angustia como una vivencia desagradable de expectación ante un peligro indefinido y acompañado de un cortejo de síntomas vegetativos. Angustia y ansiedad son dos términos muy semejantes o iguales, circunstancia no aceptada por todos, pero que al menos se complementan y refieren al mismo núcleo de los trastornos afectivos. En la ansiedad y miedo normales el individuo conoce el origen o motivo, que es desconocido en el caso de la ansiedad y miedo patológicos. La presencia de la ansiedad, cuyo nivel o intensidad percibida depende en gran medida de las características personales, conlleva una reducción de la calidad de vida y del funcionamiento social de las personas, un menor grado de satisfacción general de la vida y algunas alteraciones en la capacidad para cumplir el rol o tareas sociales (Composite Diagnostic Internacional Instrument. Centro Cochrane Iberoamericano) (2).

Las aproximaciones explicativas etiológicas de la ansiedad son numerosas y varían su enfoque con la evolución del tiempo. Para los psicoanalistas sería una señal de alarma del “yo” frente a impulsos instintivos del “ello”, para otros sería un proceso de aprendizaje inadecuado. Para la teoría cognitiva sería una interpretación defectuosa y para las teorías biológicas se relacionaría con estructuras anatómicas, como el sistema límbico y locus cerúleos. Finalmente, para los modelos experimentales depende de alteraciones o modificaciones de los neurotransmisores como la serotonina, adrenalina, gaba etc y sus receptores.

### **3.7.2. Los cuadros clínicos de ansiedad**

La ansiedad se manifiesta de manera diversa y en ocasiones de forma compleja. Su estudio intenta definir los diferentes cuadros clínicos para un mejor entendimiento y conducta terapéutica. Su clasificación y desglose ha variado con el tiempo y hoy podemos distinguir los siguientes:

- 1.- Trastorno de ansiedad generalizada (TAG), que después desarrollaremos con más amplitud.
- 2.- Trastornos de pánico. De aparición brusca, en forma de crisis limitadas

3.- Neurosis fóbica. Miedo irracional a un objeto o situación, miedo a una conducta de evitación (sangre, alturas, espacios cerrados o abiertos)

4.- Neurosis obsesivo-compulsiva. Impulsos que no pueden evitarse pese a reconocer que son absurdos, involuntarios y repetitivos. .

5.- Neurosis hipocondríaca. Preocupación excesiva y persistente por la propia salud.

6.- Neurosis histérica. Conversiva: pérdida o disminución de una función. Disociativa: estrechamiento del campo de la conciencia (amnesia, fugas)

Los trastornos somatomorfos, con predominio de síntomas somáticos incluyen.: Histeria de conversión e hipocondríaca. Trastornos de somatización neurológicos, gastrointestinales, cardiopulmonares, sexuales. Dolor psicógeno. Trastornos atípicos con síntomas no explicables físicamente y con factores psicógenos claros.

La ansiedad también acompaña a otros cuadros clínicos como son la enfermedad médica, el inducido por sustancias (drogas o medicamentos) o por separación.

Vallejo Nájera habla de labilidad de emociones, para cuadros de difícil catalogación y que pueden manifestarse como incontinencia, indiferencia, aplanamiento, ambivalencia afectiva o alexitimia (incapacidad para expresar verbalmente las emociones y sentimientos)

### **3.7.3. Trastorno de ansiedad generalizada (TAG)**

Consiste en una sensación excesiva de preocupación o tensión (hipervigilancia) durante la mayor parte de los días en el curso de al menos 6 meses (situación crónica).

Suele acompañarse de algunos síntomas:

- Aumento de la tensión motora (fatiga, temblor, inquietud, tensión muscular)
- Hiperactividad autonómica (dificultad para respirar o tragar, sequedad de boca, aumento de la frecuencia cardíaca mareos, manos frías, sudoración etc.).

Podríamos resumirlo como excesiva preocupación sin justificación. Si la preocupación fuera adecuada y en respuesta a un estímulo conocido, como son las preocupaciones normales de la vida, no tendría la calificación de patológica. Esta preocupación debe ser intensa, perturbadora y duradera, apareciendo a menudo en ausencia de factores desencadenantes. Cuantas más preocupaciones tenga el individuo (laborales, personales, sociales, económicas, vivienda etc.) más probable es el diagnóstico de TAG

### **3.7.4. Criterios para el diagnóstico de TAG según DSM- IV.**

- 1- Ansiedad y preocupación excesivas, durante más de 6 meses.
- 2- Dificil control de la preocupación constante.

3- Asociado a tres o más de los síntomas mantenidos:

Inquietud o impaciencia

Fatigabilidad fácil

Dificultad para concentrarse o tener la mente en blanco

Irritabilidad

Tensión muscular

Alteraciones del sueño (reducir, mantener o no reparador)

4.-Diferenciarlo de otros diagnósticos (crisis de angustia, fobias, obsesivo – compulsivo, somatizaciones, hipocondría , histeria)

5.- Provoca malestar clínicamente significativo o deterioro y/o deterioro social, laboral o de otras áreas de actividad.

6.- No se debe a sustancias (drogas, medicamentos) o enfermedad médica (hipertiroidismo)

### **3.7.5. Prevalencia del TAG**

En muestras de la población general la prevalencia anual del TAG se sitúa en el 3%, mientras que su prevalencia global llega hasta el 5%. En centros médicos los trastornos de ansiedad representan el 12%. (DSM-IV). El Centro Cochrane para Iberoamérica sitúa en el 5% las personas que desarrollarían TAG en algún momento de su vida. Dr. Jaime Guardia habla de una prevalencia entre el 2,5 % y el 6,4 % de la población general.

### **3.7.6. Descripción del método para valorar el factor ansiedad**

Al igual que en la depresión, los sistemas de investigación y valoración de la ansiedad son variados pero la mayoría se apoyan en cuestionarios con escalas de frecuencias continuas como Hamilton Anxiety Scale (HAM-A), State Trait Inventory o Clínica Global Impresión Symtoms Scores.

Teniendo en cuenta la población diana, el profesorado, hemos confeccionado un cuestionario de escala continua donde se han incluido 10 ITEMS de los cuales 5 de ellos se relacionan directamente con su trabajo docente. Todos los ITEMS están relacionados con los diferentes criterios descritos en el DSM- IV. Una vez sometidos a discusión, análisis y valoración se incluyeron los siguientes con su correlación con los criterios diagnósticos.

6.- Mis problemas laborales no alteran mis hábitos de alimentación o sueño C 6

14.- Me siento inquieto, ansioso, excitado	C1, C 4
22.- Me resulta difícil controlar las preocupaciones	B
33.- Tengo temblores, sacudidas, dolores de nuca, tensiones musculares en la jornada laboral	C5
42.- Siento temor o miedo a las responsabilidades laborales	A
53.- Ante problemas de trabajo noto que me aparecen algunos de estos síntomas: sudoración, nudo en la garganta, palpitaciones, boca seca, diarrea, sobresalto excesivo, alteraciones de la respiración o del pulso.	D
59.- Ante determinadas situaciones conflictivas, siento la necesidad urgente de escapar (crisis de angustia)	D
67.- Ante situaciones similares me controlo mejor ahora que antes	C 3
83.- Cuando estoy nervioso acudo a los medicamentos o al alcohol para tranquilizarme.	B
88.- Me inquieta tener que decidir que alumnos tienen que repetir curso	C1
82.-Me siento cansado sin causa que lo justifique	C 2

### 3.8. SATISFACCIÓN LABORAL

#### 3.8.1. Aproximación histórica y conceptual

El término “Satisfacción”, según la RAE, significa “confianza o seguridad del ánimo”, “cumplimiento del deseo o del gusto”, “vanagloria”, “reparación”. Desde el ámbito de la psicología laboral, se ha definido de muchas maneras, aunque la mayoría de los autores coinciden en considerarla como una respuesta que consiste en un estado afectivo positivo o placentero de la persona acerca de sus experiencias laborales. Dicha respuesta está condicionada por las circunstancias del trabajo y por las características propias de cada persona. El estado afectivo de satisfacción es una variable que afecta a la percepción y la relación que las personas tienen con la realidad. En este sentido, puede considerarse como un indicador de la “calidad” de vida laboral. Locke (1976) definió la satisfacción laboral como un estado emocional positivo o placentero de la percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto.

Una concepción más amplia relaciona la satisfacción laboral con el cumplimiento de determinadas necesidades y aspiraciones del trabajador, sean de tipo económico, sociales, de desarrollo, etc. Toda necesidad impulsa generalmente a la acción. Es así como surge la vinculación entre “satisfacción laboral”, “motivación” y “conducta”.

Aunque la satisfacción está relacionada con la moral laboral, no son conceptos idénticos. La moral puede decirse como “la posesión de un sentimiento, por parte del empleado, de verse aceptado y pertenecer a un grupo de trabajadores, mediante la adhesión a metas comunes y la confianza en la convivencia de esas finalidades” (Peiró, 1992: 57). Es un estado de ánimo individual o colectivo en relación a un fin que se pretende alcanzar; implica una meta común y la aceptación de soluciones socialmente reconocidas para su consecución (Katz y Kahn, 1977). La satisfacción destaca más los hechos personales presentes y pasados, mientras que la moral presenta un referente de grupo orientado hacia el futuro.

El objetivo principal es conocer el grado de satisfacción laboral (SL) mediante la aplicación de un cuestionario. Se trata de indagar, desde la autopercepción del trabajador, un conjunto de aspectos principalmente psicosociales y organizativos, no las condiciones objetivas donde desarrolla su tarea. Aprender el grado de satisfacción en función de los distintos factores y detectar las áreas críticas y los espacios de potencial mejora. El conocimiento del ánimo de los profesores puede servir para justificar y diseñar políticas y acciones institucionales de gestión y dirección de este colectivo.

Siguiendo Locke (1976), pueden identificarse tres grandes direcciones históricas en los estudios sobre la satisfacción laboral. La primera viene marcada por Taylor, los autores del British Industrial Health Research Board y los americanos de los años 20. Se estudian las condiciones físicas y económicas (salario), la reducción de la fatiga (Vernon, 1921; Wyatt, 1927), la influencia de los factores ambientales - iluminación, ventilación y los ruidos - sobre la fatiga, el aburrimiento y la monotonía

La investigación sistemática de la satisfacción laboral comienza en los años 30. Los experimentos de E. Mayo en Hawthorne fueron un hito en el conocimiento sobre los descansos y los incentivos en la productividad. En 1935 Hoppock realiza el primer estudio sistemático sobre la satisfacción laboral. Después de la 2ª Guerra Mundial, a la luz del enfoque de las relaciones humanas, cobran relevancia los estudios sobre la supervisión y los grupos de trabajo como variables que determinan la productividad y la satisfacción laboral.

Una tercera corriente estudia la naturaleza del trabajo mismo en la medida que da al empleado facilidad para desarrollarse. Herzberg, Mausner y Snyderman (1959) dan un giro al tema, centrándolo en las características del propio trabajo: lo que en verdad provoca la satisfacción es el grado de autonomía y de responsabilidad, unidos a la posibilidad real de desarrollo profesional. Así surge en los años 60 un nuevo concepto - *the job enrichment*- o en enriquecimiento de los puestos de trabajo.

	<b>Concepción del trabajador</b>	<b>Factores motivadores</b>
<b>Taylorismo (1900 - 1930)</b>	Las personas son muy semejantes. Soluciones estándar para todos.	Miedo/esperanza, recompensas materiales o financieras
<b>Movimiento de relaciones humanas</b>	Clasificación de las personas en	Individualización de las soluciones

(1930 - 990)	grandes categorías	
<b>Pensamiento sistémico (1990 - hoy)</b>	Cada persona es única Soluciones a medida de cada persona dentro de un sistema complejo	Posibilidad de expresión y realización de uno mismo

Tabla xx. Evolución de las teorías sobre la motivación

### 3.8.2. Modelos teóricos de la satisfacción laboral

En síntesis, aunque con cautela, los modelos teóricos sobre la satisfacción laboral pueden agruparse en tres grupos. El primero resalta que la satisfacción depende de la reducción o el cumplimiento de unas necesidades y expectativas. El segundo arguye que la satisfacción laboral es determinada por las condiciones sociolaborales externas. El tercero afirma que la satisfacción es una función de factores externos e internos, es decir el contexto de trabajo y los valores del individuo.

#### a. Modelo basado en la satisfacción de las necesidades.

Según esta teoría, cuyos fundamentos residen en las ideas de Maslow, el trabajo más satisfactorio es el que permite al empleado cubrir una mayor cantidad de necesidades. A este enfoque se le critica el que las necesidades nunca se encuentran satisfechas de una vez y para siempre, sino que deben satisfacerse constantemente.

A partir de la propuesta de Maslow, ha sido Herzberg, con su teoría de los dos factores, quien más ha influido en el estudio de la satisfacción laboral. Concluye que los factores que determinan la satisfacción laboral son distintos a los que controlan la insatisfacción: “El hecho de que una persona no esté insatisfecha, no quiere decir que esté satisfecha”. Esto significa que la reducción de la insatisfacción no conlleva necesariamente un aumento de satisfacción. A los primeros los llamó factores de higiene, son extrínsecos y resumen los tres primeros escalones de la pirámide de Maslow; a los segundos los llama motivadores, son intrínsecos y están conformados básicamente por las necesidades humanas de logro y autorrealización. La satisfacción depende, pues, del contenido mismo del trabajo, mientras que la insatisfacción del ambiente, del modo de supervisión y de las relaciones sociales. El corolario que se desprende de aquí es que la satisfacción se aumenta con el rediseño y enriquecimiento de los puestos de trabajo mediante la supresión de ciertos controles, aumentando la responsabilidad y autonomía del trabajador, la introducción de nuevos retos, etc. Las críticas han sido muchas. Unas se centran en la taxativa distinción que hace entre ambos tipos de factores ya que ambos parecen ser a la vez motivadores o higienizadores (House y Wigdor, 1967). Otras críticas, de tipo metodológico, achacan la parcialidad del método de incidentes críticos: ¿estudiando el problema desde distintos puntos se llegaría a las mismas conclusiones? Otra objeción se basa en que los datos son sesgados debido a que las personas tendemos a adjudicarnos los éxitos y a exculparnos de los fracasos: “la victoria tiene mil padres, pero la derrota es huérfana”. Así, la satisfacción se debería a justificaciones intrínsecas

personales y la insatisfacción a factores externos como el estilo de dirección, los compañeros, etc. Este sesgo perceptivo reside en mecanismos de defensa (Vroom, 1967). También se le ha criticado el concepto de enriquecimiento del trabajo porque no ha tenido en cuenta las diferencias individuales. Hotel (1979) y Korman (1978) atacan lo duramente tachando de simplista la división de las motivaciones humanas y su relación con la satisfacción y el rendimiento. No obstante, hay que reconocerle a Herzberg el haber impulsado el avance de la cuestión y propiciado un sinfín de estudios.

#### *b. Teoría del grupo de referencia*

Algunos autores defienden que las personas forman sus actitudes a partir de la información disponible en un determinado momento en función del contexto social (Salancik y Pfeffer, 1978). Otros consideran que la satisfacción laboral depende o se relaciona con el grado en que las características del puesto de trabajo se ajustan a las normas y deseos de los grupos que el individuo considera como guía para su evaluación del mundo y para su definición de la realidad social (Korman (1978). Una postura integradora señala la necesidad de considerar los factores del contexto social y los aspectos internos del sujeto tanto en la satisfacción de necesidades como en los aspectos más cognitivos.

#### *c. Teoría de los valores*

En términos generales, un valor es una cualidad de un objeto, situación o persona que lo hace atractivo. Las personas conforman su sistema de valores y los organizan jerárquicamente según unos criterios propios. Los valores regulan las actitudes y tienen una estrecha relación con la satisfacción laboral. Desde una postura cognitiva se destacan los aspectos cognitivos del valor, entendiendo éste como una elección racional. Locke (1969) señala que toda respuesta emocional refleja un doble juicio de valor. Por una parte, la *discrepancia* o relación entre lo que el individuo desea y la percepción de lo que obtiene, y por otra, la *importancia* que representa lo deseado para él. Así, la intensidad del afecto a los distintos aspectos de su trabajo refleja tanto la discrepancia entre la percepción y el valor como la importancia que el sujeto le concede. La satisfacción laboral sería la suma de la cantidad de valor dado por la persona a cada componente de su trabajo. “La satisfacción en el trabajo resulta de la percepción de que el propio trabajo cumple o hace posible la consecución de los valores laborales importantes para el sujeto, en la medida en que esos valores son congruentes con sus necesidades” (Locke, 1976/1807).

#### *d. Teoría de la equidad de Adams*

La premisa básica de esta teoría se apoya sobre el sentimiento de equidad percibido por el trabajador, es decir el equilibrio que, en su opinión, debiera existir entre lo que aporta y lo que recibe. Cuando cree que aporta más de lo que recibe, tiene un sentimiento de inequidad o injusticia que le provoca tensión o desequilibrio y le impulsa o motiva a cambiar de comportamiento. Este sentimiento de injusticia suele surgir al compararse con los compañeros de trabajo.

#### e. *Teoría de las expectativas de Vroom*

Según Vroom, la motivación del trabajador descansa sobre dos pilares: la intensidad de lo que desea alcanzar un objetivo y la probabilidad de lograrlo. Al grado de importancia se le denomina valencia y puede adquirir valores entre +1 y -1; es decir desde la absoluta aversión al objeto hasta su absoluto deseo.

El que consiga el objetivo no depende de su esfuerzo, sino de otros factores externos difíciles de controlar. Si analiza el objetivo y concluye que las posibilidades de alcanzarlo son mínimas, la motivación será inferior que en el caso contrario. La fuerza con la que cree que con su comportamiento logrará lo que desea se llama expectativa. En definitiva, el grado de motivación para un comportamiento determinado dependerá de la relación entre la intensidad del deseo y la probabilidad de alcanzarlo, o lo que es igual la valencia por las expectativas.  $M = V * E$ .

Esta teoría se basa en la supuesta racionalidad del comportamiento de las personas, algo que en realidad no siempre sucede así en todas las personas; aunque es más común en las personas racionales. Implementar esta teoría en la escuela supondría presentar a los maestros objetivos alcanzables (salario, vacaciones, viajes...) y ofrecerles los medios que aumenten la probabilidad de alcanzarlos, como por ejemplo, un plan de formación.

#### **3.8.3. Clasificación de los factores laborales relevantes para la satisfacción laboral**

La clasificación no es fácil porque supone diferenciar los eventos o condiciones que causan la satisfacción y los agentes que hacen posible la ocurrencia de estos eventos (Schneider y Locke (1971)).

- *Eventos y condiciones.* Son factores de satisfacción laboral que aparecen de manera constante en las investigaciones:

- *Carácter intrínseco del trabajo.* Las tareas variadas, complejas y difíciles satisfacen más al trabajador que sus contrarias. Cuanto más cualificada es la ocupación, mayor satisfacción suele producir. Variedad, autonomía, oportunidades para desarrollar sus habilidades y aptitudes. El grado de educación suele ser un determinante importante para producir descontento en el trabajo rutinario, más importante que las aptitudes y la inteligencia. En resumen, la variedad del trabajo el grado de autonomía que dispone para desempeñarlo, y la posibilidad para utilizar sus capacidades y habilidades y el éxito que logra alcanzar en él, son factores intrínsecos al propio trabajo que tienden por lo general a producir satisfacción en el trabajador.
- *Remuneración.* Los trabajadores mejor pagados, suelen ser los más satisfechos. Aunque un buen salario afecta a la satisfacción, no está claro que necesariamente conlleve una mayor producción. La satisfacción depende de la percepción de su equidad. El trabajador intentará lograr una equidad entre sus “aportaciones” y sus “recompensas”.
- *Promoción.* Cuando los sistemas de organización, en donde los ascensos tenía lugar en función de las habilidades personales, la productividad

aumentaba; en cambio, si el criterio era la antigüedad, no. Las raíces para desear la promoción están: desarrollo o crecimiento psicológico, deseo de justicia, deseo de aumentara el salario, deseo de reconocimiento social.

- *Seguridad en el empleo.* Ocupa uno de los primeros lugares en los factores de satisfacción. Los status más elevados dan menos importancia a la seguridad.
- *Condiciones de trabajo.* (ergonomía: ventilación, iluminación, comodidad, espacios, aparcamiento....) Las investigaciones dicen que no tiene gran influencia sobre la satisfacción. (Peiró (1999: 76).

- *Agentes de la satisfacción laboral.*

- *El propio sujeto.* Según Locke (1976) una elevada autoestima (valoración del propio yo) influye en la estabilidad, y eficacia y satisfacción. Estas personas se caracterizan por:
  - Más probabilidad de valorar los cambios en la tarea.
  - Mayor placer como resultado de un logro intenso y difícil.
  - Más probabilidad de promocionarse por razones de justicia, deseos de más responsabilidad.
  - Menor probabilidad de valorar el prestigio, aprobación y reconocimiento verbal como fuentes de autoconfianza.
  - Menor afectación emocional por las críticas.
  - Menor experiencia conflictiva y sentimientos de ansiedad en el trabajo.
  - Menor defensividad en su empleo.

Argyris (1979) propone que para desarrollar la autoestima hay que enfrentarse a los retos de manera competente; la autoestima tiene una correlación positiva con su capacidad para definir sus propios objetivos, la relación de los objetivos con las necesidades o valores importantes, su capacidad para definir los métodos para lograr los objetivos y un nivel de aspiraciones realistas.

- *Supervisores, compañeros y subordinados.* Hay estudios que relacionan positivamente la satisfacción laboral con la estima y aprecio de los compañeros. Los factores más relevantes relacionados con la satisfacción son la cohesión, la popularidad, el tamaño del grupo y las oportunidades de interacción. El control de los empleados es un factor con una especial significatividad. En general cuando el supervisor muestra un trato más “personal” que institucional, los trabajadores se sienten más satisfechos.
- *Institución y directivos.* Los directivos tienen una influencia importante sobre algunas fuentes de satisfacción de los empleados, como manejo de los

incentivos, el grado de autonomía y control, etc. En instituciones pequeñas y con pocos niveles estructurales, la satisfacción es mayor.

- *Satisfacción y conducta organizacional*

- Herzberg defendía que existe una relación causal positiva entre satisfacción y nivel de ejecución o *rendimiento*. Sin embargo, estudios posteriores dejan en tela de juicio esta hipótesis, llegando incluso a establecer una relación inversa: la satisfacción es un efecto de la productividad (Porter y Lawler, 1968). Estos autores proponen un modelo circular según el cual la influencia es mutua y va unida a otras variables. Para que la productividad eleve el grado de satisfacción debe estar unida, primero, al logro de valores laborales importantes para el trabajador; segundo, esos logros no deben suponer un costo tan alto que elimine el placer de alcanzarla (por ejemplo, la fatiga) u obstaculice otros valores (por ejemplo, las relaciones con la familia). Por otra parte, las condiciones para que la satisfacción conduzca a una mayor productividad son complejas y aún están por explorar.
- Satisfacción y *absentismo laboral*. La mayoría de las investigaciones han encontrado una relación negativa entre satisfacción y absentismo laboral. Según datos recientes (Mº Trabajo y Asuntos Sociales, 2005), el absentismo en el colectivo del profesorado es elevado. Habría que distinguir tipos de ausencias. Parece que las actitudes negativas con respecto al trabajo se traducen en diversas formas de evasión. Diversos estudios afirman que a mayor responsabilidad y tareas más complejas y absorbentes corresponden una implicación mayor.
- Satisfacción y *rotación laboral*. En la empresa, parece que cuando las personas perciben que la probabilidad de encontrar un nuevo trabajo más satisfactorio es muy baja, la reacción más probable es la de permanecer en la misma organización con una reducción de las expectativas.

En síntesis, parece comprobado que la satisfacción laboral influye de manera determinante en la vida de las personas. Puede afectar a sus actitudes ante la vida, ante la familia y ante sí mismo, a su calidad de vida, a salud física y mental, a su grado de autoestima y al absentismo. Sin embargo, los efectos sobre la productividad no están aún claros.

#### **3.8.4. La evaluación de la “satisfacción” laboral**

La pregunta “¿está Ud. satisfecho con su trabajo?” admite diversas lecturas y también respuestas múltiples. De igual modo, las causas de la satisfacción o insatisfacción pueden ser heterogéneas. Dependen, por ejemplo, de la persona (motivaciones, expectativas, nivel de tolerancia a la frustración...), del tipo de trabajo y de situación contractual. Esta ambigüedad y complejidad del tema exige que el significado y la extrapolación de los resultados deban hacerse con mucha cautela.

La insatisfacción influye de manera decisiva en el estado anímico de la persona y en su conducta. Puede actuar como detonante de alteraciones psicosomáticas, tensiones y enfermedades, ansiedad y estrés. Según diversos estudios, la insatisfacción laboral se relaciona positivamente con algunos criterios de funcionamiento organizacional, como la rotación, el absentismo, con los retrasos y los despidos o terminaciones de contrato.

En cambio, no está clara la relación entre satisfacción y rendimiento laboral.

La satisfacción laboral puede medirse bien a través de sus causas, de sus efectos o preguntando directamente al trabajador. Pueden distinguirse los siguientes métodos:

- a. *Métodos directos*: analizan las actitudes expresadas mediante preguntas directas y cerradas.
  - Índice general de la Satisfacción Laboral de Brayfield A. Rothe H (1951). El trabajador contesta expresando su grado de acuerdo o desacuerdo en una escala Likert de cinco grados
  - Índices descriptivos. Analizan la actitud del trabajador frente a las diversas facetas de su trabajo. Entre ellos destaca el JDI de Smith, Kendal y Huyllin, de gran utilización y reconocimiento. Existen versiones en castellano como las de Kiorki (1985) y la de López Mena (1985). Este consta de 72 afirmaciones relacionadas con 5 aspectos del trabajo; 18 sobre el trabajo en sí mismo; 9 sobre remuneración; 18 sobre el estilo de mando; 18 sobre los compañeros; 9 sobre posibilidades de ascenso. Para cada uno de ellos hay una lista de frases breves, sobre las que el encuestado tiene que mostrar su grado de acuerdo o desacuerdo.
- b. *Métodos indirectos*: Analizan la satisfacción no directamente sino a través de los malos y buenos recuerdos y a veces de diversas actitudes sobre el placer-displacer.
- c. *Método de los incidentes críticos*. También llamado teoría bifactorial de la satisfacción. Las principales aportaciones se deben a Herzberg y su teoría de los dos factores ya señalados. En este método a veces se pide a los entrevistados que cuenten hechos concretos que les han proporcionado satisfacción o insatisfacción.
- d. *Métodos aditivos o sustractivos de la SL*. Aquí la Satisfacción Laboral es una función resultado de la suma de diferentes aspectos (necesidades, expectativas, motivaciones) propios de cada trabajo. La SL sería la diferencia existente entre el nivel óptimo o situación en que se colman las necesidades o satisfacción y la situación real. (Alvin y Zander, 1957; Porter, 1962).
- e. *Métodos comparativos* (Lucas, 1977). Se centran en las diferencias individuales y pretenden conocer la satisfacción o insatisfacción por medio de análisis comparativos o correlacionados entre las condiciones laborales y sus efectos.

Así, por ejemplo, se comparan los efectos con la edad, sexo, categoría laboral, años de servicio, identidad del centro, etc.

Nuestro estudio es fundamentalmente descriptivo, analítico y comparativo, combinando varias de las alternativas anteriores. La modalidad escogida es la del cuestionario, respondido de manera anónima y aplicado a una población de personas seleccionadas al azar, preguntándoles su grado de satisfacción sobre aspectos como los siguientes:

- Salario
- El trabajo en sí mismo: contenido, organización, autonomía, interés, desarrollo
- Clima sociolaboral: relaciones con los compañeros, estilo de mando
- Reconocimiento por el trabajo realizado
- Estilo directivo
- Condiciones (ergonomía) físicas y psíquicas
- Motivaciones y expectativas
- Posibilidades de ascenso o promoción

### 3.8.5. Indicadores de satisfacción en el estudio

En la tabla siguiente se presentan los indicadores (entre paréntesis aparece el número de ítem explícito en el cuestionario). El indicador a.1. -relaciones con los compañeros”, engloba dos ítems muy semejantes, por lo que el resultado se computa como la media entre ambos.

<b>Indicadores de Satisfacción</b>	
<b>A. Condiciones laborales (contexto)</b>	
a.2.	Relaciones con los alumnos (76).
a.9.	Autonomía (68)
a.1.	Relaciones con los colegas (Ítems 7 + 57 / 2)
a.8.	Convivencia entre los alumnos (50)
a.5.	Proyecto Educativo valioso (23)
a.6.	Competencia y estilo dirección (34)
a.7.	Motivación y el esfuerzo de los alumnos (43)
a.4.	Reconocimiento en función de las aportaciones (16)
a.3.	Salario (15)
<b>B. Satisfacción Interna (contenido del trabajo)</b>	
b.1.	Responsabilidad: realizar bien el trabajo (24)
b.2.	Posibilidad de autodesarrollo y expectativas de mejora (35)
b.3.	Trabajo atractivo y creativo (60)
b.4.	Trabajo valioso e importante (84)

## 3.9. AFRONTAMIENTO

....."Arte de vivir en paz con aquello que no puedas cambiar"  
"Tener coraje para cambiar aquello que pueda ser cambiado"  
"Sabiduría para conocer diferencias,  
entre lo que puede y no se puede cambiar".....  
Goicochea, C., (1952)

### 3.9.1. Introducción

El afrontamiento forma parte de los recursos psicológicos de cualquier individuo, y es una de las variables personales declaradas como intervinientes o participantes en los niveles de calidad de vida percibida, a la cual se atribuye un gran valor e importancia en las investigaciones sobre la calidad de vida y el bienestar psicológico.

Por lo tanto, **afrontamiento** es cualquier actividad que el individuo puede poner en marcha, tanto de **tipo cognitivo** como de **tipo conductual**, con el fin de responder a una determinada situación. Por lo tanto, los recursos de afrontamiento del individuo están formados por todos aquellos pensamientos, reinterpretaciones, conductas, etc., que el individuo puede desarrollar para tratar de conseguir los mejores resultados posibles en una determinada situación.

Ante una situación estresante, o cuando el individuo reacciona con una determinada emoción, es posible adoptar distintos **tipos de afrontamiento**. Por ejemplo, una clasificación muy simple de tipos de afrontamiento sería:

- **afrontamiento activo,**
- **afrontamiento pasivo,** y
- **evitación.**

Tipos de a su afrontamiento activo. El afrontamiento activo consiste en conductas aproximativas al problema, tendentes resolución.

- Pensamientos positivos (**Ítems 44, 36**): indica esfuerzos activos, fundamentalmente cognitivos, centrados en visualizar el problema de modo positivo.
- Búsqueda de apoyo social (**Ítem 51**): indica conductas consistentes en pedir apoyo instrumental, búsqueda de personas que solucionen el problema, etc.
- Búsqueda de soluciones (**Ítem 69**): hace referencia a conductas aproximativas al problema consistentes en la información, planificación y el planteamiento de posibilidades.
- Contabilización de ventajas: expresa respuestas cognitivas del individuo, que se aproxima al problema, comparándolo con una hipotética situación peor, en su caso o en el de otras personas.
- Religiosidad (**Ítem 61**): indica conductas aproximativas al problema por medio de prácticas religiosas.

Tipos de afrontamiento evitativo. El afrontamiento evitativo consiste en conductas que no enfrentan al problema, que muestran pasividad en cuanto a su resolución.

- Culpación de otros: indica que el sujeto culpa a otras personas del problema y/o de sus consecuencias.
- Pensamiento desiderativo: expresa deseos acerca de la no ocurrencia del problema y lo de sus consecuencias.
- Represión emocional (**Ítem 85**): refleja rechazo o evitación de la expresión de sentimientos y/o de pensamientos acerca del problema a otras personas.
- Autoculpación: expresa que el sujeto se centra en su responsabilidad en el inicio u origen del problema.
- Resignación (**Ítem 77**): expresa aceptación-resignación ante el problema.
- Escape (**Ítems 8, 17, 25**): refleja situaciones de huida ante el problema.

Lazarus y Launier (1978), definen el afrontamiento como "los esfuerzos intrapsíquicos y orientados a la acción (cognitivos y afectivos), en aras de manejar demandas internas y ambientales que ponen a prueba o exceden los recursos personales, al ser valorados como excesivos por el individuo en relación con los recursos de que dispone o cree disponer". (Cit. por Font, 1990: 91).

Este concepto siguió perfeccionándose, por Lazarus y Folkman (1986), hasta su formulación desde una perspectiva eminentemente contextual y con un enfoque procesual en su análisis, así como con una connotación transaccional que implica una forma específica de interacción en la que hay efectos retroactivos de la conducta sobre las variables personales y situaciones, y, por tanto, una causación recíproca (Sánchez Canovas, 1988).

Desde esta perspectiva, en la actualidad, lo primordial en el análisis del afrontamiento es la descripción de lo que piensa y hace el individuo cuando realiza esfuerzos dirigidos a afrontar, y su vínculo con las emociones que experimenta el sujeto en un determinado contexto. (Lazarus 1993; cit por A.E. López, 1999).

Estas nuevas aportaciones del concepto no se encuentran instrumentadas en la mayoría de técnicas utilizadas para evaluar el concepto de afrontamiento.

Se plantea que el afrontamiento es un término tanto coloquial como científico, y que aún existe falta de coherencia en cuanto a teorías, investigaciones y comprensión del tema. (Lazarus y Folkman, 1986; Buendia, J., 1999; López Martínez, 1999; Fierro, 1999). Este aspecto trasciende al plano instrumental, en relación con la selección de técnicas para su evaluación.

Por su parte, por ejemplo, Costa, Sommerfield y McCrae (1996), plantean que el afrontamiento es una categoría especial de adaptación. (Fierro, 1999). Pero Lazarus y Folkman (1986) expresan que existe confusión al respecto al no tenerse claro el significado del afrontamiento y su papel en el proceso de adaptación.

El afrontamiento ha sido tradicionalmente estudiado en su relación con el estrés y la enfermedad, considerada esta última como un evento estresante. Pero Lazarus y Folkman (1986) reconocen el valor que tiene el afrontamiento no solo en el contexto

salud-enfermedad, sino también dentro de otros contextos como son la familia y el trabajo, y por ello demandan su estudio en estos ámbitos.

Desde el punto de vista metodológico, esto adquiere un significado importante en los estudios realizados pues permite estudiar el fenómeno como afrontamiento actual y no recordado (Buendía, J. 1999), ante situaciones de la vida cotidiana y en la adquisición de aspiraciones y logros, aspecto común tanto en personas sanas como enfermas, en su lucha por mantener proyectos de vida.

El afrontamiento no solo se analiza ante situaciones que desbordan los recursos personales, sino que funciona también ante situaciones que se salen de la rutina y exigen tomar alguna decisión y, por tanto, requieren de algún esfuerzo. Esto es reconocido por los propios Lazarus y Folkman (1986), y es un argumento utilizado para la diferenciación del afrontamiento de las conductas y respuestas adaptativas automáticas.

Tomar decisiones está presente en nuestra vida cotidiana con cierta frecuencia, y esta condición se hace más patente cuando las condiciones y circunstancias de vida son muy complejas y difíciles, tales como las que vive nuestro país en los momentos actuales, sobre todo a la hora de hacer viable nuestro proyecto de vida y hacer posible el alcance de nuestras metas y aspiraciones individuales.

El afrontamiento es reconocido por varios autores, como uno de los procesos utilizados por el individuo para manipular la relación individuo – entorno y, a la vez, es considerado como el proceso más organizado y maduro del yo, al ubicarlo en una escala jerárquica con otros recursos reguladores. ( Menninger, 1963; Haan 1969, 1977; Vaillant, 1977; Cit. Por Lazarus 1986).

No obstante, Lazarus y Folkman, (1986) plantean que afrontar no es equivalente a tener éxito, y piensan que tanto el afrontamiento como las defensas deben verse como algo que pueden funcionar bien o mal en determinadas personas, contextos u ocasiones.

En esta misma dirección, Kahn (1964), citado por los propios Lazarus y Folkman, ve el afrontamiento independientemente del éxito adaptativo y, por lo tanto, debe incluir tanto errores como éxitos. El afrontamiento eficaz incluiría todo aquello que permita al individuo tolerar, minimizar, aceptar, o incluso ignorar, aquello que no puede dominar.

### **3.9.2. Relación entre afrontamiento y personalidad**

Lo concerniente a la relación entre personalidad y afrontamiento, es una de las cuestiones debatidas en la actualidad. Así, por ejemplo, Lazarus es uno de los autores que considera estos dos aspectos de forma independientes, y plantea que "el afrontamiento hace referencia a un proceso mutable o inestable a lo largo del día, y de las distintas situaciones vitales, y la personalidad debía ocuparse de elementos invariantes y dimensiones de funcionamiento humano". (Lazarus, cit por Buendía, 1999:146).

Otros autores, como es el caso de Salvatore Maddi (1990), exponen, de forma contundente, que el afrontamiento representa un sector de funcionamiento personal y en él debe diluirse. Este punto de vista es hoy en día muy aceptado por diferentes autores

como son Endler y Paker, (1990, 1993); Pelechano (1992); Lehr y Tomae (1993) (Cit. por Buendía, 1999).

Por ello, "en los últimos años se acepta, la existencia de un afrontamiento disposicional, de corte más estable y otro situacional reactivo; el primero se encontraría en el mismo nivel de análisis de otros muchos componentes de la psicología de la personalidad". (Buendía, J. 1999:146).

El afrontamiento disposicional se acerca más a los llamados estilos de afrontamiento, y el afrontamiento situacional reactivo tiene más similitud con las llamadas estrategias de afrontamiento; asimismo, entre ellos pueden existir interrelaciones entre la ansiedad rasgo y la ansiedad estado, declaradas por diferentes autores (entre los que se encuentran los doctores cubanos en ciencias psicológicas Jorge Grau y Marta Martín).

En esta dirección, autores tales como Mariartif y Toussieg (1976) establecen diferencias entre estilos y estrategias, plantean que los primeros parecen fundarse en diferentes estructuras de personalidad, y se refieren a la tendencia de los sujetos a usar preferentemente un tipo de afrontamiento. Las estrategias, por su parte, se refieren a las diferentes acciones concretas que lleva a cabo el sujeto dentro de su estilo. (Cit por Pereira, Y., D. N" guyen, 2000).

Aceptar el estilo de afrontamiento requiere que se aclare, además, la diferencia de éste y los rasgos de personalidad declarados en la literatura; partiendo del hecho de que el estilo representa una forma más amplia, generalizada y abarcadora de referirse a los tipos particulares de individuos, mientras que los rasgos tienen un espectro más estrecho. (Lazarus y Folkman, 1986; Sánchez Cánovas, 1992).

En esta dirección cabe destacar, lo expresado por Sánchez - Canóvas (1992) quien le confiere al concepto estilo una gran riqueza potencial, a la hora de ser utilizado como piedra angular de enfoque de cambio; y es que el concepto sirve para reconocer la unidad de la conducta a través de sus cambios, lo cual permite reconocer que es un mismo individuo el que se comporta, aún a través de manifestaciones distintas.

Se le confiere entonces al concepto estilo una estabilidad no estática, y permite que el mismo no entre en contradicción con el término proceso, cuyo aspecto esencial es el cambio.

Estas aclaraciones son realizadas pues Lazarus y su equipo (1981, 1985, 1986) no ven adecuado conceptualizar el afrontamiento como estilo estable, y lo definen como un proceso que permite libertad y flexibilidad de cambiar las respuestas según las circunstancias, y utilizan mucho más el concepto de estrategias de afrontamiento (Lazarus y Folkman, 1986; Sánchez Canovas 1992).

Pero Lazarus y Folkman (1986) no afirman que no exista estabilidad en el afrontamiento, ni que el individuo no tenga preferencias por estrategias determinadas a lo largo del tiempo. Más adelante, plantean que debería reconocerse que en el afrontamiento coexiste tanto la estabilidad como el cambio. ".(Lazarus cit, por Sánchez-Canovas, (1992):152 y 153).

Dos ejemplos que hablan a favor de estas valoraciones realizadas por Lazarus y sus colaboradores son la aceptación, por parte de ellos, del patrón de conducta A como un estilo de afrontamiento (Lazarus y Folkman, 1986:147); y más adelante el hecho de que Lazarus (1991) considere que el bienestar psicológico o subjetivo (como componente importante de la calidad de vida) es una consecuencia del afrontamiento, y sugiera que el mismo debiera ser considerado como una tendencia a afrontar, que se caracteriza por un estilo de valoración positivo y que guarda clara consistencia con las emociones y el bienestar. (Cit. por Rodríguez- Marin, ET. al., 1993).

La consideración del patrón A de conducta (las características principales que definen el PCTA son las siguientes: a) Percepción de situaciones como amenazantes y competitivas. b) Búsqueda de tales situaciones. c) Gran afán por destacar siempre en todo lo que se lleva a cabo. d) Realización (o intento de realización) de distintas tareas a la vez, con sensación de falta de tiempo y queja constante de ello e) Reacción agresiva y hostil ante las dificultades.) como un estilo de afrontamiento y un modelo estable de compromisos y creencias, por Lazarus y Folkman (1986); devela una cuestión de gran valor e importancia, y es la participación del medio en su formación y desarrollo, al plantear que el patrón A probablemente surge evolutivamente por "la internalización de determinados valores socialmente deseados, reconocidos o conservados, que son más o menos característicos de las sociedades tecnológicas e industrializadas". (Lazarus y Folkman, 1986: 148).

Este planteamiento constituye un nexo entre la posición de autores representantes del enfoque cognitivo-conductual, con posiciones teóricas del enfoque histórico- cultural, que promulga y considera los factores sociales como los determinantes, como fuente de desarrollo del individuo, y recuerda lo expresado por González y Valdés (1994), al expresar que ninguna de las corrientes psicológicas del pensamiento es un conjunto coherente, homogéneo y sistemático de ideas, aspecto referido por otros autores, como M.A. Roca, (2000), quien le adjudica, además, a cada una, aciertos y desaciertos, pero acepta que al final han contribuido al desarrollado de la ciencia psicológica.

Los aspectos teóricos referidos llevaron a la decisión de utilizar en el estudio los estilos de afrontamiento como variable participante.

Se retoma la clasificación de los tipos de afrontamiento realizada por Lazarus y Folkman (1986) quienes valoran, además, las dos grandes funciones del mismo, a las cuales se les atribuyen sus nombres, con objetivos diferentes: regulación de la emoción del bienestar, y la posibilidad de acción respectivamente; estos autores distinguen dos tipos de afrontamiento: los orientados a la solución de problemas y los orientados a la regulación de la emoción.

Para la investigación, además, denominamos activos a los orientados a la solución de problemas, y pasivos a los orientados a la regulación de la emoción; agregando la posibilidad de control o no sobre la conducta para ambos.

Es válido destacar, no obstante, que el solo hecho de afrontar ya es indicativo de una conducta activa, por lo que la distinción realizada en esta dirección en el estudio es solo funcional ya que se asocian, al afrontamiento centrado en la solución, conductas, acciones y pensamientos que aparentan tener más movilidad en el plano externo del comportamiento.

Varios investigadores relacionan el afrontamiento y la calidad de vida, entre ellos, Lazarus, et al (1984, 1986, 1993), Moos. et. al (1982), A. Font, (1990), por citar algunos ejemplos. Al respecto se plantea que determinadas estrategias ayudan a experimentar una mejor calidad de vida o son las más adecuadas para determinadas situaciones; postulado apoyado por algunas investigaciones (A., Font, 1990; E., Hernández, 1996).

Sin embargo, esto no ha sido comprobado categóricamente, planteándose que existen interrelaciones entre los afrontamientos, de manera tal que uno puede facilitar e incidir sobre el otro y hasta ser utilizados conjuntamente, por lo que ambos se consideran efectivos al incrementar el resultado adaptativo (Lazarus y Folkman (1993), cit. por A. E. López, 1999)

Se acepta, a partir de estas valoraciones, que el afrontar, en sí mismo, es indicativo de un cierto nivel de adaptación, independientemente de los resultados que se deriven de la actuación. Por ello, el concepto de adaptación se convierte en una clave primordial para entender la calidad de vida, convirtiéndose en el vínculo de unión entre aquél y el proceso de afrontamiento. (Rodríguez Marín; Pastor López-Roig, 1993)

Algo interesante dentro de estos aspectos es el desarrollo de estilos de afrontamiento que aún siendo eficaces para el manejo de la situación específica, atentan contra la salud (Pérez Álvarez, 1990), lo que resulta en mayor vulnerabilidad del individuo a la enfermedad.

Habría entonces, según A. E., López (1997), que preguntar en estos casos, si resulta válido lo expresado por Lazarus (1986), en cuanto a desligar los conceptos de adaptación y éxito de los resultados del afrontamiento.

Las estrategias centradas en el problema y dirigidas a la modificación de alguna de las condiciones, resultarán positivas sólo en aquellos contextos que permitan la puesta en práctica de esfuerzos por ejercer algún control, por lo que no son necesariamente más eficientes, y se resalta en la investigación la dependencia contextual del afrontamiento.

El afrontamiento está específicamente enlazado con la clase de emoción que el sujeto experimenta en un determinado contexto, y ella dependerá de los valores, las metas y las creencias con las que los individuos se hallan comprometidos. Las emociones también guardan, lógicamente, estrecha relación con la expresión y la determinación de la calidad de vida.

El afrontamiento en el proceso salud–enfermedad se estudia en dos direcciones fundamentales: como papel de antecedente potencial de la enfermedad, y como mecanismo para responder de forma adaptativa a la enfermedad. En ambos casos su estudio resulta de interés para potenciar y valorar el ajuste y la calidad de vida ante afecciones de la salud.

Al relacionar el afrontamiento con cualidades de la personalidad, se dice que la motivación para afrontar es el aspecto más importante de la relación.

Sánchez Canóvas y L. Sánchez, (1994) concluyen que cada vez más se acepta la concepción de ver a la personalidad como mediadora de la relación entre estrés, bienestar personal y, por tanto, la calidad de vida.

### 3.9.3. Modelo de afrontamiento de Lazarus como heurístico

El mejor candidato que actualmente poseemos es el modelo de afrontamiento al estrés descrito por Lazarus y Folkman, (1984). Es evidente y conocido que el mismo ha sido objeto de críticas, (Moix, 1990; Galán Rodríguez y Perona Garcelán, 2001; Perona Garcelán y Galán Rodríguez 2001). Creemos que las mismas, no consideran la distinción entre definiciones de Índice de salud laboral centradas en el estímulo como tal, y la ofrecida por el modelo, centrada en el proceso de interacción, fruto de la dialéctica de la relación entre sujeto y medio. Lazarus y Folkman (1984) describen la modificación que ha sufrido en lengua inglesa ese término, desde su sentido original, la capacidad de resistencia a las cargas de un puente hacia la posterior reducción y simplificación del significado, para referirse a los estímulos que provocan la carga sobre la homeostasis de un sistema.

Para el modelo la noción de Índice de salud laboral sigue anclada en su acepción original, la resistencia que el organismo ofrece a los estímulos, su capacidad de adaptación, entendida tanto en la modificación del medio como en el ajuste dinámico de la propia estructura. Otro elemento que las críticas parecen obviar es que estamos ante un modelo cognitivo, olvidándose de la centralidad que en este proceso dialéctico posee la evaluación cognitiva, tanto de la situación como de los recursos del sujeto. Asimismo llama la atención, dentro de los argumentos usados por las críticas, el acento puesto en la valoración de unas determinadas estrategias de afrontamiento como mejores que otras a priori, algo que choca con la clara abertura antropológica, cultural y situacional del modelo. Todo ello nos habla de la necesidad de adaptar a un modelo que se considera válido, y da supuesta credibilidad teórica a unos esquemas y unas concepciones nacidas en otro ámbito.

Para nosotros el elemento clave, radical del modelo, es la ubicación del objeto de estudio en la relación de los sujetos con su medio, básicamente social. La valoración del sufrimiento como resultado del desequilibrio entre los recursos del sujeto, tanto objetivos como percibidos, y las demandas, igualmente percibidas y objetivas, de su entorno. Y la percepción de los esfuerzos de ajuste tanto en la modificación de las condiciones del medio como de su evaluación de sí mismo y su vivencia de la realidad. También posee las cualidades que a continuación describimos, que le otorgan un alto grado de utilidad para hacer frente a los retos antes descritos:

1. Es un modelo coherente y compatible con la mejor tradición teórica presente en psicología básica, que une tanto los modelos más inscritos dentro las corrientes más conductuales, como los desarrollos de la psicología cognitiva y la escuela soviética de Vygostky y Luria ( Luria, 1974; Luria, 1979; Vygostky, 1982; Wertsch, 1985, Pinker, 1994).

2. Permite la integración de otros modelos potentes teóricamente y bien definidos, tanto

generales, como es el Modelo de Competencia de Albee (1980), como modelos más específicos referidos a trastornos concretos, como es el Modelo de Vulnerabilidad-Índice de salud laboral de Zubin y Spring (1977) para la esquizofrenia; y los diferentes modelos, y sus distintas versiones, de la depresión: Beck, Rush, Shaw y Emery (1979),

Miller y Seligman (1982), Costello (1982), Lewinshom, Hoberman, Teri y Hautzinger (1989), Rehm (1977) y Coyne (1976). Permite asimismo integrar los modelos referidos al trastorno de ansiedad, tanto los más vinculados a los procesos de condicionamiento, tanto clásico como operante, como aquellos más orientados al papel jugado por las variables cognitivas (Marks 1987), y los diferentes modelos de intervención en el trastorno de pánico (La terapia cognitiva del pánico de Barlow y Craske (1989) como la terapia cognitiva del trastorno de pánico de Clark y Salkovski (1988), sin que haya de efectuarse modificaciones ni adaptaciones en el mismo. El propio autor ha desarrollado a partir del modelo una comprensión de las emociones y su implicación en los problemas de salud (Lazarus, 1999; Lazarus y Lazarus, 1994).

3. Posee una clara apertura interdisciplinaria, hace posible integrar, sin necesidad de *lechos de Procastes* teóricos y metodológicos, los datos y esquemas de disciplinas tan relevantes para nuestra tarea como son: Antropología, Sociología, Biología, Medicina, etc. Lo que facilita el desarrollo de la planificación estratégica de intervenciones que impliquen más de un tipo de servicios (sanitarios, sociales, educativos, etc.) y de profesionales.

4. Es parsimonioso, posee la virtud de ser especialmente simple, con pocos elementos y mecanismos, y fácilmente definibles, lo que permite un contraste empírico de las predicciones efectuadas.

5. Su potencia como heurístico, permite integrar diferentes niveles de análisis de un problema, así como ubicar las distintas intervenciones, a varios niveles y ámbitos, en un

todo coherente, dotado de sentido y evaluable. Facilita una lectura de los trastornos y la puesta en marcha de estrategias de modificación contando con los recursos del paciente. Permite planificar la intervención de un modo individualizado, centrándola en las áreas disfuncionales del paciente, ya sea carencia de recursos de afrontamiento, como valoración distorsionada de la realidad; y hace posible modular el foco del afrontamiento: ya sea a la situación problema, a la emoción que sentimos hacia ella o a ambas. Facilita así de un modo integrado el uso de varias técnicas en un mismo caso. Dota de una sistemática bien organizada y coherente a intervenciones multicomponentes

como la Inoculación de Índice de salud laboral de Meichembaum (Meichembaum, 1985).

6. Su comprensibilidad para los usuarios, y la continuidad que muestra con los contenidos más relevantes y legítimos de nuestra cultura, lo que lo hace fácilmente explicable al paciente. Ello facilita su interiorización y la puesta en marcha por parte de éste de procesos autónomos de comprensión y modificación de sus problemas. Incide en el sujeto como ente autónomo y activo, se centra en su capacidad de autoeficacia, lo que

permite su devenir en protagonista de un proceso de cambio centrado en el manejo, a través de sus propios recursos y valores, de los conflictos y retos que atañen a su biografía.

7. Por último su anclaje con una prolongada y antigua tradición filosófica. Si bien este argumento puede parecer peregrino en una época en que las publicaciones científicas

busca apoyo en referencias tan *recientes* como sea posible, tiene el valor de entroncar con tradiciones y conceptos fundamentales y radicales de nuestra tradición cultural.

Ello permite que sea válido para explicar y entender nuestras conductas como europeos, ya que adquieren sentido y son valoradas desde y en los parámetros de nuestra tradición cultural y de civilización. A nuestro juicio entronca con la tradición que arranca con Sócrates y, a través de los cínicos y los estoicos, configura una corriente de pensamiento moral fundamental en la percepción de nuestra cultura, desde la época helenística, de la conducta humana y de su sentido. Tanto en el acento puesto en el sentido de la acción, su virtud, entendida ésta como fortaleza (capacidad de acción) dirigida a un propósito, como en la relevancia que posee en el nacimiento de nuestros afectos de la valoración que hacemos de los sucesos y el compromiso que establecemos con los hechos que nos rodean (Bracht Branham y Goulet-Cazé, 1996; Rist, 1969).

El conjunto de factores anteriores, según sus resultados y correlaciones nos hablarían de la salud laboral de los docentes. Seguidamente fundamentamos teóricamente este concepto, numerándolo como el décimo factor dentro de nuestro estudio.

### **3.10. SALUD LABORAL**

El concepto de salud ha evolucionado en el tiempo, especificándose 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).

Las definiciones de salud adolecen de limitaciones relacionadas con la manera de entender y valorar este equilibrio, muy relacionado con la capacidad o manera de vivir.

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

La salud laboral puede entenderse según las orientaciones del Comité Conjunto Organización Internacional del Trabajo (OIT). y Organización Mundial de la Salud (OMS). como el resultado del esfuerzo organizado de la sociedad para prevenir y tratar los problemas originados por los riesgos del trabajo y además promocionar la salud general de 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 y la segunda, entiende que los centros de trabajo son adecuados para establecer programas de promoción de la salud.

#### **3.10.1. Estrategias de la salud laboral**

La salud laboral implica el establecimiento de unos principios básicos que marcan sus 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.

### **3.10.2. Retos 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, tecnologías y métodos de trabajo; el incremento de la población femenina laboral y de las migraciones; las nuevas formas de organización del trabajo, como la terciarización, autoempleo y precariedad; el exceso de demanda psíquica (carga mental) que incrementa los procesos mentales (trabajo monótono, repetitivo, ritmos, turnos y organización del trabajo).

### **3.10.3. Riesgos y condiciones de trabajo**

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 Prevención 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,
- 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.

La ansiedad y la depresión, con sus diferentes maneras de manifestarse, constituyen algunas de las respuestas y efectos asociados a las disfunciones laborales. 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

#### **3.10.4. Clasificación de los 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.

Del análisis de 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.

##### *1.- Condiciones ambientales generales de los locales de trabajo*

Espacio físico de trabajo: locales, ventilación, dotación sanitaria, agua potable, servicios, protección frente a inclemencias climáticas, comedores, mobiliario, guardarropas, etc.

##### *2.- Ambiente físico.*

Ruido, vibraciones, iluminación, control de calor-frío y radiaciones. Existen legislaciones especiales que determinan los límites permisibles por encima de los cuales pueden aparecer alteraciones de la salud.

##### *3.- Contaminantes químicos*

Sustancias químicas: inflamables, corrosivas, irritantes o tóxicas que pueden introducirse por diferentes vías como son la inhalatoria, dérmica o digestiva.

##### *4.- Contaminantes biológicos*

Constituidos por seres vivos, la mayoría microscópicos, que provocan enfermedades y presentes en el ambiente de trabajo

##### *5.- Carga de trabajo*

Descrita como el conjunto de requerimientos físicos y mentales necesarios para la realización de una tarea.

5.1.- Demandas físicas. Las exigencias físicas pueden cuantificarse desglosándolas en cada uno de sus componentes: sobreesfuerzos músculoesqueléticos (intensidad y manera de realizar la fuerza), posturas y desplazamientos, tiempos de exposición, pausas y variedad de movimientos

5.2.- Demandas mentales. Uno de los fenómenos más complejos y difíciles es evaluar las demandas mentales en el trabajo. La persona no sólo debe responder adecuadamente a las demandas de la tarea y del medio ambiente, sino al conjunto de circunstancias sociales que la acompañan. En todos los trabajos se requiere una preparación y se utilizan conocimientos, experiencia y destrezas adquiridas con anterioridad.

En el esfuerzo mental se debe considerar:

- cantidad y dispersión de la información recibida,
- cualidades de la información: grado de elaboración y complejidad de los razonamientos para su aplicación,
- niveles de atención y concentración demandados,
- rapidez en la respuesta requerida,
- grado de libertad para tomar decisiones,
- la retroalimentación sobre los resultados.

Una demanda mental excesiva o inadecuada implica un mayor riesgo y una mayor probabilidad de accidentes, enfermedades, menor productividad y una mayor insatisfacción en el trabajo.

#### *6.-Organización del trabajo.*

Es evidente que el trabajo es una actividad orientada a un fin y por tanto organizada en sus funciones, tiempos de trabajo y relaciones entre los individuos. La organización puede contribuir a mejorar el nivel de bienestar de sus trabajadores o comportarse como un factor generador o agravante de riesgos.

Además de lo expuesto en las anteriores condiciones de trabajo, **en** las que también interviene la organización del trabajo, se incluyen otros apartados más específicos como:

- la jornada de trabajo (cantidad de horas),
- en algunos trabajos los requerimientos físicos y/o mentales continúan mas allá de la jornada laboral, en el espacio del hogar, como es el caso de la mujer, docentes, sanitarios, etc.
- el ritmo de trabajo entendido como velocidad para realizar una tarea,
- los turnos nocturnos,
- las relaciones sociales en el trabajo, bien sean con la jerarquía de la estructura de la empresa, con los propios compañeros y otros tipos de relaciones menos formales pero con influencias en el ámbito emocional,
- comunicación ascendente, descendente, sin claridad o ambigua y capacidad para comprenderla,
- el apoyo social intra y extraempresarial

#### *7.- Factores extralaborales.*

7.1 Factores personales. La vigilancia de la salud laboral debe tener en cuenta las características personales de los trabajadores y de forma preferente sus deficiencias físicas o psíquicas a la hora de planificar la adaptación del puesto de trabajo (trabajadores sensibles, Art. 25 de la LPRL).

Cada persona es el resultado de su devenir histórico, de un conjunto de aspectos entre los que cabe señalar sus características: físicas, mentales, conductuales, formación, experiencia, relaciones, etc. El mundo laboral supone un reto, una serie de estímulos complejos y continuos a los que debe responder adecuadamente el trabajador. Esto requiere una serie de estrategias de afrontamiento y recursos que incluyen además de la formación y capacitación, una serie de habilidades y recursos materiales además del apoyo social pertinente.

7.2 Factores familiares. La solidez, intensidad y repercusión de los lazos establecidos en la familia marcan profundamente a sus componentes. Las circunstancias y problemas familiares repercuten significativamente en cada uno de sus miembros; así suele suceder con algunos aspectos referidos a la salud, la economía o las relaciones sociales. El apoyo familiar ocupa un lugar preferente en la motivación, satisfacción y equilibrio de sus integrantes. Todas estas circunstancias, a través del área emocional, constituyen potentes agentes que repercuten sustancialmente en el nivel de salud en general y en la salud laboral en particular.

7.3 Factores sociales. Cada sociedad presenta unas características que la definen y califican como es el nivel de bienestar y salud, la manera de tratar la enfermedad, patología laboral y su prevención. Las sociedades evidencian una determinada patología social específica que la determina y también prestan apoyo social a determinados grupos sociales de la población en función de determinadas preferencias o valores. Todas estas circunstancias van a tener su reflejo a nivel de salud individual y grupal. El colectivo docente experimenta con nitidez tanto la patología social como el apoyo social.

### **3.10.5. Promoción de la salud**

En ocasiones, es difícil diferenciar entre los factores de riesgo laborales y extralaborales, si tenemos en cuenta que la persona sigue siendo la misma dentro o fuera del trabajo. Las características que definen y cualifican a las personas son las mismas: su peso, hábitos (alcohol, tabaco) riesgo cardiovascular, personalidad, temperamento, secuelas físicas o psíquicas, etc. Por esta razón es pertinente la introducción de la promoción de la salud en el lugar de trabajo y debe considerarse como un avance social incuestionable. Así se contempla en la Ley General de Sanidad.

La promoción de la salud se considera un proceso de capacitación de la persona para que controle y mejore su salud. El centro de trabajo es uno de los lugares idóneos para implicar a la población general, a través de los trabajadores, para incitar a adoptar hábitos saludables. Permite actuar sobre causas de enfermedades y trastornos de la salud. Puede utilizar diferentes estrategias como la información, educación o protección de la salud. Puede colaborar eficazmente con otras Instituciones y profesionales de la salud. Entre sus actividades podemos señalar algunos campos:

- ejercicio físico,
- control del estrés,
- alimentación,
- hipertensión arterial,
- colesterol,
- control del peso,
- utilización de tóxicos (tabaco, alcohol, drogas)

### **3.10.6. Apoyo normativo de la salud laboral**

La preocupación por la salud pública y laboral es manifiesta tanto a nivel 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 de los campos preventivos, 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 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. HIPÓTESIS**

Aunque no se formulan hipótesis estadísticas debido a la naturaleza exploratoria y descriptiva del estudio, partimos de los siguientes supuestos, que deberán ser contrastados con la realidad:

- a. Las condiciones sociolaborales de los docentes en centros concertados en el sector Escuelas Católicas de Madrid son moderadamente satisfactorias.
- b. El grupo de profesores estudiado no muestra índices de depresión y ansiedad muy diferentes a los que arrojan otros estudios en sectores semejantes.
- c. El grado de satisfacción laboral de la población estudiada es moderado.

## **5. METODOLOGÍA**

### **5.1. Cuestionario**

El instrumento para recoger información ha sido el cuestionario<sup>2</sup>. Consta de dos partes. En la primera se presentan nueve cuestiones que pretenden recoger información sociodemográfica. 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:

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

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: solo 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 avalan la fiabilidad y validez interna del estudio.

### **5.2. Selección de la muestra**

#### **5.2.1.- CÁLCULO TAMAÑO MUESTRAL**

La finalidad de la muestra es seleccionar un subconjunto representativo del universo, que permita inferir los resultados obtenidos de la aplicación de la encuesta en dicho grupo respecto al total de la población investigada.

---

<sup>2</sup> En el anexo 2 aparece el instrumento que facilita la recogida de información

### **5.2.1.1.- Justificación:**

La determinación del tamaño muestral depende de varios factores. En primer lugar, de los objetivos de la investigación y el conocimiento del marco muestral, ambos factores nos llevarán a elegir muestreos probabilísticos o no probabilísticos; en segundo lugar el tiempo y los recursos (económicos, humanos y técnicos) disponibles y el tipo de análisis de datos previsto

### **5.2.1.2.- Características del Universo: MARCO MUESTRAL**

Los 312 centros a los que afecta nuestro marco muestral pertenecen a Escuelas Católicas de MADRID . Todos ellos tienen religiosos como titulares y se encuentran en la Comunidad Autónoma de Madrid. Corresponden a la Enseñanza Privada Concertada. El número de profesores que trabajan en dichos centros es de 10.285.

Quedarían fuera del estudio muy pocos Centros que, siendo concertados, tienen como titulares a los miembros de cooperativas. El número es pequeño y con bajo número de profesores.

El conocimiento del marco muestral mejora la representatividad de la muestra y la referencia de los resultados a la población total del estudio.

Los Centros estudiados se encuentran distribuidos por toda la Comunidad de Madrid pero hay una concentración mayor en el municipio de Madrid, y más específicamente en la almendra central del mismo

Las dificultades que presenta el marco muestral y que han obligado a reforzar recursos en la fase de trabajo de campo son:

- Los diferentes claustros de cada centro han obligado a ir varias veces al mismo y a realizar las encuestas en grupos no superiores a 20 individuos.
- El acceso directo a unidades muestrales últimas ha sido dificultoso porque es al principio de curso cuando se establecen los tiempos no docentes.
- En todos los casos uno de los investigadores ha estado presente en la realización de las encuestas para comprobar que la realizaban todos los profesores del claustro y que se realizaba en unas condiciones adecuadas que garantizaran la inexistencia de sesgos, el anonimato en la entrega de las encuestas y que se realizara con el tiempo y tranquilidad necesarias.

Tras el análisis del marco muestral, se decide emplear el muestreo PROBABILÍSTICO, en el que cada unidad tiene la misma y conocida probabilidad de ser elegida, en el que la elección de cada unidad es independiente a las demás y en el que el cálculo de la adecuación de la estimación muestral a los parámetros poblacionales puede hacerse dentro de unos márgenes de probabilidad específicos.

### **5.2.1.3.- Ficha técnica:**

Muestra extraída de un universo de 10.285 para el 95,5% de nivel de confianza (2 sigmas) y la igualdad  $P=Q$  y un error del 3,43%; a interpretar teniendo en cuenta la distribución polietápica posterior y la dispersión de las unidades muestrales últimas.

<b>1.- Determinación de la muestra</b>		
Muestreo probabilístico fundamentado porque queremos que sea representativo.		
Elegimos la fórmula para menos de 100.000 de universo		
Universo 11500-12000 profesores 312 centros		
<b>Fórmula para determinar la muestra</b>		
<b><math>n = \frac{K^2 P Q N}{E^2 N + K^2 P Q}</math></b>		
<b>K=</b>	<b>2</b>	K es el nivel de confianza, del 95,5, esto es la desviación típica (ro +- 2).
<b>P=</b>	<b>50</b>	P y Q son la heterogeneidad de la muestra, 50 es la máxima
<b>Q=</b>	<b>50</b>	P=Q=50
<b>N=</b>	<b>10285</b>	N es el universo
<b>E=</b>	<b>3,43</b>	E es el error estimado
<b>muestra</b>	<b>786</b>	

### 5.2.2.- DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA

La representatividad de una muestra no sólo depende de la magnitud de su tamaño, sino también del procedimiento seguido para la selección de las unidades muestrales.

Tipo de muestreo empleado: MUESTREO POLIETÁPICO POR CONGLOMERADOS

#### 5.2.2.1.- Justificación:

La complejidad de la investigación sociológica provoca que en ocasiones el universo sea difícil de abordar en un estudio porque no se dispone de un censo actualizado, o es muy numeroso o sus componentes se encuentran muy dispersos geográficamente; si además los individuos se encuentran agrupados en base a un criterio único, como la pertenencia a un centro, asociación, lo ideal es recurrir a muestras formadas por grupos de elementos o conglomerados. Como es nuestro caso.

El resultado es la agrupación homogénea de individuos en base a dicho criterio: centros, asociaciones,...y heterogénea en cada uno de ellos.

Para ir obteniendo las unidades muestrales últimas es necesario emplear sucesivas extracciones muestrales.

#### 5.2.2.2.- Procedimiento de selección aleatoria de conjuntos de individuos.

A partir de una muestra por conglomerados, se extrae una nueva muestra, con referencia a cada uno de los conglomerados. Lo que implica emplear sucesivos métodos de muestreo hasta llegar a las unidades últimas.

#### 5.2.2.3.- Proceso de distribución (Afijación de la muestra)

Se dispone de todos los centros y del número de profesores de cada uno en cada nivel (Infantil, Primaria, Secundaria, Formación Profesional, Etc) El cálculo se ha hecho conociendo las ratios profesor/aula de los diferentes niveles.

Se ordenaron todos los centros de forma descendente según su número de profesores, desde el colegio mas grande, el primero; hasta el mas pequeño el último.

Una vez ordenados de esa forma se asignó a cada profesor un número desde el 1 hasta el 10.285 que es el universo muestral. Después se repartió a los profesores en cinco grupos iguales de (10.285/5) profesores.

- El primer grupo corresponde a profesores que se encuentran en **colegios muy grandes**, exactamente 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 56 profesores.
- El cuarto grupo es de profesores que se encuentran en **colegios pequeños**, de entre 32 y 42 profesores.
- El quinto grupo es de profesores que se encuentran en **colegios muy pequeños**, de menos de 32 profesores.

Como el total de la muestra es de 756 encuestas y las unidades muestrales están repartidas en cinco grupos iguales, a cada grupo le correspondes 756/5 encuestas. Podrá observarse que este número, 756, no coincide con el número real de encuestas realizadas que fue de 786. Esto se debe a que en algunos colegios la plantilla de profesores era superior a los datos previstos. Se prefirió incluirlos, que no excluirlos, porque esto último hubiese complicado el proceso y distorsionado los resultados.

Puesto que al repartir en cinco grupos iguales los centros de cada corte han aparecido aleatoriamente se encuestaron a los 756/5 primeros de cada tramo,.

Posteriormente de cada tramo se sumaron las encuestas que corresponderían a todos los profesores de ese nivel. Por ejemplo en el grupo de los profesores que pertenecen a los colegios grandísimos les corresponden 149 encuestas (**casilla G99**). Estas se han repartido de forma proporcional entre los profesores de cada nivel de forma que, como en este tipo de colegios hay pocos profesores de infantil, solamente le corresponden 23 (**casilla L99**). Mientras que para los de secundaria son 74 (**casilla X99**).

Como el total de la muestra es de 756 encuestas y las unidades muestrales están repartidas en cinco grupos iguales, a cada grupo le correspondes 756/5 encuestas.

<b>Clasificación de los centros</b>	<b>Nº de profesores del centro</b>	<b>Número de Centros</b>	<b>Nº de profesores</b>	<b>Encuestas que corresponden</b>
Muy grandes	Mas de 74	25	2122	156
Grandes	Entre 56 y 74	33	2027	148
Medianos	Entre 42 y 56	40	2032	149
Pequeños	Entre 32 y 42	57	2084	153
Muy pequeños	Menos de 32	157	2020	148

### 5.2.3.- UNIDADES MUESTRALES ÚLTIMAS

Se envió una carta a los directores de los centros para concentrar al claustro un día determinado en el que estuviera uno de los investigadores para garantizar que estaba todo el claustro y el tiempo necesario.

La forma llevada a cabo ha sido citar a todos los profesores del nivel a encuestar (Infantil, Primaria, Secundaria o Formación profesional) y, estando alguno de los investigadores delante para garantizar que hay un total anonimato y una libertad a la hora de rellenar el cuestionario, realizar las encuestas en la sala de profesores o lugar de reunión habitual.

Igualmente han dispuesto del tiempo necesario para rellenarlo adecuadamente, sin prisas. También se ha evitado el sesgo de que el director pudiera repartir las encuestas a unos sí y otros no.

### **5.3. Aplicación del cuestionario**

Se comenzó enviando una carta a los directores de los Centros<sup>3</sup> para establecer una cita con el claustro de forma que hubiera tiempo y tranquilidad suficiente para que los profesores realizaran adecuadamente la encuesta.

En todos los casos, y para garantizar la adecuada realización de la encuesta, estuvo presente uno de los investigadores.

Se realizó en el mes de mayo de 2006

### **5.4. Análisis estadístico. Herramientas**

Una vez dispuestas todas las encuestas se procedió a pasar todos los datos al programa SPSS. Con dicho programa se realizó el análisis estadístico comenzando por el estudio de los estadísticos descriptivos (promedio, moda, desviación típica, mediana, varianza).

Se estudiaron posteriormente las frecuencias de cada respuesta, tanto en las variables sociodemográficas como en las de los diferentes factores.

Para la correlación de los datos se utilizó fundamentalmente la correlación bivariada de Pearson ( $r$ ) puesto que la mayoría de los valores se podían ajustar a una escala numérica.

Las correlaciones que realizamos son:

- De todos los ítems entre sí.
- De cada ítem con cada uno de los ítems sociodemográficos.

---

<sup>3</sup> En el anexo 3 se encuentra la carta enviada a los directores de los centros.

- De cada ítem con cada factor
- De cada factor con todos los demás
- De cada factor con los indicadores socio-demográficos
- De cada variable socio-demográfica con cada factor

También se buscaron los encuestados que han contestado a un número de ítems de ansiedad y depresión por encima de un valor determinado, el objetivo era encontrar profesores que puedan tener dichas patologías o acercarse a sus síntomas específicos.

## **6. DESCRIPCIÓN DE LAS VARIABLES DEMOGRÁFICAS DE LA MUESTRA**

Nuestro estudio se ha realizado a 786 profesores, de los cuales el 32,3% eran varones y el 67,7% mujeres.

La edad media de 40,6 años.

Solamente 365 tienen algún hijo, de éstos el promedio de hijos es de 1,4; un 52% tiene dos hijos. Un 31% tiene un hijo, un 13% tiene tres hijos y un 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.

## 7. ANÁLISIS DE RESULTADOS

### FACTOR 1: EXIGENCIAS DE LA TAREA.

#### 7.1 RESULTADOS GENERALES:

##### Estadísticos descriptivos "Exigencias de la tarea"

	N		Media	Mediana	Moda	Desv. tít.	Varianza	Suma
	Válidos	Perdidos						
9. Adaptación a lasTIC	781	5	4,46	5,00	6	1,463	2,141	3483
18. Preocupación acabar program	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 impartir algunas materias	779	7	1,66	1,00	1	1,369	1,874	1290

#### 7.1.1. Descripción y análisis general de la Exigencia de la tarea

El promedio de estos ítems es de 2,6; lo que nos llevaría a interpretar que los profesores de los centros concertados de Madrid, en general, se autoperciben con una moderada exigencia de la tarea.

Los ítems que no alcanzan la media serían:

- ITEM 26: Me agobian las responsabilidades burocráticas (adaptaciones, programaciones, etc.). 3,23
- ITEM 29: Las entrevistas y reuniones con padres suponen para mí una tensión. 2,26
- ITEM 30: Siento "temor" al pensar en mi trabajo. 1,53
- ITEM 37: Me motiva educar en valores. 1,45 (dada la vuelta)
- ITEM 45: La atención a la diversidad en el aula me resulta una tarea difícil. 3,42
- ITEM 52: Tengo un ritmo de trabajo estresante. 3,31
- ITEM 62: En mi trabajo se producen tensiones emocionales y conflictos que me desbordan. 2,12
- ITEM 70: Me cuesta mantener la disciplina. 1,96

- ITEM 87: Imparto materias para las que no me siento suficientemente preparado. 1,66

Los ítems con puntuación por encima de la media serían:

- ITEM 18: Me preocupa la terminación del programa de las asignaturas o áreas. 4,44
- ITEM 78: Me preocupa no estar actualizado en las reformas y exigencia derivadas de mi trabajo. 3,69

En síntesis, lo que sienten supone más demanda de trabajo para los profesores son, la preocupación por la terminación de la programación de las asignaturas o áreas, así como la preocupación por no estar actualizado en las reformas y exigencias derivadas de su trabajo.

## 7.1.2. Descripción y análisis de variables

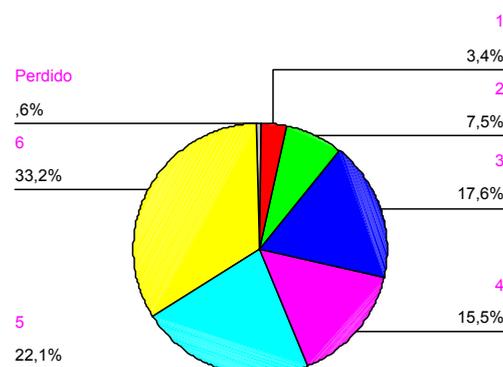
### ITEM 9: Me adapto sin dificultad a la utilización de las nuevas tecnologías.

Item. 1.9

Me adapto sin dificultad a la utilización de las nuevas tecnologías

ITEM 1.9: Me adapto sin dificultad a la utilización de las nuevas tecnologías.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	1	27	3,4	3,5	3,5
	2	59	7,5	7,6	11,0
	3	138	17,6	17,7	28,7
	4	122	15,5	15,6	44,3
	5	174	22,1	22,3	66,6
	6	261	33,2	33,4	100,0
	Total	781	99,4	100,0	
Perdidos	Sistema	5	,6		
	Total	786	100,0		



Un número elevado de profesores manifiestan estar casi siempre o con bastante frecuencia adaptados a la utilización de las nuevas tecnologías, situándose en los baremos más elevados (4-5-6) el 71%, quedando un 29% con una apreciable dificultad, de los cuales un 11% manifiesta que casi nunca o con poca frecuencia se adaptan.

### Correlación del Ítem con otros factores

	Correlación
1. Exigencias de la tarea	<b>-0,4</b>
2. Condiciones físicas	0,04
3. Condiciones organización	0,143
4. Factores individuales	<b>0,272</b>
5. Condiciones sociales	0,102
6. Depresión	<b>-0,23</b>
7. Ansiedad	<b>-0,23</b>
8. Satisfacción	<b>0,242</b>
9. Afrontamiento	0,11

Correlación moderadamente negativa entre esta variable y su propio factor, lo cual nos lleva a decir que a medida que aumenta la adaptación a la utilización de las nuevas tecnologías disminuye la percepción en la exigencia de la tarea.

Correlación baja positiva entre la variable y los factores individuales, es decir, a medida que el profesor se siente con buenas características personales aumenta la adaptación a la utilización de las nuevas tecnologías.

### Correlación del Ítem con otros Ítems

ITEM	26	58
9	Correlación	Correlación
	<b>-0,2</b>	<b>-0,2</b>

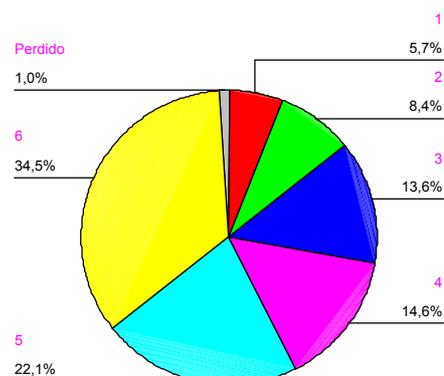
Correlación baja negativa entre la variable y otras variables como son el agobio por tareas burocráticas y el desinterés por cosas que antes le agradaban, lo que nos lleva a decir que a medida que aumenta la adaptación a las nuevas tecnologías disminuye la percepción de agobio por tareas burocráticas y aumenta el desinterés por cosas que antes agradaban.

ITEM 18: Me preocupa la terminación del programa de las asignaturas o áreas.

**ITEM 1.18: Me preocupa la terminación del programa de las asignaturas o áreas.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	1	45	5,7	5,8	5,8
	2	66	8,4	8,5	14,3
	3	107	13,6	13,8	28,0
	4	115	14,6	14,8	42,8
	5	174	22,1	22,4	65,2
	6	271	34,5	34,8	100,0
	Total	778	99,0	100,0	
Perdidos	Sistema	8	1,0		
Total		786	100,0		

Item. 1.18  
Me preocupa la terminación del programa de las asignaturas o áreas



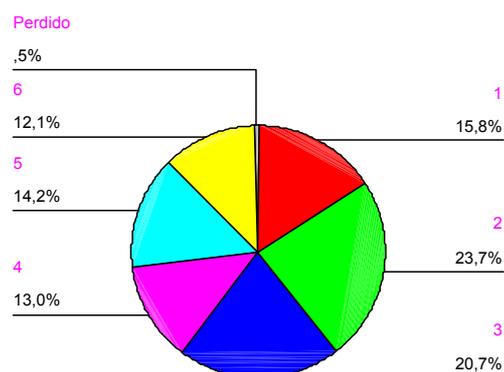
También en este segundo ítem del factor 1, un número alto de profesores, el 71% expresan sentir casi siempre o con mucha frecuencia preocupación por la terminación del programa de las asignaturas o áreas; a su lado, un 13,6 % manifiestan sentir esta preocupación con cierta frecuencia; y en nunca o con poca frecuencia se sitúan, un no despreciable, 14%. Aunque los resultados no son muy heterogéneos, tampoco son lo contrario; de hecho, su desviación típica es de 1,5; situándose la moda en 6.

ITEM 26: Me agobian las responsabilidades burocráticas (adaptaciones, programaciones, etc.).

**ITEM 1.26: Me agobian las responsabilidades burocráticas (adaptaciones, programaciones, etc.).**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	1	124	15,8	15,9	15,9
	2	186	23,7	23,8	39,6
	3	163	20,7	20,8	60,5
	4	102	13,0	13,0	73,5
	5	112	14,2	14,3	87,9
	6	95	12,1	12,1	100,0
	Total	782	99,5	100,0	
Perdidos	Sistema	4	,5		
Total		786	100,0		

Item. 1.26.  
Me agobian las responsabilidades burocráticas (adaptaciones, programac.)



Los resultados son bastante heterogéneos. Esta variable muestra, como en la anterior, una elevada desviación típica (1,62). El 26,3% manifiesta sentirse casi siempre o con mucha frecuencia agobiado por responsabilidades burocráticas; un 33,7% lo sienten con cierta o bastante frecuencia; y casi nunca o con poca frecuencia un 39,5%.

## Correlación del Ítem con otros factores

	Correlación
1. Exigencias de la tarea	0,586
2. Condiciones físicas	-0,18
3. Condiciones organización	-0,22
4. Factores individuales	-0,29
5. Condiciones sociales	-0,26
6. Depresión	0,26
7. Ansiedad	0,375
8. Satisfacción	-0,26
9. Afrontamiento	-0,07

A nivel moderado-alto positivo correlaciona con su propio factor, y bajo positivo con la depresión y la ansiedad; lo cual nos lleva a decir que a medida que aumenta el sentimiento de agobio ante las responsabilidades burocráticas aumenta la percepción en la exigencia de la tarea; lo mismo ocurre con los factores individuales, condiciones sociales, y nivel de satisfacción

con correlaciones bajas negativas. Concluyendo que al disminuir el sentimiento de características personales positivas, el reconocimiento social y laboral, las buenas relaciones, aumenta el sentimiento de agobio ante las responsabilidades burocráticas, aumentando, a su vez, los niveles de depresión y ansiedad.

## Correlación del Ítem con otros Ítems

ITEMS	Correlación
14	0,33
45	0,3
52	0,3
29	0,29
22	0,28
82	0,28
9	-0,2
31	-0,2
40	-0,2

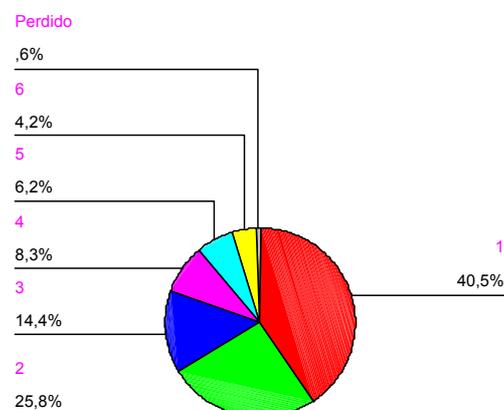
En correlación con otros ítems concluimos que a medida que aumenta el sentimiento de agobio por responsabilidades burocráticas, aumenta la inquietud, ansiedad y excitación, la dificultad en la atención a la diversidad y el ritmo de trabajo estresante, disminuyendo la adaptación a las nuevas tecnologías, y a los estímulos y presiones laborales, familiares y sociales, disminuyendo, también, el sentimiento de bienestar, seguridad y confort.

## ITEM 29: Las entrevistas y reuniones con padres suponen para mí una tensión.

ITEM 1.29: Las entrevistas y reuniones con padres suponen para mí una tensión.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos 1	318	40,5	40,7	40,7
2	203	25,8	26,0	66,7
3	113	14,4	14,5	81,2
4	65	8,3	8,3	89,5
5	49	6,2	6,3	95,8
6	33	4,2	4,2	100,0
Total	781	99,4	100,0	
Perdidos Sistema	5	,6		
Total	786	100,0		

Item. 1.29  
Las entrevistas y reuniones con padres suponen para mí una tensión



Las entrevistas y reuniones con padres no suponen tensión para un 66,3%. No así para un 10,4% a los que casi siempre o con mucha frecuencia parece le supone una fuente de tensión estas tareas.

Con una media de 2,26 y moda situada en 1 y con un 40,5% que manifiestan esta puntuación comprobamos que ésta no es una gran fuente de tensión para los profesores

### Correlación del Ítem con otros factores

	Correlación
1. Exigencias de la tarea	<b>0,543</b>
2. Condiciones físicas	-0,13
3. Condiciones organización	-0,16
4. Factores individuales	<b>-0,28</b>
5. Condiciones sociales	-0,23
6. Depresión	<b>0,299</b>
7. Ansiedad	<b>0,343</b>
8. Satisfacción	-0,22
9. Afrontamiento	-0,16

Su correlación moderada alta positiva con el factor exigencia de la tarea y moderada con la ansiedad y la depresión nos lleva a decir que a medida que aumenta el sentimiento de tensión ante las entrevistas y reuniones con padres, aumentan los niveles de depresión y ansiedad. La correlación baja negativa con factores individuales nos indica que al aumentar el sentimiento de buenas características personales, disminuye la

sensación de exigencia en la tarea.

### Correlación del Ítem con otros Ítems

ITEMS	Correlación
21	<b>0,3</b>
22	<b>0,29</b>
26	<b>0,29</b>
42	<b>0,29</b>
12	<b>-0,2</b>
31	<b>-0,2</b>
40	<b>-0,2</b>
81	<b>-0,2</b>
44	<b>-0,3</b>

En correlación con otros ítems podemos decir que a medida que aumenta el sentimiento de tensión ante las entrevistas y reuniones con padres, aumenta la dificultad para controlar las preocupaciones, así como el sentimiento de agobio ante las responsabilidades burocráticas, sintiendo un aumento en el temor o miedo a las responsabilidades laborales, perciben disminuye la capacidad para hacer frente a la presión laboral, y la adaptación a los estímulos y presiones laborales, familiares y sociales, no se sienten bien y seguros, no creen ser capaces de solucionar los problemas laborales, no se sienten valorados positivamente por los padres como profesionales, manifiestan una pérdida de confianza en sí mismos.

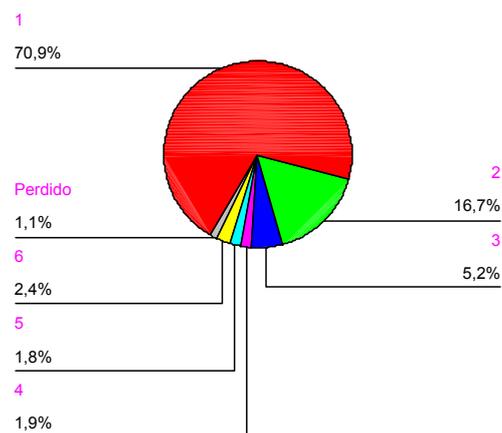
### ITEM 30: Siento “temor” al pensar en mi trabajo.

ITEM 1.30: Siento "temor" al pensar en mi trabajo.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos 1	557	70,9	71,7	71,7
2	131	16,7	16,9	88,5
3	41	5,2	5,3	93,8
4	15	1,9	1,9	95,8
5	14	1,8	1,8	97,6
6	19	2,4	2,4	100,0
Total	777	98,9	100,0	
Perdidos Sistema	9	1,1		
Total	786	100,0		

Con una media de 1,53 y una moda de 1 se puede ver

Item. 1.30  
Siento "temor" al pensar en mi trabajo



con claridad la tendencia de la muestra. Un elevado porcentaje, el 70,9% del profesorado casi nunca siente temor al pensar en su trabajo, seguido de un 16,7% que lo siente con poca frecuencia. Entre ambos hablamos del 87,6% del profesorado para los que su trabajo no es causa de temor. Frente a un pequeño porcentaje, no por ello despreciable, del 4,2% que casi siempre o con mucha frecuencia siente este temor.

### Correlación del Ítem con otros factores

	Correlación
1. Exigencias de la tarea	<b>0,422</b>
2. Condiciones físicas	-0,09
3. Condiciones organización	-0,13
4. Factores individuales	<b>-0,36</b>
5. Condiciones sociales	-0,19
6. Depresión	<b>0,447</b>
7. Ansiedad	<b>0,393</b>
8. Satisfacción	-0,22
9. Afrontamiento	-0,14

Existe un nivel de correlación moderada positiva con su propio factor, la depresión, la ansiedad; y baja-moderada negativa con el factor “factores individuales”. Lo cual nos lleva a decir que a medida que aumenta el temor al pensar en el trabajo, aumentan los niveles de depresión y ansiedad y disminuyen, a su vez el sentimiento de unas buenas características personales.

### Correlación del Ítem con otros Ítems

ITEMS	Correlación
5	<b>0,3</b>
14	<b>0,3</b>
21	<b>0,3</b>
32	<b>0,3</b>
33	<b>0,3</b>
41	<b>0,3</b>
55	<b>0,3</b>
59	<b>0,3</b>
82	<b>0,3</b>
12	<b>-0,2</b>
60	<b>-0,2</b>
40	<b>-0,3</b>

Aparece un nivel de correlación baja positiva con varios ítems; y correlación baja negativa con tres de ellos. Lo cual nos lleva a decir que a medida que aumenta el sentimiento de temor al pensar en el trabajo, aumenta la inquietud, ansiedad y excitación, el cansancio y tristeza sin causa que lo justifique, la pérdida de confianza en sí mismos, el nivel auto-percibido de depresión sintiéndose “como en un pozo”, aumenta también la necesidad urgente de escapar ante determinadas situaciones conflictivas, la aparición de temblores y sacudidas, dolores de nuca o tensiones musculares en la jornada laboral, más problemas de salud que interfieren en el trabajo, crece el sentimiento de inutilidad y culpabilidad; por otro lado, disminuye la sensación de sentirse

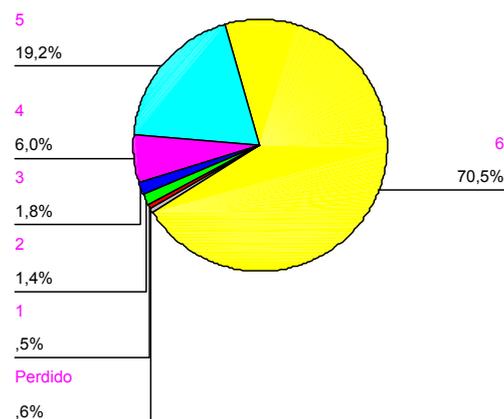
capaz para hacer frente a la presión laboral, disminuye la percepción del trabajo como algo atractivo y creativo., no se sienten seguros/as y confortables, generalmente se sienten inútiles y culpables.

### ITEM 37: Me motiva educar en valores

ITEM 1.37: Me motiva educar en valores

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos 1	4	,5	,5	,5
2	11	1,4	1,4	1,9
3	14	1,8	1,8	3,7
4	47	6,0	6,0	9,7
5	151	19,2	19,3	29,1
6	554	70,5	70,9	100,0
Total	781	99,4	100,0	
Perdidos Sistema	5	,6		
Total	786	100,0		

Item. 1.37  
Me motiva educar en valores



Un alto porcentaje de profesores, 89,7% está altamente motivado para educar en valores. Un leve porcentaje 1,9% no siente casi nunca o con poca frecuencia esta motivación. Esto se ve corroborado con la media de esta variable de 5,55 y una moda de 6, viéndose claramente hacia donde se inclina la muestra.

### Correlación del Ítem con otros factores

	Correlación
1. Exigencias de la tarea	<b>-0,23</b>
2. Condiciones físicas	0,17
3. Condiciones organización	0,19
4. Factores individuales	<b>0,296</b>
5. Condiciones sociales	0,159
6. Depresión	<b>-0,24</b>
7. Ansiedad	-0,17
8. Satisfacción	<b>0,337</b>
9. Afrontamiento	<b>0,282</b>

Correlacionando bajo y positivamente con los factores individuales, el factor satisfacción, y el factor afrontamiento; y bajo negativamente con el factor exigencia de la tarea y depresión, concluimos que a medida que aumenta la motivación de educar en valores, aumenta el grado de satisfacción, de afrontamiento ante situaciones de baja salud laboral y el sentimiento de fuertes características personales en sus diferentes aspectos; disminuyendo, a su vez, la sensación de desbordamiento ante la exigencia de la tarea y el nivel de depresión.

### Correlación del Ítem con otros Ítems

ITEMS	Correlación
84	<b>0,44</b>
35	<b>0,35</b>
60	<b>0,33</b>
40	0,28
69	0,27

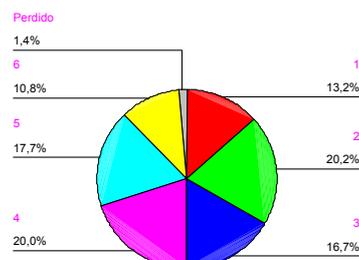
Por otro lado, la correlación baja-moderada positiva con otros ítems nos indica que al aumentar la motivación de educar en valores, aumenta el pensamiento del trabajo como valioso e importante, las expectativas de mejorar su labor y los resultados, la consideración del trabajo como atractivo y creativo, el sentimiento de bienestar, seguridad y confort y el aprovechamiento de la experiencia para desarrollarse como persona.

### ITEM 45: La atención a la diversidad en el aula me resulta una tarea difícil.

**ITEM 1.45: La atención a la diversidad en el aula me resulta una tarea difícil.**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos 1	104	13,2	13,4	13,4
2	159	20,2	20,5	33,9
3	131	16,7	16,9	50,8
4	157	20,0	20,3	71,1
5	139	17,7	17,9	89,0
6	85	10,8	11,0	100,0
Total	775	98,6	100,0	
Perdidos Sistema	11	1,4		
Total	786	100,0		

Item. 1.45  
La atención a la diversidad en el aula me resulta una tarea difícil



En el análisis de este Ítem descubrimos una gran proporcionalidad en las frecuencias: al 50% del profesorado, casi siempre, con mucha o bastante frecuencia, la atención a la diversidad en el aula le resulta una tarea difícil y al otro 50% casi nunca, con poca o con cierta frecuencia, le resulta difícil. Este ítem presenta una media de 3,42 y una moda de 2, no significativa ya que se diferencia en dos milésimas del porcentaje en 4. La desviación típica es elevada de 1,6.

### Correlación del Ítem con otros factores

	Correlación
1. Exigencias de la tarea	<b>0,526</b>
2. Condiciones físicas	-0,15
3. Condiciones organización	<b>-0,21</b>
4. Factores individuales	<b>-0,2</b>
5. Condiciones sociales	-0,17
6. Depresión	<b>0,249</b>
7. Ansiedad	<b>0,31</b>
8. Satisfacción	<b>-0,25</b>
9. Afrontamiento	-0,05

Este ítem correlaciona de manera positiva y moderada con su propio factor exigencia de la tarea; positiva y baja con los Factores depresión y ansiedad; negativa baja con las condiciones de organización, factores individuales, satisfacción. Es decir, a medida que aumenta la percepción de dificultad en la atención a la diversidad, aumentan los niveles de ansiedad y depresión, y disminuyen el nivel de satisfacción, se perciben peores condiciones de organización y características personales.

### Correlación del Ítem con otros Ítems

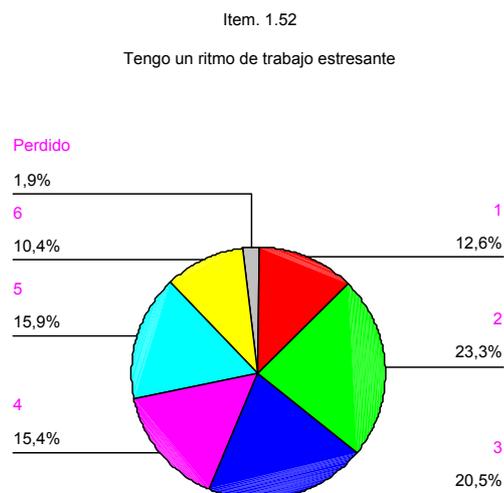
ITEMS	Correlación
26	<b>0,3</b>
59	0,26
40	<b>-0,2</b>
43	<b>-0,2</b>
44	<b>-0,2</b>

Correlaciona de manera positiva y baja con el ítem 26 e ítem 59. Por lo cual se puede deducir que a medida que aumenta la percepción de dificultad en la atención a la diversidad, aumenta la sensación de agobio por responsabilidades burocráticas y la necesidad urgente de escapar ante determinadas situaciones conflictivas.

### ITEM 52: Tengo un ritmo de trabajo estresante

ITEM 1.52: Tengo un ritmo de trabajo estresante

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos 1	99	12,6	12,8	12,8
2	183	23,3	23,7	36,6
3	161	20,5	20,9	57,5
4	121	15,4	15,7	73,2
5	125	15,9	16,2	89,4
6	82	10,4	10,6	100,0
Total	771	98,1	100,0	
Perdidos Sistema	15	1,9		
Total	786	100,0		



Una media de 3,3, una moda de 2, nos habla de la

tendencia del profesorado hacia el baremo de casi nunca, con poca o cierta frecuencia de un 56%. Una desviación típica de 1,5 nos habla de la dispersión de los resultados, encontrándonos con un significativo 37% que se siente casi siempre, con mucha o bastante frecuencia con un ritmo de trabajo estresante. De este un 26% casi siempre o con mucha frecuencia. En él se nos manifiesta que aproximadamente 1 de cada 4 profesores, aproximadamente, dicen tener un ritmo de trabajo estresante.

### Correlación del Ítem con otros factores

Los datos nos indican una correlación moderada positiva con su propio factor, el factor depresión y ansiedad. Y baja negativa con los factores individuales, condiciones sociales, satisfacción, condiciones físicas y condiciones de organización. A medida que aumenta el sentimiento de tener un ritmo de trabajo estresante, aumenta la sensación de demanda por exigencia de la tarea y los niveles de ansiedad y depresión. A su vez, disminuye la percepción de unas buenas condiciones físicas, de organización, sociales, características personales y el nivel de satisfacción.

	Correlación
1. Exigencias de la tarea	<b>0,557</b>
2. Condiciones físicas	<b>-0,24</b>
3. Condiciones organización	<b>-0,2</b>
4. Factores individuales	<b>-0,28</b>
5. Condiciones sociales	<b>-0,26</b>
6. Depresión	<b>0,345</b>
7. Ansiedad	<b>0,435</b>
8. Satisfacción	<b>-0,26</b>
9. Afrontamiento	-0,015

### Correlación del Ítem con otros Ítems

ITEMS	Correlación
14	<b>0,41</b>
53	<b>0,40</b>
77	<b>0,39</b>
48	<b>0,37</b>
62	<b>0,37</b>
82	<b>0,34</b>
26	<b>0,31</b>
41	0,29
22	0,27
40	<b>-0,3</b>
15	<b>-0,2</b>

Son bajas-moderadas las correlaciones de este ítem con otros siete. Según esta lectura a medida que aumenta la sensación de tener un ritmo de trabajo estresante, aumenta la sensación de inquietud, ansiedad y excitación, el sentimiento de acostumbrarse a la idea de estar en situaciones estrés, la percepción de que la familia considere que dedica mucho tiempo al trabajo en casa, en el trabajo se percibe con tensiones emocionales y conflictos que le desbordan, ante estos problemas de trabajo, le aparecen síntomas de: sudoración, nudo en la garganta, palpitaciones, boca seca, diarrea, sobresalto excesivo, alteraciones en respiración y pulso..., se sienten cansados y tristes sin causa que lo justifique, aumenta el sentimiento de agobio ante las responsabilidades burocráticas, les resulta difícil controlar las preocupaciones.

La correlación baja negativa con otros ítem nos manifiesta que a medida que aumenta la sensación de tener un ritmo de trabajo estresante, disminuye el nivel de satisfacción con el salario que recibe por su trabajo, y el sentimiento de encontrarse bien, seguros/as y confortable.

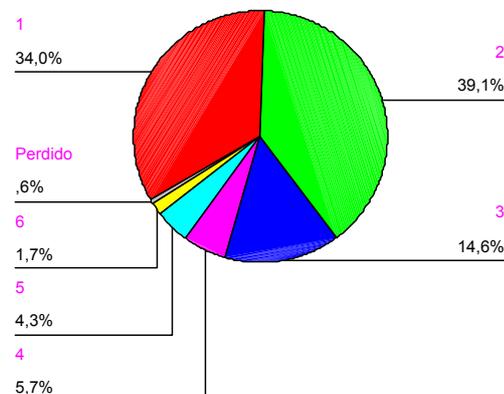
ITEM 62: En mi trabajo se producen tensiones emocionales y conflictos que me desbordan

Item. 1.62

En mi trabajo se producen tensiones emocionales y conflictos que me desb

**ITEM 1.62: En mi trabajo se producen tensiones emocionales y conflictos que me desbordan**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	1	267	34,0	34,2	34,2
	2	307	39,1	39,3	73,5
	3	115	14,6	14,7	88,2
	4	45	5,7	5,8	94,0
	5	34	4,3	4,4	98,3
	6	13	1,7	1,7	100,0
	Total	781	99,4	100,0	
Perdidos	Sistema	5	,6		
	Total	786	100,0		



Un elevado 87,7% manifiesta no encontrar en el trabajo, casi nunca, con poca o con cierta frecuencia, tensiones emocionales y conflictos que le desbordan. Una media de 2,12 con una moda de 2, nos clarifica hacia donde tiende el sentimiento y la percepción de la globalidad del profesorado manifestando la poca frecuencia en que perciben se producen estas tensiones. Pero aún así no podemos dejar de lado el 12% que manifiesta casi siempre, con mucha o bastante frecuencia que se producen dichas tensiones por las que él se siente desbordado.

Correlación del Ítem con otros factores

	Correlación
1. Exigencias de la tarea	<b>0,553</b>
2. Condiciones físicas	<b>-0,22</b>
3. Condiciones de organización	<b>-0,38</b>
4. Factores individuales	<b>-0,44</b>
5. Condiciones sociales	<b>-0,34</b>
6. Depresión	<b>0,518</b>
7. Ansiedad	<b>0,499</b>
8. Satisfacción	<b>-0,35</b>
9. Afrontamiento	-0,11

Correlación moderada-alta positiva con su propio factor y el factor depresión y ansiedad; moderada negativa con los factores individuales y baja negativa con condiciones físicas, condiciones de organización y condiciones sociales. La lectura de los datos nos dice que a medida que aumenta la percepción del profesor de encontrarse con tensiones emocionales y

conflictos que le desbordan en el trabajo, aumenta el sentimiento de demanda por la exigencia de la tarea, así como los niveles de depresión y ansiedad. Por otro lado cuando se produce este aumento disminuye la sensación de percibirse con buenas características personales, así como unas buenas condiciones físicas, de la organización y sociales; disminuyendo el nivel de satisfacción.

Correlación del Ítem con otros Ítems

ITEMS	Correlación
14	<b>0,44</b>
41	<b>0,44</b>
59	<b>0,44</b>

82	0,44
53	0,40
52	0,37
63	0,35
5	0,33
32	0,33
33	0,32
75	0,30
40	-0,4
12	-0,3
19	-0,3
23	-0,3
34	-0,3
39	-0,3
72	-0,3
7	-0,2
13	-0,2
16	-0,2
31	-0,2
44	-0,2
50	-0,2
57	-0,2

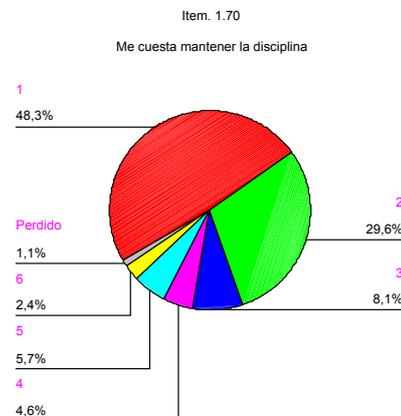
Este ítem establece una correlación baja-moderada positiva con otros muchos; así también como baja-moderada negativa. De los datos concluimos que, a medida que aumenta la sensación de encontrarse en el trabajo con tensiones emocionales y conflictos que le desbordan, aumenta la necesidad de “escapar”, aparecen síntomas de: sudoración, nudo en la garganta, palpitaciones, boca seca, diarrea, sobresalto excesivo, alteraciones en respiración y pulso..., tienen temblores, sacudidas, dolores de nuca o tensiones musculares en la jornada laboral, creen enlentecidos sus movimientos, voz o pensamiento, sienten no ser capaces de adaptarse a estos estímulos y presiones laborales, familiares, sociales, se sienten cansados y tristes sin causa que lo justifique, aumenta la inquietud, ansiedad y excitación, perciben tener un ritmo de trabajo estresante, con sentimiento de encontrarse “como en un pozo”, no se sienten bien, seguros/as y confortables, creen no estar capacitados para hacer frente a la presión laboral, manifiestan que no se resuelven bien los conflictos en sus centros, disminuye la satisfacción por el proyecto educativo del centro, de la competencia y el estilo de la dirección y de la relación con los compañeros, se sienten tensos con ellos, considerando además que no se trabaja en equipo y de manera cooperativa, aumentan los sentimientos de inutilidad y culpabilidad.

### ITEM 70: Me cuesta mantener la disciplina

ITEM 1.70: Me cuesta mantener la disciplina

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos 1	380	48,3	48,9	48,9
2	233	29,6	30,0	78,9
3	64	8,1	8,2	87,1
4	36	4,6	4,6	91,8
5	45	5,7	5,8	97,6
6	19	2,4	2,4	100,0
Total	777	98,9	100,0	
Perdidos Sistema	9	1,1		
Total	786	100,0		

A un alto



porcentaje del profesorado, el 86% no le cuesta mantener la disciplina. El 8,1% parece tener problemas en este aspecto. Este porcentaje nos habla de que aproximadamente 1 de cada 12 profesores manifiestan tener problemas a la hora de mantener la disciplina.

### Correlación del Ítem con otros factores

	Correlación
1. Exigencias de la tarea	0,395
2. Condiciones físicas	-0,08
3. Condiciones de organización	-0,16
4. Factores individuales	-0,24
5. Condiciones sociales	-0,23
6. Depresión	0,262
7. Ansiedad	0,215

8. Satisfacción	-0,2
9. Afrontamiento	-0,14

La correlación moderada positiva con el propio factor y baja positiva con los factores de depresión y ansiedad, nos llevan a manifestar que la sensación de demanda por exigencia de la tarea aumenta al aumentar la percepción del profesor de dificultad por mantener la disciplina; aumentando a su vez los niveles de depresión y la ansiedad.

Con el aumento del grado de satisfacción, unas buenas características personales y reconocimiento social disminuye la dificultad por mantener la disciplina.

### Correlación del Ítem con otros Ítems

ITEMS	Correlación
66	0,26
59	0,22
62	0,22
14	0,2
20	-0,2
37	-0,2
43	-0,2
44	-0,2
50	-0,2
60	-0,2

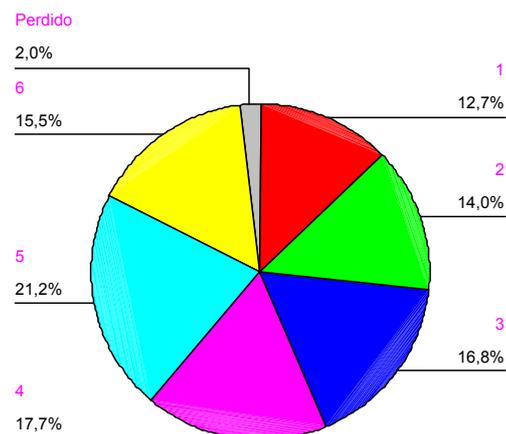
Con otros ítems aparecen correlaciones bajas negativas que nos llevan a decir que a medida que aumenta la dificultad para mantener la disciplina, aumenta dificultad para controlarse, aumenta la inquietud y ansiedad, la necesidad urgente de “escapar”, las tensiones emocionales y conflictos en el trabajo que desbordan, disminuye la sensación de mejoría de la eficiencia por la experiencia profesional, disminuye la motivación para educar en valores, existe insatisfacción por la motivación y esfuerzo de los alumnos, no se sienten capaces para solucionar problemas laborales, consideran que no existe buen clima de convivencia y armonía entre los alumnos, no perciben su trabajo como atractivo y creativo.

### ITEM 78: Me preocupa no estar actualizado en las reformas y exigencia derivadas de mi trabajo.

**ITEM 1.78: Me preocupa no estar actualizado en las reformas y exigencia derivadas de mi trabajo.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	1	100	12,7	13,0	13,0
	2	110	14,0	14,3	27,3
	3	132	16,8	17,1	44,4
	4	139	17,7	18,1	62,5
	5	167	21,2	21,7	84,2
	6	122	15,5	15,8	100,0
	Total	770	98,0	100,0	
Perdidos	Sistema	16	2,0		
	Total	786	100,0		

Item. 1.78  
Me preocupa no estar actualizado en las reformas y exigencias derivadas d



Un 36,7% del profesorado manifiesta que casi siempre o con mucha frecuencia siente preocupación de no estar actualizado en las reformas y exigencias de la tarea. Pero más significativo, si cabe, es el 27% que, casi nunca o con poca frecuencia, no siente preocupación por este aspecto. Con ello hablamos aproximadamente de 1 de cada 3 profesores que no tiene preocupación por esta actualización. La media de 3,7 nos hace estar más alerta sobre este último dato, con una elevada desviación típica de 1,6.



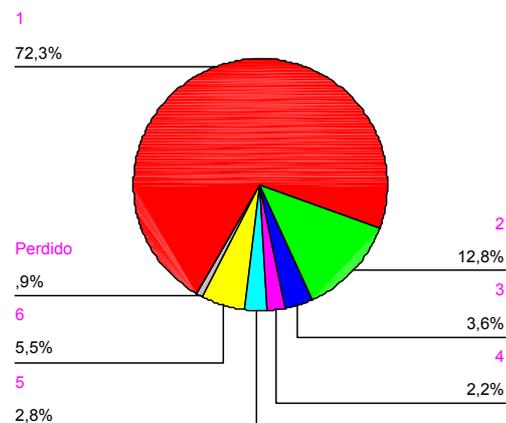
## ITEM 87: Imparto materias para las que no me siento suficientemente preparado

Item. 1. 87

ITEM 1.87: Imparto materias para las que no me siento suficientemente preparado

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	1	568	72,3	72,9	72,9
	2	101	12,8	13,0	85,9
	3	28	3,6	3,6	89,5
	4	17	2,2	2,2	91,7
	5	22	2,8	2,8	94,5
	6	43	5,5	5,5	100,0
	Total	779	99,1	100,0	
Perdidos	Sistema	7	,9		
Total		786	100,0		

Imparto materias para las que no me siento suficientemente preparado



El 85,1% del profesorado casi nunca o con poca frecuencia imparte materias para las que no se siente suficientemente preparado.

El 8,3% casi siempre o con mucha frecuencia imparte materias para las que no se siente suficientemente preparado; lo cual equivale a 1 de cada 12 profesores aproximadamente.

### 7.1.3. Variables sociodemográficas y exigencias de la tarea

	Edad	Sexo	n° hijos	Nivel estudios	Función	Años Experiencia	Etapa	años en etapa	OTL y colegas
1.	0,104	0,067	0,065	0,131	0,019	0,082	0,1	0,057	-0,01

Según esta tabla no existe correlación significativa entre la exigencia de la tarea y las variables sociodemográficas (edad, sexo, n° hijos, nivel de estudios, función, años de experiencia, etapa, años de permanencia en la etapa, las relaciones con los compañeros...).

A medida que aumenta la edad, el número de hijos, los años de experiencias y los años en la etapa actual, disminuye la adaptación a la utilización de las nuevas tecnologías.

### 7.1.4. La exigencia de la tarea en relación con el resto de factores estudiados

#### Factor a factor

	1 EXIGENCIAS DE LA TAREA	2 CONDIC. FÍSICAS	3 COND. PSICOSOC. DE LA ORGANIZACIÓN	4 FACTORES INDIVIDUALES	5 CONDICIONES SOCIALES	6 DEPRESIÓN	7 ANSIEDAD	8 SATISFACCIÓN	9 AFRONTAMIENTO
<b>1 EXIGENCIAS DE LA TAREA</b>	<b>1</b>	-0,22	<b>-0,3</b>	<b>-0,49</b>	<b>-0,39</b>	0,574	0,629	<b>-0,38</b>	-0,15

Las demandas o requerimientos del trabajo a las que el profesor debe dar respuesta para realizar la actividad interaccionan en niveles altos con el factor de depresión y ansiedad; lo cual constata que a mayor exigencia de la tarea mayor es el índice de depresión y ansiedad en este colectivo. A la inversa ocurre con los factores 3, 4, 5 y 8, con correlaciones bajas-moderadas, es decir a medida que disminuyen las buenas condiciones de la organización; las características individuales de las personas, en sus diversos aspectos; el reconocimiento social y laboral, y su consecuencia en las relaciones sociales y el grado de satisfacción, aumenta la demanda o exigencia de la tarea.

#### Factores-ítems factor exigencia de la tarea

	Adaptación a las TIC	Preocupación acabar programas	Agobio por responsabilidades burocráticas	Tensión generada por entrevistas padres	Terror al pensar en trabajo	Motivación por educar en valores		Dificultad atención a la diversidad	Ritmo estresante de trabajo	Desmoronamiento ante tensiones emotivas y conflictos	Dificultad de mantener la disciplina	Preocupación por desactualización	Sentimiento de incompetencia para impartir algunas materias
Nº ITEM	9	18	26	29	30	37		45	52	62	70	78	87
	<b>1 EXIGENCIAS DE LA TAREA</b>												
<b>1 EXIGENCIAS DE LA TAREA</b>	<b>-0,4</b>	<b>0,24</b>	<b>0,586</b>	<b>0,543</b>	<b>0,422</b>	<b>-0,23</b>	<b>0,228</b>	<b>0,526</b>	<b>0,557</b>	<b>0,553</b>	<b>0,395</b>	<b>0,391</b>	<b>0,244</b>
<b>2 CONDIC. FÍSICAS</b>	0,04	0,11	-0,18	-0,13	-0,09	0,17	-0,17	-0,15	<b>-0,24</b>	<b>-0,22</b>	-0,08	-0	-0,05
<b>3 Condiciones ORGANIZACIÓN</b>	0,143	0,153	<b>-0,22</b>	-0,16	-0,13	0,19	-0,19	<b>-0,21</b>	<b>-0,2</b>	<b>-0,38</b>	-0,16	0,011	-0,02
<b>4 FACTORES INDIVIDUALES</b>	<b>0,272</b>	0,127	<b>-0,29</b>	<b>-0,28</b>	<b>-0,36</b>	<b>0,296</b>	<b>-0,3</b>	<b>-0,2</b>	<b>-0,28</b>	<b>-0,44</b>	<b>-0,24</b>	-0,06	-0,1
<b>5 CONDICIONES SOCIALES</b>	0,102	-0	<b>-0,26</b>	<b>-0,23</b>	-0,19	0,159	-0,16	-0,17	<b>-0,26</b>	<b>-0,34</b>	<b>-0,23</b>	-0,1	-0,04
<b>6 DEPRESIÓN</b>	<b>-0,23</b>	-0,02	<b>0,26</b>	<b>0,299</b>	<b>0,447</b>	<b>-0,24</b>	<b>0,241</b>	<b>0,249</b>	<b>0,345</b>	<b>0,518</b>	<b>0,262</b>	0,098	0,168
<b>7 ANSIEDAD</b>	<b>-0,23</b>	0,018	<b>0,375</b>	<b>0,343</b>	<b>0,393</b>	-0,17	0,173	<b>0,31</b>	<b>0,435</b>	<b>0,499</b>	<b>0,215</b>	0,134	0,151
<b>8 SATISFACCIÓN</b>	<b>0,242</b>	0,152	<b>-0,26</b>	<b>-0,22</b>	<b>-0,22</b>	<b>0,337</b>	<b>-0,34</b>	<b>-0,25</b>	<b>-0,26</b>	<b>-0,35</b>	<b>-0,2</b>	0,05	-0,02
<b>9</b>	0,11	0,052	-0,07	-0,16	-0,14	<b>0,282</b>	<b>-0,28</b>	-0,05	0,015	-0,11	-0,14	-0,01	-0,01

AFRONTAMIENT														
--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Las causas que más desbordan a los profesores ante las demandas o requerimientos de la tarea son el sentirse agobiado por responsabilidades burocráticas, el ritmo estresante de trabajo, el desbordamiento ante tensiones emotivas y conflictos, la tensión generada por entrevista a padres y la dificultad de atención a la diversidad. Por otro lado aquellos que tienen una mayor adaptación a las TIC, sienten menor exigencia de la tarea.

Destacar cómo los factores que más correlación negativa tienen con respecto a los ítems del factor 1 son el factor 4 “factores individuales” y factor 8 “Satisfacción”, lo cual manifiesta que aquellos profesores que sienten tener unas buenas características personales y un alto nivel de satisfacción sobrellevan mejor las demanda y requerimientos del trabajo. Así mismo los factores que más correlación positiva tienen serían el factor 6 “Depresión” y el factor 7 “ansiedad”, por lo que podría constatarse que a mayor exigencia en la tarea mayor sería el grado de depresión y ansiedad.

### **7.1.5. CONCLUSIONES**

#### **GENERALES**

La muestra del estudio se percibe con una moderada exigencia de la tarea. Apenas dicen sentir temor al pensar en el trabajo, aún cuando, con moderada frecuencia, lo sienten con ritmo estresante y con cierto agobio ante responsabilidades burocráticas (adaptaciones, programaciones etc). Motivado para educar en valores y moderadamente preocupado por no estar actualizado en las reformas y exigencias derivadas de su trabajo; así como por la terminación de la programación de las asignaturas o áreas. Bastante adaptado, en general a la utilización de las nuevas tecnologías; y suficientemente preparado en las materias que imparte, aún cuando la atención a la diversidad en el aula le resulta una tarea con cierta frecuencia dificultosa y, manifestando, no tener especiales dificultades para mantener la disciplina. Un colectivo que en pocas ocasiones se encuentra en el trabajo con tensiones emocionales y conflictos que le desbordan; y no suponiendo para ellos, en general, una tensión las entrevistas y reuniones con padres.

Lo que dicen sentir supone más demanda de trabajo son, la preocupación por la terminación de la programación de las asignaturas o áreas, así como la preocupación por no estar actualizado en las reformas y exigencias derivadas de su trabajo.

#### **ESPECÍFICAS**

##### **a. Los profesores se adaptan a la utilización de las nuevas tecnologías.**

Un número elevado de profesores manifiestan estar adaptados a la utilización de las nuevas tecnologías (71%). No obstante, conviene destacar que hay un grupo del 11% que casi nunca (3,5%) o con poca frecuencia (7,6%) se adapta. Estos porcentajes están levemente relacionados con el factor socio-demográfico edad: A medida que aumenta la edad disminuye la adaptación a las nuevas tecnologías.

##### **b. La terminación del programa de las asignaturas o áreas importante preocupa a los docentes**

El 71% expresan sentir casi siempre o con mucha frecuencia preocupación por la terminación del programa de asignaturas o áreas. Al igual que en la anterior conclusión, conviene destacar el 14% que casi nunca o con poca frecuencia sienten esta preocupación. No se perciben correlaciones con la etapa en la que se trabaja.

##### **c. Las responsabilidades burocráticas (adaptaciones, programaciones, etc) no es un factor estresante para el profesorado.**

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.

#### **d. Las entrevistas y reuniones con padres no suponen tensión para los profesores**

No parece ser una fuente de tensión para los profesores. De cualquier manera sería interesante trabajar con ese 10,4% que casi siempre o con mucha frecuencia le suponen una fuente de tensión estas tareas que, tal vez, por su correlación baja positiva (0,343) con el factor ansiedad, pueda conllevar un problema.

#### **e. 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.

#### **f. Ante todo, educar en valores.**

Podríamos colocarlo como el punto fuerte de este factor, con un 90% altamente motivado para educar en valores y el pequeñísimo porcentaje que casi nunca o con poca frecuencia tiene esta motivación (1,9%). Este ítem correlaciona de manera significativa con el nivel de satisfacción.

#### **g. 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.

#### **h. Un grupo destacado de profesores dice tener un ritmo de trabajo estresante**

Nos encontramos con un 37% que se siente casi siempre, con mucha o bastante frecuencia con un ritmo de trabajo estresante. De éste, un 26% casi siempre o con mucha frecuencia. Por la correlación que este ítem tiene con factores como la depresión o la ansiedad sería interesante tener en cuenta este dato.

#### **i. En el trabajo no se producen tensiones emocionales y conflictos que desbordan**

Un elevado porcentaje, el 73,1%, manifiesta no encontrar en el trabajo, casi nunca o con poca frecuencia tensiones emocionales y conflictos que le desbordan. Seguido del 14,6% que lo perciben con cierta frecuencia. Quedando un pequeño porcentaje del 6% que casi siempre o con mucha frecuencia lo perciben.

#### **j. La disciplina, un punto fuerte en este colectivo**

Al igual que la motivación para educar en valores, la disciplina se sitúa como punto fuerte dentro de este factor, apareciendo un 86% del profesorado al que no le cuesta mantener la disciplina. 1 de cada 12 profesores manifiesta tener problemas a la hora de mantener la disciplina.

#### **k.La preocupación por estar actualizado en las reformas y exigencias derivadas del trabajo, bastante mejorable**

Al igual que la variable de responsabilidades burocráticas, ésta se manifiesta con resultados bastante heterogéneos. Destacar y tener en cuenta al 27% que casi nunca o con poca frecuencia siente preocupación por este aspecto. Hablando de 1 de cada 3 profesores que no tiene preocupación por estar actualizado. La media de 3,7 nos lleva a estar alerta en este dato.

#### **l. El profesorado se encuentra preparado en las materias que imparte**

Nos encontramos con un colectivo preparado en las materias que imparte. Únicamente un 8,3% que nos habla de 1 de cada 12 profesores no se siente suficientemente preparado para ello.

## FACTOR 2: CONDICIONES FÍSICAS

### 7.2. RESULTADOS GENERALES:

#### 7.2.1. Descripción y análisis general del factor Condiciones físicas

Estadísticos descriptivos "Condiciones físicas"

	N		Media	Mediana	Moda	Desv. típ.	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

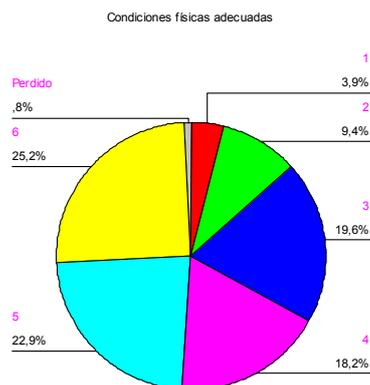
En las variables de este factor la desviación típica varía entre 1,3 y 1,7. Podemos considerar esos valores como elevados dentro de la globalidad de los datos y, por tanto deducir que éstas variables tienen un sesgo elevado. La media de desviación en el resto de las preguntas es de 1,26. En todos los casos está por encima de la media de las desviaciones.

Es significativo el valor de la moda (el que más se repite) que en todos los ítems es el extremo, o 1 o 6 excepto en el de la disposición de recursos suficientes y adecuados para realizar la función docente que es 5, esto nos indica un potencial de mejora en este aspecto.

ITEM 10: Las condiciones físicas (luz, ruido, temperatura) son adecuadas.

**10.- Las condiciones físicas (luz, ruido, temperatura) son adecuadas**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	1	31	3,9	4,0	4,0
	2	74	9,4	9,5	13,5
	3	154	19,6	19,7	33,2
	4	143	18,2	18,3	51,5
	5	180	22,9	23,1	74,6
	6	198	25,2	25,4	100,0
	Total	780	99,2	100,0	
Perdidos	Sistema	6	,8		
	Total	786	100,0		



Un 48% de los profesores manifiestan que casi siempre o con mucha frecuencia, las condiciones físicas de luz, ruido, temperatura, etc... que tiene para realizar su trabajo son adecuadas. Mientras que el 13,5% manifiesta lo contrario, que casi nunca o con poca frecuencia, son adecuadas.

Las condiciones físicas, de luz, temperatura, ruido, etc... son valoradas con un promedio de 4,2, aprobado alto, aunque menor que otros de este factor.

Correlación del Ítem con otros factores

	Correlación
1. Exigencias de la tarea	-0,15
2. Condiciones físicas	<b>0,718</b>
3. Condiciones organización	<b>0,417</b>
4. Factores individuales	<b>0,26</b>
5. Condiciones sociales	<b>0,212</b>
6. Depresión	-0,18
7. Ansiedad	-0,18
8. Satisfacción	<b>0,385</b>
9. Afrontamiento	0,152

Además de la relación con el propio factor Existe una correlación moderada de 0,417 con el referente a Condiciones de la organización.

Los profesores que manifiestan tener buenas condiciones físicas como luz, temperatura y ruido, son los que perciben tener, también, mejores condiciones de la organización y

mayor satisfacción.

Correlación del Ítem con otros Ítems

Con un promedio de 4,15 en una escala entre 1 y 6, puede afirmarse que los profesores están entre bastante y muy satisfechos con sus condiciones físicas referentes a la luz, el ruido y la temperatura.

ITEMS	Correlación
38	<b>0,42</b>
46	<b>0,37</b>
27	<b>0,35</b>
72	<b>0,34</b>

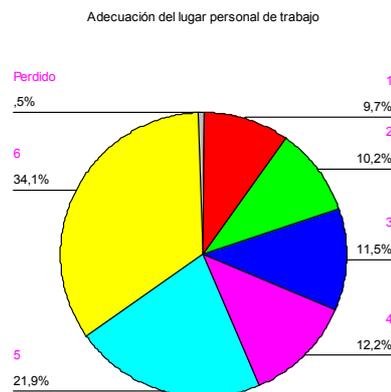
Las mejores condiciones físicas como luz, ruido y temperatura las manifiestan los profesores que también dicen disponer de recursos suficientes y adecuados para realizar su trabajo (ítem 38), el tamaño de las aulas es suficiente (ítem 46) y la disposición de un lugar adecuado para trabajar en los tiempos sin

docencia (ítem 27). También existe una relación significativa con el ítem 72 (En general, en mi Centro, se resuelven bien los conflictos).

**ITEM 27: Dispongo de un lugar adecuado para trabajar en los tiempos que no tengo docencia.**

**27.- Dispongo de un lugar adecuado para trabajar en los tiempos sin docencia**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	1	76	9,7	9,7	9,7
	2	80	10,2	10,2	19,9
	3	90	11,5	11,5	31,5
	4	96	12,2	12,3	43,7
	5	172	21,9	22,0	65,7
	6	268	34,1	34,3	100,0
	Total	782	99,5	100,0	
Perdidos	Sistema	4	,5		
	Total	786	100,0		



La adecuación del lugar personal de trabajo se califica con 4,3. En la línea de los ítems anteriores.

El 56% dice disponer casi siempre o con mucha frecuencia de un lugar adecuado o muy adecuado para los tiempos en que no tienen docencia. El 19,8% casi nunca o con poca frecuencia disponen de ese lugar.

Tiene las relaciones más altas con las variables 34 (satisfacción por la competencia y el estilo de la dirección), 47 y 72

**Correlación del Ítem con otros factores**

	Correlación
1. Exigencias de la tarea	-0,12
2. Condiciones físicas	0,67
3. Condiciones organización	0,439
4. Factores individuales	0,171
5. Condiciones sociales	0,238
6. Depresión	-0,15
7. Ansiedad	-0,11
8. Satisfacción	0,367
9. Afrontamiento	0,145

Además de la relación con el propio factor presenta relación con la satisfacción (0,367) y las condiciones de la organización (0,439).

A medida que aumenta la manifestación de disponer de un lugar adecuado de trabajo, aumenta el percibir unas buenas condiciones físicas, buenas condiciones de organización y

alto nivel de satisfacción.

**Correlación del Ítem con otros Ítems**

ITEMS	Correlación
38	0,42
28	0,40
10	0,35
39	0,35

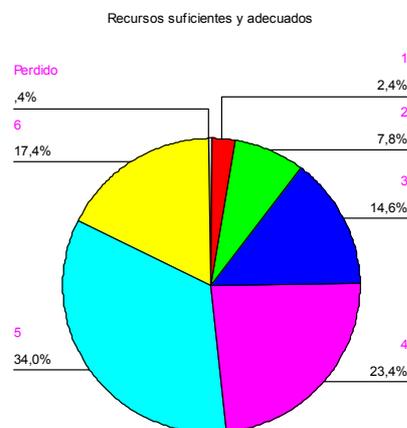
La mayor correlación es con los que manifiestan tener vías de comunicación rápidas y eficaces (ítem 28); los que disponen de recursos suficientes (ítem 38); las condiciones físicas adecuadas (ítem 10) y el trabajo entre los profesores se realiza en equipo y de manera cooperativa (ítem 39).

No existe correlación significativa importante con la edad del profesor ni con el cargo que desempeña.

ITEM 38: Dispongo de recursos suficientes y adecuados para desarrollar mi labor docente

38.- Dispongo de recursos suficientes y adecuados para desarrollar mi labor docente

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos 1	19	2,4	2,4	2,4
2	61	7,8	7,8	10,2
3	115	14,6	14,7	24,9
4	184	23,4	23,5	48,4
5	267	34,0	34,1	82,5
6	137	17,4	17,5	100,0
Total	783	99,6	100,0	
Perdidos Sistema	3	,4		
Total	786	100,0		



La mayoría dispone de recursos suficientes y adecuados para desarrollar su labor docente, el promedio es de 4,3, cercano al notable.

Disponen de recursos adecuados y suficientes, casi siempre o con mucha frecuencia, el 52% mientras que el 10,2% disponen de ellos, casi nunca o con poca frecuencia.

Correlación del Ítem con otros factores

	Correlación
1. Exigencias de la tarea	-0,2
2. Condiciones físicas	0,676
3. Condiciones organización	0,456
4. Factores individuales	0,269
5. Condiciones sociales	0,26
6. Depresión	-0,21
7. Ansiedad	-0,22
8. Satisfacción	0,428
9. Afrontamiento	0,173

Los profesores que disponen de recursos suficientes tienen igualmente relación con los factores Condiciones de la organización (0,456) y con el factor satisfacción (0,428).

características individuales.

A medida que se dispone de recursos suficientes y adecuados... se perciben mejores condiciones físicas, buenas condiciones de organización, alto nivel de satisfacción, buenas

Correlación del Ítem con otros Ítems

ITEMS	Correlación
10	0,42
27	0,42
16	0,34

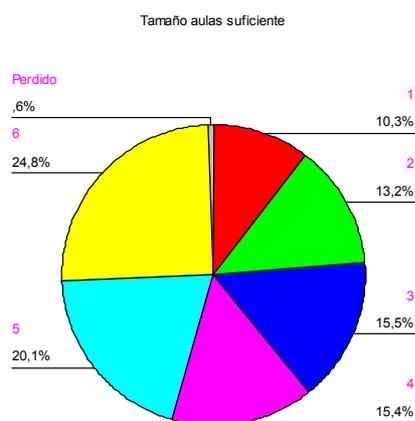
19	0,34
23	0,34
34	0,34

Relación de Pearson moderada 0,4 con el ítem 10 (condiciones físicas de luz, ruido, temperatura, etc) y con el ítem 27 (dispongo de lugar adecuado para trabajar en tiempos sin docencia). Son los dos anteriores y pertenecen a éste factor.

#### ITEM 46: El tamaño de las aulas es suficiente para el número de alumnos

**46.- El tamaño de las aulas es suficiente para el número de alumnos**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	1	81	10,3	10,4	10,4
	2	104	13,2	13,3	23,7
	3	122	15,5	15,6	39,3
	4	121	15,4	15,5	54,8
	5	158	20,1	20,2	75,0
	6	195	24,8	25,0	100,0
	Total	781	99,4	100,0	
Perdidos	Sistema	5	,6		
	Total	786	100,0		



El tamaño de las aulas suficiente arroja un promedio de 4,0 lo que implica que es el ítem con valoración más baja de los que pertenecen al factor condiciones físicas.

Para el 45% las aulas, casi siempre o con mucha frecuencia, tienen el tamaño suficiente para el número de alumnos que las usan, contrariamente el 23% manifiesta que casi nunca o con poca frecuencia tienen el tamaño suficiente.

No presenta correlaciones de Pearson altas con ninguna otra variable.

#### Correlación del Ítem con otros factores

	Correlación
1. Exigencias de la tarea	-0,12
2. Condiciones físicas	0,641
3. Condiciones organización	0,301
4. Factores individuales	0,178
5. Condiciones sociales	0,137
6. Depresión	-0,12
7. Ansiedad	-0,13
8. Satisfacción	0,232

9. Afrontamiento	0,102	Además de la lógica correlación con el propio factor correlaciona de manera significativa y baja con el factor condiciones de organización, mejora la percepción de buenas condiciones de organización cuando, según el profesor, el tamaño de las aulas es suficiente para el número de alumnos.
------------------	-------	---

### Correlación del Ítem con otros Ítems

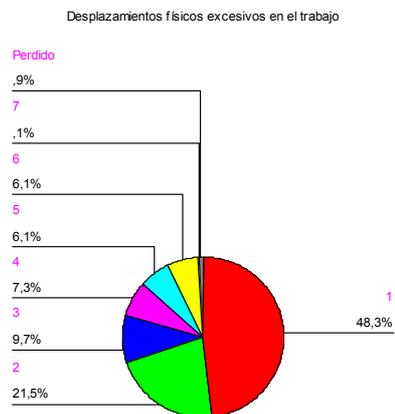
ITEMS	Correlación
10	0,37
47	0,31

A mayor percepción de un tamaño de aulas suficiente para el número de alumnos, aumenta la consideración de unas buenas condiciones físicas donde el desarrollo del trabajo es adecuado y mayor la adaptación aceptable a estímulos y presiones laborales, familiares y sociales.

### ITEM 54: Mis desplazamientos en el interior del centro de trabajo son excesivos.

54.- Mis desplazamientos en el interior del centro de trabajo son excesivos

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos 1	380	48,3	48,8	48,8
2	169	21,5	21,7	70,5
3	76	9,7	9,8	80,2
4	57	7,3	7,3	87,5
5	48	6,1	6,2	93,7
6	48	6,1	6,2	99,9
7	1	,1	,1	100,0
Total	779	99,1	100,0	
Perdidos Sistema	7	,9		
Total	786	100,0		



Con respecto a los desplazamientos en el centro de trabajo el promedio es de 2,2 lo que indica que la mayoría de los profesores manifiestan que estos desplazamientos no son excesivos. Para el 71% los desplazamientos casi nunca o con poca frecuencia son excesivos.

Un 12,4% manifiesta que los desplazamientos en el interior del centro casi siempre o con mucha frecuencia son excesivos.

No presenta correlaciones de Pearson altas con ninguna otra variable.

### Correlación del Ítem con otros factores

	Correlación
10. Exigencias de la tarea	0,135
11. Condiciones físicas	-0,42

12. Condiciones organización	-0,16
13. Factores individuales	-0,2
14. Condiciones sociales	-0,14
15. Depresión	0,196
16. Ansiedad	0,143
17. Satisfacción	-0,19
18. Afrontamiento	-0,02

Además de la correlación, lógicamente negativa, con el propio factor no presenta correlaciones significativas con ninguno de los demás.

### Correlación del Ítem con otros Ítems

ITEMS	Correlación
40	-0,2

Existe correlación negativa significativa aunque baja con el ítem 40 (me siento bien, seguro y confortable), es decir a medida que aumenta la percepción de excesivos desplazamientos en el interior del centro, disminuye la sensación de bienestar, seguridad y confort.

### 7.2.3. Variables sociodemográficas y condiciones físicas

	<b>Edad</b>	<b>Sexo</b>	<b>n° hijos</b>	<b>Nivel estudios</b>	<b>Función</b>	<b>Años Experiencia</b>	<b>Etapas</b>	<b>años en etapa</b>	<b>OTL y colegas</b>
1.	0,14	0,01	0,07	-0,07	0,12	0,13	0,04	0,08	-0,14

No hay relación significativa de los ítems con ninguna de las variables sociodemográficas; aún así se manifiesta una tendencia a relacionar lo siguiente:

- Los profesores de más edad manifiestan tener mejores condiciones físicas.
- La relación entre el hecho de ser hombre o mujer no se relaciona con tener mejores o peores condiciones físicas.
- Los cargos directivos perciben tener mejores condiciones físicas que los profesores que no se encargan de dirigir.
- Los profesores que tienen más años de experiencia disponen de mejores condiciones físicas.
- El hecho de ser diplomado o titulado no es relevante a la hora de tener mejores condiciones físicas.
- No hay influencia de la etapa en la que trabaja el profesor para las condiciones físicas de que dispone.

- Los profesores que pasan la mayoría de su tiempo libre con sus colegas tienen mejores condiciones físicas.

#### 7.2.4. Las condiciones físicas en relación con el resto de factores estudiados

##### Factor a factor

	1 EXIGENCIAS DE LA TAREA	2 CONDIC. FÍSICAS	3 COND. PSICOSOC. DE LA ORGANIZACIÓN	4 FACTORES INDIVIDUALES	5 CONDICIONES SOCIALES	6 DEPRESIÓN	7 ANSIEDAD	8 SATISFACCIÓN	9 AFRONTAMIENTO
1 CONDICIONES FÍSICAS	-0,22	1	0,565	0,339	0,313	-0,27	-0,24	0,504	0,189

Los profesores que creen tener mejores condiciones físicas perciben, a su vez, buenas condiciones de organización y alto nivel de satisfacción laboral.

Los profesores que manifiestan tener peores condiciones físicas tienen tendencia a creer que tienen elevadas exigencias de la tarea y alto grado de depresión y ansiedad.

Los profesores que piensan tienen mejores condiciones físicas sienten tener igualmente buenos factores individuales y buenas condiciones sociales.

Correlación positiva, relevante y significativa	Correlación negativa, aunque baja
<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Con las buenas condiciones psicosociales de la organización</li> <li>➤ Con favorables factores individuales</li> <li>➤ Con buenas condiciones sociales</li> <li>➤ Con alto grado de satisfacción</li> <li>➤ Con adecuado afrontamiento (correlación baja)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Con elevadas exigencias de la tarea</li> <li>➤ Con alto grado de índice de salud laboral</li> <li>➤ Con elevada ansiedad</li> <li>➤ Con facilidad para la depresión</li> </ul>

### Factores-ítems factor condiciones físicas

	Condiciones físicas adecuadas	Adecuación del lugar personal de trabajo	Recursos suficientes y adecuados	Tamaño aulas suficiente	Desplazamientos físicos excesivos en el trabajo	
N° ITEM	10	27	38	46	54	
<b>1 EXIGENCIAS DE LA TAREA</b>	-0,15	-0,12	-0,2	-0,12	0,135	-0,13
<b>2 CONDIC. FÍSICAS</b>	0,718	0,67	0,676	0,641	<b>-0,42</b>	<b>0,419</b>
<b>3 Condiciones ORGANIZACIÓN</b>	<b>0,417</b>	<b>0,439</b>	<b>0,456</b>	<b>0,301</b>	-0,16	0,164
<b>4 FACTORES INDIVIDUALES</b>	<b>0,26</b>	0,171	<b>0,269</b>	0,178	-0,2	0,198
<b>5 CONDICIONES SOCIALES</b>	<b>0,212</b>	<b>0,238</b>	<b>0,26</b>	0,137	-0,14	0,146
<b>6 DEPRESIÓN</b>	-0,18	-0,15	<b>-0,21</b>	-0,12	0,196	-0,19
<b>7 ANSIEDAD</b>	-0,18	-0,11	<b>-0,22</b>	-0,13	0,143	-0,13
<b>8 SATISFACCIÓN</b>	<b>0,385</b>	<b>0,367</b>	<b>0,428</b>	<b>0,232</b>	-0,19	0,188
<b>9 AFRONTAMIENT</b>	0,152	0,145	0,173	0,102	-0,02	0,022

Este factor presenta correlación significativa moderada, mayor de 0,5, con el factor condiciones de la organización y con el factor satisfacción. Los profesores que piensan tienen mejores condiciones físicas manifiestan tener también buenas condiciones de organización y alto nivel de satisfacción laboral.

Presenta correlación significativa negativa pero baja con el factor de las exigencias de la tarea (-0,22), con depresión (-0,27) y ansiedad (-0,24). Es decir, los profesores que manifiestan tener peores condiciones físicas tienen tendencia a creer que tienen elevadas exigencias de la tarea y alto nivel de depresión y ansiedad.

Las relaciones con los factores individuales y las condiciones sociales son igualmente significativas aunque bajas, de 0,3. Lo que indica una tendencia a pensar que los profesores que piensan que tienen mejores condiciones físicas tienen igualmente buenos factores individuales y buenas condiciones sociales.

### 7.2.5. CONCLUSIONES

#### Conclusiones generales

**Las condiciones físicas del lugar de trabajo de los profesores son adecuadas**

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, temperatura, etc, 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.

**El tamaño de las aulas es claramente mejorable**

## **Conclusiones específicas**

**a. 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.

**b. 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 casi un 20% manifiesta casi nunca o con poca frecuencia disponen de dicho lugar.

**c. 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.

**d. El tamaño de las aulas es claramente mejorable.**

Un 23% del profesorado manifiesta casi nunca o con poca frecuencia es suficiente para el número de alumnos.

**e. 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.

## FACTOR 3: CONDICIONES DE LA ORGANIZACIÓN

### 7.3. RESULTADOS GENERALES:

#### 7.3.1. Descripción y análisis general del factor Condiciones de la organización

**Estadísticos descriptivos "Condiciones psicosociales"**

	N		Media	Mediana	Moda	Desv. típ.	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 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

Estamos ante un colectivo que, en general, piensa que tiene buenas condiciones de la organización para hacer efectivo su trabajo.

Los ítems que no alcanzan la media son:

- ITEM 79: Me siento discriminado por los directivos en mi centro. 1,7
- ITEM 63: Tengo tensiones con mis compañeros. 1,8
- ITEM 86: En mi centro se producen agresiones verbales o físicas a los profesores. 1,8
- ITEM 71: Puedo promocionar en mi trabajo y acceder a cargos con mayor responsabilidad y sueldo. 2,1

Los ítems dentro de la media:

- ITEM 11: Los directivos no suelen delegar responsabilidades y siempre se encuentran saturados de trabajo. 3,3

Los ítems con puntuación por encima de la media serían:

- ITEM 89: La dirección del centro tiene en cuenta mis propuestas. 3,9
- ITEM 28: Existen vías de comunicaciones rápidas y eficaces entre los miembros de la comunidad educativa. 4,0
- ITEM 39: El trabajo entre los profesores se realiza en equipo y de manera cooperativa. 4,0
- ITEM 19 y 72: En general, en mi centro, se resuelven bien los conflictos. 4,1
- ITEM 47: La organización del centro facilita la adaptación de los profesores nuevos. 4,1
- ITEM 1: Mis responsabilidades y funciones laborales están bien definidas. 5,1
- ITEM 68: Tengo autonomía para planificar y realizar mi trabajo. 5,2

En cuanto a la moda la mayoría de los profesores declara que no hay promoción laboral, que no hay agresiones verbales o físicas al profesorado, no hay tensión con los compañeros, no hay sentimiento de discriminación por la dirección.

Perciben autonomía de planificación y control y creen tener bien definidas las funciones.

Valores bajos, menores que la media la atención a mis propuestas por la dirección, y la delegación de responsabilidades.

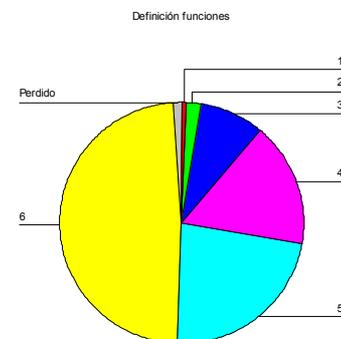
Mayores que la media (4) la resolución correcta de conflictos, la eficacia de las vías de comunicación, la adaptación de nuevos profesores, el trabajo cooperativo.

### 7.3.2. Descripción y análisis de variables

#### ITEM 1: Mis responsabilidades y funciones laborales están bien definidas

1.- Mis responsabilidades y funciones laborales están bien definidas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	1	4	,5	,5	,5
	2	16	2,0	2,1	2,6
	3	68	8,7	8,8	11,3
	4	131	16,7	16,9	28,2
	5	178	22,6	22,9	51,1
	6	380	48,3	48,9	100,0
	Total	777	98,9	100,0	
Perdidos	Sistema	9	1,1		
	Total	786	100,0		



Con promedio muy elevado, de 5,06. Destaca la bajísima frecuencia de los que creen que no tienen definidas las funciones, valores de 1 y 2 (casi nunca o con poca

frecuencia) representan el 2,6%, mientras que los que opinan que casi siempre o con mucha frecuencia tienen bien definidas las funciones son el 72%.

### Correlación del Ítem con otros factores

	Correlación
1. Exigencias de la tarea	-0,12
2. Condiciones físicas	0,303
3. Condiciones organización	0,468
4. Factores individuales	0,31
5. Condiciones sociales	0,315
6. Depresión	-0,15
7. Ansiedad	-0,11
8. Satisfacción	0,366
9. Afrontamiento	0,165

La definición de responsabilidades está relacionada de forma significativa y parecida con los factores referentes a las condiciones físicas, los factores individuales, las condiciones sociales y la satisfacción. Es decir a medida que aumenta una buena definición de funciones y responsabilidades laborales aumenta la percepción de unas buenas condiciones de organización, condiciones sociales y físicas, buenas características personales y alto nivel de satisfacción.

### Correlación del Ítem con otros Ítems

ITEMS	Correlación
28	0,35
2	0,33
3	0,33
47	0,33
23	0,32

Los que creen que tienen las responsabilidades y funciones laborales definidas se relacionan de manera positiva y baja-moderada, con los que sus conocimientos les permiten desarrollar adecuadamente su trabajo (ítem 2); planifican y realizan su trabajo con autonomía (ítem 3); están satisfechos porque el proyecto educativo de su centro es claro, valioso y está actualizado (ítem 23). Igualmente consideran que existen en el centro buenas vías de comunicación (ítem 28) y que la organización del centro facilita la adaptación de los profesores nuevos (ítem 47)

### ITEM 11: Los directivos no delegan responsabilidades y siempre se encuentran saturados de trabajo.

11.- Los directivos no delegan responsabilidades, están saturados de trabajo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos 1	79	10,1	10,9	10,9
2	175	22,3	24,1	34,9
3	190	24,2	26,1	61,1
4	106	13,5	14,6	75,7
5	104	13,2	14,3	90,0
6	73	9,3	10,0	100,0
Total	727	92,5	100,0	
Perdidos Sistema	59	7,5		
Total	786	100,0		



En la delegación de responsabilidades 11, 24, 26, 14, 14 y 10 de (1 a 6) aparecen las frecuencias como una campana de Gauss desviada hacia la inexistencia de delegación

de responsabilidades. El valor promedio es de 3,28, valor intermedio, que no llega al punto intermedio entre 1 y 6 que es de 3,5.

La mas alta relación de Pearson y no excesivamente alta, de -0,2 se da con el ítem 34 estilo de dirección lo que nos lleva a pensar que bastantes de los que opinan que los directivos no delegan responsabilidades son los que consideran que el estilo de dirección es inapropiado. Y viceversa, es decir los que consideran que los directivos si delegan responsabilidades son los que opinan que el estilo de dirección es adecuado.

### Correlación del Ítem con otros factores

	Correlación
1. Exigencias de la tarea	0,116
2. Condiciones físicas	-0,03
3. Condiciones organización	-0,06
4. Factores individuales	-0,11
5. Condiciones sociales	-0
6. Depresión	0,132
7. Ansiedad	0,185
8. Satisfacción	-0,13
9. Afrontamiento	0,075

No existe correlación significativa de éste ítem con ninguno de los factores estudiados.

### Correlación del Ítem con otros Ítems

ITEMS	Correlación
19	<b>-0,22</b>
28	<b>-0,2</b>
34	<b>-0,2</b>

Los que opinan que los directivos no delegan responsabilidades están relacionados negativamente con los que opinan que se resuelven bien los conflictos en el centro (ítem 19); creen que no existen buenas vías de comunicación (ítem 28) y no les satisface el estilo de dirección del Centro (ítem 34), es decir, a medida que aumenta la percepción de no delegación de responsabilidades, disminuye la percepción de una buena resolución de conflictos en el centro, de la existencia de buenas vías de comunicación, la satisfacción por el estilo de dirección del Centro.

### ITEM 19: Creo que, en general, se resuelven bien los conflictos en el centro.

19.- Creo que, en general, se resuelven bien los conflictos en el centro

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	1	26	3,3	3,3	3,3
	2	65	8,3	8,3	11,7
	3	183	23,3	23,5	35,2
	4	182	23,2	23,4	58,5
	5	204	26,0	26,2	84,7
	6	119	15,1	15,3	100,0
	Total	779	99,1	100,0	
Perdidos	Sistema	7	,9		
	Total	786	100,0		



A pesar de que una minoría del 11% declara que

casi nunca o con poca frecuencia se resuelven bien los conflictos, no existe una gran mayoría que opine lo contrario sino que las frecuencias se encuentran divididas de manera parecida entre los que consideran que se hace casi siempre o con mucha frecuencia (42%) y los que creen que se hace con cierta o bastante frecuencia (46%). El valor promedio sube ligeramente de 4 (4,07 y 4,1)

### Correlación del Ítem con otros factores

	Correlación
1. Exigencias de la tarea	<b>-0,23</b>
2. Condiciones físicas	<b>0,413</b>
3. Condiciones organización	<b>0,733</b>
4. Factores individuales	<b>0,362</b>
5. Condiciones sociales	<b>0,306</b>
6. Depresión	<b>-0,29</b>
7. Ansiedad	<b>-0,25</b>
8. Satisfacción	<b>0,616</b>
9. Afrontamiento	0,194

La resolución de los conflictos en el centro tienen relación positiva y significativa fundamentalmente con el factor satisfacción (0,616), el 37% de la varianza se explica por ello. Además con las condiciones físicas (0,413), con los factores individuales (0,362) y con las condiciones sociales (0,306). Lo cual podemos interpretarlo como que a medida que aumenta la creencia de una buena resolución

de conflictos en el centro, aumenta el nivel de satisfacción, la percepción de unas buenas condiciones de organización, físicas, sociales y factores individuales; así como, a su vez, disminuye la sensación de exigencia de la tarea y los niveles de depresión y ansiedad.

### Correlación del Ítem con otros Ítems

ITEMS	Correlación
22	<b>-0,2</b>
41	<b>-0,2</b>
59	<b>-0,2</b>
62	<b>-0,2</b>
63	<b>-0,2</b>
32	<b>-0,22</b>
14	<b>-0,26</b>

Todas las correlaciones negativas tienen que ver con ítems referentes a depresión y ansiedad

### ITEM 72.- En general, en mi Centro, se resuelven bien los conflictos

**72.- En general, en mi centro, se resuelven bien los conflictos**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	1	30	3,8	4,0	4,0
	2	56	7,1	7,4	11,4
	3	159	20,2	21,0	32,4
	4	196	24,9	25,9	58,3
	5	185	23,5	24,5	82,8
	6	130	16,5	17,2	100,0
	Total	756	96,2	100,0	
Perdidos	Sistema	30	3,8		
Total		786	100,0		



Según se ha indicado los valores son muy parecidos y con mucha relación entre éste ítem y el anterior.

Correlación del Ítem con otros factores

	Correlación
1. Exigencias de la tarea	-0,25
2. Condiciones físicas	0,429
3. Condiciones organización	0,771
4. Factores individuales	0,357
5. Condiciones sociales	0,353
6. Depresión	-0,32
7. Ansiedad	-0,25
8. Satisfacción	0,628
9. Afrontamiento	0,188

Los datos, como cabría esperar son casi idénticos al ítem anterior.

Correlación del Ítem con otros Ítems

Presenta igualmente correlaciones negativas significativas con la mayoría de los ítems del factor ansiedad y depresión. Destaca con -0,35 la correlación con el ítem 79 (me siento discriminado por los directivos de mi centro).

Los ítems **19** y **72** referentes a la resolución de conflictos en el centro tienen relaciones de Pearson elevadas con muchos ítems. Los más significativos son los que se exponen en la tabla adjunta

		19	72
Satisfacción relaciones compañeros	7	0,42	0,38
Reconocimiento de mi trabajo	13	0,44	0,46
Satisfacción por reconocimiento aportaciones	16	0,5	0,49
Resolución correcta conflictos centro	19	1	0,73
Satisfacción PEC	23	0,54	0,54
Eficacia de las vías de comunicación	28	0,57	0,57
Satisfacción competencia y estilo dirección	34	0,59	0,6
Trabajo cooperativo y en equipo	39	0,45	0,45
El centro facilita la adaptación de profesores nuevos	47	0,46	0,49

Satisfacción relaciones con compañeros	57	0,46	0,45
Resolución correcta de conflictos en el centro	72	0,73	1
Atención a mis propuestas por la dirección	89	0,44	0,49

Concluimos, por tanto, que los profesores que consideran que se solucionan bien los conflictos en su centro son los que están satisfechos de las relaciones con sus compañeros, sienten se les reconoce su trabajo, están satisfechos con el PEC, encuentran eficaces las vías de comunicación, están satisfechos con la dirección, actúan en equipo, su centro facilita la adaptación de los nuevos profesores y se atienden sus propuestas por la dirección.

### ITEM 28: Existen vías de comunicación rápidas y eficaces entre los miembros de la Comunidad Educativa

28.- Existen vías de comunicación rápidas y eficaces entre los miembros de la comunidad educativa

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos 1	39	5,0	5,0	5,0
2	89	11,3	11,5	16,5
3	148	18,8	19,1	35,6
4	183	23,3	23,6	59,2
5	184	23,4	23,7	83,0
6	132	16,8	17,0	100,0
Total	775	98,6	100,0	
Perdidos Sistema	11	1,4		
Total	786	100,0		



La eficacia de las vías de comunicación (ítem 28) tiene división de opiniones, tiene una media de 4,01. Un 17% son los que declaran que casi nunca o con poca frecuencia existen, mientras que 40% declara que existen casi siempre o con mucha frecuencia.

Tiene una relación directa con otros ítems como el 34 referente al estilo adecuado de la dirección

La tabla completa es

	7	13	16	19	23	28	34	39	47	57	72	89	
Satisfacción relaciones compañeros	7	1	0,28	0,36	0,42	0,32	0,37	0,35	0,46	0,41	0,77	0,38	0,2
Reconocimiento de mi trabajo	13	0,28	1	0,54	0,44	0,4	0,46	0,57	0,29	0,37	0,29	0,46	0,61
Satisfacción por reconocimiento aportaciones	16	0,36	0,54	1	0,5	0,42	0,48	0,55	0,37	0,45	0,34	0,49	0,48
Resolución correcta conflictos centro	19	0,42	0,44	0,5	1	0,54	0,57	0,59	0,45	0,46	0,46	0,73	0,44
Satisfacción PEC	23	0,32	0,4	0,42	0,54	1	0,46	0,56	0,42	0,46	0,33	0,54	0,35
Eficacia de las vías de comunicación	28	0,37	0,46	0,48	0,57	0,46	1	0,52	0,41	0,5	0,38	0,57	0,38
Satisfacción competencia y estilo dirección	34	0,35	0,57	0,55	0,59	0,56	0,52	1	0,37	0,47	0,35	0,6	0,54
Trabajo cooperativo y en equipo	39	0,46	0,29	0,37	0,45	0,42	0,41	0,37	1	0,4	0,48	0,45	0,27
El centro facilita la adaptación de profesores nuevos	47	0,41	0,37	0,45	0,46	0,46	0,5	0,47	0,4	1	0,41	0,49	0,33
Satisfacción relaciones con compañeros	57	0,77	0,29	0,34	0,46	0,33	0,38	0,35	0,48	0,41	1	0,45	0,27

Resolución correcta de conflictos en el centro	72	0,38	0,46	0,49	0,73	0,54	0,57	0,6	0,45	0,49	0,45	1	0,49
Atención a mis propuestas por la dirección	89	0,2	0,61	0,48	0,44	0,35	0,38	0,54	0,27	0,33	0,27	0,49	1

De esta tabla casi todos los factores son de satisfacción pero están muy relacionados con ellos los siguientes:

- Reconocimiento de mi trabajo
- Resolución correcta conflictos centro
- Eficacia de las vías de comunicación
- Trabajo cooperativo y en equipo
- El centro facilita la adaptación de profesores nuevos
- Atención a mis propuestas por la dirección
- Esto indica que estos ítems también producen satisfacción en el profesorado.

### Correlación del Ítem con otros factores

	Correlación
1. Exigencias de la tarea	-0,18
2. Condiciones físicas	0,442
3. Condiciones organización	0,708
4. Factores individuales	0,327
5. Condiciones sociales	0,306
6. Depresión	-0,2
7. Ansiedad	-0,22
8. Satisfacción	0,521
9. Afrontamiento	0,16

Este ítem presenta correlaciones, además de con el suyo propio, con el factor satisfacción, de forma que existe más del 25% de varianza explicada. Además con condiciones físicas (0,44) y con factores individuales (0,32) y condiciones sociales (0,306). Es decir, a medida que aumenta la percepción de que existen vías de comunicación rápidas y eficaces entre los miembros de la Comunidad

Educativa, aumenta el nivel de satisfacción, el sentimiento de buenas condiciones físicas, sociales y factores individuales; disminuyendo los niveles de depresión y ansiedad.

### Correlación del Ítem con otros Ítems

ITEMS	Correlación
19 y 72	0,57
72	0,57
34	0,52
47	0,50
16	0,48
13	0,46
23	0,46
39	0,41
57	0,38
89	0,38
7	0,37

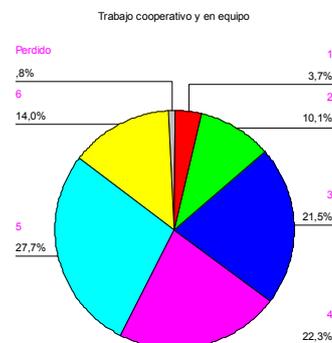
Los profesores que consideran existen vías de comunicación rápidas y eficaces entre los miembros de su Comunidad Educativa tienen más satisfacción en las relaciones con sus compañeros, sienten reconocimiento por su trabajo y aportaciones, perciben se solucionan bien los conflictos en su centro, están satisfechos por su proyecto educativo, por la competencia y el estilo de dirección, consideran que en su centro hay trabajo cooperativo, y perciben se facilita la adaptación de los profesores nuevos y la atención a sus propuestas por parte de la dirección.

Hay correlación negativa de -0,3 con el ítem 79 (Me siento discriminado por los directivos de mi centro)

### ITEM 39: El trabajo entre profesores se realiza en equipo y de manera cooperativa

**39.- El trabajo entre los profesores se realiza en equipo y de manera cooperativa**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	1	29	3,7	3,7	3,7
	2	79	10,1	10,1	13,8
	3	169	21,5	21,7	35,5
	4	175	22,3	22,4	57,9
	5	218	27,7	27,9	85,9
	6	110	14,0	14,1	100,0
	Total	780	99,2	100,0	
Perdidos	Sistema	6	,8		
Total		786	100,0		



En cambio hay una campana de Gauss en el trabajo cooperativo en equipo 3, 10, 22, 23, 28, 14 tendente a opinar que sí hay trabajo cooperativo. Presenta un promedio de 4,03. Relaciones de Pearson en cuadro anterior, tiene relaciones importantes con los ítems señalados en el cuadro y sólo con ellos.

### Correlación del Ítem con otros factores

	Correlación
1. Exigencias de la tarea	<b>-0,21</b>
2. Condiciones físicas	<b>0,362</b>
3. Condiciones organización	<b>0,617</b>
4. Factores individuales	<b>0,293</b>
5. Condiciones sociales	<b>0,262</b>
6. Depresión	<b>-0,27</b>
7. Ansiedad	<b>-0,23</b>
8. Satisfacción	<b>0,518</b>
9. Afrontamiento	0,16

El trabajo en equipo entre profesores se relaciona significativamente y de forma positiva y moderada con el factor satisfacción (0,518), además de con el propio factor.

A medida que aumenta la percepción de que el trabajo entre profesores se realiza en equipo y de manera cooperativa, aumenta el nivel de satisfacción, la sensación de encontrarse en

buenas condiciones físicas, sociales, y factores individuales; a su vez, disminuye la exigencia de la tarea, así como los niveles de depresión y ansiedad.

### Correlación del Ítem con otros Ítems

ITEMS	Correlación
57	<b>0,48</b>
7	<b>0,46</b>
19 y 72	<b>0,45</b>
23	<b>0,42</b>
28	<b>0,41</b>
47	<b>0,40</b>
16	<b>0,37</b>

34	0,37
13	0,29

Los profesores que sienten que se trabaja en equipo están satisfechos de las relaciones con sus compañeros, con el Proyecto Educativo, por el reconocimiento de su trabajo y sus aportaciones, sienten que se solucionan correctamente los conflictos en su centro, perciben buenas vías de comunicación con sus compañeros, están satisfechos por la competencia y el estilo de dirección y consideran que su centro facilita la adaptación de los profesores nuevos.

## ITEM 47: La organización del centro facilita la adaptación de los profesores nuevos

47.- La organización del centro facilita la adaptación de los profesores nuevos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	1	42	5,3	5,5	5,5
	2	65	8,3	8,5	14,0
	3	156	19,8	20,4	34,4
	4	141	17,9	18,4	52,8
	5	215	27,4	28,1	80,9
	6	146	18,6	19,1	100,0
	Total	765	97,3	100,0	
Perdidos	Sistema	21	2,7		
Total		786	100,0		



Con respecto a la facilitación para la adaptación de profesores nuevos hay datos dispersos entre los que podemos destacar que el 14% considera que se facilita casi nunca o con poca frecuencia, y que el 47%, casi siempre o con mucha frecuencia. El valor medio es de 4,12

### Correlación del Ítem con otros factores

	Correlación
1. Exigencias de la tarea	-0,13
2. Condiciones físicas	<b>0,436</b>
3. Condiciones organización	<b>0,651</b>
4. Factores individuales	<b>0,269</b>
5. Condiciones sociales	<b>0,217</b>
6. Depresión	-0,19
7. Ansiedad	-0,18
8. Satisfacción	<b>0,498</b>
9. Afrontamiento	0,111

La facilidad para la adaptación de los profesores nuevos está correlacionada tanto con el factor condiciones físicas (0,436) como con el factor satisfacción (0,498).

A medida que aumenta la percepción de que la organización del centro facilita la adaptación de los profesores nuevos, aumenta el nivel de satisfacción, así como la consideración de encontrarse con buenas condiciones físicas laborales y sociales.

### Correlación del Ítem con otros Ítems

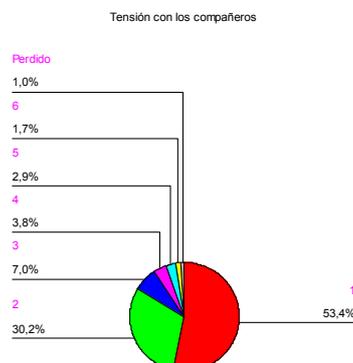
ITEMS	Correlación
28	<b>0,50</b>
34	<b>0,47</b>
19 y 72	<b>0,46</b>
23	<b>0,46</b>
16	<b>0,45</b>
7	<b>0,41</b>
57	<b>0,41</b>
39	<b>0,40</b>
13	<b>0,37</b>
89	<b>0,33</b>

Los profesores que manifiestan que en su centro se facilita la adaptación de los profesores nuevos están satisfechos de las relaciones con sus compañeros, sienten reconocimiento por su trabajo, creen que se solucionan adecuadamente los conflictos en su centro, están satisfechos del proyecto educativo, perciben buenas vías de comunicación, trabajan en equipo y sus propuestas son atendidas por la dirección.

## ITEM 63.- Tengo tensiones con mis compañeros

**63.- Tengo tensiones con mis compañeros**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	1	420	53,4	54,0	54,0
	2	237	30,2	30,5	84,4
	3	55	7,0	7,1	91,5
	4	30	3,8	3,9	95,4
	5	23	2,9	3,0	98,3
	6	13	1,7	1,7	100,0
	Total	778	99,0	100,0	
Perdidos	Sistema	8	1,0		
Total		786	100,0		



La tensión con los compañeros: solamente el 4,7% declara que casi siempre o con mucha frecuencia (5 o 6) mientras que el 84% declara que casi nunca o con poca frecuencia. El promedio es de 1,76 lo que nos indica la baja tensión que, en general, existe entre compañeros.

### Correlación del Ítem con otros factores

	Correlación
1. Exigencias de la tarea	<b>0,211</b>
2. Condiciones físicas	-0,17
3. Condiciones organización	<b>-0,39</b>
4. Factores individuales	<b>-0,26</b>
5. Condiciones sociales	-0,15
6. Depresión	<b>0,265</b>
7. Ansiedad	<b>0,213</b>
8. Satisfacción	<b>-0,27</b>
9. Afrontamiento	-0,04

A medida que aumenta la tenencia de tensiones con compañeros, aumenta los niveles de depresión y ansiedad y la sensación de exigencia en la tarea; por otro lado, disminuye la percepción de unas buenas condiciones de organización y factores individuales junto con el nivel de satisfacción

### Correlación del Ítem con otros Ítems

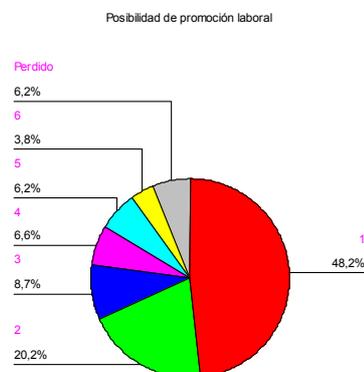
ITEMS	Correlación
62	<b>0,35</b>
39	<b>-0,28</b>
7	<b>-0,34</b>

Creen tener más tensiones con los compañeros los que menos satisfechos están con las relaciones que hay entre los mismos (ítem 7), los que opinan que el trabajo no se realiza en equipo (ítem 39) y los que consideran que en su trabajo se producen tensiones emocionales y conflictos que le desbordan (ítem 62)

ITEM 71: Puedo promocionar en mi trabajo y acceder a cargos con mayor responsabilidad

71.- Puedo promocionar en mi trabajo y acceder a cargos con mayor responsabilidad y sueldo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	1	379	48,2	51,4	51,4
	2	159	20,2	21,6	73,0
	3	68	8,7	9,2	82,2
	4	52	6,6	7,1	89,3
	5	49	6,2	6,6	95,9
	6	30	3,8	4,1	100,0
	Total	737	93,8	100,0	
Perdidos	Sistema	49	6,2		
Total		786	100,0		



Para la mayoría la posibilidad de promoción laboral casi nunca o con poca frecuencia, el 73% lo opinan. Mientras que solamente el 10,6% opinan lo contrario, que es casi siempre o con mucha frecuencia

Correlación del Ítem con otros factores

	Correlación
1. Exigencias de la tarea	-0,05
2. Condiciones físicas	0,146
3. Condiciones organización	<b>0,352</b>
4. Factores individuales	0,037
5. Condiciones sociales	0,109
6. Depresión	-0,06
7. Ansiedad	-0,03
8. Satisfacción	0,203
9. Afrontamiento	0,064

La correlación más importante de este ítem es con el factor condiciones de la organización (0,352), no existe correlación alguna con la mayoría de los factores.

A medida que aumenta el sentimiento de poder promocionar en el trabajo y acceder a cargos con mayor responsabilidad, aumenta la percepción de unas buenas condiciones de

organización y un mayor nivel de satisfacción.

Correlación del Ítem con otros Ítems

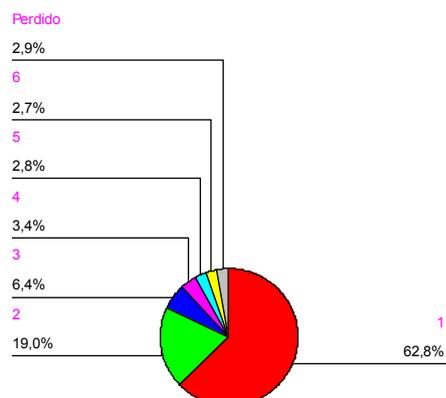
No se relaciona especialmente con ningún ítem pero sí existe una relación significativa de 0,22 con la función que desempeña el encuestado de forma que los que tienen cargos directivos tienen tendencia a pensar que se puede promocionar en su trabajo y acceder a cargos de mayor responsabilidad.

ITEM 79.- Me siento discriminado por los directivos de mi centro

### 79.- Me siento discriminado por los directivos en mi centro

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	1	494	62,8	64,7	64,7
	2	149	19,0	19,5	84,3
	3	50	6,4	6,6	90,8
	4	27	3,4	3,5	94,4
	5	22	2,8	2,9	97,2
	6	21	2,7	2,8	100,0
	Total	763	97,1	100,0	
Perdidos	Sistema	23	2,9		
	Total	786	100,0		

Sentimiento de discriminación por la dirección



El sentimiento de discriminación por parte de la dirección es mínimo, solamente para el 5,7% se da casi siempre o con mucha frecuencia y, en cambio, es de casi nunca o con poca frecuencia para el 85%.

### Correlación del Ítem con otros factores

	Correlación
1. Exigencias de la tarea	0,174
2. Condiciones físicas	<b>-0,22</b>
3. Condiciones organización	<b>-0,55</b>
4. Factores individuales	<b>-0,34</b>
5. Condiciones sociales	<b>-0,27</b>
6. Depresión	<b>0,315</b>
7. Ansiedad	<b>0,258</b>
8. Satisfacción	<b>-0,39</b>
9. Afrontamiento	-0,11

El sentimiento de discriminación por los directivos del centro tiene una correlación negativa importante (-0,55) con el factor condiciones de la organización. Igualmente aunque en menor cuantía (-0,39) con el factor satisfacción y con los factores individuales.

A medida que aumenta el sentimiento de discriminación por parte de los directivos, aumentan los niveles de depresión y ansiedad; y, a su vez, disminuyen la percepción de unas buenas condiciones físicas, de organización, sociales, características personales y nivel de satisfacción.

### Correlación del Ítem con otros Ítems

ITEMS	Correlación
72	<b>-0,35</b>
40	<b>-0,36</b>
13	<b>-0,39</b>
34	<b>-0,39</b>
89	<b>-0,41</b>

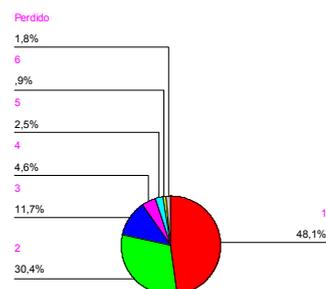
Al aumentar el sentimiento de discriminación por parte de los directivos disminuye la sensación de bienestar, seguridad y confort, la satisfacción por la competencia y estilo de dirección, la percepción de una buena resolución de conflictos dentro del Centro y, por último la manifestación de que el centro tenga en cuenta las propuestas.

### ITEM 86: En mi centro se producen agresiones verbales o físicas a los profesores

**86.- En mi centro se producen agresiones verbales o físicas a los profesores**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	1	378	48,1	49,0	49,0
	2	239	30,4	31,0	79,9
	3	92	11,7	11,9	91,8
	4	36	4,6	4,7	96,5
	5	20	2,5	2,6	99,1
	6	7	,9	,9	100,0
	Total	772	98,2	100,0	
Perdidos	Sistema	14	1,8		
Total		786	100,0		

Agresiones verbales o físicas al profesorado



Sólo el 3,5% opina que casi siempre o con mucha frecuencia ha habido agresiones verbales o físicas al profesorado (1 o 2), el 80% opina que casi nunca o con poca frecuencia se producen (5 y 6).

Correlación del Ítem con otros factores

	Correlación
1. Exigencias de la tarea	<b>0,261</b>
2. Condiciones físicas	-0,17
3. Condiciones organización	<b>-0,33</b>
4. Factores individuales	-0,19
5. Condiciones sociales	-0,2
6. Depresión	<b>0,236</b>
7. Ansiedad	0,184
8. Satisfacción	<b>-0,24</b>
9. Afrontamiento	-0,07

Independientemente de la relación con el propio factor éste ítem no presenta correlaciones importantes con ninguno de los factores estudiados.

Correlación del Ítem con otros Ítems

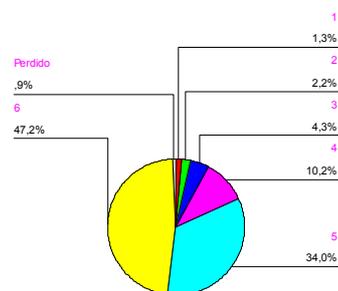
No tiene correlaciones con otros ítems ni con los datos sociodemográficos

ITEM 68.- Tengo autonomía para planificar y realizar mi trabajo

**68.- Tengo autonomía para planificar y realizar mi trabajo**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	1	10	1,3	1,3	1,3
	2	17	2,2	2,2	3,5
	3	34	4,3	4,4	7,8
	4	80	10,2	10,3	18,1
	5	267	34,0	34,3	52,4
	6	371	47,2	47,6	100,0
	Total	779	99,1	100,0	
Perdidos	Sistema	7	,9		
Total		786	100,0		

Autonomía de planificación y control



Consideran que casi nunca o con poca frecuencia tienen autonomía de planificación y control el 3,5% (valores 1 y 2). Mientras que el 82% opinan que casi siempre o con mucha frecuencia tienen autonomía (5 o 6).

### Correlación del Ítem con otros factores

	Correlación
1. Exigencias de la tarea	-0,17
2. Condiciones físicas	0,307
3. Condiciones organización	0,42
4. Factores individuales	0,309
5. Condiciones sociales	0,256
6. Depresión	-0,17
7. Ansiedad	-0,21
8. Satisfacción	0,355
9. Afrontamiento	0,203

El sentimiento de tener autonomía para planificar el trabajo está relacionado con las condiciones físicas (0,307) los factores individuales (0,309) y la satisfacción (0,355).

A medida que aumenta la creencia de tener autonomía para planificar el trabajo, aumenta la percepción de unas buenas condiciones de la organización, físicas, sociales, factores individuales y mayor nivel de satisfacción y afrontamiento; disminuyendo, a su vez, el nivel de ansiedad.

### Correlación del Ítem con otros Ítems

ITEMS	Correlación
3	0,49
69	0,39

A medida que aumenta la creencia de tener autonomía para planificar el trabajo, aumenta la constatación de planificar y realizar el trabajo con autonomía, el percibir aprovechamiento de la experiencia para desarrollarse como persona.

### ITEM 89: La dirección del centro tiene en cuenta mis propuestas

**89.- La Dirección del centro tiene en cuenta mis propuestas**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	1	57	7,3	7,5	7,5
	2	90	11,5	11,9	19,4
	3	173	22,0	22,8	42,2
	4	145	18,4	19,1	61,3
	5	165	21,0	21,7	83,0
	6	129	16,4	17,0	100,0
Total		759	96,6	100,0	
Perdidos	Sistema	27	3,4		
Total		786	100,0		



En si existe una atención por la dirección de las propuestas de los profesorado la respuesta es variada, un 19,5% manifiestan que la dirección no atiende nunca o casi nunca sus propuestas, y el 39% opina que las atiende siempre o casi siempre.

### Correlación del Ítem con otros factores

	Correlación
1. Exigencias de la tarea	-0,17

2.	Condiciones físicas	0,345
3.	Condiciones organización	0,646
4.	Factores individuales	0,299
5.	Condiciones sociales	0,352
6.	Depresión	-0,25
7.	Ansiedad	-0,23
8.	Satisfacción	0,473
9.	Afrontamiento	0,173

La correlación mas importante se establece con el factor satisfacción (0,473)

#### Correlación del Ítem con otros Ítems

ITEMS	Correlación
72	0,49
16	0,48
19	0,44
28	0,38
79	-0,41

Los encuestados que manifiestan que la dirección del centro tiene en cuenta sus propuestas está relacionados con los que creen que se solucionan bien los conflictos en su centro (ítems 19 y 72); están satisfechos porque en su centro a cada uno se le reconoce en función de sus aportaciones (ítem 16); consideran que hay buenas vías de comunicación en el Centro (ítem 28) y correlación negativa con el ítem 79 (Me siento discriminado por los directivos de mi centro)

### 7.3.3. Variables sociodemográficas y condiciones de organización

	Edad	Sexo	nº hijos	Nivel estudios	Función	Años Experiencia	Etapas	años en etapa	OTL y colegas
1.	0,02	0,01	-0,01	-0,12	0,14	-0	-0,05	0,01	-0,09

No hay relación importante significativa de ninguno de los ítems con ninguna de las variables sociodemográficas; aún así se manifiesta una tendencia a relacionar lo siguiente:

- La edad del profesor no influye en tener o no buenas condiciones psicosociales
- El hecho de ser mujer o varón no influye sus condiciones psicosociales
- El número de hijos tampoco tiene influencia
- Los profesores licenciados tienen peores condiciones psicosociales
- Los cargos directivos manifiestan tener mejores condiciones psicosociales
- El tener mas años de experiencia no influye para tener mejores o peores condiciones psicosociales
- La etapa en la que trabaja el profesor no es determinante a la hora de tener mejores condiciones psicosociales

El hecho de compartir su tiempo libre con los colegas no tiene relación con tener mejores condiciones psicosociales

Las únicas relaciones significativas de los ítems de este factor con los datos sociodemográficos de los encuestados son las siguientes:

Con la función que desempeña el profesor, de forma que los que tienen cargos directivos tienen tendencia a pensar que se puede promocionar en su trabajo y acceder a cargos de mayor responsabilidad (correlación de 0,22).

Con el ítem 89.- La dirección del centro tiene en cuenta mis propuestas, igualmente está relacionado de forma significativa, aunque baja, (correlación de 0,20) con la función directiva, de forma que los directivos tienen tendencia a pensar que la dirección del centro tiene más en cuenta las propuestas de los profesores que lo que piensan los propios profesores.

No hay relación importante significativa de ninguno de los ítems con ninguna de las variables sociodemográficas; aún así se manifiesta una tendencia a relacionar positivamente la edad y el cargo con estas condiciones. Los profesores de más edad y que tienen cargos directivos consideran que tienen mejores condiciones físicas para su trabajo.

#### 7.3.4. Las condiciones de la organización en relación con el resto de factores estudiados

##### Factor a factor

	1 EXIGENCIAS DE LA TAREA	2 CONDIC. FÍSICAS	3 COND. PSICOSOC. DE LA ORGANIZACIÓN	4 FACTORES INDIVIDUALES	5 CONDICIONES SOCIALES	6 DEPRESIÓN	7 ANSIEDAD	8 SATISFACCIÓN	9 AFRONTAMIENTO
3.CONDICIONES DE LA ORGANIZACIÓN	-0,3	0,565	1	0,484	0,469	-0,38	-0,31	0,743	0,254

Los profesores que piensan que tienen mejores condiciones psicosociales tienen buenas condiciones físicas y tienen satisfacción laboral muy alta..

Los profesores que manifiestan tener peores condiciones psicosociales tienen tendencia a creer que tienen elevadas exigencias de la tarea y a tener más depresión y ansiedad.

Los profesores que tienen mejores condiciones psicosociales tienen igualmente buenos factores individuales, buenas condiciones sociales y tienen mejor afrontamiento

Correlación positiva, relevante y significativa	Correlación negativa, aunque baja
<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Con las buenas condiciones físicas</li> <li>➤ Con favorables factores individuales</li> <li>➤ Con buenas condiciones sociales</li> <li>➤ Con alto grado de satisfacción (correlación elevada)</li> <li>➤ Con adecuado afrontamiento (correlación baja)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Con elevadas exigencias de la tarea</li> <li>➤ Con elevada ansiedad</li> <li>➤ Con facilidad para la depresión</li> </ul>

Este factor presenta relación significativa y moderada de 0,5 con las condiciones físicas y, sobre todo, con el factor satisfacción que es de 0,74.

Presenta correlación negativa con el factor de las exigencias de la tarea (-0,3), con depresión (-0,38) y ansiedad (-0,31). Es decir, los profesores que manifiestan tener peores condiciones de organización tienen más exigencias de la tarea, más depresión y más ansiedad.

### Factores-ítems factor condiciones de la organización

	Definición funciones	Delegación de responsabilidades	Resolución correcta conflictos centro	Eficacia de las vías de comunicación	Trabajo cooperativo y en equipo	El centro facilita la adaptación de profesores nuevos	Tensión con los compañeros		Posibilidad de promoción laboral	Resolución correcta de conflictos en el centro	Sentimiento de discriminación por la dirección		Agresiones verbales o físicas al profesorado		Atención a mis propuestas por la dirección	
Nº ITEM	1	11	19	28	39	47	63		71	72	79		86		89	
<b>1 E.TARE</b>	-0,12	0,116	-0,23	-0,18	-0,21	-0,13	0,21 1	-0,21	-0,05	-0,25	0,174	-0,17	0,2 61	-0,26	-0,17	
<b>2 C.FÍSIC</b>	0,303	-0,03	0,413	0,442	0,362	0,436	-	0,17	0,166	0,146	0,429	-0,22	0,224	0,1 7	0,17	0,345
<b>3 C.ORG</b>	0,468	-0,06	0,733	0,708	0,617	0,651	-	0,39	0,391	0,352	0,771	-0,55	0,546	0,3 3	0,332	0,646
<b>4 F.INDIV</b>	0,31	-0,11	0,362	0,327	0,293	0,269	-	0,26	0,262	0,037	0,357	-0,34	0,337	0,1 9	0,188	0,299
<b>5 C.SOC</b>	0,315	-0	0,306	0,306	0,262	0,217	-	0,15	0,151	0,109	0,353	-0,27	0,267	0,2	0,2	0,352
<b>6 DEPRE</b>	-0,15	0,132	-0,29	-0,2	-0,27	-0,19	0,26 5	-0,27	-0,06	-0,32	0,315	-0,32	0,2 36	-0,24	-0,25	
<b>7 ANSIE</b>	-0,11	0,185	-0,25	-0,22	-0,23	-0,18	0,21 3	-0,21	-0,03	-0,25	0,258	-0,26	0,1 84	-0,18	-0,23	
<b>8 SATISF</b>	0,366	-0,13	0,616	0,521	0,518	0,498	-	0,27	0,268	0,203	0,628	-0,39	0,386	0,2 4	0,237	0,473
<b>9 AFRON</b>	0,165	0,075	0,194	0,16	0,16	0,111	-	0,04	0,041	0,064	0,188	-0,11	0,108	0,0 7	0,069	0,173

### **7.3.5. 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 se solucionan adecuadamente los conflictos. Existe poca tensión con los compañeros (1,8), Se dan pocas agresiones verbales o físicas al profesorado

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).

#### **Conclusiones específicas**

##### **a. Los profesores tienen bien definidas sus funciones,**

Solamente el 7% no tienen claras ni definidas sus funciones, éstos tienen menos salud laboral.

##### **b. 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.

##### **c. 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

##### **d. 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 entre los miembros de su Comunidad Educativa 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, están satisfechos por la competencia y el estilo de dirección, consideran que en su centro hay trabajo cooperativo, su centro facilita la adaptación de los profesores nuevos y la dirección atiende sus propuestas.

**e. 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 laboral.

Los profesores que trabajan en equipo están satisfechos de las relaciones con sus compañeros, reconocen su trabajo, y sus aportaciones, se solucionan correctamente los conflictos en su centro, están satisfechos por su Proyecto educativo, tienen buenas vías de comunicación con sus compañeros, están satisfechos por la competencia y el estilo de dirección y su centro facilita la adaptación de los profesores nuevos.

**f. En general, se facilita la adaptación de los profesores nuevos.**

La facilitación para la adaptación de los profesores nuevos arroja datos dispersos, 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 en su centro, están satisfechos del proyecto educativo, tienen buenas vías de comunicación, trabajan en equipo y sus propuestas son atendidas por la dirección

**g. Los profesores no tienen tensiones con sus compañeros.**

Solamente el 4,7% manifiesta claramente dicha tensión. Estos profesores tienen mejor salud laboral.

**h. Para la mayoría la posibilidad de promoción laboral es baja o muy baja**

Solamente un 10% opina lo contrario.

**i. 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

**j. No hay agresiones verbales o físicas a los profesores.**

Solamente un 3,5% opina lo contrario.

**k. Los profesores tienen autonomía para planificar y realizar su trabajo**

**l. 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.

## FACTOR 4: FACTORES INDIVIDUALES.

### 7.4. RESULTADOS GENERALES

#### 7.4.1. Descripción y análisis general de 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 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 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

Nos encontramos ante un colectivo que se reconoce preparado en conocimientos y experiencia (5,5) , lo cual le permite desarrollar de una manera adecuada su actividad profesional mejorando su eficiencia (5,4); que, por otro lado se encuentra capacitado para hacer frente a las presiones laborales (4,5), adaptándose aceptablemente a los estímulos de las mismas, ya sean de tipo laboral (4,8), familiar o social (4,5); aun cuando considera que no se encuentra sometido a presiones sociales graves como pueden ser juicios, conflictos con vecinos, violencia en el entorno, droga, etc (1,8); ni tampoco a problemas familiares que le tensionen (1,7). Además, es un grupo con buena economía personal y familiar (2,1), sin problemas de salud que interfieran mucho en su trabajo (1,4); y con una elevada sensación de bienestar y seguridad (4,7).

El promedio de los ítems es de 5,2. De esto podríamos interpretar que, en general, los profesores manifiestan tener unas muy buenas características personales en sus diferentes aspectos. Lo cual podría llevarnos a decir que su nivel de autoestima es bastante aceptable.

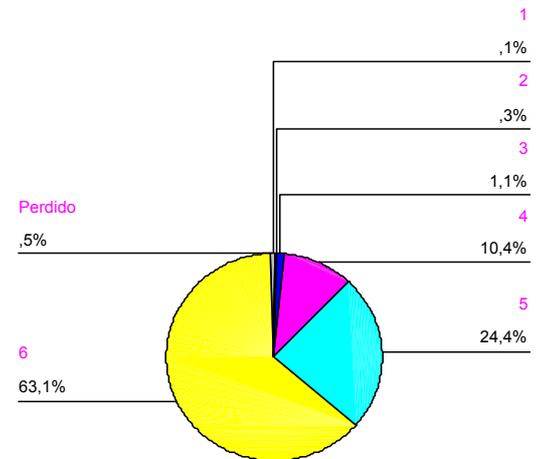
Todos los ítems se encuentran por encima de la media.

#### 7.4.2. Descripción y análisis de variables

ITEM 2: Mis conocimientos me permiten desarrollar adecuadamente mi actividad profesional.

**ITEM 4. 2: Mis conocimientos me permiten desarrollar adecuadamente mi actividad profesional.**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos 1	1	,1	,1	,1
2	2	,3	,3	,4
3	9	1,1	1,2	1,5
4	82	10,4	10,5	12,0
5	192	24,4	24,6	36,6
6	496	63,1	63,4	100,0
Total	782	99,5	100,0	
Perdidos Sistema	4	,5		
Total	786	100,0		



El 87,5% de los profesores consideran, casi siempre, tener los conocimientos adecuados que le permiten desarrollar su actividad profesional. Le siguen un 10,4% que, con cierta frecuencia, les ocurre lo mismo. Es mínimo el porcentaje de aquellos que casi nunca considera tener estos conocimientos, 1,5%.

Correlación del Ítem con otros factores

	Correlación
1. Exigencias de la tarea	<b>-0,2</b>
2. Condiciones físicas	0,215
3. Condiciones organización	0,238
4. Factores individuales	<b>0,415</b>
5. Condiciones sociales	0,266
6. Depresión	<b>-0,21</b>
7. Ansiedad	-0,18
8. Satisfacción	0,267
9. Afrontamiento	0,167

Aparece una correlación moderada positiva con su propio factor, baja positiva con el factor satisfacción, condiciones sociales, de la organización y físicas y baja negativa con el factor exigencias de la tarea y depresión. A medida que aumenta la sensación de tener conocimientos que permiten desarrollar adecuadamente la actividad profesional aumenta el nivel de satisfacción, de percibir

unas buenas características personales, condiciones físicas, de organización y sociales. Por otro lado, disminuye la sensación de demanda de la tarea y los niveles de depresión.

Correlación del Ítem con otros Ítems

ITEMS	Correlación
3	<b>0,39</b>
1	<b>0,33</b>
20	<b>0,31</b>
24	<b>0,30</b>
12	0,26
40	0,25
5	<b>-0,2</b>
21	<b>-0,2</b>
42	<b>-0,2</b>

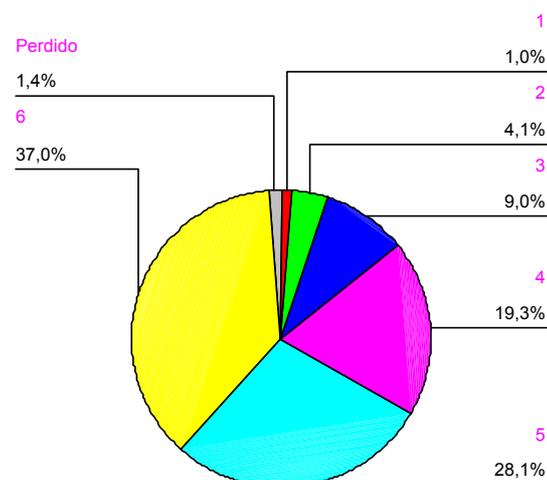
Los datos de la correlación con otros ítems nos llevan a decir a medida que aumenta la sensación de tener conocimientos que permiten desarrollar adecuadamente la actividad profesional, aumenta la percepción de tener autonomía para planificar y realizar el trabajo, de tener bien definidas las responsabilidades y funciones laborales, de considerar que la experiencia laboral ha mejorado la propia eficiencia, de sentirse capacitados para hacer frente a la presión laboral, se sienten bien, seguros/as y comfortable, aumenta la satisfacción por realizar bien el trabajo, disminuyen los sentimientos de inutilidad o culpabilidad, de pérdida de confianza en sí mismo, el temor o miedo a las responsabilidades laborales.

## ITEM 12: Me considero capacitado para hacer frente a la presión laboral.

ITEM 4.12: Me considero capacitado para hacer frente a la presión laboro

ITEM 4.12: Me considero capacitado para hacer frente a la presión laboral.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	1	8	1,0	1,0	1,0
	2	32	4,1	4,1	5,2
	3	71	9,0	9,2	14,3
	4	152	19,3	19,6	33,9
	5	221	28,1	28,5	62,5
	6	291	37,0	37,5	100,0
	Total	775	98,6	100,0	
Perdidos	Sistema	11	1,4		
	Total	786	100,0		



El 65% del profesorado se considera que casi siempre o con mucha frecuencia se siente capacitado para hacer frente a la presión laboral. Mientras que el 5,1% casi nunca o con muy poca frecuencia se considera capacitado.

### Correlación del Ítem con otros factores

	Correlación
10. Exigencias de la tarea	<b>-0,36</b>
11. Condiciones físicas	<b>0,219</b>
12. Condiciones organización	<b>0,305</b>
13. Factores individuales	<b>0,617</b>
14. Condiciones sociales	<b>0,361</b>
15. Depresión	<b>-0,38</b>
16. Ansiedad	<b>-0,41</b>
17. Satisfacción	<b>0,378</b>
18. Afrontamiento	<b>0,255</b>

La correlación es alta positiva con su propio factor; baja positiva con el factor condiciones físicas, de organización, sociales, satisfacción y afrontamiento. La correlación es baja negativa con el factor exigencia de la tarea y depresión; moderada negativa con el factor ansiedad. A medida que aumenta el considerarse capacitado para hacer frente a la presión laboral, aumenta la percepción de

buenas características personales, condiciones físicas, de organización, sociales, el nivel de satisfacción y afrontamiento; a su vez disminuye la percepción de demanda en la exigencia de la tarea, el nivel de depresión y ansiedad.

### Correlación del Ítem con otros Ítems

ITEMS	Correlación
44	<b>0,46</b>
40	<b>0,41</b>
5	<b>-0,2</b>
29	<b>-0,2</b>
30	<b>-0,2</b>
33	<b>-0,2</b>

41	-0,2
49	-0,2
53	-0,2
58	-0,2
66	-0,2
14	-0,3
21	-0,3
32	-0,3
42	-0,3
59	-0,3
62	-0,3
82	-0,3
22	-0,4

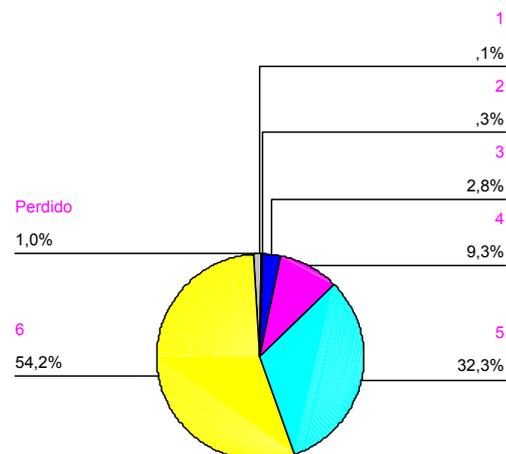
La correlación es alta positiva con el ítem 40 y 44. A medida que aumenta el sentimiento de capacitación para hacer frente a la presión laboral, aumenta la sensación de estar bien, seguros/as y confortables, así como la percepción de ser capaces de solucionar los problemas laborales. La correlación es alta negativa con el ítem 22, el aumento de este ítem conlleva la disminución de la dificultad para controlar las preocupaciones. La correlación es baja negativa con otros ítems. Al aumentar el sentimiento de capacitación para hacer frente a la presión laboral, disminuye la inquietud, ansiedad o excitación, la falta de confianza en sí mismos, el nivel de depresión, de sentirse “como en un pozo”, el miedo ante responsabilidades laborales, la necesidad de “escapar” ante situaciones conflictivas, la sensación de cansancio ni tristeza no justificados

### ITEM 20: Mi experiencia profesional ha mejorado mi eficiencia

ITEM 4.20: Mi experiencia profesional ha mejorado mi eficiencia

ITEM 4.20: Mi experiencia profesional ha mejorado mi eficiencia

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	1	1	,1	,1	,1
	2	2	,3	,3	,4
	3	22	2,8	2,8	3,2
	4	73	9,3	9,4	12,6
	5	254	32,3	32,6	45,2
	6	426	54,2	54,8	100,0
	Total	778	99,0	100,0	
Perdidos	Sistema	8	1,0		
	Total	786	100,0		



La experiencia profesional para una mejor eficiencia es un factor decisivo para el 95,8% de los profesores.

### Correlación del Ítem con otros factores

	Correlación
1. Exigencias de la tarea	-0,19
2. Condiciones físicas	0,182
3. Condiciones organización	<b>0,263</b>
4. Factores individuales	<b>0,501</b>
5. Condiciones sociales	<b>0,298</b>

6. Depresión	-0,24
7. Ansiedad	-0,22
8. Satisfacción	0,39
9. Afrontamiento	0,252

La correlación es alta positiva con su propio factor y el factor satisfacción. Al aumentar la percepción de que la experiencia profesional ha mejorado la eficiencia, aumenta el

sentimiento de buenas características personales y el nivel de satisfacción, así como unas buenas condiciones de organización, sociales y el nivel de afrontamiento. A su vez disminuyen los niveles de depresión y ansiedad.

### Correlación del Ítem con otros Ítems

ITEMS	Correlación
24	0,41
69	0,37
74	0,34
2	0,31
40	0,31
84	0,30
3	0,29
42	-0,2
58	-0,2

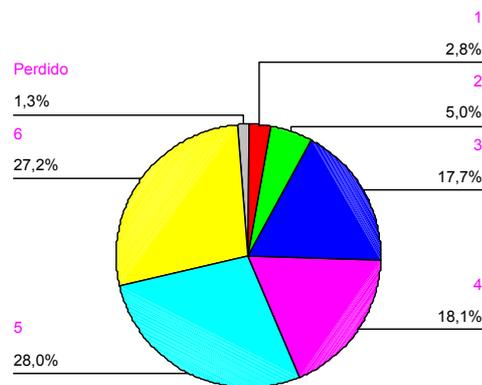
Al aumentar la percepción de que la experiencia profesional ha mejorado la eficiencia, aumenta la satisfacción por realizar bien su trabajo, el intento por aprovechar esa experiencia para desarrollarse como persona, el sentimiento de ser valorados por los alumnos, la percepción de que sus conocimientos les permiten desarrollar adecuadamente su actividad profesional, se sienten bien, seguros/a y confortables, piensan que su trabajo es muy valioso e importante, sienten autonomía al planificar y realizar su trabajo, disminuye el temor o miedo a las responsabilidades laborales, disminuye el desinterés por lo que antes les agradaba.

### ITEM 31: Me adapto aceptablemente a los estímulos y presiones laborales, familiares y sociales.

ITEM 4.31: Me adapto aceptablemente a los estímulos y presiones laborales

**ITEM 4.31: Me adapto aceptablemente a los estímulos y presiones laborales, familiares y sociales.**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos 1	22	2,8	2,8	2,8
2	39	5,0	5,0	7,9
3	139	17,7	17,9	25,8
4	142	18,1	18,3	44,1
5	220	28,0	28,4	72,4
6	214	27,2	27,6	100,0
Total	776	98,7	100,0	
Perdidos Sistema	10	1,3		
Total	786	100,0		



La adaptación a los estímulos y presiones laborales, familiares y sociales es casi siempre, con mucha o bastante frecuencia para el 73% de los profesores. A su lado existe un 7,8% que casi nunca o con poca frecuencia se siente adaptado a estos estímulos y presiones, de una manera aceptable.

### Correlación del Ítem con otros factores

	Correlación
1. Exigencias de la tarea	<b>-0,29</b>
2. Condiciones físicas	0,234
3. Condiciones organización	<b>0,296</b>
4. Factores individuales	<b>0,59</b>
5. Condiciones sociales	0,258
6. Depresión	<b>-0,35</b>
7. Ansiedad	<b>-0,36</b>
8. Satisfacción	<b>0,336</b>
9. Afrontamiento	<b>0,267</b>

Los Factores individuales correlacionan de manera moderada-alta con la adaptación a los estímulos y presiones laborales, familiares y sociales. Al aumentar esta adaptación aumenta también el grado de satisfacción, el afrontamiento a situaciones de estrés

Cuando se dan unas buenas condiciones de organización aumenta a su vez la adaptación a estímulos y presiones laborales, familiares y

sociales.

El profesorado que no se adapta a estímulos y presiones laborales, familiares y sociales siente un mayor peso en la exigencia de la tarea y mayor grado de depresión y ansiedad.

### Correlación del Ítem con otros Ítems

ITEMS	Correlación
40	<b>0,37</b>
12	<b>0,34</b>
5	<b>-0,2</b>
21	<b>-0,2</b>
26	<b>-0,2</b>
29	<b>-0,2</b>
33	<b>-0,2</b>
42	<b>-0,2</b>
49	<b>-0,2</b>
53	<b>-0,2</b>
55	<b>-0,2</b>
62	<b>-0,2</b>
79	<b>-0,2</b>
14	<b>-0,3</b>
22	<b>-0,3</b>
32	<b>-0,3</b>
41	<b>-0,3</b>
59	<b>-0,3</b>
82	<b>-0,3</b>

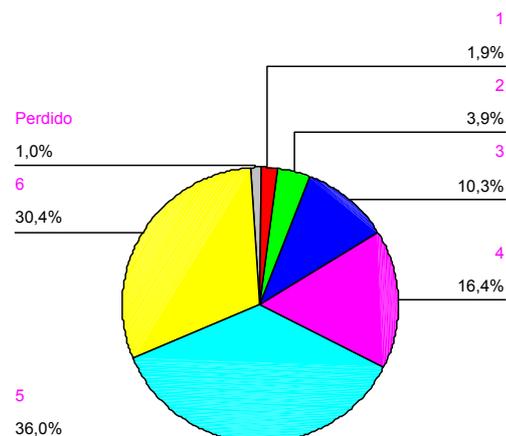
A medida que aumenta la adaptación a los estímulos y presiones laborales, familiares y sociales, aumenta la sensación de bienestar, seguridad y confort, disminuye el no sentirse capacitados para hacer frente a la presión laboral, el sentimiento de inquietud, ansiedad o excitación, la dificultad las preocupaciones, el nivel de depresión, la sensación de tristeza o cansancio sin aparente justificación, la necesidad de “escapar” ante situaciones conflictivas.

### ITEM 40: Me siento bien seguro/a y confortable

**ITEM 4.40: Me siento bien seguro/a y confortable**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos 1	15	1,9	1,9	1,9
2	31	3,9	4,0	5,9
3	81	10,3	10,4	16,3
4	129	16,4	16,6	32,9
5	283	36,0	36,4	69,3
6	239	30,4	30,7	100,0
Total	778	99,0	100,0	
Perdidos Sistema	8	1,0		
Total	786	100,0		

ITEM 4.40: Me siento bien seguro/a y confortable



Un 66,4% del profesorado manifiesta que casi siempre o con mucha frecuencia se siente bien seguro y confortable; a su lado un porcentaje bajo del 5,8% que, por el contrario, casi nunca o con poca frecuencia dicen sentir este bienestar, seguridad y confort.

Correlación del Ítem con otros factores

	Correlación
1. Exigencias de la tarea	<b>-0,39</b>
2. Condiciones físicas	<b>0,343</b>
3. Condiciones organización	<b>0,515</b>
4. Factores individuales	<b>0,695</b>
5. Condiciones sociales	<b>0,406</b>
6. Depresión	<b>-0,55</b>
7. Ansiedad	<b>-0,52</b>
8. Satisfacción	<b>0,601</b>
9. Afrontamiento	<b>0,306</b>

En este ítem se da una correlación alta con su propio factor y el factor de satisfacción. A medida que aumenta la sensación de bienestar, seguridad y confort, aumentan la sensación de buenas características personales y nivel de satisfacción, así como unas buenas condiciones de organización, sociales, físicas y de afrontamiento; disminuye el peso de la exigencia de la tarea y, especialmente, el grado de ansiedad y depresión.

Correlación del Ítem con otros Ítems

ITEMS	Correlación
44	<b>0,43</b>
12	<b>0,41</b>
60	<b>0,41</b>
34	<b>0,39</b>
19	<b>0,38</b>
39	<b>0,38</b>
23	<b>0,37</b>
31	<b>0,37</b>
57	<b>0,37</b>
72	<b>0,37</b>
84	<b>0,37</b>
7	<b>0,36</b>
5	<b>-0,3</b>
21	<b>-0,3</b>
30	<b>-0,3</b>

33	-0,3
52	-0,3
55	-0,3
58	-0,3
59	-0,3
66	-0,3
22	-0,4
32	-0,4
49	-0,4
53	-0,4
62	-0,4
79	-0,4
82	-0,4
14	-0,5
41	-0,5

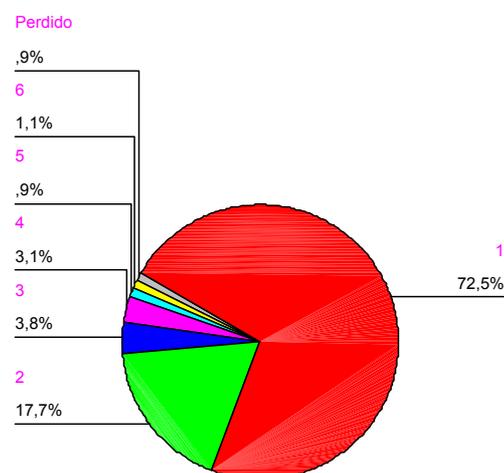
A medida que aumenta la sensación de bienestar, seguridad y confort, aumenta la capacidad para solucionar los problemas laborales, el sentirse capacitados para hacer frente a la presión laboral, la sensación de que el trabajo es atractivo y creativo, la satisfacción por la competencia y el estilo de la dirección del Centro, el considerar el trabajo entre los profesores en equipo y de manera cooperativa, creen que, en general, se resuelven bien los conflictos en el centro, aumenta la satisfacción porque el Proyecto Educativo del Centro es claro, valioso y está actualizado, aumenta la adaptación a los estímulos y presiones laborales, familiares y sociales, consideran que su trabajo es muy valioso e importante, disminuye el sentimiento de inquietud, ansiedad o excitación, la tristeza, cansancio o deseos de llorar sin aparente justificación, la dificultad por controlar las preocupaciones, el sentimiento de depresión, la somatización de las dificultades, las tensiones emocionales o conflictos que le desborden en el trabajo, el no sentirse discriminados por los directivos, el sentimiento de inutilidad o culpabilidad, disminuye el no confiar en sí mismos, el sentimiento de temor al pensar en el trabajo, la percepción de tener un ritmo de trabajo estresante, el desinterés por las cosas que antes le agradaban, la necesidad de “escapar” frente a los conflictos, la dificultad a controlarse.

#### ITEM 4.55: Tengo problemas de salud que interfieren mucho en mi trabajo

ITEM 4.55: Tengo problemas de salud que interfieren mucho en mi trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	1	570	72,5	73,2	73,2
	2	139	17,7	17,8	91,0
	3	30	3,8	3,9	94,9
	4	24	3,1	3,1	97,9
	5	7	,9	,9	98,8
	6	9	1,1	1,2	100,0
	Total	779	99,1	100,0	
Perdidos	Sistema	7	,9		
	Total	786	100,0		

ITEM 4.55: Tengo problemas de salud que interfieren mucho en mi trabajo



Los problemas de salud no son causa de interferencia en el trabajo para un alto porcentaje de profesores que expresan como respuesta a este ítem casi nunca o con poca frecuencia en un 94%. No así para un 2% en los que parece manifestarse como un serio problema casi siempre o con mucha frecuencia.

#### Correlación del Ítem con otros factores

	Correlación
1. Exigencias de la tarea	0,278
2. Condiciones físicas	-0,15
3. Condiciones organización	-0,21

4. Factores individuales	<b>-0,5</b>
5. Condiciones sociales	-0,2
6. Depresión	<b>0,372</b>
7. Ansiedad	<b>0,358</b>
8. Satisfacción	<b>-0,22</b>
9. Afrontamiento	-0,07

Al aumentar los problemas de salud que interfieren en el trabajo, aumenta la sensación de la demanda en la exigencia de la tarea, así como los niveles de depresión y ansiedad; disminuye, a su vez la percepción de buenas características personales, condiciones de la

organización y el nivel de satisfacción.

### Correlación del Ítem con otros Ítems

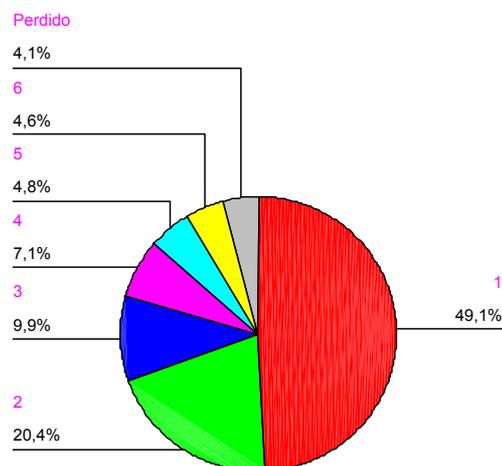
ITEMS	Correlación
14	<b>0,33</b>
30	<b>0,29</b>
32	<b>0,3</b>
62	<b>0,3</b>
82	<b>0,3</b>
40	<b>-0,3</b>
31	<b>-0,2</b>

Con el aumento de los problemas de salud que interfieren en el trabajo, aumenta la sensación de inquietud, ansiedad y excitación, aumenta el desbordamiento ante los conflictos y tensiones emocionales que se producen en el trabajo, el sentimiento de cansancio sin causa que lo justifique y la depresión, encontrándose “como en un pozo”, el temor al pensar en el trabajo, disminuye la sensación de bienestar, seguridad y confort, disminuye la adaptación a los estímulos y presiones laborales, familiares y sociales.

### ITEM 64: Mi economía personal o familiar es mala

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos 1	386	49,1	51,2	51,2
2	160	20,4	21,2	72,4
3	78	9,9	10,3	82,8
4	56	7,1	7,4	90,2
5	38	4,8	5,0	95,2
6	36	4,6	4,8	100,0
Total	754	95,9	100,0	
Perdidos Sistema	32	4,1		
Total	786	100,0		

ITEM 4.64: Mi economía personal o familiar es mala



Un 69,5% considera que casi nunca o con poca frecuencia tiene una mala economía personal o familiar. Un 9,4% en cambio sí manifiesta tener una economía personal o familiar mala; con esto estamos hablando de 1 de cada 10 profesores.

### Correlación del Ítem con otros factores

	Correlación
10. Exigencias de la tarea	0,155
11. Condiciones físicas	-0,08
12. Condiciones organización	-0,16
13. Factores individuales	<b>-0,42</b>
14. Condiciones sociales	-0,18
15. Depresión	0,151
16. Ansiedad	0,144
17. Satisfacción	-0,13
18. Afrontamiento	0,003

A medida que aumenta la percepción de tener una economía personal o familiar mala, disminuye la sensación de tener buenas características personales o factores individuales.

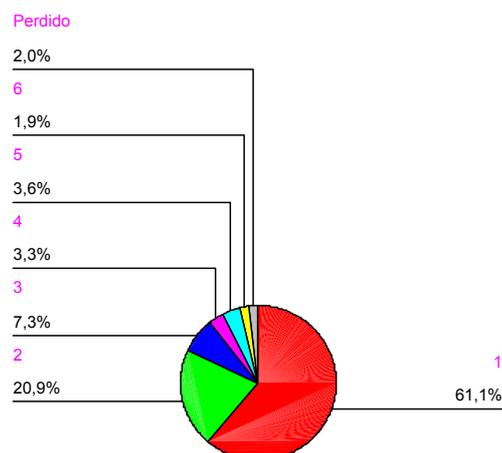
### ITEM 73: Tengo problemas familiares que me tensionan

No se perciben problemas familiares para un gran mayoría de profesores, el 82% que dice no tenerlos casi nunca o con poca frecuencia. El 5,5% sí manifiesta

ITEM 4.73: Tengo problemas familiares que me tensionan

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos 1	480	61,1	62,3	62,3
2	164	20,9	21,3	83,6
3	57	7,3	7,4	91,0
4	26	3,3	3,4	94,4
5	28	3,6	3,6	98,1
6	15	1,9	1,9	100,0
Total	770	98,0	100,0	
Perdidos Sistema	16	2,0		
Total	786	100,0		

ITEM 4.73: Tengo problemas familiares que me tensionan



tenerlos casi siempre o con mucha frecuencia.

### Correlación del Ítem con otros factores

	Correlación
19. Exigencias de la tarea	<b>0,254</b>
20. Condiciones físicas	-0,08
21. Condiciones organización	-0,09
22. Factores individuales	<b>-0,49</b>
23. Condiciones sociales	-0,1
24. Depresión	<b>0,29</b>
25. Ansiedad	<b>0,281</b>
26. Satisfacción	-0,12
27. Afrontamiento	-0,05

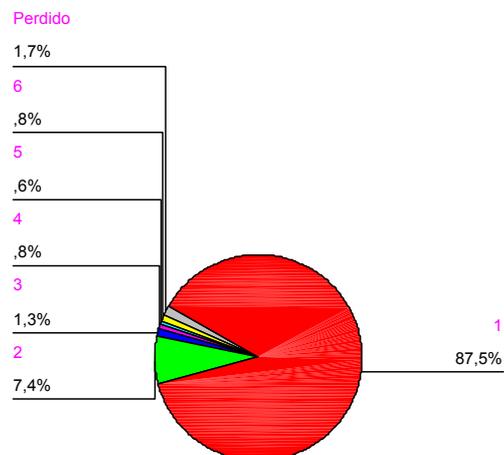
A medida que aumenta la manifestación de tener problemas familiares que le tensionan, aumentan los niveles de depresión y ansiedad, así como la sensación de demanda de la tarea; disminuyen la percepción de buenos factores individuales.

ITEM 80: Estoy sometido a presiones sociales graves: juicios, conflictos con vecinos, violencia en mi entorno, drogas, etc.

ITEM 4.80: Estoy sometido a presiones sociales graves: juicios, confi

**ITEM 4.80: Estoy sometido a presiones sociales graves: juicios, conflictos con vecinos, violencia en mi entorno, drogas, etc.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	1	688	87,5	89,0	89,0
	2	58	7,4	7,5	96,5
	3	10	1,3	1,3	97,8
	4	6	,8	,8	98,6
	5	5	,6	,6	99,2
	6	6	,8	,8	100,0
	Total	773	98,3	100,0	
Perdidos	Sistema	13	1,7		
Total		786	100,0		



El 94,9% nunca está sometido a presiones sociales graves. Un casi imperceptible 1,4% sí tiene estas presiones sociales graves. El 2,5% manifiesta estar casi siempre o con mucha frecuencia a estas presiones sociales graves. Ciertamente es un porcentaje bajo, pero que debe ser tenido en cuenta porque estaríamos hablando de 19 personas aproximadamente dentro del colectivo que dio respuesta a este ítem.

Correlación del Ítem con otros factores

	Correlación
28. Exigencias de la tarea	0,068
29. Condiciones físicas	0,04
30. Condiciones organización	-0,03
31. Factores individuales	<b>-0,31</b>
32. Condiciones sociales	-0,09
33. Depresión	0,143
34. Ansiedad	0,154
35. Satisfacción	-0,06
36. Afrontamiento	-0,06

Los factores individuales o características personales disminuyen al aumentar el sometimiento a presiones sociales graves: juicios, conflictos con vecinos, violencia en mi entorno, drogas, etc.

### 7.4.3. Variables sociodemográficas y factores individuales

	Edad	Sexo	n° hijos	Nivel estudios	Función	Años Experiencia	Etapa	años en etapa	OTL y colegas
4.	-0,03	-0,02	0,026	<b>-0,14</b>	0,041	-0,05	-0,05	0,005	0,016

Según esta tabla no existe relación alguna entre los factores individuales y los sociodemográficos (edad, sexo, n° hijos, nivel de estudios, función, años de experiencia, etapa, años de permanencia en la etapa, las relaciones con los compañeros...).

### 7.4.4. Los factores individuales en relación con el resto de factores estudiados

#### Factor a factor

	1 EXIGENCIAS DE LA TAREA	2 CONDIC. FÍSICAS	3 CONDICIONES DE LA ORGANIZACIÓN	4 FACTORES INDIVIDUALES	5 CONDICIONES SOCIALES	6 DEPRESIÓN	7 ANSIEDAD	8 SATISFACCIÓN	9 AFRONTAMIENTO
<b>4 FACTORES INDIVIDUALES</b>	<b>-0,49</b>	<b>0,339</b>	<b>0,484</b>	<b>1</b>	<b>0,484</b>	<b>-0,6</b>	<b>-0,58</b>	0,558	<b>0,314</b>

Los profesores manifiestan que sus propias características individuales, en diferentes aspectos, favorecen un alto grado de satisfacción, dato que nos estaría hablando de una buena autoestima en este colectivo. Estas mismas características personales influyen en la percepción de las condiciones físicas, de organización y sociales; así como en la manera o forma en que estas personas hacen frente o se adaptan a situaciones estresantes.

De manera inversa se aprecia con respecto a otros tres factores (1, 6, 7) que nos lleva a leer que la buena apreciación de los factores individuales disminuyen los niveles de exigencia en la tarea, así como una menor depresión y ansiedad.

### Factores-ítems de factores individuales

	Desarrollo adecuado del trabajo por conocimientos	Capacitación frente a la presión laboral	Mejora eficiencia debido a la experiencia	Adaptación presiones laborales y familiares	Sensación de bienestar y seguridad	Interferencia de la salud en el trabajo		Economía personal o familiar mala		Sometimiento a presiones sociales graves		Presión debida a problemas familiares	
N° ITEM	2	12	20	31	40	55		64		80		73	
<b>4 FACTORES INDIVIDUALES</b>													
<b>1 EXIGENCIAS DE LA TAREA</b>	-0,2	-0,36	-0,19	-0,29	-0,39	0,278	-0,28	0,155	-0,15	0,068	-0,07	0,254	-0,25
<b>2 CONDIC. FÍSICAS</b>	0,215	0,219	0,182	0,234	0,343	-0,15	0,151	-0,08	0,079	6E-04	-0	-0,08	0,077
<b>3 Condiciones ORGANIZACIÓN</b>	0,238	0,305	0,263	0,296	0,515	-0,21	0,212	-0,16	0,164	-0,03	0,032	-0,09	0,089
<b>4 FACTORES INDIVIDUALES</b>	0,415	0,617	0,501	0,59	0,695	-0,5	0,495	-0,42	0,419	-0,31	0,31	-0,49	0,491
<b>5 CONDICIONES SOCIALES</b>	0,266	0,361	0,298	0,258	0,406	-0,2	0,199	-0,18	0,177	-0,09	0,086	-0,1	0,105
<b>6 DEPRESIÓN</b>	-0,21	-0,38	-0,24	-0,35	-0,55	0,372	-0,37	0,151	-0,15	0,143	-0,14	0,29	-0,29
<b>7 ANSIEDAD</b>	-0,18	-0,41	-0,22	-0,36	-0,52	0,358	-0,36	0,144	-0,14	0,154	-0,15	0,281	-0,28
<b>8 SATISFACCIÓN</b>	0,267	0,378	0,39	0,336	0,601	-0,22	0,217	-0,13	0,131	-0,06	0,065	-0,12	0,116
<b>9 AFRONTAMIENT</b>	0,167	0,255	0,252	0,267	0,306	-0,07	0,069	0,003	-0	-0,06	0,056	-0,05	0,054

Los puntos fuertes dentro de los factores individuales serían, por orden de significatividad: la sensación de bienestar y seguridad, el sentirse capacitado frente a la presión laboral, la adaptación a presiones laborales y familiares, y la mejora de eficiencia debido a la experiencia; la correlación negativa estaría en: la interferencia de la salud en el trabajo, la presión debida a problemas familiares y la economía personal o familiar mala.

Destacan como factores que más correlacionan con estos ítems: el factor 1: exigencias de la tarea, el factor 6 “depresión” y el factor 7 “ansiedad”; lo cual podría estar hablándonos de una fuerza importante en los factores individuales o características personales de este grupo que influyen notablemente en la asunción de demandas o requerimientos del trabajo de una manera sana, así como el vencimiento de la depresión o ansiedad.

Considerar por otro lado como la sensación de bienestar y seguridad aumenta el grado de satisfacción.

## 7.4.5. Conclusiones

### GENERALES

Un factor en el que todos los ítems se encuentran por encima de la media, nos viene a señalar todo él como un punto fuerte a tener en cuenta dentro de nuestro colectivo de 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; aun cuando considera que no se encuentra sometido a presiones sociales graves como pueden ser juicios, conflicto con vecinos, violencia en el entorno, droga, etc.; ni tampoco a problemas familiares que le tensionen. Además es un grupo que se 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.

### ESPECÍFICAS

#### **a. Los conocimientos son adecuados para desarrollar la actividad profesional**

Los profesores se consideran capacitados cognitivamente en el desarrollo de su actividad profesional en un 87,5% que manifiesta esto casi siempre o con mucha frecuencia. Quedando un mínimo 0,4% casi nunca o con poca frecuencia cree tenerlos.

#### **b. 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.

#### **c. La Eficiencia se ve mejorada por la experiencia**

Un aspecto decisivo para el 95,8% de los profesores en la eficiencia de la tarea es la experiencia.

#### **d. 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 el 73% de los profesores. Quedando un 7,8% que casi nunca o con poca frecuencia se adaptan.

#### **e. Los profesores se sienten bien, seguros y confortables**

Este sentimiento aparece con fuerza en los resultados, apareciendo un 66,4% que manifiesta que casi siempre o con mucha frecuencia se sienten bien, seguro y confortable, que unido al 16,4% de bastante frecuencia, sumarían un total del 82,8%.

**f. 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.

**g. Los profesores no consideran tener mala economía**

Aunque existe cierta insatisfacción por el salario en un 59%, podemos decir que únicamente un 9,4% manifiesta tener una economía personal o familiar mala, hablamos de 1 de cada 10 profesores.

**h. Relaciones familiares armónicas, sin problemas que tensionen.**

No se perciben problemas familiares graves, ya que una mayoría, el 82% manifiestan no tenerlos casi nunca o con poca frecuencia. Al lado de un 5,5% que casi siempre o con mucha frecuencia sí dicen tenerlos.

**i. 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. Dentro del colectivo de 773, 19 personas se encontrarían con estas presiones casi siempre o con mucha frecuencia.

**FACTOR 5: CONDICIONES SOCIALES.**

**7.5. RESULTADOS GENERALES:**

**7.5.1. Descripción y análisis general de las Condiciones Sociales**

**Estadísticos descriptivos "Condiciones sociales"**

	N		Media	Mediana	Moda	Desv. típ.	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

Nos encontramos con un colectivo que se encuentra en un puesto de trabajo estable (4,9), con una valoración positiva por parte de padres (4,8) y alumnos (4,7), un casi inexistente número de amenazas por parte de algún alumno durante el último año (1,2), y una muy poca frecuencia de presiones de padres o directivos para que los alumnos obtengan determinados resultados (1,8). Por otro lado aparece un moderado sentimiento por parte de la familia de los miembros de este colectivo que considera que éste dedica mucho tiempo al trabajo en casa (3,5).

El promedio de los ítems es de 4,72, lo que nos lleva a constatar las buenas condiciones sociales en las que sienten encontrarse el colectivo de profesores de los centros concertados de Madrid.

Ningún ítem aparece por debajo de la media.

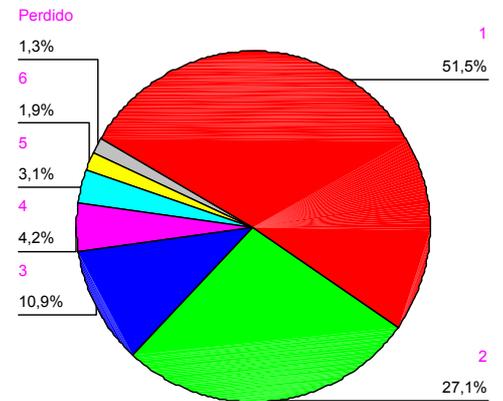
## 7.5.2. Descripción y análisis de variables

### ITEM 4.: Tengo presiones de padres o directivos para que los alumnos obtengan determinados resultados

#### ITEM 5.4.: Tengo presiones de padres o directivos para que los alumnos obtengan determinados resultados

TEM 5.4.: Tengo presiones de padres o directivos para que los alumnos o

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	1	405	51,5	52,2	52,2
	2	213	27,1	27,4	79,6
	3	86	10,9	11,1	90,7
	4	33	4,2	4,3	95,0
	5	24	3,1	3,1	98,1
	6	15	1,9	1,9	100,0
	Total	776	98,7	100,0	
Perdidos	Sistema	10	1,3		
Total		786	100,0		



El 89,5% casi nunca o con poca frecuencia tiene presiones de padres o directivos para que los alumnos obtengan determinados resultados. El 5% sí se encuentran sometidos a estas presiones.

#### Correlación del Ítem con otros factores

	Correlación
1. Exigencias de la tarea	0,238
2. Condiciones físicas	-0,14
3. Condiciones organización	<b>-0,25</b>
4. Factores individuales	<b>-0,25</b>
5. Condiciones sociales	<b>-0,46</b>
6. Depresión	0,22
7. Ansiedad	0,205
8. Satisfacción	-0,23
9. Afrontamiento	-0,1

A medida que disminuye la percepción de encontrarse sometido a presiones de padres o directivos para que los alumnos obtengan determinados resultados, aumentan el contar con buenas condiciones sociales, de organización y factores individuales.

#### Correlación del Ítem con otros Ítems

ITEMS	Correlación
40	<b>-0,2</b>

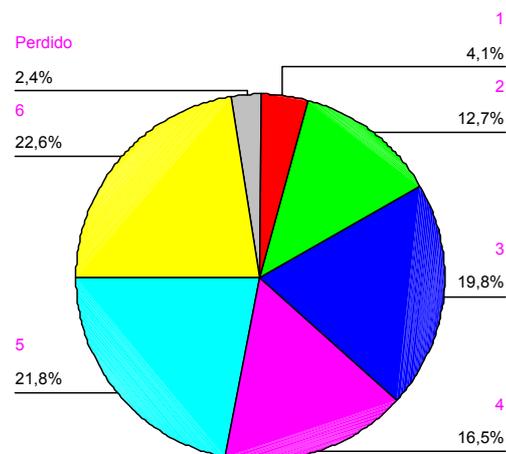
A medida que disminuye la percepción de encontrarse sometido a presiones de padres o directivos para que los alumnos obtengan determinados resultados, aumenta la sensación de bienestar, seguridad y confort.

### ITEM 13.: Los directivos de mi centro reconocen mi trabajo

**ITEM 5.13.: Los directivos de mi centro reconocen mi trabajo**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	1	32	4,1	4,2	4,2
	2	100	12,7	13,0	17,2
	3	156	19,8	20,3	37,5
	4	130	16,5	16,9	54,5
	5	171	21,8	22,3	76,8
	6	178	22,6	23,2	100,0
	Total	767	97,6	100,0	
Perdidos	Sistema	19	2,4		
	Total	786	100,0		

ITEM 5.13.: Los directivos de mi centro reconocen mi trabajo



Ítem con una media de 4,10, una moda de 6 y desviación típica de 1,5. El 44,4% de los profesores se sienten reconocidos en su trabajo casi siempre o con mucha frecuencia. Un porcentaje nada desperdiable, el 16,8% casi nunca o con poca frecuencia siente este reconocimiento. De esta manera hablamos de que 1 de cada 5 no se siente reconocido, y 1 de cada 3 aprox. sí siente este reconocimiento por parte de los directivos del Centro.

Correlación del Ítem con otros factores

	Correlación
1. Exigencias de la tarea	-0,18
2. Condiciones físicas	<b>0,371</b>
3. Condiciones organización	<b>0,614</b>
4. Factores individuales	<b>0,32</b>
5. Condiciones sociales	<b>0,54</b>
6. Depresión	<b>-0,23</b>
7. Ansiedad	-0,2
8. Satisfacción	<b>0,499</b>
9. Afrontamiento	0,15

A medida que aumenta el sentimiento de ser reconocido en el trabajo por parte de los directivos, aumenta la percepción de unas buenas condiciones de organización y sociales, así como aumenta también el nivel de satisfacción y la percepción de buenas condiciones físicas y características personales. Disminuye el nivel de depresión y ansiedad.

Correlación del Ítem con otros Ítems

ITEMS	Correlación
89	<b>0,61</b>
34	<b>0,57</b>
16	<b>0,54</b>
28	<b>0,46</b>
72	<b>0,46</b>
19	<b>0,44</b>
23	<b>0,40</b>
47	<b>0,37</b>
10	<b>0,32</b>
62	<b>-0,2</b>
79	<b>-0,4</b>

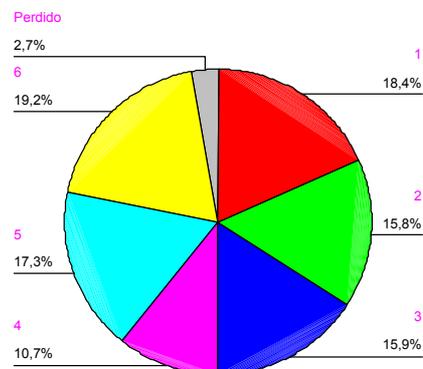
A medida que aumenta el sentimiento de ser reconocido en el trabajo por parte de los directivos, aumenta la satisfacción porque en el centro a cada uno se le reconoce en función de sus aportaciones, la percepción de que la dirección tiene en cuenta las propuestas, la satisfacción también de la competencia y estilo de la dirección del centro, se constata que existen vías de comunicaciones rápidas y eficaces entre los miembros de la comunidad educativa y que en el centro se resuelven bien los problemas, aumenta la satisfacción porque el Proyecto Educativo de centro es claro, valioso y está actualizado, consideran que la organización del centro facilita la adaptación de los profesores nuevos, no se sienten discriminados por los directivos en el centro y manifiestan no tener tensiones emocionales y conflictos que desbordan en el trabajo.

## ITEM 48.: Mi familia considera que dedico mucho tiempo al trabajo en casa

ITEM 5.48.: Mi familia considera que dedico mucho tiempo al trabajo en casa

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	1	145	18,4	19,0	19,0
	2	124	15,8	16,2	35,2
	3	125	15,9	16,3	51,5
	4	84	10,7	11,0	62,5
	5	136	17,3	17,8	80,3
	6	151	19,2	19,7	100,0
	Total	765	97,3	100,0	
Perdidos	Sistema	21	2,7		
Total		786	100,0		

ITEM 5.48.: Mi familia considera que dedico mucho tiempo al trabajo en c



El 36,5% del profesorado dice que su familia considera que dedica mucho tiempo en casa y el 34,2% que no es así.

### Correlación del Ítem con otros factores

	Correlación
1. Exigencias de la tarea	<b>0,267</b>
2. Condiciones físicas	-0,07
3. Condiciones organización	-0,1
4. Factores individuales	-0,15
5. Condiciones sociales	<b>-0,51</b>
6. Depresión	0,154
7. Ansiedad	0,194
8. Satisfacción	-0,14
9. Afrontamiento	-0,03

Los profesores que puntúan alto en “Mi familia considera que dedico mucho tiempo al trabajo en casa”, sienten ausencia de reconocimiento social y laboral y la consecuencia de esto en sus relaciones.

Aquellos que sus familias manifiestan dedican mucho tiempo al trabajo en casa sienten carga en la demanda o requerimiento del trabajo al

que debe dar respuesta.

### Correlación del Ítem con otros Ítems

ITEMS	Correlación
52	<b>0,37</b>

A medida que aumenta la manifestación por parte de las familias que consideran que dedican mucho tiempo al trabajo en casa, aumenta también la sensación de tener un ritmo de trabajo

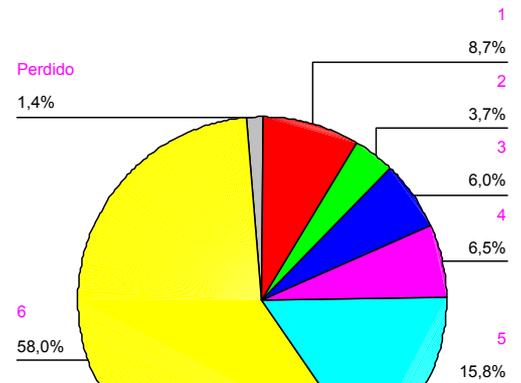
estresante.

## ITEM 56.: Tengo un puesto de trabajo estable

ITEM 5.56.: Tengo un puesto de trabajo estable

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	1	68	8,7	8,8	8,8
	2	29	3,7	3,7	12,5
	3	47	6,0	6,1	18,6
	4	51	6,5	6,6	25,2
	5	124	15,8	16,0	41,2
	6	456	58,0	58,8	100,0
	Total	775	98,6	100,0	
Perdidos	Sistema	11	1,4		
	Total	786	100,0		

ITEM 5.56.: Tengo un puesto de trabajo estable



Un elevado porcentaje 73,8% manifiesta casi siempre o con mucha frecuencia tener un puesto de trabajo estable. El 12,4% no lo considera así, es decir 1 de cada 7 profesores. Tener en cuenta la desviación típica de 1,6.

### Correlación del Ítem con otros factores

	Correlación
1. Exigencias de la tarea	0,012
2. Condiciones físicas	0,06
3. Condiciones organización	0,04
4. Factores individuales	0,1
5. Condiciones sociales	<b>0,452</b>
6. Depresión	0,067
7. Ansiedad	0,013
8. Satisfacción	-0,01
9. Afrontamiento	0,107

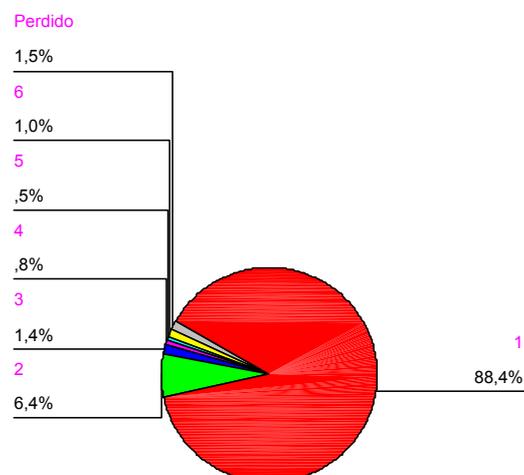
A medida que aumenta la sensación de un puesto de trabajo estable, aumenta el percibir unas buenas condiciones sociales.

ITEM 65.: En el último año he recibido amenazas de algún alumno.

**ITEM 5.65.: En el último año he recibido amenazas de algún alumno.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	1	695	88,4	89,8	89,8
	2	50	6,4	6,5	96,3
	3	11	1,4	1,4	97,7
	4	6	,8	,8	98,4
	5	4	,5	,5	99,0
	6	8	1,0	1,0	100,0
	Total	774	98,5	100,0	
Perdidos	Sistema	12	1,5		
	Total	786	100,0		

ITEM 5.65.: En el último año he recibido amenazas de algún alumno.



El 95% del profesorado no ha recibido amenazas de alumnos en el último año. El 1,5% sí las ha recibido.

Correlación del Ítem con otros factores

	Correlación
10. Exigencias de la tarea	0,202
11. Condiciones físicas	-0,05
12. Condiciones organización	-0,12
13. Factores individuales	-0,14
14. Condiciones sociales	<b>-0,28</b>
15. Depresión	0,18
16. Ansiedad	0,152
17. Satisfacción	-0,16
18. Afrontamiento	-0,08

A medida que disminuye las amenazas de alumnos en el último año, aumenta la percepción de unas buenas condiciones sociales. Y, a su vez disminuye la sensación de demanda de la tarea como exigencia.

Correlación del Ítem con otros Ítems

ITEMS	Correlación
76	<b>-0,2</b>

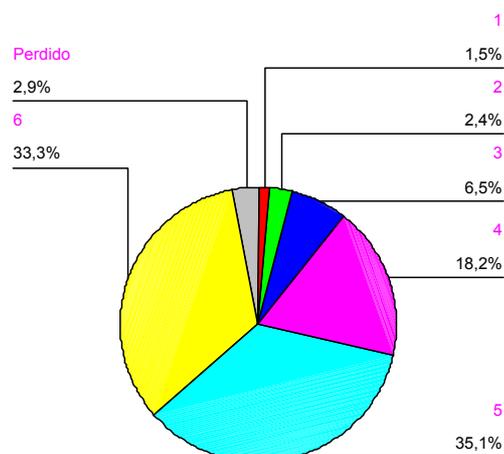
A medida que disminuye las amenazas de alumnos en el último año, aumenta la manifestación de llevarse bien con los alumnos.

## ITEM 74.: Mis alumnos, en general, me valoran positivamente

ITEM 5.74.: Mis alumnos, en general, me valoran positivamente

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	1	12	1,5	1,6	1,6
	2	19	2,4	2,5	4,1
	3	51	6,5	6,7	10,7
	4	143	18,2	18,7	29,5
	5	276	35,1	36,2	65,7
	6	262	33,3	34,3	100,0
	Total	763	97,1	100,0	
Perdidos	Sistema	23	2,9		
Total		786	100,0		

ITEM 5.74.: Mis alumnos, en general, me valoran positivamente



El 86,6% del profesorado se considera, casi siempre, con mucha o bastante frecuencia, valorado positivamente por parte de los alumnos. Una mínima parte el 3,5% no se considera así.

### Correlación del Ítem con otros factores

	Correlación
1. Exigencias de la tarea	<b>-0,25</b>
2. Condiciones físicas	0,121
3. Condiciones organización	0,183
4. Factores individuales	<b>0,35</b>
5. Condiciones sociales	<b>0,492</b>
6. Depresión	<b>-0,25</b>
7. Ansiedad	-0,18
8. Satisfacción	<b>0,376</b>
9. Afrontamiento	<b>0,208</b>

A medida que aumenta la valoración positiva por parte de los alumnos, aumenta la percepción de unas buenas condiciones sociales, buenos factores individuales, alto nivel de satisfacción y afrontamiento. Disminuye el sentir el peso de la exigencia de la tarea y el nivel de depresión.

### Correlación del Ítem con otros Ítems

ITEMS	Correlación
76	<b>0,55</b>
81	<b>0,45</b>
84	<b>0,36</b>
60	<b>0,34</b>
24	<b>0,33</b>
43	<b>0,33</b>
66	<b>-0,2</b>

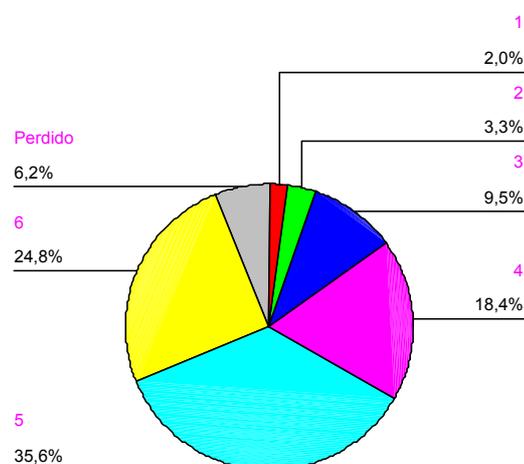
A medida que aumenta la valoración positiva por parte de los alumnos, aumenta también la manifestación de llevarse bien con ellos, y no sólo los alumnos también se encuentran valorados positivamente como profesional por los padres, piensan que su trabajo es muy valioso e importante, atractivo y creativo, les satisface realizar bien su trabajo y aumenta la satisfacción por la motivación y esfuerzo de sus alumnos, disminuye la dificultad de control.

## ITEM 81.: Los padres me valoran positivamente como profesional.

ITEM 5.81.: Los padres me valoran positivamente como profesional.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	1	16	2,0	2,2	2,2
	2	26	3,3	3,5	5,7
	3	75	9,5	10,2	15,9
	4	145	18,4	19,7	35,5
	5	280	35,6	38,0	73,5
	6	195	24,8	26,5	100,0
	Total	737	93,8	100,0	
Perdidos	Sistema	49	6,2		
	Total	786	100,0		

ITEM 5.81.: Los padres me valoran positivamente como profesional.



Un alto porcentaje de profesores, el 60,4%, se consideran valorados por los padres casi siempre o con mucha frecuencia. El 5,3%, por el contrario, se manifiestan como no valorados, casi nunca o con poca frecuencia.

Tener en cuenta el número de perdidos, un 6,2%, lo que supone 49 miembros de la muestra. ¿No entendieron la pregunta? ¿No quisieron contestar?.

### Correlación del Ítem con otros factores

	Correlación
1. Exigencias de la tarea	<b>-0,23</b>
2. Condiciones físicas	<b>0,208</b>
3. Condiciones organización	<b>0,227</b>
4. Factores individuales	<b>0,312</b>
5. Condiciones sociales	<b>0,525</b>
6. Depresión	<b>-0,26</b>
7. Ansiedad	<b>-0,22</b>
8. Satisfacción	<b>0,335</b>
9. Afrontamiento	0,186

A medida que aumenta la percepción de valoración por parte de los padres como profesional, aumenta esa misma percepción en las buenas condiciones sociales, físicas, de organización y características personales, así como el nivel de satisfacción. Disminuye la percepción de exigencia de la tarea y los niveles de depresión y ansiedad.

### Correlación del Ítem con otros Ítems

ITEMS	Correlación
74	<b>0,45</b>
76	<b>0,37</b>
29	<b>-0,2</b>
42	<b>-0,2</b>

A medida que aumenta la percepción de valoración por parte de los padres como profesional, aumenta el sentirse valorados por los alumnos de manera positiva y el llevarse bien con ellos, disminuye la tensión en entrevistas y reuniones con padres, y el temor o miedo por las responsabilidades laborales.

### 7.5.3. Variables sociodemográficas y condiciones sociales

	Edad	Sexo	nº hijos	Nivel estudios	Función	Años Experiencia	Etapa	años en etapa	OTL y colegas
5.	0,12	0,01	0,05	-0,17	0,11	0,11	-0,11	0,12	-0,07

Según esta tabla no existe relación alguna entre las condiciones sociales y los sociodemográficos (edad, sexo, nº hijos, nivel de estudios, función, años de experiencia, etapa, años de permanencia en la etapa, las relaciones con los compañeros...).

Si la correlación la hacemos con los ítems del factor encontramos correlación positiva significativa en el ítem 56 “Tengo un puesto de trabajo estable” con respecto a la edad (0,37), los años de experiencia (0,37) y años en la etapa actual (0,34). Lo cual nos lleva a interpretar que a medida que aumenta la edad, los años de experiencia y de permanencia en la etapa actual, aumenta la percepción de estabilidad en el trabajo.

### 7.5.4. Las condiciones sociales en relación con el resto de factores estudiados

#### Factor-Factores

	1 EXIGENCIAS DE LA TAREA	2 CONDIC. FÍSICAS	3 CONDICIONES DE LA ORGANIZACIÓN	4 FACTORES INDIVIDUALES	5 CONDICIONES SOCIALES	6 DEPRESIÓN	7 ANSIEDAD	8 SATISFACCIÓN	9 AFRONTAMIENTO
5 CONDICIONES SOCIALES	-0,39	0,313	0,469	0,484	1	-0,35	-0,33	0,493	0,253

Aquellos profesores que sienten la presencia de reconocimiento social y laboral y su consecuencia en las relaciones, también poseen una positiva percepción de sus características personales, y consideran que existen unas buenas condiciones de la organización y condiciones físicas del ambiente; y con todo ello un alto grado de satisfacción.

Por el contrario la ausencia de este reconocimiento social y laboral y la deficiencia en sus relaciones suponen un aumento en el peso de las demandas o requerimientos de las tareas laborales.

### Factores-ítems del factor condiciones sociales

	Presión de padres/directivos ante las notas		Reconocimiento de mi trabajo	Dedicación excesiva al trabajo en casa		Estabilidad laboral	Amenazas de alumnos en el último año		Valoración positiva por alumnos	Valoración positiva de los padres
<b>N° ITEM</b>	<b>4</b>		<b>13</b>	<b>48</b>		<b>56</b>	<b>65</b>		<b>74</b>	<b>81</b>
<b>5 CONDICIONES SOCIALES</b>										
<b>1 EXIGENCIAS DE LA TAREA</b>	<b>0,238</b>	<b>-0,24</b>	-0,18	<b>0,267</b>	<b>-0,27</b>	0,012	<b>0,202</b>	<b>-0,2</b>	<b>-0,25</b>	<b>-0,23</b>
<b>2 CONDIC. FÍSICAS</b>	-0,14	0,14	<b>0,371</b>	-0,07	0,069	0,06	-0,05	0,046	0,121	<b>0,208</b>
<b>3 Condiciones ORGANIZACIÓN</b>	<b>-0,25</b>	<b>0,253</b>	0,614	-0,1	0,096	0,04	-0,12	0,118	0,183	<b>0,227</b>
<b>4 FACTORES INDIVIDUALES</b>	<b>-0,25</b>	<b>0,249</b>	<b>0,32</b>	-0,15	0,148	0,1	-0,14	0,143	<b>0,35</b>	<b>0,312</b>
<b>5 CONDICIONES SOCIALES</b>	<b>-0,46</b>	<b>0,459</b>	0,54	<b>-0,51</b>	0,51	<b>0,452</b>	<b>-0,28</b>	<b>0,282</b>	<b>0,492</b>	0,525
<b>6 DEPRESIÓN</b>	<b>0,22</b>	<b>-0,22</b>	<b>-0,23</b>	0,154	-0,15	0,067	0,18	-0,18	<b>-0,25</b>	<b>-0,26</b>
<b>7 ANSIEDAD</b>	<b>0,205</b>	<b>-0,21</b>	-0,2	0,194	-0,19	0,013	0,152	-0,15	-0,18	<b>-0,22</b>
<b>8 SATISFACCIÓN</b>	<b>-0,23</b>	<b>0,233</b>	<b>0,499</b>	-0,14	0,135	-0,01	-0,16	0,155	<b>0,376</b>	<b>0,335</b>
<b>9 AFRONTAMIENT</b>	-0,1	0,096	0,15	-0,03	0,032	0,107	-0,08	0,084	<b>0,208</b>	0,186

Sobresale la correlación altamente positiva entre el factor 3 “Condiciones sociales de la organización” y el ítem 13 “Reconocimiento de mi trabajo”. De lo que podemos deducir que cuando existen unas buenas condiciones en el ámbito organizativo del Centro, los profesores sienten un reconocimiento importante de su trabajo.

Ver también la relación de carácter negativo del factor 1 “Exigencias de la tarea” con la globalidad de los ítems de este factor. De lo cual deducimos que la presencia de reconocimiento y las buenas relaciones sociales hacen más llevaderas las exigencias derivadas de la tarea y disminuye (factor 6 “depresión”) el grado de depresión.

## 7.5.5. Conclusiones

### GENERALES

El promedio de los ítems es de 4,72, lo que nos lleva a constatar las buenas condiciones sociales en las que sienten encontrarse el colectivo. Ningún ítem aparece por debajo de la media.

Hablamos, pues de un colectivo que encuentra estabilidad en su puesto de trabajo, con un refuerzo de valoración por parte de padres y alumnos, un casi inexistente número de amenazas por parte de algún alumno durante el último año, y una muy poca frecuencia de presiones de padres o directivos para que los alumnos obtengan determinados resultados. Por otro lado aparece un moderado sentimiento por parte de la familia de los miembros de este colectivo que considera que éste dedica mucho tiempo al trabajo en casa.

### ESPECÍFICAS

#### **a. Los profesores no sienten presión de padres o directivos por resultados de alumnos.**

El 89,5 % casi nunca o con poca frecuencia se siente presionado por padres o directivos.

#### **b. Los profesores piden el reconocimiento del trabajo por parte de los directivos**

Aunque nos encontramos con una media alta de 4,10 y una moda de 6, la desviación típica nos sitúa en uso resultados bastantes heterogéneos, en los que hay que señalar un porcentaje nada desperdiable del 16,8% que casi nunca o con poca frecuencia sienten reconocimiento por parte de los directivos del centro, es decir 1 de cada 5 profesores frente a 1 de cada 3 que sí sienten este reconocimiento.

#### **c. Algunas familias consideran que el profesor dedica mucho tiempo al trabajo en casa.**

Con resultados bastante heterogéneos nos encontramos con un 36,5% cuya familia considera que casi siempre o con mucha frecuencia dedica mucho tiempo del trabajo en casa. No hay correlación con los factores socio-demográficos. Este ítem correlaciona de manera baja-moderada con la sensación de tener un ritmo de trabajo estresante.

#### **d. El profesor siente estabilidad en el trabajo**

A tener en cuenta por la importancia que en la persona tiene, un elevado 73,8% manifiesta que casi siempre o con mucha frecuencia siente tener un puesto de trabajo estable. No dejar a un lado el 12,4% que considera que casi nunca, o con poca frecuencia siente estabilidad en el trabajo, es decir, 1 de cada 7 profesores.

**e. Apenas se perciben amenazas de alumnos**

Muy al contrario que en otros estudios, en nuestro caso un elevado 95% del profesorado dice no haber recibido amenazas de alumnos en el último año; quedando un porcentaje pequeño de 1,5% que dice sí haberlas recibido. Este ítem correlaciona negativamente y no de manera significativa con llevarse bien con los alumnos

**f. Los profesores sienten la valoración positiva de los alumnos**

Muy relacionado con el anterior y, bastante similar en resultados, el 86,65 del profesorado considera que casi siempre, con mucha o bastante frecuencia se siente valorado positivamente por parte de los alumnos. Un bajo porcentaje, el 3,5% considera que casi nunca o pocas veces siente esta valoración

**g. Los profesores se sienten valorados profesionalmente por los padres**

Aunque el porcentaje es menor y los resultados son más heterogéneos, un no desperdiable 60,4% se consideran valorados por los padres casi siempre o con mucha frecuencia. El 5,3% casi nunca o con poca frecuencia.

## FACTOR 6: DEPRESIÓN.

### 7.6. RESULTADOS GENERALES:

#### Descripción y análisis general de la Depresión

**Estadísticos descriptivos "Depresión"**

	N		Media	Mediana	Moda	Desv. tıp.	Varianza	Suma
	Válidos	Perdidos						
5. Sentimiento de inutilidad 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. Enlentecimiento 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

Se han cumplimentado 786 cuestionarios. Se han perdido un promedio de 14 respuestas, lo que representa el 1,78% de las posibles, para cada uno de los 9 ÍTEM del factor 6, Depresión. Esto significa una escasa pérdida de respuestas en relación con el total y una buena colaboración por parte del colectivo. La causa fundamental y casi exclusiva fue la no cumplimentación por el interesado aunque también hay que considerar algunos errores en el momento de la señalización o en el procesamiento de los datos. Del análisis de pérdidas podemos reseñar, que en la mayoría de los ÍTEM se han podido contabilizar una cifra inferior al promedio de pérdidas de 14 por ÍTEM de los 786 iniciales, excepto en 2 de ellos en que ha sido superior.

En el ÍTEM 5 (Enlentecimiento de movimientos, voz o pensamiento), las 42 pérdidas pueden estar relacionadas con problemas de comprensión del enunciado, por falta de claridad en la presentación o desconocimiento del síntoma por los interesados.

En las 41 pérdidas del ÍTEM 49 (Lloro sin causa aparente) ha podido intervenir la reserva personal a manifestar una expresión del sentimiento con muy escasa proyección pública (respeto humano).

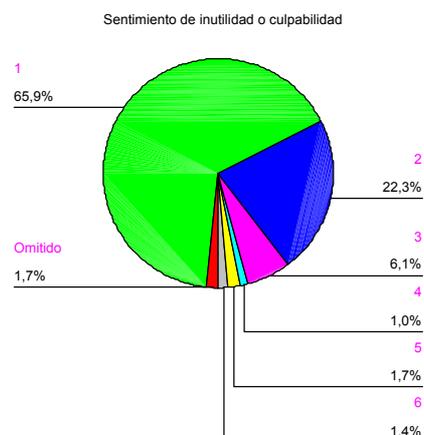
La media de las respuestas se sitúa en 1.6 y en ningún ÍTEM alcanza el 2. La moda en todos los ÍTEM es 1. Estos datos evidencian un nivel bajo de respuestas positivas en relación con la depresión del colectivo.

## 7.6.2. Descripción y análisis de variables

### ITEM 5: Generalmente me siento inútil o culpable.

6. 9: Generalmente me siento inútil o culpable.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	1	518	65,9	67,0	67,0
	2	175	22,3	22,6	89,7
	3	48	6,1	6,2	95,9
	4	8	1,0	1,0	96,9
	5	13	1,7	1,7	98,6
	6	11	1,4	1,4	100,0
	Total	773	98,3	100,0	
Perdidos	Sistema	13	1,7		
Total		786	100,0		



El 94,8 %, casi nunca, con poca o cierta frecuencia se siente inútil o culpable frente al 4,1 % que se siente así casi siempre, con mucha o bastante frecuencia

#### Correlación del Ítem con otros factores

	Correlación
1. Exigencias de la tarea	<b>0,341</b>
2. Condiciones físicas	-0,19
3. Condiciones organización	<b>-0,22</b>
4. Factores individuales	<b>-0,39</b>
5. Condiciones sociales	<b>-0,25</b>
6. Depresión	<b>0,589</b>
7. Ansiedad	<b>0,429</b>
8. Satisfacción	<b>-0,28</b>
9. Afrontamiento	-0,13

A medida que aumenta el sentimiento de inutilidad o culpabilidad, aumenta la ansiedad, el nivel de depresión y la demanda de la exigencia de la tarea. Disminuye, a su vez la percepción de unas buenas características individuales, buenas condiciones sociales, de organización y el nivel de satisfacción.

#### Correlación del Ítem con otros Ítems

ITEMS	Correlación
21	<b>0,38</b>
59	<b>0,34</b>
62	<b>0,33</b>
22	<b>0,31</b>
53, 58, 82	<b>0,30</b>
33	0,24
8	0,23
4	0,20
2, 3, 12, 19, 20, 23, 24, 34, 35, 37, 38, 39, 50, 72, 74, 76, 79	<b>-0,2</b>

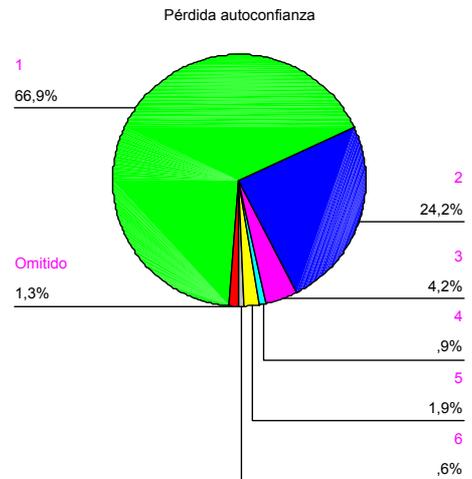
40	<b>-0,3</b>
----	-------------

A medida que aumenta el sentimiento de inutilidad o culpabilidad, aumenta la pérdida de confianza en sí mismo, la necesidad urgente de “escapar ante determinadas situaciones conflictivas, la percepción de encontrarse en el trabajo con tensiones emocionales y conflictos que le desbordan, la dificultad por controlar las preocupaciones, la aparición de síntomas como: sudoración, nudo en la garganta, palpitaciones, boca seca, diarrea, sobresalto excesivo, alteraciones de la respiración o del pulso, el desinterés por cosas que antes agradaban, la sensación de cansancio sin causa que lo justifique. Y, a su vez disminuye la sensación de bienestar, seguridad y confort.

ITEM 21: He perdido la confianza en mí mismo.

6.1: He perdido la confianza en mí mismo.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos 1	526	66,9	67,8	67,8
2	190	24,2	24,5	92,3
3	33	4,2	4,3	96,5
4	7	,9	,9	97,4
5	15	1,9	1,9	99,4
6	5	,6	,6	100,0
Total	776	98,7	100,0	
Perdidos Sistema	10	1,3		
Total	786	100,0		



El 96,6 % casi nunca, con poca o cierta frecuencia siente ha perdido la confianza en si mismo frente al 3,4 % que casi siempre, con mucha o bastante frecuencia siente esta pérdida.

Correlación del Ítem con otros factores

	Correlación
1. Exigencias de la tarea	<b>0,398</b>
2. Condiciones físicas	-0,15
3. Condiciones organización	-0,2
4. Factores individuales	<b>-0,4</b>
5. Condiciones sociales	<b>-0,28</b>
6. Depresión	<b>0,596</b>
7. Ansiedad	<b>0,465</b>
8. Satisfacción	<b>-0,27</b>
9. Afrontamiento	-0,19

A medida que aumenta la pérdida de confianza en sí mismo, aumenta el nivel de depresión y ansiedad, así como la demanda por la exigencia de la tarea. Disminuye, por otro lado la percepción de unos buenos factores individuales, buenas condiciones sociales y el nivel de satisfacción.

Correlación del Ítem con otros Ítems

ITEMS	Correlación
5	<b>0,38</b>
41	<b>0,37</b>
14, 59	<b>0,36</b>
32	<b>0,35</b>
52	<b>0,34</b>

30, 49	<b>0,33</b>
82	<b>0,32</b>
24, 42	<b>0,31</b>
58	0,28
66	0,27
33, 62	0,26
75	0,23
8,52	0,21
12, 40, 44	<b>-0,3</b>
2, 20, 23, 24, 31, 35, 39, 43, 50, 60, 69, 76, 81, 84	<b>-0,2</b>

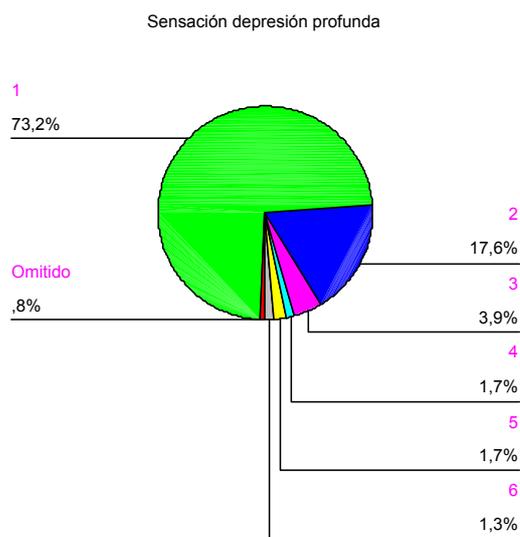
A medida que aumenta la pérdida de confianza en sí mismo, aumenta el sentimiento de inutilidad y culpabilidad, la tristeza y el lloro sin aparente explicación, inquietud, ansiedad y excitación, una necesidad urgente de escapar ante determinadas situaciones conflictivas, un ritmo de trabajo estresante, el sentimiento de temor al pensar en el trabajo, sensación de cansancio sin causa que lo justifique, la constatación de volcarse en actividades para olvidar los problemas, sentimiento de temor o miedo a las responsabilidades laborales, la pérdida de interés por cosas que antes agradaban, la dificultad para controlarse, la aparición de temblores, sacudidas, dolores de nuca o tensiones musculares en la jornada laboral, tensiones emocionales y conflictos que desbordan, creencia de un enlentecimiento de movimientos, voz o pensamiento, el volcarse en actividades para olvidar los problemas y la búsqueda de ayuda para solucionar éstos.

Por otro lado, disminuye el considerarse capacitado para hacer frente a la presión laboral, el sentimiento de bienestar, seguridad y confort y la capacidad para solucionar problemas laborales.

ITEM 32: Me siento deprimido como en un pozo.

6.2: Me siento deprimido, "como en un pozo".

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	1	575	73,2	73,7	73,7
	2	138	17,6	17,7	91,4
	3	31	3,9	4,0	95,4
	4	13	1,7	1,7	97,1
	5	13	1,7	1,7	98,7
	6	10	1,3	1,3	100,0
Total		780	99,2	100,0	
Perdidos	Sistema	6	,8		
Total		786	100,0		



El 95,4 % casi nunca, con poca o cierta frecuencia, se sienten deprimidos “como en un pozo” frente al 4,7 % que casi siempre, con mucha o bastante frecuencia tienen este sentimiento.

Correlación del Ítem con otros factores

	Correlación
1. Exigencias de la tarea	<b>0,376</b>
2. Condiciones físicas	<b>-0,18</b>
3. Condiciones organización	<b>-0,26</b>
4. Factores individuales	<b>-0,45</b>
5. Condiciones sociales	<b>-0,2</b>

6. Depresión	<b>0,698</b>
7. Ansiedad	<b>0,548</b>
8. Satisfacción	<b>-0,32</b>
9. Afrontamiento	<b>-0,17</b>

Con el aumento del sentimiento de depresión encontrándose como en un pozo, aumenta el nivel de depresión y ansiedad, así como la exigencia de la tarea. Disminuye la percepción

de buenos factores individuales, el nivel de satisfacción y la manifestación de unas buenas condiciones de organización.

### Correlación del Ítem con otros Ítems

ITEMS	Correlación
14	<b>0,51</b>
21	<b>0,40</b>
53	<b>0,38</b>
41	<b>0,37</b>
32,59	<b>0,36</b>
82	<b>0,35</b>
52	<b>0,34</b>
42	<b>0,32</b>
62	<b>0,30</b>
29,33	0,29
26	0,28
30	0,25
6, 45, 58, 66, 85	0,23
55	0,21
12, 40	<b>-0,4</b>
31, 44	<b>-0,3</b>
7, 13, 19, 23, 28, 38, 39, 57 y 72	<b>-0,2</b>

A medida que aumenta el sentimiento de depresión “encontrándose como en un pozo”, aumenta el sentimiento de inquietud, ansiedad y excitación, la pérdida de confianza en sí mismo, la aparición, ante problemas de trabajo de síntomas como: sudoración, nudo en la garganta, palpitaciones, boca seca, diarrea, sobresalto excesivo, alteraciones de la respiración o del pulso, temblores, sacudidas, dolores de nuca o tensiones musculares en la jornada laboral, el sentimiento de tristeza y cansancio sin aparente explicación, la necesidad urgente de escapar ante determinadas situaciones conflictivas, la percepción de un ritmo de trabajo estresante, el sentimiento de temor o miedo a las responsabilidades laborales y al pensar en el trabajo, manifestación de tensiones emocionales y conflictos que desbordan y se producen en el trabajo, la tensión que suponen las entrevistas y reuniones con padres, la sensación de agobio ante las responsabilidades burocráticas.

Por otro lado, disminuye el considerarse capacitado para hacer frente a la presión laboral, el sentimiento de bienestar, seguridad y confort, el sentirse adaptado a los estímulos y presiones laborales, familiares y sociales y capaces de solucionar los

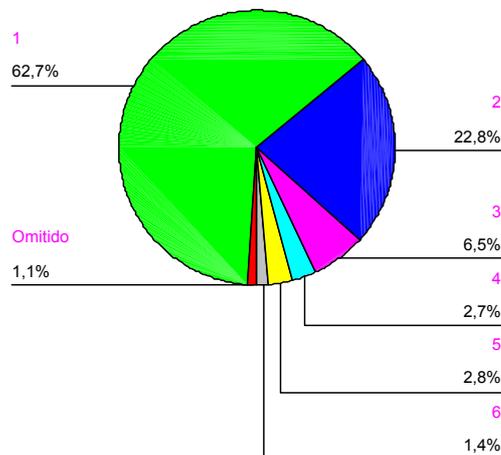
problemas laborales.

### ITEM 41: Siento tristeza sin aparente explicación.

6.3: Siento tristeza sin aparente explicación.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos 1	493	62,7	63,4	63,4
2	179	22,8	23,0	86,5
3	51	6,5	6,6	93,1
4	21	2,7	2,7	95,8
5	22	2,8	2,8	98,6
6	11	1,4	1,4	100,0
Total	777	98,9	100,0	
Perdidos Sistema	9	1,1		
Total	786	100,0		

Sensación de tristeza inexplicable



EL 93 %, casi nunca, con poca o cierta frecuencia, siente tristeza sin aparente explicación, frente al 7 % que, casi siempre, con mucha o bastante frecuencia sí siente tristeza sin aparente explicación.

### Correlación del Ítem con otros factores

	Correlación
1. Exigencias de la tarea	<b>0,415</b>
2. Condiciones físicas	<b>-0,24</b>
3. Condiciones organización	<b>-0,3</b>
4. Factores individuales	<b>-0,44</b>
5. Condiciones sociales	<b>-0,25</b>
6. Depresión	<b>0,731</b>
7. Ansiedad	<b>0,608</b>
8. Satisfacción	<b>-0,37</b>
9. Afrontamiento	-0,15

A medida que aumenta el sentimiento de tristeza sin aparente explicación, aumenta el nivel de depresión y ansiedad, así como la demanda de exigencia en la tarea. Disminuye la percepción de buenos factores individuales, condiciones de organización, social y física y el nivel de satisfacción.

### Correlación del Ítem con otros Ítems

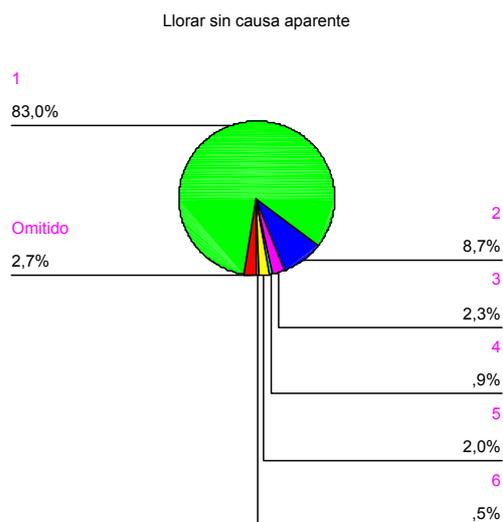
ITEMS	Correlación
82	<b>0,55</b>
32	<b>0,50</b>
42	<b>0,48</b>
14, 49	<b>0,46</b>
59	<b>0,45</b>
62	<b>0,40</b>
21, 22, 58	<b>0,37</b>
33	<b>0,35</b>
66	<b>0,34</b>
75	<b>0,30</b>
55	0,28
83	0,26
79	0,25
85	0,24
26, 63	0,23
73	0,21
6	0,20
40	<b>-0,5</b>
31, 35, 60	<b>-0,3</b>
7, 10, 12, 13, 16, 19, 23, 28, 34, 37, 38, 39, 43, 44,47	<b>-0,2</b>

A medida que aumenta el sentimiento de tristeza sin aparente explicación, aumenta la sensación de cansancio, sin causa que lo justifique, el sentimiento de depresión, de temor o miedo a las responsabilidades laborales, de inquietud, ansiedad y excitación, la manifestación de lloro sin causa aparente, la necesidad urgente de “escapar” ante determinadas situaciones conflictivas, la percepción de tensiones emocionales y conflictos que desbordan, la pérdida de confianza en sí mismo, la dificultad para controlar las preocupaciones, el desinterés por cosas que antes agradaban, la manifestación de temblores, sacudidas, dolores de nuca o tensiones musculares en la jornada laboral, la dificultad para controlarse, la creencia de enlentecimiento de movimientos, voz o pensamiento, la manifestación de problemas de salud que interfieren en el trabajo, la constatación de acudir a medicamentos o alcohol para tranquilizarse cuando se está nervioso. Disminuye, el sentimiento de bienestar, seguridad y confort, el de temor al pensar en el trabajo, la motivación de expectativas de mejorar en su labor y los resultados, la percepción del trabajo como atractivo y creativo.

## ITEM 49: Lloro sin causa aparente.

6.4: Lloro sin causa aparente.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	1	652	83,0	85,2	85,2
	2	68	8,7	8,9	94,1
	3	18	2,3	2,4	96,5
	4	7	,9	,9	97,4
	5	16	2,0	2,1	99,5
	6	4	,5	,5	100,0
	Total	765	97,3	100,0	
Perdidos	Sistema	21	2,7		
	Total	786	100,0		



El 96,5 %, casi nunca, con poca o cierta frecuencia, llora sin causa aparente, frente al 3,5 % que casi siempre, con mucha o bastante frecuencia llora sin causa aparente.

Perdidos 21

El número tan elevado de no respuestas hace pensar que alguna de ellas podrían incluirse en las respuestas positiva, por el rechazo al tipo de pregunta

### Correlación del Ítem con otros factores

	Correlación
1. Exigencias de la tarea	0,288
2. Condiciones físicas	-0,12
3. Condiciones organización	-0,17
4. Factores individuales	-0,32
5. Condiciones sociales	-0,14
6. Depresión	0,599
7. Ansiedad	0,453
8. Satisfacción	-0,2
9. Afrontamiento	-0,15

A medida que aumenta la manifestación de lloro sin causa aparente, aumenta los niveles de depresión y ansiedad, así como la demanda en la exigencia de la tarea. Disminuye la percepción de buenos factores individuales.

### Correlación del Ítem con otros Ítems

ITEMS	Correlación
41	0,46
32	0,44
82	0,41
53	0,40
22	0,36
14, 21	0,33
62	0,29
42, 59, 66	0,28
5	0,27
33	0,26
58	0,24

73, 83	0,21
6	0,20
40	-0,4
12, 31, 37, 44, 57 y 84	-0,2

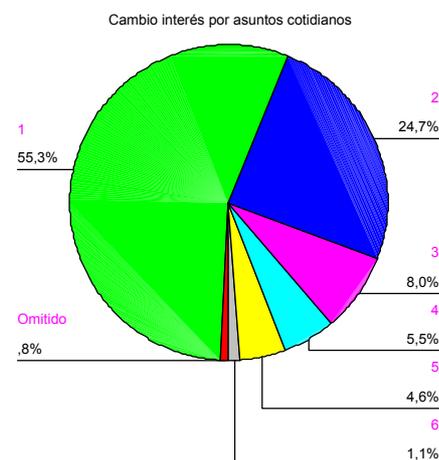
A medida que aumenta la manifestación de lloro sin causa aparente, aumenta el sentimiento de tristeza sin aparente explicación, de sentirse deprimido como en un pozo, cansancio sin causa que lo justifique, aparición de síntomas como: temblores, sacudidas, dolores de nuca o tensiones musculares, sudoración, nudo en la garganta, palpitaciones, boca seca, diarrea, sobresalto excesivo, alteraciones de la respiración o del pulso ...ante los problemas de trabajo, la dificultad para controlar las preocupaciones, el sentimiento de inquietud, ansiedad y excitación, la pérdida de confianza en sí mismo, la aparición de tensiones emocionales y conflictos que desbordan, el sentimiento de temor o miedo ante las responsabilidades laborales, la necesidad urgente de “escapar” ante determinadas situaciones conflictivas, la manifestación de amenazas por parte de algún alumno, el sentimiento de inutilidad o culpabilidad.

Disminuye el sentimiento de bienestar, seguridad y confort.

### ITEM 58: Han dejado de interesarme las cosas que antes me agradaban.

**6.5: Han dejado de interesarme las cosas que antes me agradaban.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	1	435	55,3	55,8	55,8
	2	194	24,7	24,9	80,6
	3	63	8,0	8,1	88,7
	4	43	5,5	5,5	94,2
	5	36	4,6	4,6	98,8
	6	9	1,1	1,2	100,0
	Total	780	99,2	100,0	
Perdidos	Sistema	6	,8		
	Total	786	100,0		



El 88,8 % casi nunca, con poca o cierta frecuencia, manifiesta que han dejado de interesarle las cosas que antes le agradaban, frente al 11,2 % que casi siempre, con mucha o bastante frecuencia han dejado de interesarle.

Habría que contar con el factor edad además de con otros factores personales

### Correlación del Ítem con otros factores

	Correlación
1. Exigencias de la tarea	0,319
2. Condiciones físicas	-0,13
3. Condiciones organización	-0,28
4. Factores individuales	-0,37
5. Condiciones sociales	-0,19
6. Depresión	0,624
7. Ansiedad	0,395
8. Satisfacción	-0,36
9. Afrontamiento	-0,2

A medida que aumenta la manifestación de desinterés por cosas que antes agradaban, aumenta el nivel de depresión y ansiedad, así como la demanda por la exigencia de la tarea. Y disminuye la percepción de buenas condiciones de organización, factores individuales, el nivel de satisfacción y afrontamiento.

## Correlación del Ítem con otros Ítems

ITEMS	Correlación
82	0,38
41	0,37
75	0,36
42, 62	0,31
5,32	0,30
14, 21, 55	0,28
53	0,27
45	0,26
79	0,25
49	0,24
22	0,23
30, 66	0,22
33	0,20
35, 40, 44, 60, 72, 84	-0,3
7, 9, 12, 13, 16, 19, 20, 23, 24, 31, 34, 50, 57, 69, 74 y 89	-0,2

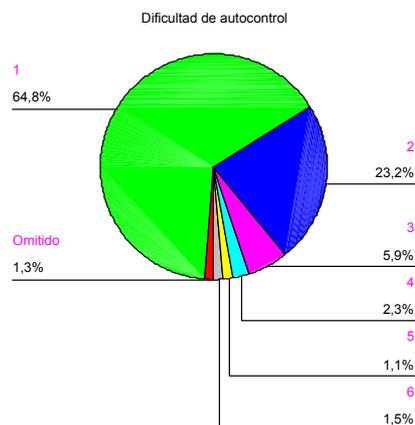
A medida que aumenta la manifestación de desinterés por cosas que antes agradaban, aumenta el sentimiento de cansancio, tristeza o lloro sin causa que lo justifique, la creencia de un enlentecimiento de los movimientos, voz o pensamiento, el temor o miedo a responsabilidades laborales, la constatación de tensiones emocionales y conflictos que desbordan en el trabajo, sentimiento de inutilidad o culpabilidad, de estar deprimido “como en un pozo, la pérdida de confianza en sí mismo, la percepción de tener problemas de salud que interfieren mucho en el trabajo, aparición de síntomas como: sudoración, nudo en la garganta, palpitaciones, boca seca, diarrea, sobresalto excesivo, alteraciones de la respiración o del pulso, la dificultad de la atención a la diversidad en el aula, sentimiento de estar discriminado por los directivos del centro, la dificultad para controlar las preocupaciones

A su vez disminuye la motivación de expectativas por mejorar la labor y los resultados, el sentimiento de bienestar seguridad y confort, y la capacidad para solucionar problemas laborales, la percepción del trabajo como algo atractivo, creativo, valioso e importante, la creencia de una buena resolución de conflictos en el centro.

## ITEM 66: Me encuentro con dificultad para controlarme.

6.6: Me encuentro con dificultad para controlarme.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos 1	509	64,8	65,6	65,6
2	182	23,2	23,5	89,0
3	46	5,9	5,9	95,0
4	18	2,3	2,3	97,3
5	9	1,1	1,2	98,5
6	12	1,5	1,5	100,0
Total	776	98,7	100,0	
Perdidos Sistema	10	1,3		
Total	786	100,0		



El 95 % casi nunca, con poca o cierta frecuencia manifiesta encontrarse con dificultad para controlarse, frente al 5 % que casi siempre, con mucha o bastante frecuencia manifiesta esta dificultad.

## Correlación del Ítem con otros factores

	Correlación
1. Exigencias de la tarea	0,331
2. Condiciones físicas	-0,15
3. Condiciones organización	-0,19
4. Factores individuales	-0,35

5. Condiciones sociales	-0,23
6. Depresión	0,56
7. Ansiedad	0,4
8. Satisfacción	-0,24
9. Afrontamiento	-0,15

A medida que aumenta la dificultad para controlarse, aumenta el nivel de depresión, ansiedad y demanda de la exigencia de la tarea. Disminuye la percepción de buenos factores individuales, buenas condiciones

sociales y nivel de satisfacción.

### Correlación del Ítem con otros Ítems

ITEMS	Correlación
41	0,34
14, 82	0,32
53	0,29
49	0,28
21, 30,62	0,27
33, 70	0,26
42, 59, 75	0,25
65	0,24
5, 22	0,23
55, 58, 73	0,22
40	-0,3
12, 19, 24, 31, 35, 43, 44, 50, 60, 69, 72, 74, 76, 81 y 84	-0,2

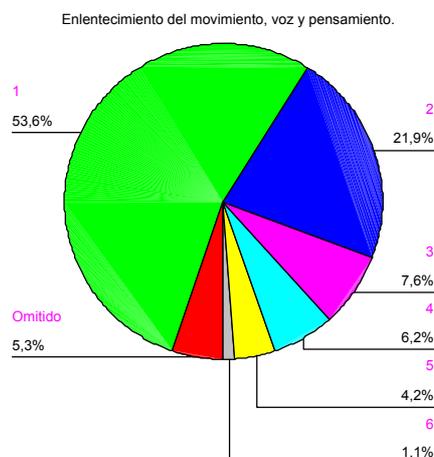
A medida que aumenta la dificultad para controlarse, aumenta el sentimiento de tristeza, cansancio y lloro sin aparente explicación, la sensación de inquietud, ansiedad y excitación, la aparición de síntomas como: sudoración, nudo en la garganta, palpitaciones, boca seca, diarrea, sobresalto excesivo, alteraciones de la respiración o del pulso, temblores, sacudidas, dolores de nuca o tensiones musculares..., pérdida de confianza en sí mismo, el sentimiento de temor al pensar en el trabajo, la percepción de tensiones emocionales y conflictos que desbordan y se producen en el trabajo, la dificultad por mantener la disciplina.

Disminuye el sentimiento de bienestar, seguridad y confort.

### ITEM 75: Creo que se me han enlentecido los movimientos, voz o pensamiento.

**6.7: Creo que se me han enlentecido los movimientos, voz o pensamiento.**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos 1	421	53,6	56,6	56,6
2	172	21,9	23,1	79,7
3	60	7,6	8,1	87,8
4	49	6,2	6,6	94,4
5	33	4,2	4,4	98,8
6	9	1,1	1,2	100,0
Total	744	94,7	100,0	
Perdidos Sistema	42	5,3		
Total	786	100,0		



El 87,8 % manifiesta que, casi nunca, con poca o cierta frecuencia, cree se le han enlentecido los movimientos, voz o pensamiento, frente al 21,2 % que casi siempre, con cierta o bastante frecuencia lo cree.

La dificultad de comprensión de la pregunta puede haber incrementado el número de pérdidas.

La presencia de este síntoma puede deberse a otras causas como la edad

### Correlación del Ítem con otros factores

	Correlación
1. Exigencias de la tarea	<b>0,351</b>
2. Condiciones físicas	-0,17
3. Condiciones organización	<b>-0,21</b>
4. Factores individuales	<b>-0,28</b>
5. Condiciones sociales	-0,17
6. Depresión	0,588
7. Ansiedad	<b>0,359</b>
8. Satisfacción	<b>-0,26</b>
9. Afrontamiento	-0,12

A medida que aumenta la creencia de un enlentecimiento de movimientos, voz o pensamiento, aumenta el nivel de depresión, ansiedad y demanda por la exigencia de la tarea. Disminuye la percepción de buenos factores individuales, buenas condiciones de organización y nivel de satisfacción.

### Correlación del Ítem con otros Ítems

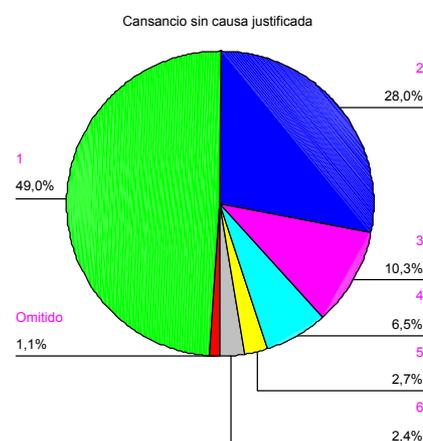
ITEMS	Correlación
82	<b>0,39</b>
58	<b>0,36</b>
41, 62	<b>0,30</b>
42	0,29
59	0,28
32, 53	0,27
14, 30	0,26
33, 66	0,25
21, 51, 52	0,23
55	0,22
79	0,21
12, 35, 37, 39, 40, 60, 69, 72, 81 y 84	<b>-0,2</b>

A medida que aumenta la creencia de un enlentecimiento de movimientos, voz o pensamiento, aumenta el sentimiento de cansancio y tristeza sin causa que lo justifique, la percepción de producirse en el trabajo, tensiones emocionales y conflictos que desbordan, sentimiento de temor o miedo a las responsabilidades laborales, la necesidad urgente de “escapar” ante determinadas situaciones conflictivas, el sentimiento de estar deprimido “como en un pozo”, aparición de algunos síntomas como: sudoración, nudo en la garganta, palpitaciones, boca seca, diarrea, sobresalto excesivo, alteraciones de la respiración o del pulso, temblores, sacudidas, dolores de nuca o tensiones musculares en la jornada laboral. ..., sentimiento de inquietud, ansiedad, excitación y temor al pensar en el trabajo, la dificultad para controlarse, la pérdida de confianza en sí mismo, la búsqueda de ayuda para solucionar los problemas difíciles, la manifestación de un ritmo de trabajo estresante.

### ITEM 82: Me siento cansado sin causa que lo justifique (sin ganas de hacer nada).

**6.8: Me siento cansado sin causa que lo justifique (sin ganas de hacer nada)**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos 1	385	49,0	49,5	49,5
2	220	28,0	28,3	77,9
3	81	10,3	10,4	88,3
4	51	6,5	6,6	94,9
5	21	2,7	2,7	97,6
6	19	2,4	2,4	100,0
Total	777	98,9	100,0	
Perdidos Sistema	9	1,1		
Total	786	100,0		



El 88,2 % casi nunca, con poca o cierta frecuencia

manifiesta sentirse cansado sin causa que lo justifique, frente al 11,8 % que casi siempre, con mucha o bastante frecuencia manifiesta sentirlo.

Frecuencia 3 “ Con cierta frecuencia”. 10,4 %

La presencia de este síntoma puede deberse a otras causas.

### Correlación del Ítem con otros factores

	Correlación
1. Exigencias de la tarea	<b>0,457</b>
2. Condiciones físicas	-0,18
3. Condiciones organización	<b>-0,3</b>
4. Factores individuales	<b>-0,44</b>
5. Condiciones sociales	<b>-0,25</b>
6. Depresión	<b>0,743</b>
7. Ansiedad	<b>0,595</b>
8. Satisfacción	<b>-0,37</b>
9. Afrontamiento	<b>-0,21</b>

A medida que aumenta el sentimiento de cansancio sin causa que lo justifique, aumenta el nivel de depresión, ansiedad y la demanda por la exigencia de la tarea. Por otro lado, disminuye la percepción de buenos factores individuales, buenas condiciones de organización y sociales.

### Correlación del Ítem con otros Ítems

ITEMS	Correlación
41	<b>0,55</b>
32, 53	<b>0,48</b>
14	<b>0,47</b>
59, 62	<b>0,44</b>
33	<b>0,43</b>
49	<b>0,41</b>
42	<b>0,39</b>
58	<b>0,38</b>
22	<b>0,35</b>
52	<b>0,34</b>
21, 85	<b>0,32</b>
30, 55	<b>0,31</b>
5	<b>0,30</b>
26	0,28
83	0,27
45, 79	0,22
73	0,2
8, 86	0,2
40	<b>-0,4</b>
12,19, 31, 60, 72, 84	<b>-0,3</b>
7, 13, 16, 20, 23, 24, 28, 34, 35, 38, 39, 43, 44, 47, 50 y 57	<b>-0,2</b>

A medida que aumenta el sentimiento de cansancio sin causa que lo justifique, aumenta el sentimiento de tristeza y lloro sin aparente explicación, de estar deprimido “como en un pozo”, de inquietud, ansiedad y excitación, la aparición de síntomas como: sudoración, nudo en la garganta, palpitaciones, boca seca, diarrea, sobresalto excesivo, alteraciones de la respiración o del pulso, temblores, sacudidas, dolores de nuca o tensiones musculares..., la necesidad urgente de “escapar” ante determinadas situaciones conflictivas, la percepción de tensiones emocionales y conflictos que desbordan en el trabajo, el sentimiento de temor o miedo a las responsabilidades laborales, el desinterés por las cosas que antes le agradaban, la dificultad por controlar las preocupaciones, la manifestación de tener un ritmo de trabajo estresante, la pérdida de confianza en sí mismo, la expresión del malestar emocional ante dificultades laborales, sentimiento de temor al pensar en el trabajo, de problemas de salud que interfieren en el trabajo, sentimiento de inutilidad y culpabilidad y de agobio por responsabilidades burocráticas, de acudir a medicamentos o al alcohol cuando se está nervioso, la dificultad a la atención a la diversidad en el aula, sentimiento de discriminación por parte de los directivos

Disminuye, por otro lado la sensación de bienestar, seguridad y confort, el considerarse capacitado para hacer frente a la presión laboral, la creencia de la buena resolución de conflictos en el centro, la adaptación a estímulos y presiones laborales, familiares y sociales, la percepción del trabajo como atractivo, creativo, valioso e importante.

### **7.6.3. Variables sociodemográficas y Depresión**

	<b>Edad</b>	<b>Sexo</b>	<b>n° hijos</b>	<b>Nivel estudios</b>	<b>Función</b>	<b>Años Experiencia</b>	<b>Etapa</b>	<b>años en etapa</b>	<b>OTL y colegas</b>
1.	<b>0,209</b>	0,020	0,071	0,047	0,001	<b>0,205</b>	0,046	0,163	-0,003

Las correlaciones del Factor Depresión con los datos Demográficos son positivas y con escasa significación. Cabe reseñar el apartado edad (0,20) y los años de experiencia (0,20) que presenta una significación baja. A mayor edad y años de trabajo se incrementa el nivel de depresión ..

#### 7.6.4. La Depresión en relación con el resto de factores estudiados

##### Factor a factor

	<b>1 EXIGENCIAS DE LA TAREA</b>	<b>2 CONDIC. FÍSICAS</b>	<b>3 COND. PSICOSOC. DE LA ORGANIZACIÓN</b>	<b>4 FACTORES INDIVIDUALES</b>	<b>5 CONDICIONES SOCIALES</b>	<b>6 DEPRESIÓN</b>	<b>7 ANSIEDAD</b>	<b>8 SATISFACCIÓN</b>	<b>9 AFRONTAMIENTO</b>
<b>6. DEPRESIÓN</b>	0,57	<b>-0,27</b>	<b>-0,38</b>	<b>-0,6</b>	<b>-0,39</b>	<b>1</b>	0,73	<b>-0,47</b>	<b>-0,25</b>

La correlación es positiva, significativa y alta con el factor Ansiedad (0,727), pues miden elementos comunes de la emotividad y moderada con el factor Tareas (0.573), que refleja la influencia de la carga de trabajo en el nivel de depresión.

Con el resto de factores la correlación es negativa y moderada con el factor Individuales (-0.60), que refleja la influencia de los condicionantes y características individuales en el nivel de depresión ; con el factor Satisfacción (-0.47), es lógico que aumente la depresión con un bajo nivel de satisfacción; con los factores Organizacionales (-0.38), que pone de manifiesto la influencia de los factores Psicosociales en la depresión; con el factor Condiciones Sociales (-0.34), donde se demuestra que los elementos sociales juegan un papel importante en la depresión; con el factor Afrontamiento (-0.25), ya que el nivel de afrontamiento depende de los recursos, formación y personalidad del interesado.

Se puede concluir que el factor Depresión está muy relacionado con el factor Ansiedad; que en él influyen las Tareas directamente y de manera inversa el resto de los factores Individuales, Satisfacción, Organizacionales, Condiciones Sociales, Afrontamiento y Físicos.

### 7.6.5. Factores-ítems factor Depresión

	Sentimiento de inutilidad o culpabilidad	Pérdida autoconfianza	Sensación depresión profunda	Sensación de tristeza inexplicable	Llorar sin causa aparente	Cambio interés por asuntos cotidianos	Dificultad de autocontrol	Entecimiento del movimiento voz y pensamiento.	Cansancio sin causa justificada
Nº ITEM	5	21	32	41	49	58	66	75	82
	<b>DEPRESIÓN</b>								
<b>1 EXIGENCIAS DE LA TAREA</b>	<b>0,341</b>	<b>0,398</b>	<b>0,376</b>	<b>0,415</b>	<b>0,288</b>	<b>0,319</b>	<b>0,331</b>	<b>0,351</b>	<b>0,457</b>
<b>2 CONDIC. FÍSICAS</b>	-0,19	-0,15	-0,18	<b>-0,24</b>	-0,12	-0,13	-0,15	-0,17	-0,18
<b>3 Condiciones ORGANIZACIÓN</b>	<b>-0,22</b>	-0,2	<b>-0,26</b>	<b>-0,3</b>	-0,17	<b>-0,28</b>	-0,19	<b>-0,21</b>	<b>-0,3</b>
<b>4 FACTORES INDIVIDUALES</b>	<b>-0,39</b>	<b>-0,4</b>	<b>-0,45</b>	<b>-0,44</b>	<b>-0,32</b>	<b>-0,37</b>	<b>-0,35</b>	<b>-0,28</b>	<b>-0,44</b>
<b>5 CONDICIONES SOCIALES</b>	<b>-0,25</b>	<b>-0,28</b>	-0,2	<b>-0,25</b>	-0,14	-0,19	<b>-0,23</b>	-0,17	<b>-0,25</b>
<b>6 DEPRESIÓN</b>	0,589	0,596	0,698	0,731	0,599	0,624	0,56	0,588	0,743
<b>7 ANSIEDAD</b>	<b>0,429</b>	<b>0,465</b>	0,548	0,608	<b>0,453</b>	<b>0,395</b>	<b>0,4</b>	<b>0,359</b>	0,595
<b>8 SATISFACCIÓN</b>	<b>-0,28</b>	<b>-0,27</b>	<b>-0,32</b>	<b>-0,37</b>	-0,2	<b>-0,36</b>	<b>-0,24</b>	<b>-0,26</b>	<b>-0,37</b>
<b>9 AFRONTAMIENT</b>	-0,13	-0,19	-0,17	-0,15	-0,15	<b>-0,2</b>	-0,15	-0,12	<b>-0,21</b>

#### Correlaciones positivas

La media de correlación de los ITEM del factor 6, Depresión, con el propio factor 6, Depresión, es significativa y alta 0,636, como no puede ser de otro modo, si existe correlación interna.

La media de correlación de los ITEM del factor 6, Depresión, con el factor 7, Ansiedad, es significativa y moderada 0,472, ya que ambos factores se refieren al estado de ánimo o humor de los encuestados y que comparten aspectos comunes con algunas manifestaciones diferentes. Al medir elementos con un núcleo común elevado los resultados presentan una gran concordancia.

La media de correlación de los ITEM del factor 6, Depresión, con el factor 1, Tareas, es significativa y baja 0,393. La carga laboral tiene un efecto correspondiente sobre el estado de ánimo de los docentes que se manifiesta a veces con síntomas depresivos.

#### Correlaciones negativas

La media de correlación de los ITEM del factor 6, Depresión, se correlaciona negativamente y de nivel bajo con el factor 4, Factores Individuales, (-0,38), ya que cuanto mejor es la situación personal (capacidades, eficiencia, adaptación, equilibrio familiar y social) menor es el nivel de manifestación de síntomas depresivos.

También presenta una correlación baja y significativa con el factor 8, Satisfacción, (-0,36), ya que cuanto mejor sea la autonomía, reconocimiento, salario, motivación, convivencia laboral, menos probable será la aparición del síndrome depresivo. De la

misma manera sucede con los factores 3, Organizacionales, (- 0,24), pues una correcta definición de funciones y responsabilidades, buena comunicación y cooperación así como una buena promoción y planificación del trabajo dificulta la aparición de depresiones.

Una correlación negativa menor presenta con los factores 5, Sociales, (- 0,22), factor 9, Afrontamiento, (- 0,16) y con el factor 2, Físicas, (- 0,16)

Todos los ITEM del factor Depresión se correlacionan con un nivel semejante respecto a cada uno de los factores, bien positivamente, como en el caso de la Ansiedad y la Tarea o de manera negativa con el resto de los factores.

#### 7.6.6. Análisis y valoración de los datos. Distribución de frecuencias en la escala de respuestas

TABLA DE FRECUENCIAS Y PERDIDAS						
ITEM	% DE FREC. 1,2 Y 3	% FREC. 4, 5,Y6	%DE FREC. 3	%DE FREC. 3,4,5 Y 6	%DE FREC. 1 Y 2	Perdidas
5	94.8	4.1	6.2	10.3	86.6	13
21	96.6	3.4	4.3	7.7	92.2	10
22	95.4	4.7	4	8.7	91.4	6
41	93	7	6.6	13.6	85.4	9
49	96.5	3.5	2.4	5.9	94.1	21
58	88.8	11.2	8.1	19.3	69.5	6
66	95	5	5.9	10.9	89.1	10
75	87.8	21.2	8.1	29.2	79.7	42
82	88.2	11.8	10.4	22.2	77.8	9
Media	92.9%	7.9%	6.2%	14.1%	85.3%	14
Media sin 58,75 y 82	95.3	4.61	4.9	9,51	89.9	

Ante la dificultad de definir tanto los diferentes síndromes depresivos como el análisis y valoración de la escala de respuestas se hace necesario encuadrar la frecuencia de los episodios depresivos dentro de una horquilla de máximos y mínimos, que por otra parte es una manera apropiada de emitir los resultados en la mayoría de los procesos biológicos. Ya hemos comentado que esos episodios o trastornos depresivos engloban múltiples cuadros de depresión como los episodios de depresión mayor, los trastornos depresivos adaptativos, los originados por enfermedades médicas, los episodios de tristeza y los trastornos depresivos no especificados. También podrían incluirse los trastornos depresivos de otros cuadros clínicos cuyo diagnóstico diferencial se ha descrito al comienzo, en el apartado 3.6.2 (Cuadros clínicos depresivos)

Si analizamos detenidamente los ITEM y sus respuestas, concluimos que las frecuencias en los ITEM 58 (11.2%), 75 (21.2 %) y 82 (11.8%) son muy superiores a la media. Existen otras causas, además de la depresión, que pueden elevar la puntuación de la respuesta ( edad, otras causas de fatiga etc.) en estos ITEM, como queda reflejado en el análisis previo de cada uno de ellos. Si eliminamos estos tres ITEM

El 95.3% (suma de respuestas 1,2 y 3) no presentan síntomas depresivos.

El 4.61% (suma de respuestas 4, 5 y 6) presentan síntomas depresivos.

El 4.9% responden positivamente a la frecuencia 3 (con cierta frecuencia).  
 Si esta frecuencia se considerara positiva para la depresión se sumaría a la frecuencia 4, 5 y 6 alcanzando el 9.51 %. En este caso tendríamos que restar la frecuencia 3 a la suma de frecuencias 1, 2 y 3 que llegaría al 89,9%.  
 La frecuencia de la depresión general del profesorado estaría incluida entre 4,61% el 9.51 %, cifra que se asemeja a la existente en la población general y que es tres veces mayor que el porcentaje obtenido cuando se aplican los criterios del DSM- IV para el diagnóstico de episodios de depresión mayor

### 7.6.7. Criterio diagnóstico del DSM-IV para los episodios de depresión mayor.

	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

- 1.- N°. de cuestionarios que tengan 5 ITEM o más con una puntuación de 3 o más = 25 (3.18%)
- 2.- N°. de cuestionarios que tengan 5 ITEM o más con una puntuación de 4 o más = 10 . (1.27 %)
- 3.- N°. de cuestionarios que tengan 4 ITEM o más con una puntuación de 3 o más = 34 .(4.32 %)

### 7.6.8. Valoración con el criterio diagnóstico del DSM-IV para los episodios de depresión mayor.

Si deseáramos alcanzar el criterio del DSM-IV para el diagnóstico de episodios de depresión mayor necesitaríamos una positividad de 3 o más en la escala de frecuencias en al menos 5 ITEM. Únicamente aparecen 25 casos, lo que representa un 3.18 % (25 x 100/786) de la población analizada, Si restringimos el criterio exigiendo la respuesta 4 en al menos 5 ITEM aparecen 10 casos, lo que representa el 1.27 %

Si en vez de tener en cuenta el nivel 3 de frecuencia en 5 ITEM consideráramos un número inferior de ITEM (4) obtendríamos los siguientes resultados.  
 4 ITEM 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 mas laxos. Cifra que se coloca hacia el límite inferior de episodios de depresión mayor de la población general.

## 7.6.9. 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.

Si deseáramos alcanzar el criterio de DSM-IV para el diagnóstico de episodios de depresión mayor, se obtiene un porcentaje entre el 1.27% y el 3.18 % en la población analizada.

Ambas cifras sitúan a los trastornos de depresión del profesorado en un nivel semejante o bajo en relación con la población general.

El factor Depresión se relacionan de manera positiva y alta con los factores Ansiedad y Tarea docente 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.

### ESPECÍFICAS

- a. Un porcentaje reducido (4.1 %) de los profesores manifiestan un sentimiento de inutilidad o culpabilidad.
- b. Solo el 3.4 % de los participantes en le estudio, manifiestan haber perdido la confianza en sí mismos.
- c. La mayoría de los profesores no se sienten deprimidos ( 95.4 % ).
- d. El sentimiento de tristeza alcanza al 7 % de los docentes.
- e. Solo el 3.5 % de los encuestados manifiestan llorar sin causa aparente.
- f. El 11.2 % del profesorado evidencia que han dejado de interesarle las cosas que antes le agradaban.
- g. Los docentes manifiestan no tener dificultades para controlarse (95 % ).
- h. El 21 % de los participantes en el estudio, manifiestan que se le han enlentecido los movimientos, voz o pensamiento.
- i. El 11.8 % de los docentes se sienten cansados sin causa que lo justifique.
- j. 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.
- k. 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.

## FACTOR 7: ANSIEDAD

### 7.7. RESULTADOS GENERALES:

#### 7.7.1. Descripción y análisis general de la Ansiedad

**Estadísticos descriptivos "Ansiedad"**

	N		Media	Mediana	Moda	Desv. típ.	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 a 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

Se han cumplimentado 786 cuestionarios. Se han perdido un promedio de 14 respuestas, lo que representa el 1,78% de las posibles, para cada uno de los 10 ÍTEM del factor 7, Ansiedad. Esto significa una escasa pérdida de respuestas en relación con el total y una buena colaboración por parte del colectivo. La causa fundamental y casi exclusiva fue la no cumplimentación por el interesado aunque también hay que considerar algunos errores en el momento de la señalización o en el procesamiento de los datos. Del análisis de pérdidas podemos reseñar, que en la mayoría de los ÍTEM se han podido contabilizar una cifra inferior al promedio de pérdidas de 14 por ÍTEM de los 786 iniciales, excepto en 2 de ellos en que ha sido superior.

En el ÍTEM 67 (Ante situaciones similares me controlo mejor ahora que antes), las 39 pérdidas pueden estar relacionadas con problemas de comprensión del enunciado, por falta de claridad en la presentación, por desconocimiento del síntoma por los interesados o por otras causas diferentes como es la edad

En las 22 pérdidas del ÍTEM 88 (Me inquieta tener que decidir qué alumnos tienen que repetir curso) ha podido intervenir la presión social o institucional así como el sumir como fracaso personal el suspenso de los alumnos

La media de las respuestas se sitúa en 2.8 y en un solo ITEM (67) alcanza el 4. La moda en la mayoría de los ITEM es 1, y en algunos 2. Estos datos evidencian un nivel bajo de respuestas positivas en relación con la ansiedad del colectivo.

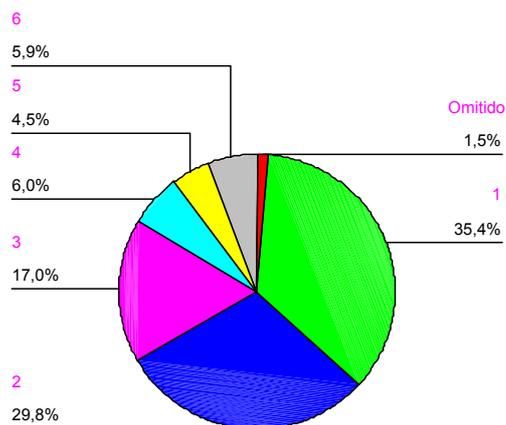
### 7.7.2. Descripción y análisis de variables

#### ITEM 6: Mis problemas laborales no alteran mis hábitos de alimentación o sueño (inverso).

7.9: Los problemas laborales están alterando mis hábitos de alimentación o de sueño.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos 1	278	35,4	35,9	35,9
2	234	29,8	30,2	66,1
3	134	17,0	17,3	83,5
4	47	6,0	6,1	89,5
5	35	4,5	4,5	94,1
6	46	5,9	5,9	100,0
Total	774	98,5	100,0	
Perdidos Sistema	12	1,5		
Total	786	100,0		

Alteración de hábitos por problemas laborales



El 83 % manifiesta que, casi nunca, con poca o cierta frecuencia, los problemas laborales no alteran sus hábitos alimentarios o de sueño, frente al 17 % que, casi siempre, con mucha o bastante frecuencia, sí los alteran. El porcentaje de 17,3% responde “con cierta frecuencia”.

#### Correlación del Ítem con otros factores

	Correlación
1. Exigencias de la tarea	0,188
2. Condiciones físicas	
3. Condiciones organización	<b>-0,11</b>
4. Factores individuales	<b>-0,19</b>
5. Condiciones sociales	<b>-0,16</b>
6. Depresión	0,2
7. Ansiedad	<b>0,432</b>
8. Satisfacción	<b>-0,11</b>
9. Afrontamiento	

A mayor alteración de los hábitos de alimentación o sueño por problemas laborales, mayor es el nivel de ansiedad.

#### Correlación del Ítem con otros Ítems

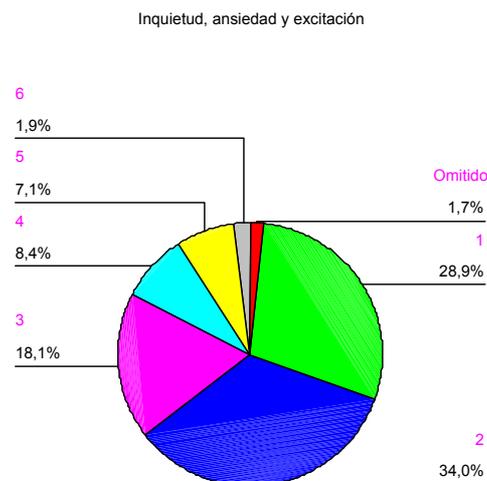
No existen correlaciones significativas con otros ítems.

ITEMS	Correlación
14	0,24
22	0,23
41	0,2
52	0,2

## ITEM 14: Me siento inquieto, ansioso y excitado.

**7.1: Me siento inquieto, ansioso y excitado.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	1	227	28,9	29,4	29,4
	2	267	34,0	34,5	63,9
	3	142	18,1	18,4	82,3
	4	66	8,4	8,5	90,8
	5	56	7,1	7,2	98,1
	6	15	1,9	1,9	100,0
	Total	773	98,3	100,0	
Perdidos	Sistema	13	1,7		
	Total	786	100,0		



El 82 % casi nunca, con poca o cierta frecuencia, se siente inquieto, ansioso y excitado frente al 18 % que, casi siempre, con mucha o bastante frecuencia, si lo está.

### Correlación del Ítem con otros factores

	Correlación
1. Exigencias de la tarea	<b>0,463</b>
2. Condiciones físicas	<b>-0,26</b>
3. Condiciones organización	<b>-0,28</b>
4. Factores individuales	<b>-0,49</b>
5. Condiciones sociales	<b>-0,26</b>
6. Depresión	<b>0,58</b>
7. Ansiedad	<b>0,7</b>
8. Satisfacción	<b>-0,33</b>
9. Afrontamiento	

A medida que aumenta el sentimiento de inquietud, ansiedad y excitación, aumentan los niveles de ansiedad, depresión y demanda por la exigencia de la tarea; disminuye la percepción de buenos factores individuales, buenas condiciones de organización, sociales y física, y el nivel de satisfacción.

## Correlación del Ítem con otros Ítems

ITEMS	Correlación
22	0,51
32	0,48
53	0,47
41	0,46
52	0,41
5	0,39
33	0,39
59	0,37
21	0,36
42	0,34
26	0,33
49	0,33
55	0,33
66	0,32
30	0,29
58	0,28
85	0,27
8	0,26
75	0,26
73	0,25
40	-0,5
12	-0,3
19	-0,3
31	-0,3
44	-0,3
60	-0,3

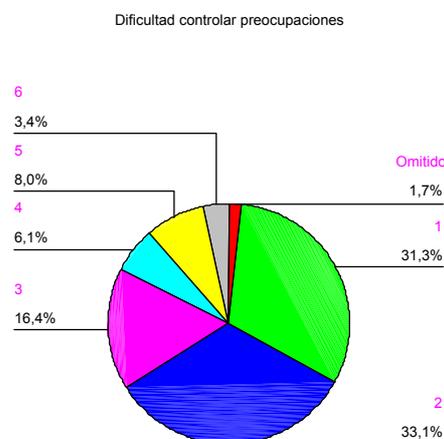
A medida que aumenta el sentimiento de inquietud, ansiedad y excitación, aumentan la dificultad para controlar las preocupaciones, el sentirse deprimido, “como en un pozo, la aparición de algunos síntomas como: sudoración, nudo en la garganta, palpitaciones, boca seca, diarrea, sobresalto excesivo, alteraciones de la respiración o del pulso, temblores, sacudidas, dolores de nuca o tensiones musculares ..., el sentimiento de tristeza sin aparente explicación, la sensación de un ritmo de trabajo estresante, de inutilidad o culpabilidad, la necesidad “urgente” de escapar ante determinadas situaciones conflictivas, la pérdida de confianza en sí mismo, el sentimiento de temor o miedo a las responsabilidades laborales, el agobio ante responsabilidades burocráticas, el lloro sin causa aparente, la presencia de problemas de salud que interfieren mucho en el trabajo, la dificultad para controlarse, el sentimiento de temor al pensar en el trabajo, el desinterés por las cosas que antes agradaban, la expresión del malestar emocional ante dificultades laborales, la manifestación de volcarse en muchas actividades para olvidar estas dificultades, la creencia de enlentecimiento de movimientos, voz o pensamiento, la tenencia de problemas familiares que tensionan.

Disminuye la sensación de bienestar, seguridad y confort, el considerarse capacitado para hacer frente a la presión laboral, la creencia de una buena resolución de conflictos en el centro, el adaptarse a los estímulos y presiones laborales, familiares y sociales, sentirse capaz para solucionar los problemas laborales y la percepción del trabajo como atractivo y creativo.

## ITEM 22: Me resulta difícil controlar las preocupaciones.

7.2: Me resulta difícil controlar las preocupaciones.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	1	246	31,3	31,8	31,8
	2	260	33,1	33,6	65,5
	3	129	16,4	16,7	82,1
	4	48	6,1	6,2	88,4
	5	63	8,0	8,2	96,5
	6	27	3,4	3,5	100,0
	Total	773	98,3	100,0	
Perdidos	Sistema	13	1,7		
	Total	786	100,0		



Al 82 % casi nunca, con poca o cierta frecuencia, le resulta difícil controlar sus preocupaciones frente al 18 % que, casi siempre, con mucha o bastante frecuencia, le resulta difícil.

### Correlación del Ítem con otros factores

	Correlación
1. Exigencias de la tarea	<b>0,43</b>
2. Condiciones físicas	
3. Condiciones organización	<b>-0,19</b>
4. Factores individuales	<b>-0,41</b>
5. Condiciones sociales	<b>-0,21</b>
6. Depresión	<b>0,47</b>
7. Ansiedad	<b>0,65</b>
8. Satisfacción	<b>-0,25</b>
9. Afrontamiento	

A medida que aumenta la dificultad por controlar las preocupaciones, aumentan los niveles de ansiedad, depresión y demanda por la exigencia de la tarea.

Disminuyen la percepción de buenos factores individuales, condiciones de organización, sociales y nivel de satisfacción.

### Correlación del Ítem con otros Ítems

ITEMS	Correlación
14	<b>0,51</b>
21	<b>0,40</b>
53	<b>0,38</b>
41	<b>0,37</b>
32	<b>0,36</b>
49	<b>0,36</b>
82	<b>0,35</b>
42	<b>0,32</b>
5	<b>0,31</b>
62	<b>0,30</b>
29	0,29
26	0,28
30	0,25
6,45,58, 66,85,	0,23
8	0,22
55	0,21
12	<b>-0,4</b>
40	<b>-0,4</b>
31	<b>-0,3</b>
44	<b>-0,3</b>
7, 13, 19, 23, 28, 34, 38, 39, 57, 72	<b>-0,2</b>

A medida que aumenta la dificultad por controlar las preocupaciones, aumentan la sensación de inquietud, ansiedad y excitación, la no alteración de hábitos de alimentación o de sueño por problemas laborales, la aparición de algunos síntomas como: sudoración, nudo en la garganta, palpitaciones, boca seca, diarrea, sobresalto excesivo, alteraciones de la respiración o del pulso, temblores, sacudidas, dolores de nuca o tensiones musculares ..., el sentimiento de tristeza, cansancio y lloro sin aparente explicación, de estar deprimido “como en un pozo”, el sentimiento de temor o miedo a las responsabilidades laborales y al pensar en el trabajo, sensación de inutilidad y culpabilidad, la necesidad urgente de “escapar” ante determinadas situaciones conflictivas, la aparición de tensiones emocionales y conflictos que desbordan, la tensión que suponen las entrevistas y reuniones con padres, el agobio por responsabilidades burocráticas.

Disminuye el considerarse capacitado para hacer frente a la presión laboral, la sensación de bienestar, seguridad y confort, la adaptación a los estímulos y presiones laborales, familiares y sociales de manera aceptable, el sentimiento de capacitación para solucionar problemas laborales.

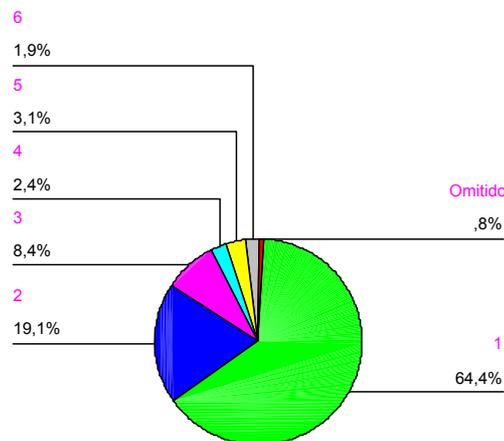
ITEM 33: Tengo temblores, sacudidas, dolores de nuca, tensiones musculares en la jornada laboral.

**7.3: Tengo temblores, sacudidas, dolores de nuca o tensiones musculares en la jornada laboral.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	1	506	64,4	64,9	64,9
	2	150	19,1	19,2	84,1
	3	66	8,4	8,5	92,6
	4	19	2,4	2,4	95,0
	5	24	3,1	3,1	98,1
	6	15	1,9	1,9	100,0
	Total	780	99,2	100,0	
Perdidos	Sistema	6	,8		
Total		786	100,0		

El 92,5 % casi nunca, con poca o cierta frecuencia, presenta temblores, sacudidas, dolores de nuca, tensiones musculares en la jornada laboral, frente al 7,5 % que casi siempre, con mucha o bastante frecuencia, los presenta.

Activación tónica laboral



Correlación del Ítem con otros factores

	Correlación
1. Exigencias de la tarea	<b>-0,346</b>
2. Condiciones físicas	<b>-0,21</b>
3. Condiciones organización	<b>-0,24</b>
4. Factores individuales	<b>-0,32</b>
5. Condiciones sociales	
6. Depresión	<b>0,47</b>
7. Ansiedad	<b>0,56</b>
8. Satisfacción	
9. Afrontamiento	<b>-0,28</b>

A medida que aumenta la tenencia de temblores, sacudidas, dolores de nuca, tensiones musculares en la jornada laboral, aumentan los niveles de depresión y ansiedad y disminuye la demanda de la exigencia de la tarea, la percepción de buenos factores individuales, y el nivel de afrontamiento.

Correlación del Ítem con otros Ítems

ITEMS	Correlación
32	<b>0,45</b>
53	<b>0,45</b>
82	<b>0,43</b>
14	<b>0,39</b>
41	<b>0,35</b>
62	<b>0,32</b>
22	0,29
30	0,28
52	0,27
21,42,46 49,66	0,26
55,59,75	0,25
5	0,24
86	0,21
58	0,2
40	<b>-0,3</b>

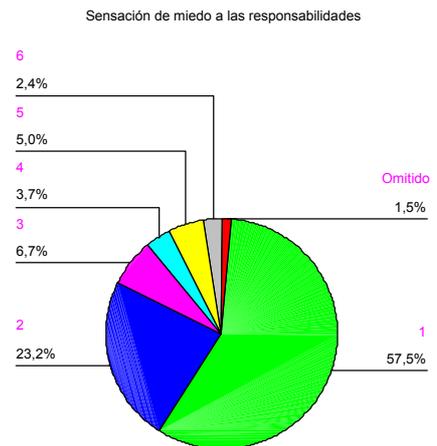
12, 15,	<b>-0,2</b>
16, 19,	
23, 28,	
31, 38,	
39, 57,	
60, 72 y 74	

A medida que aumenta la tenencia de temblores, sacudidas, dolores de nuca, tensiones musculares en la jornada laboral, aumentan la sensación de estar deprimido “como en un pozo”, otros síntomas como: sudoración, nudo en la garganta, palpitaciones, boca seca, diarrea, sobresalto excesivo, alteraciones de la respiración o del pulso ..., el cansancio, tristeza y lloro sin causa que lo justifique, el sentimiento de inquietud, ansiedad y excitación, la aparición de tensiones emocionales y conflictos que desbordan en el trabajo, la dificultad por controlar las preocupaciones y controlarse, el temor al pensar en el trabajo y a las responsabilidades laborales, la sensación de tener un ritmo de trabajo estresante, la pérdida de confianza en sí mismo, la aparición de problemas de salud que interfieren mucho en el trabajo, la necesidad urgente de “escapar” ante determinadas situaciones conflictivas, la creencia de un enlentecimiento de movimientos, voz o pensamiento, sentimiento de inutilidad y culpabilidad.  
Disminuye la sensación de bienestar, seguridad y confort.

ITEM 42: Siento temor o miedo a las responsabilidades laborales.

7.4: Siento temor o miedo a las responsabilidades laborales.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	1	452	57,5	58,4	58,4
	2	182	23,2	23,5	81,9
	3	53	6,7	6,8	88,8
	4	29	3,7	3,7	92,5
	5	39	5,0	5,0	97,5
	6	19	2,4	2,5	100,0
	Total	774	98,5	100,0	
Perdidos	Sistema	12	1,5		
	Total	786	100,0		



Al 89 % casi nunca, con poca o cierta frecuencia siente temor o miedo a las responsabilidades laborales, frente al 11 % que casi siempre, con mucha o bastante frecuencia siente este temor.

Correlación del Ítem con otros factores

	Correlación
1. Exigencias de la tarea	<b>0,448</b>
2. Condiciones físicas	
3. Condiciones organización	<b>-0,41</b>
4. Factores individuales	<b>-0,41</b>
5. Condiciones sociales	
6. Depresión	<b>0,511</b>
7. Ansiedad	<b>0,597</b>
8. Satisfacción	<b>-0,25</b>
9. Afrontamiento	

A medida que aumenta el sentimiento de temor o miedo ante las responsabilidades laborales, aumentan los niveles de depresión y ansiedad, así como la demanda en la exigencia de la tarea. Disminuye la percepción de unas buenas condiciones de organización, unos buenos factores individuales y el nivel de satisfacción.

### Correlación del Ítem con otros Ítems

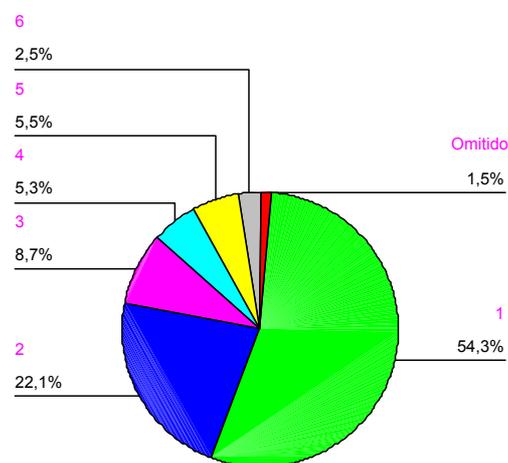
ITEMS	Correlación	
41	<b>0,48</b>	<p>A medida que aumenta el sentimiento de temor o miedo ante las responsabilidades laborales, aumenta el sentimiento de tristeza y cansancio sin aparente explicación, la aparición de síntomas como: sudoración, nudo en la garganta, palpitaciones, boca seca, diarrea, sobresalto excesivo, alteraciones de la respiración o del pulso..., la necesidad urgente de escapar ante determinadas situaciones conflictivas, el sentimiento de inquietud, ansiedad y excitación, la dificultad para controlar las preocupaciones, la pérdida de confianza en uno mismo, el sentimiento de temor al pensar en el trabajo, el desinterés por las cosas que antes agradaban, la tensión que suponen las entrevistas y reuniones con padres, la percepción de un enlentecimiento de de movimientos, voz o pensamiento, el lloro sin causa aparente, la constatación de una buena resolución de conflictos en el centro, el agobio por las responsabilidades burocráticas, la dificultad para controlarse. Disminuye el sentirse capacitado para hacer frente a la presión laboral, el sentimiento de bienestar, seguridad y confort.</p>
82	<b>0,39</b>	
53	<b>0,36</b>	
59	<b>0,35</b>	
14	<b>0,34</b>	
32	<b>0,33</b>	
21,30,58	<b>0,31</b>	
29	0,29	
49,72	0,28	
26,66	0,25	
45	0,24	
52	0,22	
12,40	<b>-0,3</b>	
2, 20, 24, 31, 35, 37, 50, 60, 69, 74, 81 y 84	<b>-0,2</b>	

ITEM 53: Ante los problemas de trabajo, noto que me aparecen algunos de estos síntomas: sudoración, nudo e la garganta, palpitaciones, boca seca, diarrea, sobresalto excesivo, alteraciones de la respiración o del pulso.

**7.5: 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 ...**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	1	427	54,3	55,2	55,2
	2	174	22,1	22,5	77,6
	3	68	8,7	8,8	86,4
	4	42	5,3	5,4	91,9
	5	43	5,5	5,6	97,4
	6	20	2,5	2,6	100,0
	Total	774	98,5	100,0	
Perdidos	Sistema	12	1,5		
	Total	786	100,0		

Sintomatología ante problemas laborales



Al 86 % casi nunca, con poca o cierta frecuencia, presenta algunos de los síntomas vegetativos que se manifiestan por la ansiedad relacionados con el trabajo frente al 14 % que casi siempre, con mucha o bastante frecuencia sí los tiene.

Como en ítems anteriores se ve con claridad hacia donde se inclina un alto porcentaje del colectivo. En este ítem contamos con una media de 1,91 y una moda de 1 con una desviación típica de 1,3.

Correlación del Ítem con otros factores

	Correlación
1. Exigencias de la tarea	<b>0,455</b>
2. Condiciones físicas	
3. Condiciones organización	<b>-0,26</b>
4. Factores individuales	<b>-0,38</b>
5. Condiciones sociales	<b>-0,23</b>
6. Depresión	<b>0,560</b>
7. Ansiedad	<b>0,685</b>
8. Satisfacción	<b>-0,29</b>
9. Afrontamiento	

A medida que aumenta la aparición de síntomas como: sudoración, nudo e la garganta, palpitaciones, boca seca, diarrea, sobresalto excesivo, alteraciones de la respiración o del pulso, aumentan los niveles de depresión y ansiedad; y la demanda de la exigencia de la tarea.

Disminuye la percepción de unos buenos factores individuales, buenas condiciones de organización y sociales y el nivel de satisfacción.

## Correlación del Ítem con otros Ítems

ITEMS	Correlación
82	0,48
14	0,47
41	0,46
33	0,45
59,62	0,42
49,52	0,40
32	0,39
22	0,38
42	0,36
21	0,34
5	0,33
85	0,29
26,30, 58,75	0,27
45	0,25
55	0,24
73,29,88	0,2
40	-0,41
12	-0,3
13, 16, 19, 23, 31, 34, 39, 43, 44, 57, 60, 68, 72, y 89	-0,2

A medida que aumenta la aparición de síntomas como: sudoración, nudo e la garganta, palpitaciones, boca seca, diarrea, sobresalto excesivo, alteraciones de la respiración o del pulso, aumenta el sentimiento de cansancio sin causa que lo justifique, el de inquietud, ansiedad y excitación, el temor o miedo a las responsabilidades laborales, otros síntomas como temblores, sacudidas, dolores de nuca o tensiones musculares en la jornada laboral, la necesidad urgente de “escapar” ante determinadas situaciones conflictivas, las tensiones emocionales y conflictos que desbordan, lloro sin causa aparente, la manifestación de un ritmo de trabajo estresante, el sentimiento de estar deprimido “como en un pozo”, la dificultad por controlar las preocupaciones, el sentimiento de temor o miedo a las responsabilidades laborales y al pensar en el trabajo, la pérdida de confianza en sí mismo, sentimiento de inutilidad y culpabilidad, la expresión de malestar emocional cuando hay dificultades laborales, el desinterés por las cosas que antes agradaban, el enlentecimiento de movimientos, voz o pensamiento, la dificultad de atención a la diversidad en el aula, la presencia de problemas de salud que interfieren en el trabajo, manifestación de problemas familiares que tensionan, La tensión que suponen las entrevistas y reuniones con padres, la constatación de acostumbrarse a la idea de estar en situaciones de índice de estrés, la inquietud de tener que decidir qué alumnos

tienen que repetir curso.

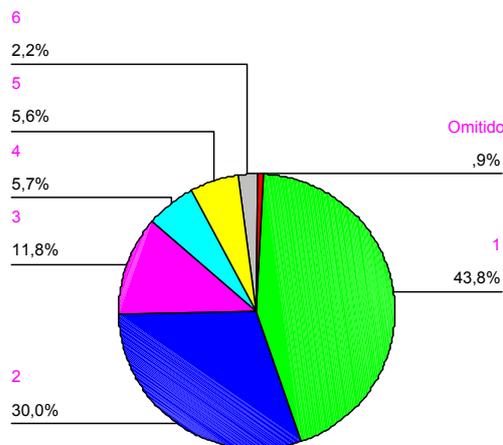
Disminuye el sentimiento de bienestar, seguridad y confort; y el considerarse capacitado para hacer frente a la presión laboral

## ITEM 59: Ante determinadas situaciones conflictivas, siento la necesidad urgente de “escapar”.

Fig. 6: Ante determinadas situaciones conflictivas siento la necesidad urgente de “escapar”.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos 1	344	43,8	44,2	44,2
2	236	30,0	30,3	74,5
3	93	11,8	11,9	86,4
4	45	5,7	5,8	92,2
5	44	5,6	5,6	97,8
6	17	2,2	2,2	100,0
Total	779	99,1	100,0	
Perdidos Sistema	7	,9		
Total	786	100,0		

Necesidad de escapar ante los conflictos



El 86 % casi nunca, con poca o cierta frecuencia siente la necesidad urgente de “escapar”, ante determinadas situaciones conflictivas, frente al 14 % que casi siempre con mucha o bastante frecuencia sí siente esta necesidad.

Frecuencia 3 “Con cierta frecuencia”. 11,9 %

### Correlación del Ítem con otros factores

	Correlación
1. Exigencias de la tarea	<b>0,467</b>
2. Condiciones físicas	
3. Condiciones organización	<b>-0,26</b>
4. Factores individuales	<b>-0,42</b>
5. Condiciones sociales	<b>-0,22</b>
6. Depresión	<b>0,558</b>
7. Ansiedad	<b>0,597</b>
8. Satisfacción	<b>-0,34</b>
9. Afrontamiento	

A medida que aumenta la necesidad “urgente” de escapar ante determinadas situaciones conflictivas, aumentan los niveles de depresión y ansiedad y la demanda en la exigencia de la tarea. Disminuye la percepción de buenos factores individuales, el nivel de satisfacción, de buenas condiciones de organización y sociales.

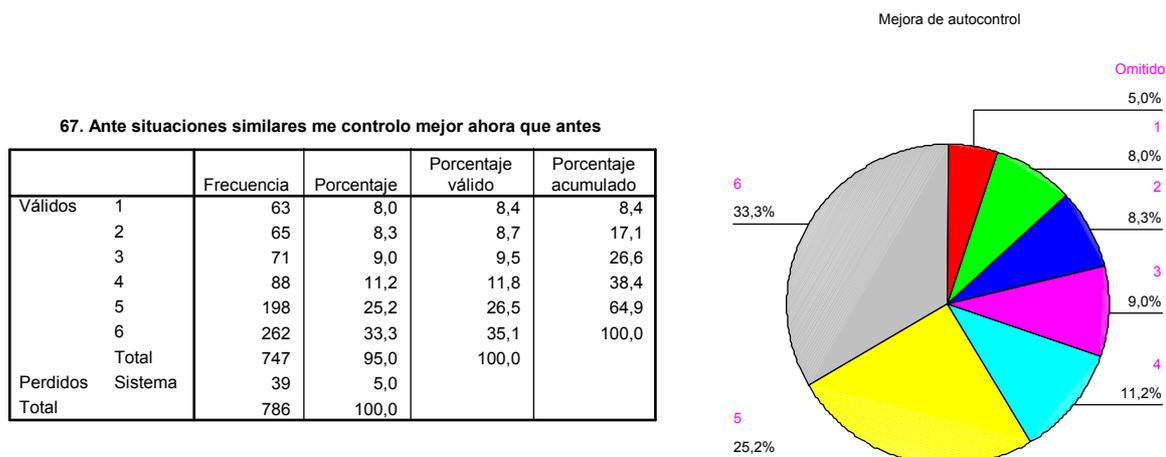
### Correlación del Ítem con otros Ítems

ITEMS	Correlación
41	<b>0,45</b>
62,82	<b>0,44</b>
53,58	<b>0,42</b>
14	<b>0,37</b>
21,32	<b>0,36</b>
42	<b>0,35</b>
5	<b>0,34</b>
79	<b>0,32</b>
22,30	<b>0,31</b>
26	<b>0,30</b>
49,73	0,28
8,45,52, 55	0,26
33,66	0,25
85,70,28	0,2
12,31,40 44,60	<b>-0,3</b>
13, 16, 19, , 23, 34, 35, 39, 43, 50, 68, 72, 84 y 89	<b>-0,2</b>

A medida que aumenta la necesidad “urgente” de escapar ante determinadas situaciones conflictivas, aumenta el sentimiento de tristeza y cansancio sin aparente justificación, la percepción de tensiones emocionales y conflictos que desbordan en el trabajo, aparición de síntomas como: sudoración, nudo en la garganta, palpitaciones, boca seca, diarrea, sobresalto excesivo, alteraciones de la respiración o del pulso..., el desinterés por cosas que antes agradaban, el sentimiento de inquietud, ansiedad y excitación, la pérdida de confianza en sí mismo, sentirse deprimido “como en un pozo”, el temor o miedo a las responsabilidades laborales y al pensar en el trabajo, sentimiento de inutilidad o culpabilidad, de discriminación por parte de los directivos del centro, la dificultad por controlar las preocupaciones, el agobio por responsabilidades burocráticas, lloro sin causa aparente, percepción de problemas familiares que tensionan, el activismo para olvidar los problemas, la dificultad de atención a la diversidad en el aula, la búsqueda de ayuda para solucionar los problemas difíciles

Disminuye el sentirse adaptado a los estímulos y presiones laborales, familiares y sociales, el sentimiento de bienestar, seguridad y confort, el de estar capacitado para solucionar los problemas laborales, la percepción del trabajo como atractivo y creativo.

ITEM 67: Ante situaciones similares me controlo mejor ahora que antes (inverso).



El 74,4 % casi siempre, con mucha o bastante frecuencia se controlo mejor ahora que antes, frente al 26 % que casi nunca, con poca o cierta frecuencia se controlo ahora mejor que antes.

El control ante situaciones depende muchas causas, temperamento, aprendizaje, edad, circunstancias personales o sociales, dificultad de la respuesta, además de la ansiedad, lo que eleva el porcentaje de positividad. La media de este ítem es de 4,44 con una desviación de 1,6. Dado que este ítem es inverso dentro de su propio factor, el porcentaje sería similar a los ítems anteriores. Tener en cuenta el número elevado de perdidos, 39. Podríamos preguntarnos si no hay claridad en la afirmación.

Correlación del Ítem con otros factores

	Correlación
1. Exigencias de la tarea	0,052
2. Condiciones físicas	
3. Condiciones organización	<b>-0,14</b>
4. Factores individuales	<b>-0,17</b>
5. Condiciones sociales	
6. Depresión	0,16
7. Ansiedad	<b>0,32</b>
8. Satisfacción	<b>-0,18</b>
9. Afrontamiento	<b>-0,19</b>

A medida que disminuye la percepción de control, mejor ahora que antes, ante situaciones similares, aumenta el nivel de ansiedad.

Presenta una buena correlación con el Factor Ansiedad pero de menor intensidad que los anteriores ITEMS. También evidencia una menor correlación con el Factor Depresión y casi no existe con el Factor Tareas que

contrasta con las correlaciones de los anteriores ITEMS.

También las correlaciones negativas son menores en este Factor, siendo el Afrontamiento, Satisfacción, Individuales y Organizacionales, las mas elevadas. La edad no ayuda positivamente al control ni a la mejoría de estos cuatro últimos Factores

Correlación del Ítem con otros Ítems

ITEMS	Correlación
68	0,28
20,69	0,21

Su correlaciona es positiva, significativa y baja 0,28 con el ITEM 68, Tengo autonomía para planificar y realizar mi trabajo; 0,21 con los ITEMS: 20.-F4. Mi experiencia

profesional ha mejorado mi eficiencia. y 69.-F9. Intento aprovechar mi experiencia para desarrollarme como persona.

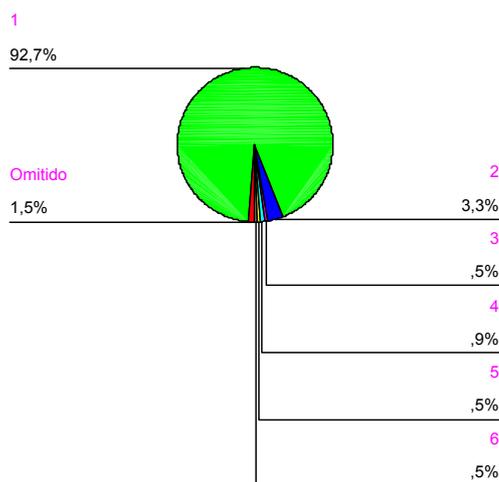
La autonomía y sobre todo la experiencia tienen una correlación directa con el control

ITEM 83: Cuando estoy nervioso acudo a los medicamentos o al alcohol para tranquilizarme.

7.8: Cuando estoy nervioso acudo a los medicamentos o al alcohol para tranquilizarme.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	1	729	92,7	94,2	94,2
	2	26	3,3	3,4	97,5
	3	4	,5	,5	98,1
	4	7	,9	,9	99,0
	5	4	,5	,5	99,5
	6	4	,5	,5	100,0
	Total	774	98,5	100,0	
Perdidos	Sistema	12	1,5		
Total		786	100,0		

Utilización de drogas para lograr tranquilidad



El 96,5 % casi nunca, con poca o cierta frecuencia acude a los medicamentos o al alcohol para tranquilizarse, frente al 3,5 % que casi siempre, con mucha o bastante frecuencia acude a ellos.

La utilización de alcohol y medicamentos es poco frecuente entre el profesorado, aunque ese 3,5 % manifiesta una conducta aprendida para corregir factores crónicos entre los que la ansiedad si tiene un lugar destacado. La media de este ítem es la más baja dentro de su factor de 1,12.

Correlación del Ítem con otros factores

	Correlación
1. Exigencias de la tarea	0,084
2. Condiciones físicas	
3. Condiciones organización	
4. Factores individuales	<b>-0,20</b>
5. Condiciones sociales	
6. Depresión	0,241
7. Ansiedad	0,273
8. Satisfacción	-0,11
9. Afrontamiento	-0,11

Parece que cuanto mejores son los Factores Individuales, la satisfacción y el Afrontamiento menor es la posibilidad de utilización de alcohol y medicamentos.

Correlación del Ítem con otros Ítems

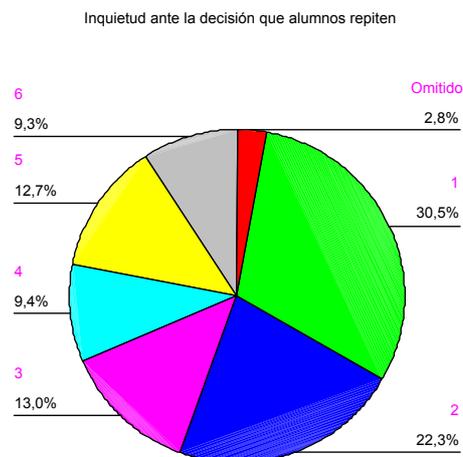
ITEMS	Correlación
41	0,26
49	0,21
55	0,20
40,84	<b>-0,2</b>

Cuanto mejor se sienten y consideran que su trabajo es valioso menos alcohol y medicamentos utilizan.

## ITEM 88: Me inquieta tener que decidir qué alumnos tienen que repetir curso

7.10: Inquietud ante la decisión que alumnos repiten

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	1	240	30,5	31,4	31,4
	2	175	22,3	22,9	54,3
	3	102	13,0	13,4	67,7
	4	74	9,4	9,7	77,4
	5	100	12,7	13,1	90,4
	6	73	9,3	9,6	100,0
	Total	764	97,2	100,0	
Perdidos	Sistema	22	2,8		
Total		786	100,0		



El 67 % casi nunca, con poca o cierta frecuencia le inquieta tener que decidir qué alumnos tienen que repetir curso, frente al 33 % que casi siempre, con mucha o bastante frecuencia siente esta inquietud. Tener en cuenta el 13,4% que opta por la respuesta “con bastante frecuencia” y el elevado número de 22 como perdidos.

Este 33 % pone de manifiesto que el profesorado se preocupa por el éxito de sus alumnos incluso sobrepasando su presión normal de trabajo. También es cierto que además de esta implicación del profesorado existen otras circunstancias como son las repercusiones negativas de los fracasos, que pueden incidir.

### Correlación del Ítem con otros factores

	Correlación
1. Exigencias de la tarea	0,332
2. Condiciones físicas	
3. Condiciones organización	
4. Factores individuales	
5. Condiciones sociales	
6. Depresión	0,241
7. Ansiedad	0,449
8. Satisfacción	
9. Afrontamiento	

A medida que aumenta la inquietud por tener que decidir qué alumnos tienen que repetir curso, aumenta el nivel de ansiedad y la demanda en la exigencia de la tarea.

### Correlación del Ítem con otros Ítems

ITEMS	Correlación
29,45,78	0,2

Resulta lógico pensar en esta correlación positiva con una mejor relación con los padres (Las entrevistas y reuniones con padres suponen para mí una tensión), con la actualización y con los problemas derivados de la diversidad

### 7.7.3. Variables sociodemográficas y Ansiedad

	<b>Edad</b>	<b>Sexo</b>	<b>n° hijos</b>	<b>Nivel estudios</b>	<b>Función</b>	<b>Años Experiencia</b>	<b>Etapa</b>	<b>años en etapa</b>	<b>OTL y colegas</b>
1.	<b>0,107</b>	0,035	0,080	0,057	0,012	<b>0,12</b>	0,033	0,095	-0,050

Las correlaciones del factor Ansiedad con los datos Demográficos son positivas y con escasa significación. Cabe reseñar el apartado edad (0,10) y los años de experiencia (0,12) que presenta una significación baja. A mayor edad y años de trabajo se incrementa el nivel de Ansiedad.

### 7.7.4. La Ansiedad en relación con el resto de factores estudiados

#### Factor a factor

	<b>1 EXIGENCIAS DE LA TAREA</b>	<b>2 CONDIC. FÍSICAS</b>	<b>3 COND. PSICOSOC. DE LA ORGANIZACIÓN</b>	<b>4 FACTORES INDIVIDUALES</b>	<b>5 CONDICIONES SOCIALES</b>	<b>6 DEPRESIÓN</b>	<b>7 ANSIEDAD</b>	<b>8 SATISFACCIÓN</b>	<b>9 AFRONTAMIENTO</b>
<b>7. ANSIEDAD</b>	0,62	<b>-0,24</b>	<b>-0,31</b>	<b>-0,57</b>	<b>-0,33</b>	0,73	1	<b>-0,40</b>	<b>-0,20</b>

La correlación es positiva, significativa y alta con el factor Depresión (0,727), pues miden elementos comunes de la emotividad y también con el factor Tareas (0.628), que refleja la influencia de la carga de trabajo en el nivel de depresión.

La correlación es negativa y moderada con los factores Individuales (-0,57) y Satisfacción -(0,40);y baja con los factores Sociales (0,33), Organizacionales (-0.31), Físicos (-0,23) y Afrontamiento, poniendo en evidencia su influencia sobre el factor Ansiedad

### 7.7.5. Factores-ítems factor Ansiedad

	Alteración de hábitos por problemas laborales	Inquietud ansiedad y excitación	Dificultad controlar preocupaciones	Activación tónica laboral	Sensación de miedo a las responsabilidades	Sintomatología ante problemas laborales	Necesidad de escapar ante los conflictos	Mejora de autocontrol	Utilización de drogas para lograr tranquilidad	Inquietud ante la decisión que alumnos repiten
N° ITEM	6	14	22	33	42	53	59	67	83	88
1 EXIGENCIAS DE LA TAREA	0,188	0,463	0,428	0,346	0,448	0,455	0,467	-0,05	0,084	0,332
2 CONDIC. FÍSICAS	-0,07	-0,26	-0,13	-0,21	-0,1	-0 y 59,22	-0,13	0,138	-0,03	0,001
3 Condiciones ORGANIZACIÓN	-0,11	-0,28	-0,19	-0,24	-0,16	-0,26	-0,26	0,136	-0,08	-0,01
4 FACTORES INDIVIDUALES	-0,19	-0,49	-0,41	-0,32	-0,41	-0,38	-0,42	0,17	-0,2	-0,17
5 CONDICIONES SOCIALES	-0,16	-0,26	-0,21	-0,19	-0,24	-0,23	-0,22	0,112	-0,07	-0,09
6 DEPRESIÓN	0,202	0,58	0,476	0,477	0,511	0,56	0,558	-0,12	0,241	0,241
7 ANSIEDAD	0,432	0,689	0,653	0,566	0,597	0,685	0,596	-0,31	0,273	0,449
8 SATISFACCIÓN	-0,11	-0,33	-0,25	-0,28	-0,25	-0,29	-0,34	0,178	-0,11	-0,08
9 AFRONTAMIENTO	-0,01	-0,19	-0,17	-0,08	-0,15	-0,14	-0,17	0,192	-0,11	-0,01

#### Correlaciones positivas

Con el propio factor 7, Ansiedad la correlación es alta con los ITEM:14, 22 y 53; moderada con los ITEM:6, 33, 42, 59, 67, 82 y 88  
 Con el factor 6 Depresión la correlación es moderada con los ITEM:14, 22, 33, 42, 53 y 59; baja con los ITEM: 6, 67, 83 y 88.  
 Con el factor 1 Tareas la correlación es moderada con los ITEM: 14, 22, 42, 53 y 59 ; baja con los ITEM: 33, 88, 6, 67 y 83.

#### Correlaciones negativas

Con el factor 4 Individuales la correlación es moderada con los ITEM: 14, 22, 42 y 59; baja con el resto.  
 Con el factor 8, Satisfacción la correlación es baja con los ITEM: 14, 22, 33, 42 y 53.  
 Con el factor 5, Sociales la correlación es baja con los ITEM: 14, 22, 42, 53 y 59.  
 Con el factor 3, Organizacionales la correlación es baja con los ITEM: 14, 33, 53 y 59

La correlación es positiva y alta con el propio factor Ansiedad y moderada o baja con los factores Depresión y Tarea. La correlación es negativa es moderada o baja con el factor Individuales y baja con los factores Satisfacción, Sociales y Organizacionales

### 7.7.6. Análisis y valoración de los datos. Distribución de frecuencias en la escala de respuestas

TABLA DE FRECUENCIAS Y PERDIDAS						
ITEM	% DE FREC. 1,2 Y 3	% FREC. 4, 5, Y6	%DE FREC. 3	%DE FREC. 3,4,5 Y 6	%DE FREC. 1 Y 2	Perdidas
6	83.4	16.6	17.1	23.7	66.1	13
14	82.3	17.7	18.4	36.1	63.9	10
22	82.1	17.9	16.7	34.6	65.4	6
33	92.6	7.4	8.5	15.9	84.1	
42	88.7	11.3	6.8	18.1	81.9	9
53	86.5	13.5	8.8	22.3	77.7	21
59	86.4	13.6	11.9	25.5	74.5	6
67	73.4	26.6	11.8	38.4	61.6	10
83	98.1	1.9	0.5	2.4	97.6	42
88	67.7	32.3	13.4	45.7	54.3	9
Media	84.4	15.9	11.4	26.3	72.7	14
82	88.2	11.8	10.4	22.2	77.8	9
Media sin 67 y 88	89.3	10.7	11.3	22.1	76.4	

Ante la dificultad de definir tanto los diferentes síndromes de ansiedad como el análisis y valoración de la escala de respuestas, se hace necesario encuadrar la frecuencia de los episodios depresivos dentro de una horquilla de máximos y mínimos, que por otra parte es una manera apropiada de emitir los resultados en la mayoría de los procesos biológicos. Ya hemos comentado que esos episodios o trastornos de ansiedad engloban múltiples cuadros además del TAG, como son los trastornos somatomorfos, hipocondríacos, y de labilidad emocional en sus diferentes grados, además de otros mejor caracterizados como los relacionados con las fobias, el pánico, las obsesiones compulsivas y la histeria, cuyo diagnóstico diferencial se ha descrito al comienzo, en el apartado 2.2 (Cuadros clínicos de ansiedad)

Si analizamos detenidamente los ITEM y sus respuestas, concluimos que las frecuencias en los ITEM 67 (26.6%) y 88 (32.3 %) son muy superiores a la media. Existen otras causas, además de la ansiedad, que pueden elevar la puntuación de la respuesta (edad, experiencia, presiones sociales y profesionales, adaptación a las nuevas tecnologías y otras causas) en estos ITEM, como queda reflejado en el análisis previo de cada uno de ellos. Si eliminamos estos dos ITEM

El 89.3% (suma de respuestas 1,2 y 3) no presentan síntomas de ansiedad.

El 10.7,% (suma de respuestas 4, 5 y 6) presentan síntomas de ansiedad.

El 11.0 % responden positivamente a la frecuencia 3 (con cierta frecuencia).

Si sumamos el porcentaje de la frecuencia 3 (con ciertas frecuencia) a las 4, 5 y 6 alcanzaríamos el 22.1 %

La frecuencia de la ansiedad general del profesorado estaría incluida entre 10.7 % el 22.1 %, horquilla que es más amplia que la alcanzada cuando aplicamos los criterios del DSM-.IV (12 % y el 15.7).

No hay que olvidar que en el informe de la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Trabajo (Fundación Dublín) de 1996 se señala que el 28 % de los trabajadores europeos afirmaron tener problemas de salud relacionados con el estrés. Esta cifra representa aproximadamente 41 millones de trabajadores de la UE (9).

### 7.7.7. Criterio diagnóstico del DSM-IV para los episodios de trastorno de ansiedad generalizada

	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

1.- Nº. de cuestionarios que tengan 3 ITEM o más con una puntuación de 3 o más = 124 (15,7%)

2.- Nº. de cuestionarios que tengan 3 ITEM o más con una puntuación de 4 o más = 95 (12 %)

Según criterios DSM-IV el nivel de TAG estaría comprendido entre un 12% y un 15,7 %

### 7.7.8. Valoración con el criterio diagnóstico del DSM-IV para los episodios de TAG.

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 ITEM. Únicamente aparecen 124 casos, lo que representa un 15.7 % ( $124 \times 100/786$ ) de la población analizada, Si restringimos el criterio exigiendo la respuesta 4 en al menos 3 ITEM aparecen 10 casos, lo que representa el 12 %

El nivel de episodios de TAG en el profesorado estudiado está entre el 12 % y el 15.7. Cifra que se coloca en el doble episodios de TAG en la población general, según los estudios de prevalencia reseñados

### 7.7.9. Correlación del índice de salud laboral con el factor Ansiedad y sus correspondientes ITEM

por problemas laborales	Inquietud ansiedad y excitación	Dificultad controlar preocupaciones	Activación tónica laboral	Sensación de miedo a las responsabilidades	Sintomatología ante problemas laborales	Necesidad de escapar ante los conflictos	Mejora de autocontrol		Utilización de drogas para lograr tranquilidad	Inquietud ante la decisión que alumnos repiten	
<b>6</b>	<b>14</b>	<b>22</b>	<b>33</b>	<b>42</b>	<b>53</b>	<b>59</b>	<b>67</b>	<b>DADA LA VUELTA</b>	<b>83</b>	<b>88</b>	<b>MEDIA FACTOR DADO VUELTA</b>
<b>7 ANSIEDAD</b>											
0,17	<b>0,47</b>	<b>0,418</b>	<b>0,3832</b>	<b>0,398</b>	<b>0,431</b>	<b>0,4506</b>	-0,24	0,2384	0,1552	0,1989	<b>0,626</b>
Correlaciones del índice de salud laboral con cada uno de los factores e ITEM											

El factor Ansiedad presenta una correlación positiva, significativa y alta con el factor de salud laboral (0.62). Los ITEM: 14, 22, 53 y 59 también se correlacionan positivamente, de manera significativa y moderada con el índice de salud laboral. El resto correlacionan con una significación más baja

### 7.7.10. 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, 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 estrés.

El factor Ansiedad se relacionan 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.

El factor Ansiedad presenta una correlación positiva, significativa y alta con el factor salud laboral. La ansiedad sería una de las consecuencias del índice de salud laboral docente.

### **ESPECÍFICAS**

- a. El 17 % de los profesores manifiestan que los problemas laborales alteran sus hábitos de alimentación o sueño.
- b. El 18 % de los encuestados se siente inquieto, nervioso o excitado.
- c. Al 18 % de los docentes le resulta difícil controlar las preocupaciones.
- d. El 7.5 % de los participantes en el estudio manifiesta tener temblores, sacudidas, dolores de nuca o tensiones musculares en la jornada laboral.
- e. El 11 % de los encuestados siente tener miedo a las responsabilidades laborales.
- f. El 14 % de los profesores manifiestan, 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.
- g. El 14 % de los docentes siente necesidad urgente de escapar ante determinadas situaciones o conflictos.
- h. El 74 % de los encuestados se controlan ahora mejor que antes.
- i. Solo en 3.5 % del profesorado recurre al alcohol o medicamentos cuando está nervioso.
- j. Al 33 % de los participantes le inquieta tener que decidir qué alumnos deben repetir curso.
- k. Aquellos profesores que manifiestan la existencia de algún síntoma referido a la ansiedad suelen hacerlo también con otros muchos síntomas incluidos en el factor ansiedad y depresión.

## FACTOR 8: SATISFACCIÓN

### 7.8. RESULTADOS GENERALES:

#### 7.8.1. Descripción y análisis general de la Satisfacción

**Estadísticos descriptivos "Satisfacción laboral"**

	N		Media	Mediana	Moda	Desv. tıp.	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 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

El promedio de estos ítems es de 4,5. Esto podría interpretarse así: los profesores, en general, muestran una gran satisfacción laboral, aunque si comparamos este dato con la situación ideal, queda un trecho de mejora del 30%.

Los únicos ítems que no alcanzan la media se refieren a motivaciones externas:

- 16: Estoy satisfecho porque en mi centro a cada uno se le reconoce en función de sus aportaciones. (3,22).
- 15: Estoy satisfecho con el salario que recibo por mi trabajo (3,05).

Destacan con puntuaciones muy elevadas:

- 24: Me satisface realizar bien mi trabajo (5,73).
- 84: Pienso que mi trabajo es valioso e importante (5,26).
- 76: Me llevo bien con mis alumnos (5,25).

- 68: Tengo autonomía para planificar y realizar mi trabajo (5,17).
- 35: Me motivan las expectativas de mejorar mi labor y los resultados (5,12).

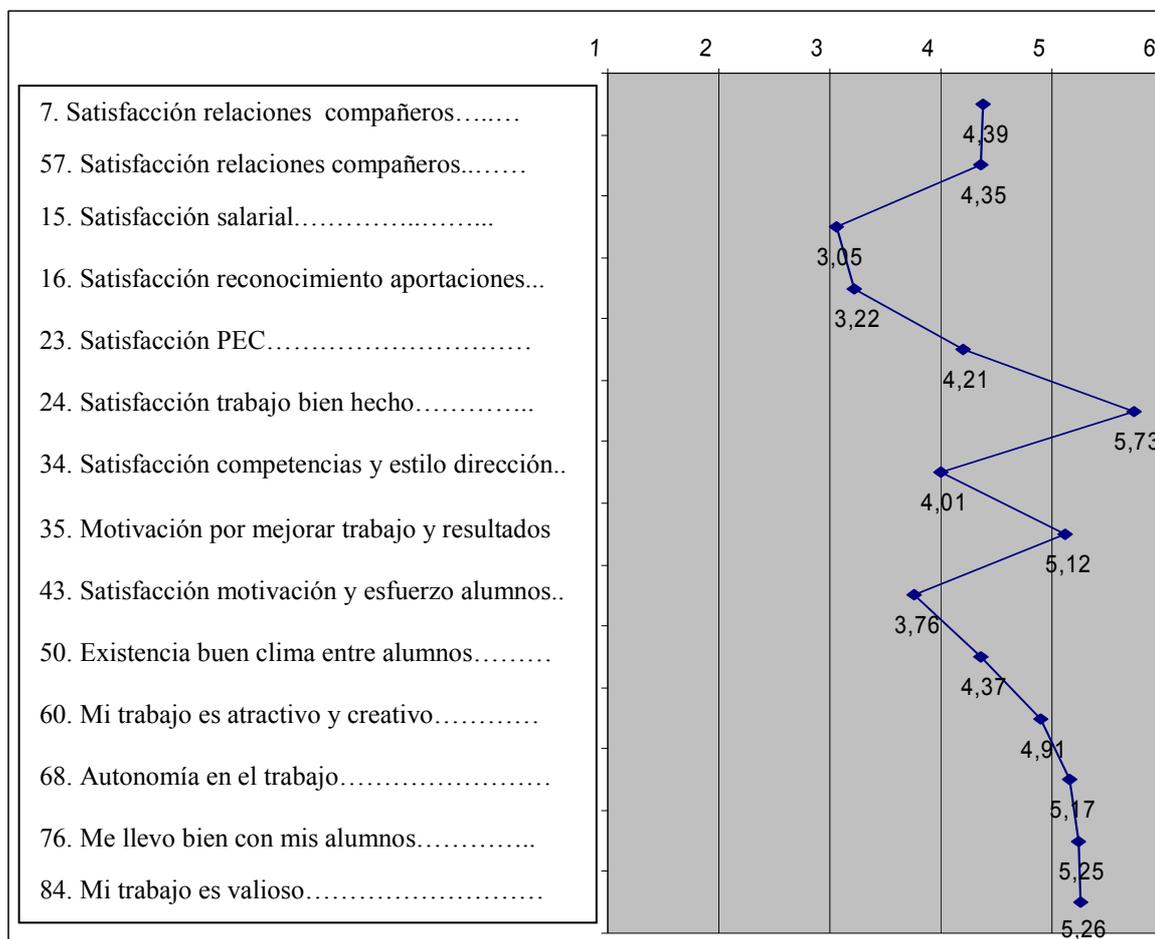


Gráfico 7.1. Indicadores de satisfacción laboral  
(Valores expresados en medias en una escala de 1-6)

En síntesis, lo que más satisface a los profesores es realizar bien su trabajo (tarea), teniéndolo en gran valía (creencias y valor). Manifiestan llevarse muy bien con sus alumnos (relaciones). Lo que más les motiva son las expectativas por mejorar su labor y los resultados (expectativas de logro). En estos ítems el espacio para la mejora es reducido.

Algunos indicadores del estudio que se relacionan negativamente (valores expresados en “r” de Pearson), aunque no de forma relevante, con el nivel general de satisfacción son:

- Agobio por responsabilidades burocráticas (-0,26)
- Tensión por entrevistas con los padres (-0,22)
- Pensamientos negativos sobre el trabajo (-0,22)

- Dificultades de atender a la diversidad (-0,25)
- Ritmo estresante del trabajo (-0,26)
- Desbordamiento ante tensiones emocionales (-0,35)
- Dificultad de mantener la disciplina (-0,2)

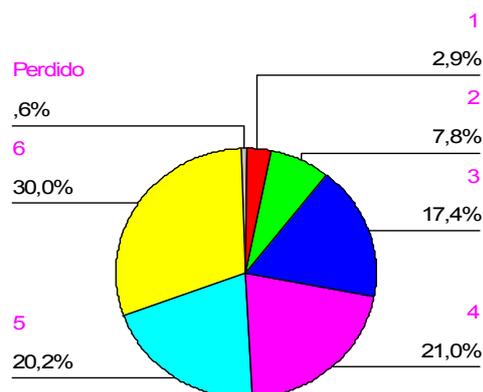
### 7.8.2. Descripción y análisis de variables

#### ITEM 7: Estoy satisfecho de las relaciones que hay entre los compañeros del Centro.

7. Estoy satisfecho de las relaciones que hay entre los compañeros

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	1	23	2,9	2,9	2,9
	2	61	7,8	7,8	10,8
	3	137	17,4	17,5	28,3
	4	165	21,0	21,1	49,4
	5	159	20,2	20,4	69,8
	6	236	30,0	30,2	100,0
	Total	781	99,4	100,0	
Perdidos	Sistema	5	,6		
Total		786	100,0		

7. Estoy satisfecho de las relaciones entre compañeros



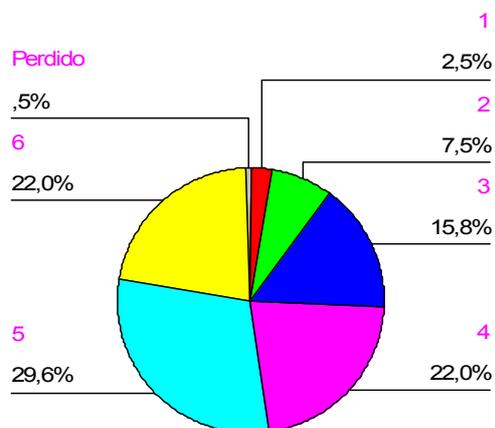
Los profesores se muestran notablemente satisfechos de las relaciones con los colegas. Con una media de 4,39, admiten que aún podrían mejorar un 32,2%. No obstante hay un grupo del 10,8 % que no está casi nada (2,9%) o poco (7,8%) satisfecho en este sentido. Otro 17,4 opina que las relaciones son aceptables. El total de la masa crítica que valora negativamente o que afirma que podría mejorarse bastante es el 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 (desviación típica de 1,42).

#### ITEM 57: Las relaciones que hay entre los compañeros del Centro son satisfactorias.

57. Las relaciones entre los compañeros son satisfactorias

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	1	20	2,5	2,6	2,6
	2	59	7,5	7,5	10,1
	3	124	15,8	15,9	26,0
	4	173	22,0	22,1	48,1
	5	233	29,6	29,8	77,9
	6	173	22,0	22,1	100,0
	Total	782	99,5	100,0	
Perdidos	Sistema	4	,5		
Total		786	100,0		

57. Las relaciones entre compañeros son satisfactorias

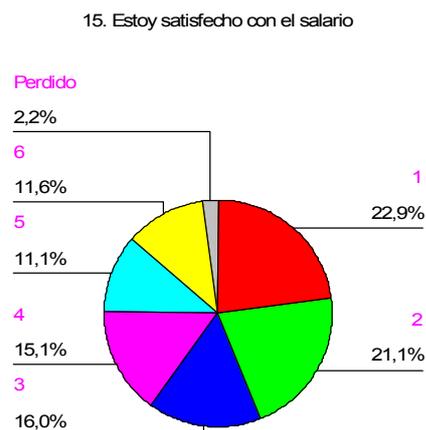


La media de este ítem es semejante al anterior. Las variaciones se deben especialmente a que ha disminuido la frecuencia de las máximas puntuaciones y ha aumentado las del intervalo 5. Aquí la media es de 4,35, lo que supone una variación de 8 centésimas, algo inapreciable. Este dato puede dar fe de la solidez de los resultados y, por tanto, ser un índice de la confiabilidad y validez interna del estudio.

ITEM 15: Estoy satisfecho con el salario que recibo por mi trabajo.

**15. Estoy satisfecho en el salario**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	1	180	22,9	23,4	23,4
	2	166	21,1	21,6	45,0
	3	126	16,0	16,4	61,4
	4	119	15,1	15,5	76,9
	5	87	11,1	11,3	88,2
	6	91	11,6	11,8	100,0
	Total	769	97,8	100,0	
Perdidos	Sistema	17	2,2		
	Total	786	100,0		



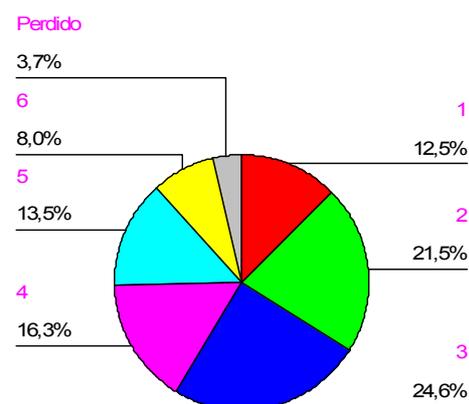
Los resultados son bastante heterogéneos. Esta variable es la que muestra una mayor desviación típica (1,68) dentro del conjunto de variables del presente factor. El 22,9% de los profesores no está nada o casi nada satisfecho con su salario, un 21,1% poco satisfecho y otro 16,0% medianamente satisfecho. Si nos atenemos a la media general (3,05) puede decirse que un 59% del colectivo está insatisfecho del sueldo que percibe. De hecho, la moda se ubica en el valor uno, lo que quiere decir que el grupo más numeroso ha calificado este ítem con la puntuación mínima. A nivel de 0,01 correlaciona significativamente con la edad ( $r = -0,083$ ;  $\text{sig}=000$ ), con los años de experiencia ( $r=-0,193$ ; con los años en la etapa actual ( $r=-0,202$ ;  $\text{sig.} = 0,00$ ); con la satisfacción en las relaciones con los compañeros ( $r = 0,198$ ;  $\text{sig} = 0,000$ ).

ITEM 16: Estoy satisfecho porque en mi centro a cada uno se le reconoce en función de sus aportaciones.

**16. Estoy satisfecho porque a cada uno se le reconoce en función de sus aportaciones**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	1	98	12,5	12,9	12,9
	2	169	21,5	22,3	35,3
	3	193	24,6	25,5	60,8
	4	128	16,3	16,9	77,7
	5	106	13,5	14,0	91,7
	6	63	8,0	8,3	100,0
	Total	757	96,3	100,0	
Perdidos	Sistema	29	3,7		
	Total	786	100,0		

16. Estoy satisfecho por el reconocimiento en función de las aportaciones



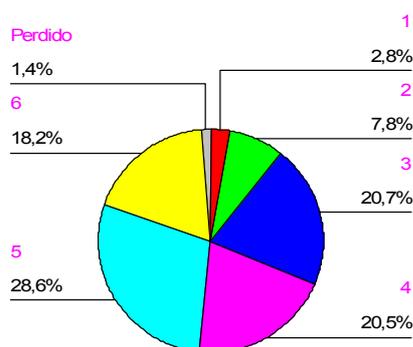
Este es otro de los puntos débiles encontrados. Los profesores no se sienten reconocidos suficientemente, teniendo en cuenta sus aportaciones. Los resultados son heterogéneos, con una frecuencia significativamente menor en las puntuaciones altas. Opinan que esta realidad dista un 56% de la situación que a ellos les gustaría. Al nivel de 0,01 (bilateral), esta variable correlaciona significativamente con la función desempeñada ( $r=0,133$ ;  $\text{sig.}=0,000$ ); con la satisfacción de las relaciones con los compañeros ( $r=0,383$ ;  $\text{sig.}=0,000$ ); con la satisfacción salarial ( $r=0,382$ ;  $\text{sig.}=0,000$ ); con la competencia y estilo de la dirección ( $r=0,552$ ;  $\text{sig.}=0,000$ ); con la motivación y expectativas por el trabajo ( $r=0,203$ ;  $\text{sig.}=0,000$ ). Al nivel de 0,05 (bilateral) correlaciona también de manera significativa con los años de experiencia ( $r=-0,082$ ;  $\text{sig.}=0,026$ ).

ITEM 23: Estoy satisfecho porque el proyecto educativo de mi centro es claro, valioso y está actualizado.

23. Estoy satisfecho porque el PEC es claro, valioso y está actualizado

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	1	22	2,8	2,8	2,8
	2	61	7,8	7,9	10,7
	3	163	20,7	21,0	31,7
	4	161	20,5	20,8	52,5
	5	225	28,6	29,0	81,5
	6	143	18,2	18,5	100,0
	Total	775	98,6	100,0	
Perdidos	Sistema	11	1,4		
	Total	786	100,0		

23. Estoy satisfecho porque el PEC es claro, valioso y actualizado



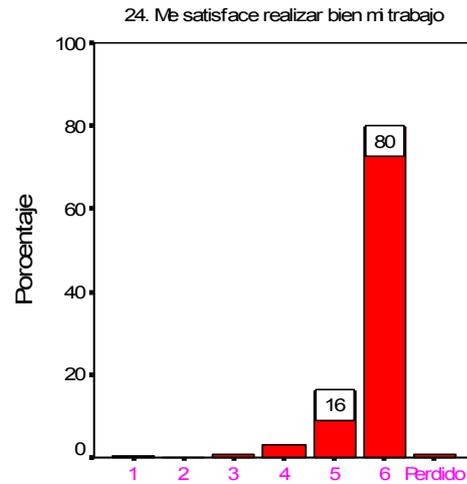
Las respuestas a esta pregunta se ubican en torno a los valores medios. Esto significa que, aunque no de manera notable, están satisfechos con el proyecto educativo de centro. Un 18,2%, valor nada desdeñable, muestran un grado de satisfacción máximo, lo que podría interpretarse, a su vez, como identificación con un proyecto educativo valioso, claro y actualizado. Por otra parte, aproximadamente una tercera parte se muestran bastante críticos.

ITEM 24: Me satisface realizar bien mi trabajo

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, con una desviación típica de 0,06 y una moda ubicada en el valor 6, en el que se ubican el 80% de las respuestas.

**24. Me satisface realizar bien mi trabajo**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	1	3	,4	,4	,4
	2	1	,1	,1	,5
	3	6	,8	,8	1,3
	4	23	2,9	2,9	4,2
	5	125	15,9	16,0	20,3
	6	622	79,1	79,7	100,0
	Total	780	99,2	100,0	
Perdidos	Sistema	6	,8		
Total		786	100,0		

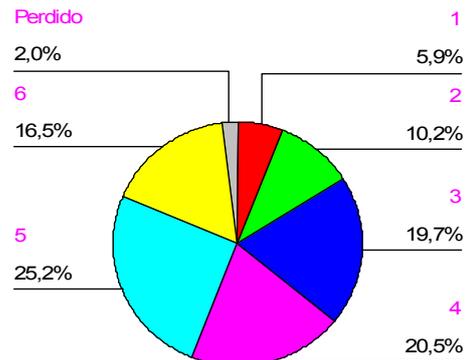


**ITEM 34: Me satisface la competencia y el estilo de la dirección de mi centro**

**34. Me satisface la competencia y el estilo de la Dirección**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	1	46	5,9	6,0	6,0
	2	80	10,2	10,4	16,4
	3	155	19,7	20,1	36,5
	4	161	20,5	20,9	57,4
	5	198	25,2	25,7	83,1
	6	130	16,5	16,9	100,0
	Total	770	98,0	100,0	
Perdidos	Sistema	16	2,0		
Total		786	100,0		

**34. Me satisface la competencia y el estilo de Dirección**



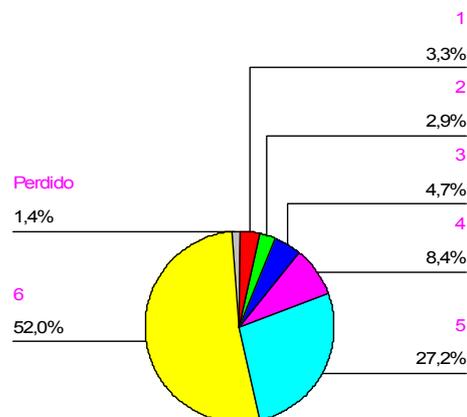
Las respuestas son heterogéneas, aunque su distribución obedece a los parámetros de una curva normal y con una marcada tendencia hacia los valores positivos. Si tenemos en cuenta los valores extremos, la ponderación de las respuestas negativas es mayor. En síntesis, los profesores están satisfechos medianamente de la competencia y el estilo de la dirección (media de 4,01). Esto podría interpretarse que a la dirección aún le queda un trecho del 40% para tener a su claustro muy satisfecho. El grupo más numeroso (25,2%) puntúa el valor cinco. También habría que tener en cuenta al 16% de profesores que se muestran muy o bastante insatisfechos con el contenido de esta variable.

ITEM 35: Me motivan las expectativas por mejorar mi labor y los resultados.

35. Me motivan las expectativas de mejorar mi labor y los resultados

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	1	26	3,3	3,4	3,4
	2	23	2,9	3,0	6,3
	3	37	4,7	4,8	11,1
	4	66	8,4	8,5	19,6
	5	214	27,2	27,6	47,2
	6	409	52,0	52,8	100,0
	Total	775	98,6	100,0	
Perdidos	Sistema	11	1,4		
Total		786	100,0		

Me motivan las expectativas de mejorar mi labor y los resulta



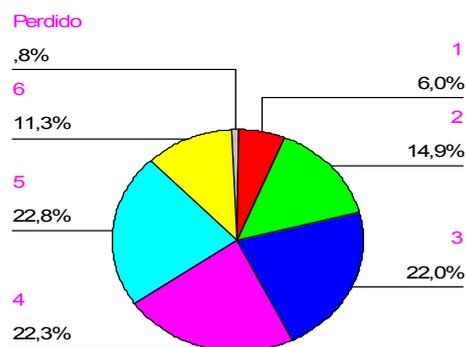
La distribución de frecuencias marca una tendencia muy clara hacia los valores positivos. Al profesorado le motivan de manera relevante y significativa las expectativas de mejorar su trabajo y los resultados. De hecho, el grupo más numeroso (52%) la valora con la máxima puntuación, estando la mediana ubicada también en este valor. Esto podría interpretarse que es un colectivo con grandes ansias de superación. No obstante, un 6% de los sujetos parecen no estar de acuerdo con la mayoría.

ITEM 43: Estoy satisfecho de la motivación y el esfuerzo de mis alumnos.

43. Estoy satisfecho de la motivación y esfuerzo de mis alumnos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	1	47	6,0	6,0	6,0
	2	117	14,9	15,0	21,0
	3	173	22,0	22,2	43,2
	4	175	22,3	22,4	65,6
	5	179	22,8	22,9	88,6
	6	89	11,3	11,4	100,0
	Total	780	99,2	100,0	
Perdidos	Sistema	6	,8		
Total		786	100,0		

Estoy satisfecho por la motivación y el esfuerzo de los alumr



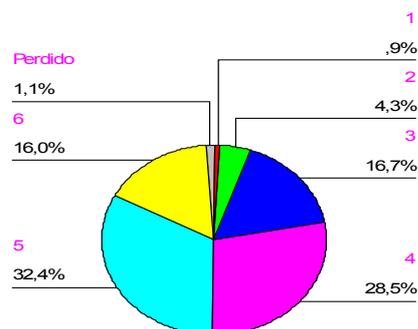
Con una media de 3,76, puede interpretarse que los profesores apenas aprueban la motivación y el esfuerzo de sus alumnos. La distribución de las puntuaciones es bastante plana; de hecho, un 67% reparte sus respuestas de manera equilibrada entre los valores 3-5. Aproximadamente un 21% está o muy o bastante insatisfecho con la motivación el esfuerzo de sus pupilos, mientras que a un 19% le sucede lo contrario.

### ÍTEM 50: Hay buen clima de convivencia y armonía entre los alumnos.

50. Existe un clima de convivencia y armonía entre los alumnos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	1	7	,9	,9	,9
	2	34	4,3	4,4	5,3
	3	131	16,7	16,9	22,1
	4	224	28,5	28,8	51,0
	5	255	32,4	32,8	83,8
	6	126	16,0	16,2	100,0
	Total	777	98,9	100,0	
Perdidos	Sistema	9	1,1		
Total		786	100,0		

50. Hay un clima de convivencia y armonía entre los alumnos



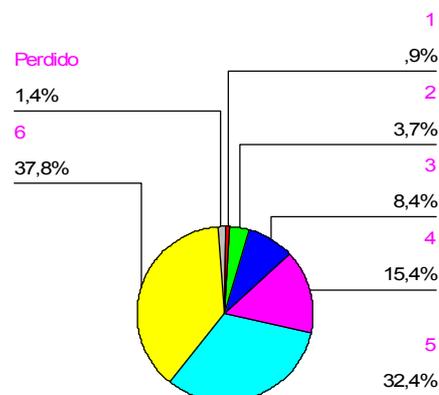
En general, los profesores perciben una buena convivencia entre los alumnos (media de 4,37), aunque aún podría mejorarse bastante. La frecuencia más valorada es el cinco, con un 32,4%. El espacio donde se ubican los valores negativos preocupantes, reveladores con claridad de algún problema de convivencia, ocupa un 5,2% del espectro. Aunque si a este dato se le suman las percepciones de los que contestan a este ítem con la respuesta “con cierta frecuencia” (16,7%) puede concluirse que existe una zona considerable (21,9%) de intervención específica en este tema.

### ÍTEM 60: Mi trabajo es atractivo y creativo.

60. Mi trabajo es atractivo y creativo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	1	7	,9	,9	,9
	2	29	3,7	3,7	4,6
	3	66	8,4	8,5	13,2
	4	121	15,4	15,6	28,8
	5	255	32,4	32,9	61,7
	6	297	37,8	38,3	100,0
	Total	775	98,6	100,0	
Perdidos	Sistema	11	1,4		
Total		786	100,0		

60. Mi trabajo es atractivo y valioso



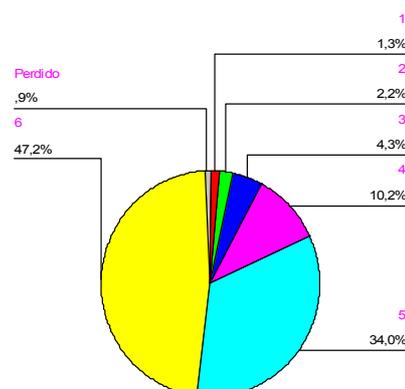
Un 37,8% están totalmente de acuerdo en definir su trabajo como atractivo y creativo, mientras que un 32,4% se muestran muy de acuerdo con esta afirmación. En consecuencia, la media de este ítem es elevada: 4,91. Aunque la pregunta no es precisa, pues presenta dos aspectos a valorar, la consistencia de las respuestas revela con toda claridad un colectivo que percibe la educación como una actividad con un valor intrínseco significativo.

## ITEM 68: Planifico y realizo mi trabajo con autonomía

68. Tengo autonomía para planificar y realizar mi trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	1	10	1,3	1,3	1,3
	2	17	2,2	2,2	3,5
	3	34	4,3	4,4	7,8
	4	80	10,2	10,3	18,1
	5	267	34,0	34,3	52,4
	6	371	47,2	47,6	100,0
	Total	779	99,1	100,0	
Perdidos	Sistema	7	,9		
Total		786	100,0		

68. Tengo autonomía para planificar y realizar mi trabajo



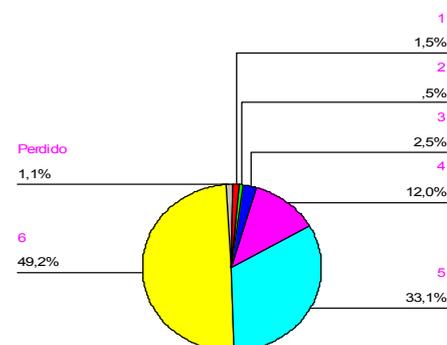
La distribución tiene un sesgo significativo hacia la derecha de la curva normal; es decir, los profesores gozan de una gran autonomía para planificar y realizar su trabajo, en definitiva para desarrollar su rol. Siendo el valor promedio de 5,17, los que califican este ítem con la máxima puntuación se elevan al 47,2%. A primera vista parece un dato desmesurado y podría dar pie a futuras investigaciones sobre la autonomía percibida y la autonomía real del profesorado.

## ITEM 76: Me llevo bien con los alumnos

76. Me llevo bien con mis alumnos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	1	12	1,5	1,5	1,5
	2	4	,5	,5	2,1
	3	20	2,5	2,6	4,6
	4	94	12,0	12,1	16,7
	5	260	33,1	33,5	50,2
	6	387	49,2	49,8	100,0
	Total	777	98,9	100,0	
Perdidos	Sistema	9	1,1		
Total		786	100,0		

76. Me llevo bien con mis alumnos

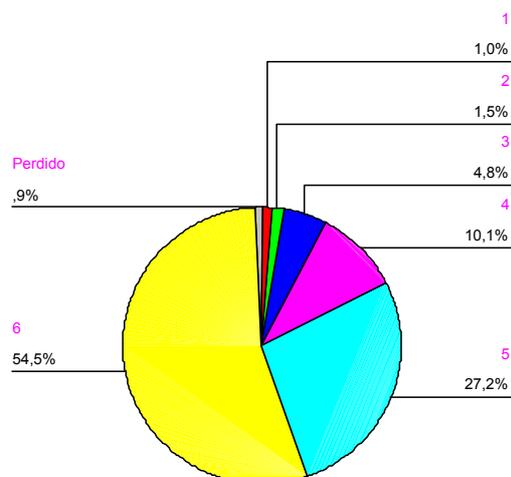


Un 50% de los profesores califican este ítem con la máxima puntuación. Con una media de 5,25, puede decirse que sus relaciones con los alumnos son extraordinariamente positivas. El resultado es congruente con la percepción general del de convivencia que parece respirarse en este tipo de centros. El grupo de profesores que no se llevan bien con sus alumnos alcanza el 2%; 20 sobre 777 admiten que sus relaciones son medianas.

## ITEM 84: Pienso que mi trabajo es muy valioso e importante

84. Pienso que mi trabajo es valioso e importante				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	1	8	1,0	1,0
	2	12	1,5	2,6
	3	38	4,8	7,4
	4	79	10,1	17,6
	5	214	27,2	45,1
	6	428	54,5	100,0
Total	779	99,1	100,0	
Perdidos	Sistema	7	,9	
Total		786	100,0	

84. Pienso que mi trabajo es valioso e importante



Resulta evidente que los profesores tienen un concepto muy positivo sobre el valor de su trabajo. Su valoración media (5,26) supera incluso a la ya elevada consideración del mismo como atractivo y creativo (4,91). Un 54,5% le asignan la más alta puntuación. Por el contrario, un 7,4% ponen esta afirmación en tela de juicio. Las valoraciones más negativas apenas alcanzan el 2,6%.

Una síntesis de las variables que conforman la “Satisfacción Laboral” puede observarse en la siguiente tabla, en la que se distinguen dos clases de satisfacción: la debida a las condiciones laborales (externa) y la derivada de los contenidos del trabajo (interna):

Indicadores de Satisfacción	Medias	%
<b>A. Condiciones laborales (contexto)</b>		
a.2. Relaciones con los alumnos (76).....	5,25	85,0
a.9. Autonomía (68).....	5,17	83,4
a.1. Relaciones con los colegas (Ítems 7 + 57 / 2).....	4,37	67,4
a.8. Convivencia entre los alumnos (50).....	4,37	67,4
a.5. Proyecto Educativo valioso (23).....	4,21	64,2
a.6. Competencia y estilo dirección (34).....	4,01	60,2
a.7. Motivación y el esfuerzo de los alumnos (43).....	3,76	55,2
a.4. Reconocimiento en función de las aportaciones (16)....	3,22	44,4
a.3. Salario (15).....	3,05	41,0
<b>Promedio .....</b>	<b>4,15</b>	<b>63,1</b>
<b>B. Satisfacción Interna (contenido del trabajo)</b>		
b.1. Responsabilidad: realizar bien el trabajo (24).....	5,73	94,6
b.2. Posibilidad de autodesarrollo y expectativas de mejora (35).....	5,12	82,4
b.3. Trabajo atractivo y creativo (60).....	4,91	78,2
b.4. Trabajo valioso e importante (84).....	5,26	85,2
<b>Promedio.....</b>	<b>5,25</b>	<b>85,1</b>

Con un promedio de 4,15 -en una escala entre 1 y 6- puede afirmarse que los profesores están entre bastante y muy satisfechos con las condiciones laborales. La satisfacción interna, derivada del contenido de la tarea, se aproxima al sobresaliente, un 22% más que el factor anterior. Esta percepción viene a confirmar 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, no obstante su índice de motivación es elevado; esta situación depende de la percepción interna del desarrollo responsable de su rol, de las expectativas de superación profesional, de la definición positiva y alta valoración del mismo. En definitiva, puede concluirse que a la población de profesores consultados les gusta mucho su profesión, la consideran muy valiosa, son responsables y tienen grandes ansias por mejorar.

### 7.8.3. Variables sociodemográficas y nivel de satisfacción

	<b>Edad</b>	<b>Sexo</b>	<b>n° hijos</b>	<b>Nivel estudios</b>	<b>Función</b>	<b>Años Experiencia</b>	<b>Etapa</b>	<b>Años en etapa</b>	<b>OTL y colegas</b>
1.	<b>-0,14</b>	0,08	-0,03	<b>-0,17</b>	0,06	-0,15	<b>-0,15</b>	-0,15	-0,11

En la siguiente tabla se resumen las correlaciones significativas entre las **variables sociodemográficas y el grado de satisfacción de los profesores**. Los datos expresan valores de correlación de Pearson (salvo la variable sexo), con un alfa de 0,01.

<b>V. SOCIODEMOGRÁFICAS</b>	Correlación (alfa = 0,01)	<b>VARIABLES DE SATISFACCIÓN</b>
Edad	-0,183 -0,223 -0,147 -0,142 0,087	Satisfacción salarial Motivación por mejorar las expectativas de trabajo y los resultados Satisfacción por la motivación y el esfuerzo de los alumnos. Valoración del trabajo de profesor como creativo y atractivo Percepción de un buen clima de convivencia entre los alumnos.
Nivel de estudios (magisterio / licenciatura). Los licenciados se relacionan más negativamente que los maestros con estos ítems	-0,101 -0,326 -0,190 -0,197 -0,174	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. Buenas relaciones con los alumnos.
Función que desempeña en el centro: (ser maestro o directivo correlaciona negativamente con)	-0,133 -0,117 -0,125	Satisfacción por el reconocimiento en función de sus aportaciones. Satisfacción por la competencia y estilo de la dirección. Satisfacción por la motivación y el esfuerzo de los alumnos.
	-0,153	Comparte su tiempo libre con los colegas de trabajo.

Años de experiencia	-0,086* -0,193 -0,082* -0,074* -0,222 -0,105 -0,136 -0,091*	Satisfacción de las relaciones con los compañeros. Satisfacción salarial. Satisfacción por el reconocimiento en función de sus aportaciones. Satisfacción de la competencia y estilo de la dirección. Motivación por mejorar las expectativas de trabajo y los resultados. Satisfacción por la motivación y el esfuerzo de los alumnos. Valoración del trabajo de profesor como creativo y atractivo Valoración del trabajo como valioso y gratificante.
Etapas / nivel en el que trabaja	-0,150	A medida que se asciende en niveles educativos, disminuye la satisfacción: el grado de satisfacción del profesorado es mayor en infantil y en primaria
Años en la etapa actual	-0,202 -0,097 -0,147	Satisfacción salarial Satisfacción por el reconocimiento en función de sus aportaciones. Motivación por mejorar las expectativas de trabajo y los resultados.

\* : Alfa = 0,05.

Correlaciones entre variables sociodemográficas y variables de satisfacción

Con la edad disminuye la satisfacción general del profesorado. De hecho, existe una correlación inversa y significativa al nivel de 0,01 (sig. bilateral ,000) entre esta y la satisfacción salarial, la motivación por mejorar las expectativas de trabajo y los resultados, la satisfacción por la motivación y el esfuerzo de los alumnos y en la valoración de su trabajo como creativo y atractivo; y también entre la edad y la percepción de buen clima de convivencia entre los alumnos (alfa = 0,05 y sig. bilateral 0,0017).

La relación entre el sexo y la satisfacción general es irrelevante.

Los que tienen el título de licenciado están menos satisfechos que los que solo 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.

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.

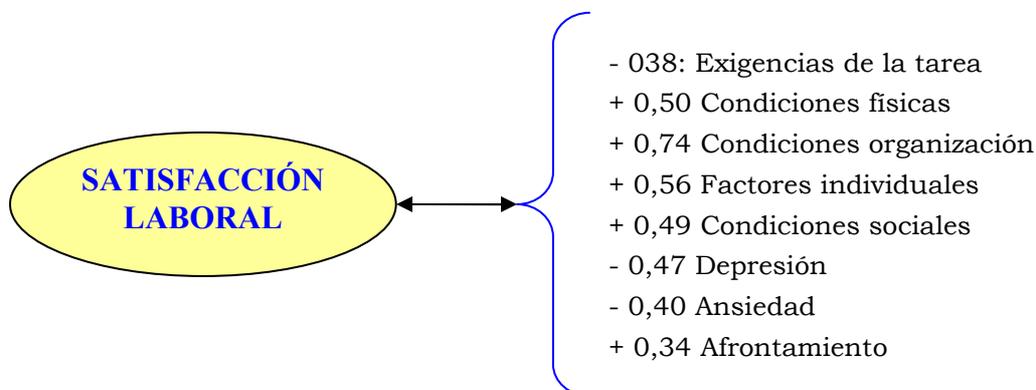
Los años de experiencia es una variable que ejerce un peso sustantivo sobre el factor de satisfacción. A más años de ejercicio de la docencia corresponden unos índices menores en nueve de las catorce variables que definen el índice general de satisfacción. Entre ellas destaca la menor motivación por mejorar las expectativas de trabajo y los resultados; algo que parece natural desde un punto de vista del desarrollo de la carrera profesional. No obstante llama la atención la marcada caída no solo en satisfacción sino

también en la valoración de la propia profesión (aunque, no se olvide, en líneas generales siga siendo elevada).

El profesorado que trabaja en infantil y primaria se muestran más satisfechos que lo hacen en secundaria y bachillerato y en FP.

Las funciones que desempeña el profesor (docencia, dirección o ambas) no relacionan significativamente con el factor general satisfacción aunque sí, de manera negativa y significativa pero no relevante, con algunos ítems del mismo: Satisfacción por el reconocimiento, por la competencia y estilo de la dirección, por la motivación y esfuerzo de los alumnos.

#### 7.8.4. Relación de la satisfacción laboral con el resto de factores estudiados



Como cabría esperar, existe una correlación moderadamente negativa entre el nivel de depresión y ansiedad y el grado de satisfacción general; también entre ésta y las exigencias derivadas de la tarea, en este caso algo más elevada. En cambio, entre las condiciones psicosociales de la organización y la satisfacción de los profesores la relación es positiva, significativa y relevante (0,743). 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 (0,54, 0,55 y 0,49 respectivamente).

**RELACIONES DESTACADAS ENTRE EL GRADO DE SATISFACCIÓN  
GENERAL, FACTORES Y VARIABLES DEL ESTUDIO**

*“r” Grado satisfacción - Variables*

*“r” Satisfacción – Factores*

<p><b>1. EXIGENCIAS DE LA TAREA</b></p> <p>0,24 Adaptación a las TIC (9) 0,33 Educación por educar en valores (37) -0,25 Agobio por responsabilidades burocráticas (26) -0,22 Tensión generada por entrevistas padres (29) -0,21 Terror al pensar en trabajo (30) -0,24 Dificultad atención a la diversidad (45) -0,25 Ritmo estresante de trabajo (52) -0,34 Desbordamiento ante tensiones emotivas y conflictos (62) -0,20 Dificultad de mantener la disciplina (70)</p>	<p><b>- 0,38</b></p>
<p><b>2. CONDICIONES FÍSICAS</b></p> <p>0,38 Condiciones físicas adecuadas (10) 0,36 Adecuación del lugar personal de trabajo (27) 0,42 Recursos suficientes y adecuados (38) 0,23 Tamaño aulas suficiente (46)</p>	<p><b>0,50</b></p>
<p><b>3. CONDICIONES PSICOSOC. DE LA ORGANIZACIÓN</b></p> <p>0,63 Resolución correcta de conflictos en el centro (72) 0,52 Eficacia de las vías de comunicación (28) 0,52 Trabajo cooperativo y en equipo (39) 0,50 El centro facilita la adaptación de profesores nuevos (47) 0,47 Atención a mis propuestas por la dirección (89) 0,36 Definición funciones (1) 0,35 Autonomía de planificación y control (68) 0,20 Posibilidad de promoción laboral (71) -0,39 Sentimiento de discriminación por la dirección (79) -0,27 Tensión con los compañeros ((63) -0,24 Agresiones verbales o físicas al profesorado (86)</p>	<p><b>0,74</b></p>
<p><b>4. FACTORES INDIVIDUALES</b></p> <p>0,267 Desarrollo adecuado del trabajo por conocimientos (2) 0,38 Capacitación frente a la presión laboral (12) 0,39 Mejora eficiencia debido a la experiencia (20) 0,33 Adaptación presiones laborales y familiares (31) 0,60 Sensación de bienestar y seguridad (40) -0,22 Interferencia de la salud en el trabajo (55)</p>	<p><b>0,55</b></p>
<p><b>5. CONDICIONES SOCIALES</b></p> <p>-0,23 Presión de padres/directivos ante las notas (4) 0,50 Reconocimiento de mi trabajo (13) 0,11 Estabilidad laboral (56) 0,38 Valoración positiva por alumnos (74) 0,33 Valoración positiva de los padres (81)</p>	<p><b>0,49</b></p>
<p><b>6. DEPRESIÓN</b></p> <p>-0,28 Sentimiento de inutilidad o culpabilidad (5) -0,27 Pérdida autoconfianza (21) -0,32 Sensación depresión profunda (32) -0,37 Sensación de tristeza inexplicable (41) -0,20 sin causa aparente (49) -0,36 Cambio interés por asuntos cotidianos (58) -0,24 Dificultad de autocontrol (66) -0,26 Enlentecimiento del movimiento voz y pensamiento (75) -0,37 Cansancio sin causa justificada (82)</p>	<p><b>- 0,47</b></p>
<p><b>7. ANSIEDAD</b></p> <p>-0,33 Inquietud ansiedad y excitación (14) -0,25 Dificultad controlar preocupaciones (22) -0,28 Activación tónica laboral (33) -0,25 Sensación de miedo a las responsabilidades (42) -0,29 Sintomatología ante problemas laborales (53) -0,33 Necesidad de escapar ante los conflictos (59)</p>	<p><b>- 0,40</b></p>
<p><b>9. AFRONTAMIENTO</b></p> <p>0,40 Capacidad de solucionar conflictos laborales (44) 0,24 Ante las dificultades búsqueda de alivio en la religión (61) 0,33 Experiencia como fuente de desarrollo personal (69)</p>	<p><b>0,34</b></p>

*Exigencias de la tarea y satisfacción laboral.* La satisfacción aumenta a medida que los profesores se adaptan a las TIC y están motivados por educar en valores. En cambio, disminuye cuando se dan las siguientes condiciones propias de la realización de la tarea:

- Agobio por responsabilidades burocráticas
- Tensión generada por entrevistas padres
- Terror al pensar en trabajo
- Dificultad atención a la diversidad
- Ritmo estresante de trabajo
- Desbordamiento ante tensiones emotivas y conflictos
- Dificultad de mantener la disciplina

*Condiciones físicas y satisfacción laboral.* 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.

*Condiciones psicosociales de la organización y satisfacción laboral.* La satisfacción de los profesores disminuye cuando aumenta la tensión entre los compañeros, cuando se dan agresiones físicas o verbales por parte de los alumnos y cuando se sienten discriminados por la dirección. Por el contrario, los profesores correlacionan de manera positiva, relevante y significativa su grado de satisfacción general con la resolución correcta de conflictos, la eficacia de las vías de comunicación, el trabajo cooperativo y en equipo y a la atención a sus propuestas por parte de la dirección. Entre la satisfacción y la definición funciones, la autonomía de planificación y control y la posibilidad de promoción laboral la relación también es positiva aunque moderada.

En relación a los *factores individuales y el grado de satisfacción* cabe destacar que cuando los profesores están satisfechos, también tienen una sensación elevada de bienestar y seguridad; no es así cuando tienen problemas de salud. Otras variables que tienen estrecha correspondencia positiva con la satisfacción son:

- Competencia personal
- Capacitación frente a la presión laboral
- Mejora eficiencia debido a la experiencia
- Adaptación presiones laborales y familiares

*Condiciones sociales y satisfacción laboral.* El hecho de que se reconozca su trabajo está estrechamente correlacionado con su nivel satisfacción general. La valoración que los padres y alumnos hacen de los profesores también se relaciona con la satisfacción de estos, aunque en menor grado; en cambio cuando los presionan se produce el efecto contrario. Como dato significativo llama la atención que la estabilidad laboral apenas tiene que ver con la satisfacción.

*Depresión y satisfacción laboral.* Todos los ítems que describen estados depresivos correlacionan negativamente, aunque de forma moderada, con la satisfacción laboral.

*Ansiedad y satisfacción laboral.* En este caso, la situación es muy semejante al anterior.

*Afrontamiento y Satisfacción laboral.* Como ya se expuso, a mayor competencia para afrontar y resolver conflictos corresponde un mayor índice de satisfacción de los profesores. Aunque de manera poco sensible, cuando los profesores utilizan la experiencia como fuente de desarrollo personal y buscan alivio en la religión también se sienten más satisfechos.

La siguiente tabla refleja una síntesis de la relación entre el grado de satisfacción general y algunas variables.

Correlación positiva, relevante y significativa	Correlación negativa, aunque baja
<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Resolución correcta de conflictos en el centro</li> <li>➤ Sensación de bienestar y seguridad</li> <li>➤ Eficacia de las vías de comunicación</li> <li>➤ Trabajo cooperativo y en equipo</li> <li>➤ Reconocimiento del propio trabajo</li> <li>➤ Facilitación de la adaptación de los profesores nuevos.</li> <li>➤ Recursos suficientes y adecuados</li> <li>➤ Capacidad para afrontar conflictos laborales</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Exigencias de la tarea</li> <li>➤ índice de salud laboral</li> <li>➤ Ansiedad</li> <li>➤ Ambiente psicosocial negativo (malas relaciones, agresiones)</li> <li>➤ Sentimiento de discriminación</li> </ul>

## Conclusiones

### Generales

Lo que más les satisface a los profesores es realizar bien su trabajo, teniéndolo en gran valía. Manifiestan llevarse muy bien con sus alumnos y lo que más le 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 y la relación entre la competencia y estilo de la dirección es positiva. 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 que parecen afectar negativamente, aunque no de forma relevante, al nivel general de satisfacción general 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

## **Específicas**

### **a. 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 un 32,2%. No obstante, conviene destacar que hay un grupo del 10,8 % que no está casi nada (2,9%) o poco (7,8%) satisfecho en este sentido. 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.

### **b. Los profesores no están contentos con su salario**

Los resultados son bastante heterogéneos. Esta variable es la que muestra una mayor desviación típica (1,68) dentro del conjunto de variables del presente factor. 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.

### **c. 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 en función de 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.

#### **d. 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.

#### **e. 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.

#### **f. La competencia y el estilo de la dirección son bastante mejorables**

Aunque con repuestas son heterogéneas, los profesores están satisfechos medianamente de la competencia y el estilo de la dirección, atribuyéndole un trecho de mejora del 40%.

#### **g. 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 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

#### **h. Los alumnos deben esforzarse más**

Los profesores apenas aprueban la motivación y el esfuerzo de sus alumnos.

#### **i. La convivencia entre alumnos es buena, aunque bastante 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%.

#### **j. El trabajo del profesor es atractivo y creativo**

Aunque la pregunta no es precisa, pues presenta dos aspectos a valorar, la consistencia de las respuestas revela con toda claridad un colectivo que percibe la educación como una actividad con un valor intrínseco significativo. 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 este ítem es elevada: 4,91. No obstante, un grupo destacado de profesores (13%) no lo piensa así.

**k. 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%.

**l. 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%.

**m. Los profesores tienen en alta valía su trabajo.** Un 54,5% le asignan la más alta puntuación, mientras que un 7,4% lo cuestionan y un 2,6% lo valoran muy negativamente.

**VARIABLES SOCIODEMOGRÁFICAS Y SATISFACCIÓN LABORAL**

**a. Con la edad, disminuye la satisfacción general del profesorado.**

**b. La relación entre el hecho de ser hombre o mujer y la satisfacción general es irrelevante.**

**c. 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 solo 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.

**d. 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.

**e. El profesorado que trabaja en niveles educativos más bajos se muestra más satisfecho.**

El profesorado que trabaja en infantil y primaria se muestran más satisfechos que lo hacen en secundaria y bachillerato y en FP.

**f. Los profesores más veteranos están menos satisfechos.**

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.

**SATISFACCIÓN GENERAL Y OTROS FACTORES DEL ESTUDIO**

**a. La depresión y la ansiedad están reñidos con la satisfacción laboral.** Todos los ítems que describen estados depresivos correlacionan negativamente, aunque de forma moderada, con la satisfacción laboral.

**b. El grado de satisfacción tiene una relación directa y positiva con la sensación de bienestar, salud y seguridad.**

**c. Las condiciones de la organización y la satisfacción del profesorado están estrechamente vinculados.** Su relación es positiva, significativa y relevante.

**f. Los profesores más competentes en afrontamiento y resolución de conflictos se muestran más satisfechos.**

**g. La ergonomía se relaciona positivamente con la satisfacción general.**

**f. El reconocimiento del trabajo del profesor está estrechamente ligado a su satisfacción.**

**h. La valoración positiva de los padres y de los alumnos incide en la satisfacción del profesor; en cambio, cuando los presionan se produce el efecto contrario.**

**i. La estabilidad laboral apenas tiene que ver con la satisfacción.**

**EXIGENCIAS DE LA TAREA Y SATISFACCIÓN LABORAL**

**a. La satisfacción está ligada a la adaptación a las TIC y a la educación en valores.**

**b. La satisfacción y las exigencias de la tarea son inversamente proporcionales.**

La satisfacción disminuye cuando la tarea supone:

- Agobio por responsabilidades burocráticas
- Tensión, generada por entrevistas padres
- Terror al pensar en trabajo
- Dificultad atención a la diversidad

- Ritmo estresante de trabajo
- Desbordamiento ante tensiones emotivas y conflictos
- Dificultad de mantener la disciplina

**c. La adecuación de espacios y recursos acompasa a la satisfacción**

Existe una correlación moderadamente positiva entre la 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.

**d. Las buenas relaciones van unidas al grado de satisfacción laboral**

La satisfacción de los profesores disminuye cuando aumenta la tensión entre los compañeros, cuando se dan agresiones físicas o verbales por parte de los alumnos y cuando se sienten discriminados por la dirección.

**e. Los profesores que son competentes en afrontamiento y resolución de conflictos, se muestran más satisfechos.**

**f. La buena comunicación, el trabajo cooperativo y la atención de la dirección a las propuestas de los profesores están relacionadas con la satisfacción.**

**g. Los profesores que tienen bien definidas sus funciones y son autónomos en su planificación y control están más satisfechos.**

**h. La posibilidad de promoción laboral correlaciona a positivamente, aunque de manera baja, con la satisfacción. Si esto es así, ¿por qué los profesores que ocupan cargos directivos están menos satisfechos?**

En síntesis, en la siguiente tabla se presentan los hallazgos más relevantes:

Correlación positiva, relevante y significativa	Correlación negativa, aunque baja
<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Resolución correcta de conflictos en el centro</li> <li>➤ Sensación de bienestar y seguridad</li> <li>➤ Eficacia de las vías de comunicación</li> <li>➤ Trabajo cooperativo y en equipo</li> <li>➤ Reconocimiento del propio trabajo</li> <li>➤ Facilitación de la adaptación de los profesores nuevos.</li> <li>➤ Recursos suficientes y adecuados</li> <li>➤ Capacidad para afrontar conflictos laborales</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Exigencias de la tarea</li> <li>➤ índice de salud laboral</li> <li>➤ Ansiedad</li> <li>➤ Ambiente psicosocial negativo (malas relaciones, agresiones)</li> <li>➤ Sentimiento de discriminación</li> </ul>

## FACTOR 9: AFRONTAMIENTO.

### RESULTADOS GENERALES

#### 7.9.1. Descripción y análisis general del Afrontamiento

##### Estadísticos descriptivos "Afrontamiento"

	N		Media	Mediana	Moda	Desv. típ.	Varianza	Suma
	Válidos	Perdidos						
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

Nos encontramos con un colectivo que se siente altamente capacitado para solucionar problemas laborales (4,6); que ante problemas difíciles busca ayuda para solucionarlos (4,26); y que intenta aprovechar sobresalientemente la experiencia como fuente de desarrollo personal (5,4). Con cierta frecuencia tiende a acostumbrarse a la idea de estar en situaciones de estrés (3,2), hace bromas acerca de la situación (3,4) y busca moderadamente alivio en la religión (3,6). Pero que deja a un lado el evadirse de los problemas bebiendo alcohol o tomando medicamentos (1,05) u olvidarlos volcándose en la realización de muchas actividades (2,06) o el olvidarlos cuando estos se presentan como insolubles (2,4).

El promedio de los ítems es de 4,1. Desde este dato podemos interpretar que el conjunto de profesores tiene un aceptable afrontamiento ante situaciones de estrés.

#### ITEMS POR DEBAJO DE LA MEDIA

ITEM 17.: Ante problemas sin solución, admito que no puedo hacerles frente y dejo de intentarlo (2,38).

ITEM 36.: Ante las dificultades hago bromas acerca de la situación (3,44)

ITEM 77.: Me he acostumbrado a la idea de estar en situaciones de estrés(3,23).

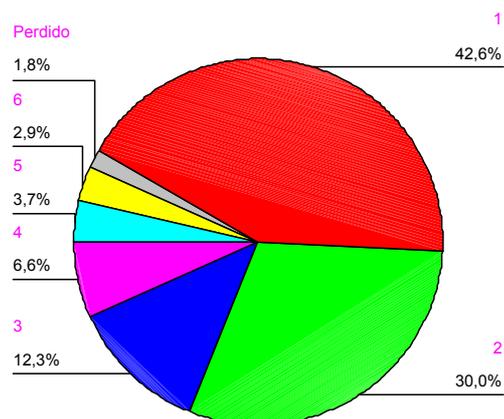
## 7.9.2. Descripción y análisis de variables

ITEM 8.: Para olvidar los problemas me vuelco en muchas actividades

ITEM 9.8.: Para olvidar los problemas me vuelco en muchas actividades

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	1	335	42,6	43,4	43,4
	2	236	30,0	30,6	74,0
	3	97	12,3	12,6	86,5
	4	52	6,6	6,7	93,3
	5	29	3,7	3,8	97,0
	6	23	2,9	3,0	100,0
	Total	772	98,2	100,0	
Perdidos	Sistema	14	1,8		
Total		786	100,0		

ITEM 9.8.: Para olvidar los problemas me vuelco en muchas actividades



El activismo no es recurso para el 72,6% de los profesores que considera no volcarse en él casi nunca o con poca frecuencia. Un porcentaje pequeño sí que recurre casi siempre o con mucha frecuencia a la realización de actividades para olvidar problemas, el 6,6%.

	Correlación
1. Exigencias de la tarea	0,196
2. Condiciones físicas	-0,08
3. Condiciones organización	-0,11
4. Factores individuales	<b>-0,24</b>
5. Condiciones sociales	-0,18
6. Depresión	<b>0,252</b>
7. Ansiedad	<b>0,283</b>
8. Satisfacción	-0,11
9. Afrontamiento	<b>-0,27</b>

### Correlación del Ítem con otros factores

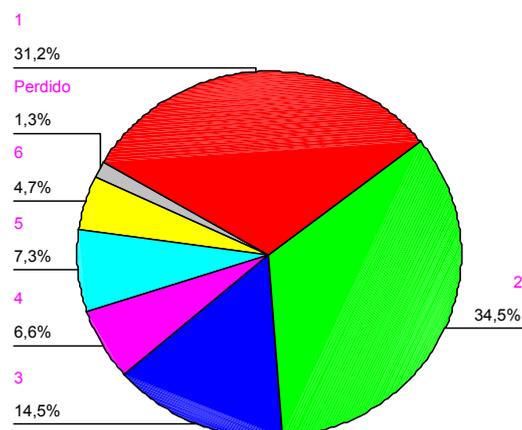
A medida que aumenta el olvido de los problemas volcándose en muchas actividades, aumenta los niveles de depresión y ansiedad; y disminuye la percepción de buenas características personales y el nivel de afrontamiento

ITEM 17.: Ante problemas sin solución, admito que no puedo hacerles frente y dejo de intentarlo.

ITEM 9.17.: Ante problemas sin solución, admito que no puedo hacerles frente

ITEM 9.17.: Ante problemas sin solución, admito que no puedo hacerles frente y dejo de intentarlo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	1	245	31,2	31,6	31,6
	2	271	34,5	34,9	66,5
	3	114	14,5	14,7	81,2
	4	52	6,6	6,7	87,9
	5	57	7,3	7,3	95,2
	6	37	4,7	4,8	100,0
	Total	776	98,7	100,0	
Perdidos	Sistema	10	1,3		
Total		786	100,0		



Una mayoría importante, el 65,7% del profesorado casi nunca o con poca frecuencia paraliza su actuación ante problemas insolubles. Sí lo hace casi siempre o con mucha frecuencia el 12% que, al no poder hacerles frente claudican y dejan de intentarlo; esto sería 1 de cada 7 profesores.

### Correlación del Ítem con otros factores

A medida que aumenta la admisión de no poder hacer frente a problemas sin solución y la decisión de no intentarlo, aumenta el nivel de afrontamiento.

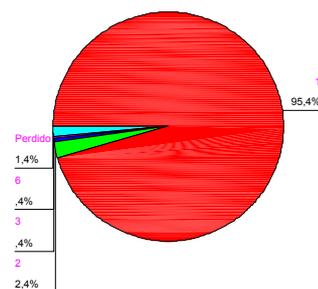
	Correlación
1. Exigencias de la tarea	0,113
2. Condiciones físicas	0,032
3. Condiciones organización	-0,07
4. Factores individuales	-0,12
5. Condiciones sociales	-0,03
6. Depresión	0,167
7. Ansiedad	0,132
8. Satisfacción	-0,13
9. Afrontamiento	<b>0,242</b>

### ITEM 25.: Cuando tengo problemas laborales intento evadirme bebiendo alcohol o tomando medicamentos.

#### **ITEM 9.25.: Cuando tengo problemas laborales intento evadirme bebiendo alcohol o tomando medicamentos.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	1	750	95,4	96,8	96,8
	2	19	2,4	2,5	99,2
	3	3	,4	,4	99,6
	6	3	,4	,4	100,0
	Total	775	98,6	100,0	
Perdidos	Sistema	11	1,4		
Total		786	100,0		

ITEM 9.25.: Cuando tengo problemas laborales intento evadirme bebiendo a



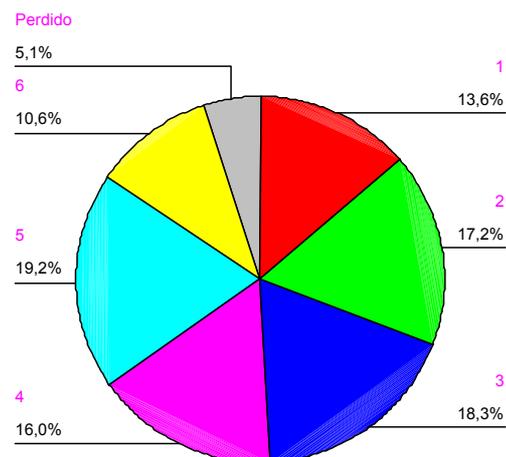
No parece ser un ítem preocupante ya que, casi nunca, es la respuesta al mismo por parte del 97,8% de los profesores.

### ITEM 36.: Ante las dificultades hago bromas acerca de la situación

**ITEM 9.36.: Ante las dificultades hago bromas acerca de la situación**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	1	107	13,6	14,3	14,3
	2	135	17,2	18,1	32,4
	3	144	18,3	19,3	51,7
	4	126	16,0	16,9	68,6
	5	151	19,2	20,2	88,9
	6	83	10,6	11,1	100,0
	Total	746	94,9	100,0	
Perdidos	Sistema	40	5,1		
Total		786	100,0		

ITEM 9.36.: Ante las dificultades hago bromas acerca de la situación



En este ítem llama la atención el número de perdidos, un total de 40. Esto nos puede llevar a concluir que la afirmación lleva a confusión y no comprensión de aquello que se pregunta. La dispersión es elevada como nos lo muestra la desviación típica de 1,6.

Correlación del Ítem con otros factores

	Correlación
1. Exigencias de la tarea	0,014
2. Condiciones físicas	-0,05
3. Condiciones organización	-0,07
4. Factores individuales	0,033
5. Condiciones sociales	-0,04
6. Depresión	0,008
7. Ansiedad	-0
8. Satisfacción	0,011
9. Afrontamiento	<b>0,449</b>

A medida que aumenta el afrontamiento a las dificultades haciendo bromas acerca de la situación, aumenta el nivel de afrontamiento

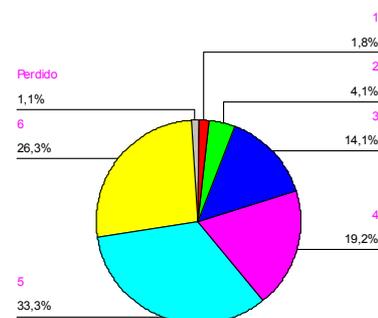
ITEM 44.: Me siento capaz para solucionar los problemas laborales.

**ITEM 9.44.: Me siento capaz para solucionar los problemas laborales.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	1	14	1,8	1,8	1,8
	2	32	4,1	4,1	5,9
	3	111	14,1	14,3	20,2
	4	151	19,2	19,4	39,6
	5	262	33,3	33,7	73,4
	6	207	26,3	26,6	100,0
	Total	777	98,9	100,0	
Perdidos	Sistema	9	1,1		
Total		786	100,0		

El 59,6% del profesorado

ITEM 9.44.: Me siento capaz para solucionar los problemas laborales.



se siente capaz para solucionar problemas laborales frente al 5,9% que casi nunca siente esta capacidad.

### Correlación del Ítem con otros factores

	Correlación
1. Exigencias de la tarea	<b>-0,35</b>
2. Condiciones físicas	0,16
3. Condiciones organización	<b>0,252</b>
4. Factores individuales	<b>0,44</b>
5. Condiciones sociales	<b>0,304</b>
6. Depresión	<b>-0,37</b>
7. Ansiedad	<b>-0,39</b>
8. Satisfacción	<b>0,401</b>
9. Afrontamiento	<b>0,355</b>

Al aumentar el sentimiento de ser capaz para solucionar los problemas laborales, aumenta la percepción de unas buenas características personales, mejores condiciones sociales y de organización, así como los niveles de satisfacción y afrontamiento. Disminuye, a su vez el peso por la exigencia de la tarea y el grado de depresión y ansiedad

### Correlación del Ítem con otros Ítems

ITEMS	Correlación
12	<b>0,46</b>
40	<b>0,43</b>
5	<b>-0,3</b>
14	<b>-0,3</b>
21	<b>-0,3</b>
22	<b>-0,3</b>
29	<b>-0,3</b>
42	<b>-0,3</b>
58	<b>-0,3</b>
59	<b>-0,3</b>

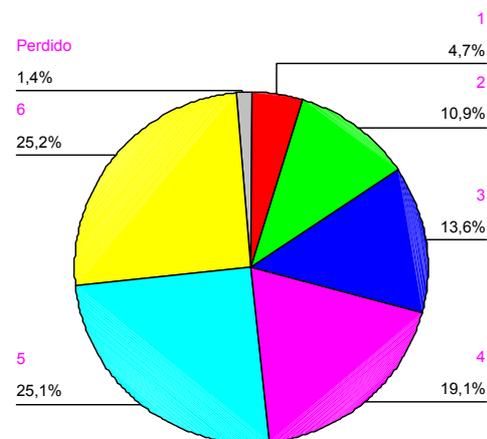
Al aumentar el sentimiento de ser capaces para solucionar los problemas laborales, aumenta el considerarse capacitados para hacer frente a la presión laboral, aumenta la sensación de bienestar, seguridad y confort. Disminuye el sentimiento de inquietud, ansiedad o excitación, la falta de confianza en sí mismos, la dificultad por controlar sus preocupaciones, la tensión provocada por entrevistas y reuniones con padres, el sentimiento de temor o miedo a las responsabilidades laborales, el desinterés por las cosas que antes le afectaban, la necesidad urgente de escapar ante determinadas situaciones conflictivas, el sentimiento de inutilidad o culpabilidad.

### ITEM 51.: Busco ayuda para solucionar los problemas difíciles

**ITEM 9.51.: Busco ayuda para solucionar los problemas difíciles**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos 1	37	4,7	4,8	4,8
2	86	10,9	11,1	15,9
3	107	13,6	13,8	29,7
4	150	19,1	19,4	49,0
5	197	25,1	25,4	74,5
6	198	25,2	25,5	100,0
Total	775	98,6	100,0	
Perdidos Sistema	11	1,4		
Total	786	100,0		

ITEM 9.51.: Busco ayuda para solucionar los problemas difíciles



Es un grupo alto el que busca ayuda para solucionar problemas difíciles, el 69,4%. No así el 15,6% que no lo hacen. Hablamos pues de 1 de cada 6 profesores que no buscan ayuda.

### Correlación del Ítem con otros factores

	Correlación
1. Exigencias de la tarea	0,066
2. Condiciones físicas	0,091
3. Condiciones organización	0,109
4. Factores individuales	0,065
5. Condiciones sociales	0,104
6. Depresión	-0,08
7. Ansiedad	0,023
8. Satisfacción	0,156
9. Afrontamiento	<b>0,444</b>

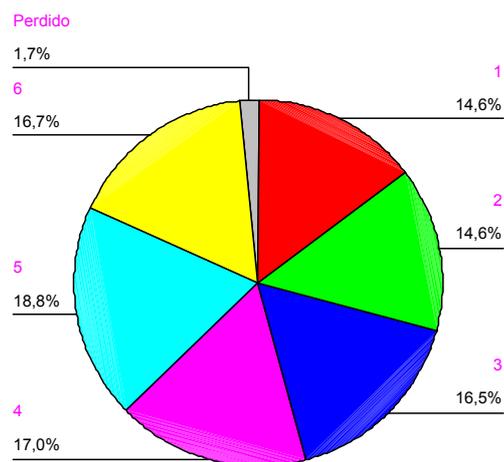
A medida que aumenta la búsqueda de ayuda para solucionar los problemas difíciles, aumenta el nivel de afrontamiento

### ITEM 61.: Cuando tengo dificultades intento encontrar alivio en mis creencias religiosas.

**ITEM 9.61.: Cuando tengo dificultades intento encontrar alivio en mis creencias religiosas.**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos 1	115	14,6	14,9	14,9
2	115	14,6	14,9	29,8
3	130	16,5	16,8	46,6
4	134	17,0	17,3	63,9
5	148	18,8	19,1	83,1
6	131	16,7	16,9	100,0
Total	773	98,3	100,0	
Perdidos Sistema	13	1,7		
Total	786	100,0		

ITEM 9.61.: Cuando tengo dificultades intento encontrar alivio en mis cr



El 52,5% casi siempre, con mucha o bastante frecuencia, alivia sus dificultades en las creencias religiosas, mientras el 45,7% no lo hace. De estos, el 14,6% casi nunca.

### Correlación del Ítem con otros factores

	Correlación
1. Exigencias de la tarea	-0,05
2. Condiciones físicas	0,159
3. Condiciones organización	0,179
4. Factores individuales	0,092
5. Condiciones sociales	0,15
6. Depresión	-0,05
7. Ansiedad	-0,04
8. Satisfacción	<b>0,243</b>
9. Afrontamiento	<b>0,413</b>

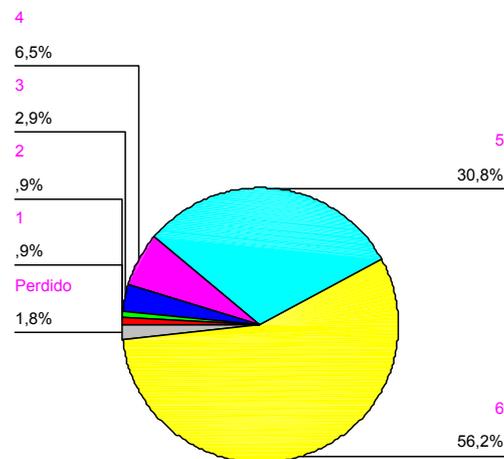
Al aumentar el intento de encontrar alivio e las creencias religiosas cuando se tienen dificultades, aumenta los niveles de afrontamiento y satisfacción.

## ITEM 69.: Intento aprovechar mi experiencia para desarrollarme como persona.

**ITEM 9.69.: Intento aprovechar mi experiencia para desarrollarme como persona.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	1	7	,9	,9	,9
	2	7	,9	,9	1,8
	3	23	2,9	3,0	4,8
	4	51	6,5	6,6	11,4
	5	242	30,8	31,3	42,7
	6	442	56,2	57,3	100,0
	Total	772	98,2	100,0	
Perdidos	Sistema	14	1,8		
	Total	786	100,0		

ITEM 9.69.: Intento aprovechar mi experiencia para desarrollarme como pe



El 87% intenta aprovechar la experiencia para desarrollarse como persona En cambio el 4,7% no la aprovecha.

### Correlación del Ítem con otros factores

	Correlación
1. Exigencias de la tarea	-0,13
2. Condiciones físicas	0,192
3. Condiciones organización	<b>0,253</b>
4. Factores individuales	<b>0,316</b>
5. Condiciones sociales	<b>0,219</b>
6. Depresión	<b>-0,23</b>
7. Ansiedad	-0,17
8. Satisfacción	<b>0,332</b>
9. Afrontamiento	<b>0,412</b>

Al aumentar el intento por aprovechar la experiencia para desarrollarse como persona, aumenta a su vez la percepción de los factores individuales o características personales, las condiciones de organización y sociales así como el grado de satisfacción y afrontamiento; a su vez disminuye el nivel de depresión.

### Correlación del Ítem con otros Ítems

ITEMS	Correlación
20	<b>0,37</b>
66	<b>-0,2</b>
68	<b>0,39</b>
76	<b>0,33</b>
84	<b>0,33</b>

controlarse.

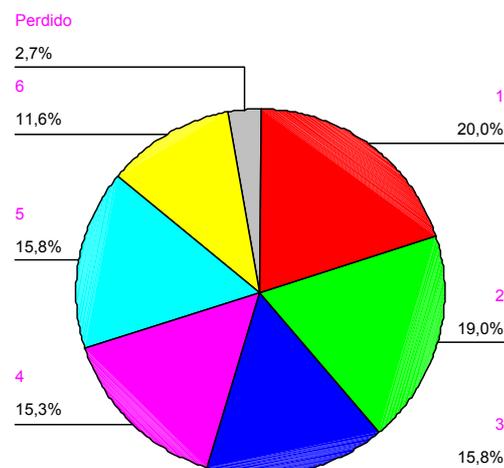
Al aumentar el intento por aprovechar la experiencia para desarrollarse como persona, aumenta la sensación de autonomía para planificar y realizar el trabajo, la consideración de que la experiencia profesional mejora su eficiencia, la buena relación con los alumnos y el pensamiento de que su trabajo es muy valioso e importante, disminuye la dificultad de no ser capaz de

## ITEM 77.: Me he acostumbrado a la idea de estar en situaciones estrés

ITEM 9.77.: Me he acostumbrado a la idea de estar en situaciones de estr

ITEM 9.77.: Me he acostumbrado a la idea de estar en situaciones de estrés.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	1	157	20,0	20,5	20,5
	2	149	19,0	19,5	40,0
	3	124	15,8	16,2	56,2
	4	120	15,3	15,7	71,9
	5	124	15,8	16,2	88,1
	6	91	11,6	11,9	100,0
	Total	765	97,3	100,0	
Perdidos	Sistema	21	2,7		
	Total	786	100,0		



Con el 42,7% decimos que 1 de cada 2 profesores, aproximadamente, casi siempre, con mucha o bastante frecuencia, se ha acostumbrado a la idea de estar en situaciones estrés. Por otro lado existe un 54% que casi nunca, con poca o cierta frecuencia, no se acostumbra a esta idea. Tener en cuenta la desviación típica de 1,7 que presenta este ítem. Con una media de 3,23.

### Correlación del Ítem con otros factores

	Correlación
1. Exigencias de la tarea	<b>0,235</b>
2. Condiciones físicas	-0,1
3. Condiciones organización	-0,09
4. Factores individuales	-0,13
5. Condiciones sociales	-0,14
6. Depresión	0,189
7. Ansiedad	<b>0,222</b>
8. Satisfacción	-0,1
9. Afrontamiento	<b>0,333</b>

A mayor acostumbramiento a la idea de estar en situaciones estrés, mayor afrontamiento, mayor exigencia de la tarea y mayor ansiedad.

### Correlación del Ítem con otros Ítems

ITEMS	Correlación
52	<b>0,39</b>

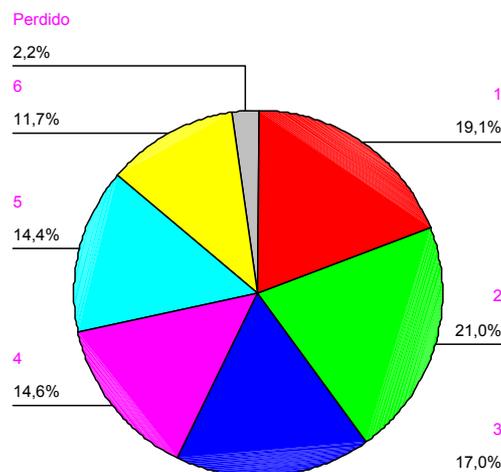
A medida que aumenta el acostumbrarse a la idea de estar en situaciones de estrés, aumenta la sensación de tener un ritmo de trabajo estresante.

ITEM 85.: Cuando tengo dificultades laborales siento malestar emocional y termino por expresarlo.

**ITEM 9.85.: Cuando tengo dificultades laborales siento malestar emocional y termino por expresarlo.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	1	150	19,1	19,5	19,5
	2	165	21,0	21,5	41,0
	3	134	17,0	17,4	58,4
	4	115	14,6	15,0	73,3
	5	113	14,4	14,7	88,0
	6	92	11,7	12,0	100,0
	Total	769	97,8	100,0	
Perdidos	Sistema	17	2,2		
	Total	786	100,0		

ITEM 9.85.: Cuando tengo dificultades laborales siento malestar emocional



El 40,7% del profesorado, 1 de cada 2, casi siempre, con mucha o bastante frecuencia, cuando tiene dificultades por las que siente malestar emocional termina por expresarlo. El 57,1% casi nunca, con poca o cierta frecuencia cuando tiene dificultades por las que siente malestar emocional lo expresa. De nuevo, en este ítem se presenta como significativa la desviación típica de 1,6, con una media de 3,2.

Correlación del Ítem con otros factores

	Correlación
1. Exigencias de la tarea	<b>0,332</b>
2. Condiciones físicas	-0,09
3. Condiciones organización	-0,18
4. Factores individuales	-0,2
5. Condiciones sociales	-0,12
6. Depresión	<b>0,279</b>
7. Ansiedad	<b>0,319</b>
8. Satisfacción	-0,15
9. Afrontamiento	<b>-0,22</b>

Aquellos profesores que no se encuentran capaces de afrontar situaciones estresantes ante dificultades laborales sienten malestar emocional y terminan por expresarlo. Este aumento de malestar va unido al aumento de sentir la exigencia de la tarea como una carga y a tener mayor grado de depresión y ansiedad. Disminuye el nivel de afrontamiento.

Correlación del Ítem con otros Ítems

ITEMS	Correlación
40	<b>-0,2</b>
82	<b>0,3</b>

A medida que aumenta la sensación ante dificultades laborales que generan malestar emocional y terminan por expresarlo, aumenta la sensación de cansancio sin causa aparente y disminuye el sentimiento de bienestar, seguridad y confort.

### 7.9.3. Variables sociodemográficas y afrontamiento

	Edad	Sexo	n° hijos	Nivel estudios	Función	Años Experiencia	Etapa	años en etapa	OTL y colegas
9.	0,035	-0,04	0,052	0,025	<b>0,126</b>	-0,01	0,018	0,008	-0,02

Según esta tabla no existe relación alguna entre la exigencia de la tarea y los sociodemográficos (edad, sexo, n° hijos, nivel de estudios, función, años de experiencia, etapa, años de permanencia en la etapa, las relaciones con los compañeros...).

### 7.9.4. El afrontamiento en relación con el resto de factores estudiados

#### Factores-Factor afrontamiento

	1 EXIGENCIAS DE LA TAREA	2 CONDIC. FÍSICAS	3 CONDICIONES DE LA ORGANIZACIÓN	4 FACTORES INDIVIDUALES	5 CONDICIONES SOCIALES	6 DEPRESIÓN	7 ANSIEDAD	8 SATISFACCIÓN	9 AFRONTAMIENTO
<b>9 AFRONTAMIENTO</b>	-0,15	0,189	0,254	<b>0,314</b>	0,253	<b>-0,25</b>	<b>-0,2</b>	<b>0,342</b>	<b>1</b>

La capacidad de hacer frente a agentes o acontecimientos estresantes está significativamente relacionado con el saberse dotado de buenas características individuales en diferentes aspectos y conlleva un alto grado de satisfacción.

Aquellos profesores que tienen dificultades a la hora de afrontar situaciones difíciles o estresantes, manifiestan tendencia a la depresión y ansiedad.

#### Factores-ítems factor afrontamiento

	Activismo para poder olvidar		Olvido de problemas insolubles	Evasión de los problemas por medio de drogas		Sentido del humor ante las dificultades	Capacidad solucionar conflictos laborales	Búsqueda de ayuda para solucionar problemas	Ante las dificultades búsqueda de alivio en la religión	Experiencia como fuente de desarrollo personal	Sentimiento de bienestar emocional patente en el trabajo		Familiaridad con las situaciones de índice de estrés
<b>N° ITEM</b>	<b>8</b>		<b>17</b>	<b>25</b>		<b>36</b>	<b>44</b>	<b>51</b>	<b>61</b>	<b>69</b>	<b>85</b>		<b>77</b>

	9 AFRONTAMIENTO												
1 EXIGENCIAS DE LA TAREA	0,196	-0,2	0,113	0,039	-0,04	0,014	-0,35	0,066	-0,05	-0,13	0,332	-0,33	0,235
2 CONDIC. FÍSICAS	-0,08	0,083	0,032	-0,04	0,041	-0,05	0,16	0,091	0,159	0,192	-0,09	0,089	-0,1
3 Condiciones ORGANIZACIÓN	-0,11	0,11	-0,07	-0,03	0,031	-0,07	0,252	0,109	0,179	0,253	-0,18	0,178	-0,09
4 FACTORES INDIVIDUALES	-0,24	0,239	-0,12	-0,1	0,105	0,033	0,44	0,065	0,092	0,316	-0,2	0,196	-0,13
5 CONDICIONES SOCIALES	-0,18	0,18	-0,03	-0,03	0,028	-0,04	0,304	0,104	0,15	0,219	-0,12	0,121	-0,14
6 DEPRESIÓN	0,252	-0,25	0,167	0,106	-0,11	0,008	-0,37	-0,08	-0,05	-0,23	0,279	-0,28	0,189
7 ANSIEDAD	0,283	-0,28	0,132	0,094	-0,09	-0	-0,39	0,023	-0,04	-0,17	0,319	-0,32	0,222
8 SATISFACCIÓN	-0,11	0,106	-0,13	-0,06	0,059	0,011	0,401	0,156	0,243	0,332	-0,15	0,153	-0,1
9 AFRONTAMIENT	-0,27	0,275	0,242	-0,11	0,114	0,449	0,355	0,444	0,413	0,412	-0,22	0,219	0,333

Los profesores consiguen un mayor afrontamiento ante las situaciones de estrés al tomar con sentido del humor las dificultades, en la búsqueda de ayuda para solucionar los problemas, en la búsqueda de alivio en la religión y el aprovechamiento de la experiencia como fuente de desarrollo personal.

A mayor afrontamiento menor grado de depresión y ansiedad y mayor grado de satisfacción.

## 7.9.5. Conclusiones

### Generales

El promedio de los ítems es de 4,1. Desde este dato podemos interpretar que el conjunto de profesores tiene un notable afrontamiento ante situaciones de estrés.

Se siente 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 volcándose en la realización de muchas actividades, especialmente cuando estos 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” (2,38)

### Específicas

**a. 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.

**b. Un alto porcentaje de profesores son constantes en el intento de solucionar problemas que parecen insolubles**

Un 65,7% se mantiene constante en la resolución de problemas. Un 12% dejan de intentarlo, hablamos pues de 1 de cada 7 profesores.

**c. Los profesores no evaden los problemas bebiendo alcohol o tomando medicamentos.**

Hablamos de un 95,4% que CASI NUNCA recurren a esta forma de afrontamiento.

**d. 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.

**e. Los profesores buscan ayuda para solucionar los problemas difíciles**

Así lo hace el 69,4%. Pero 1 de cada 6 profesores no buscan esta ayuda, hablamos del 15,6%.

**f. 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.

**g. 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.

**h. 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, nos encontramos con un 54% que casi nunca, con poca o cierta frecuencia, se acostumbra a la idea de estar en situación de estrés.

**i. 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.

## 8. FORTALEZAS Y DEBILIDADES

FACTOR 1: EXIGENCIAS DE LA TAREA	
DEBILIDADES	FORTALEZAS
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Preocupados por la terminación del programa de las asignaturas o áreas. (71%)</li> <li>• Dificultad en la atención a la diversidad (50%)</li> <li>• Ritmo de trabajo estresante para un 37%</li> <li>• Falta interés y preocupación por estar actualizado en las reformas y exigencias derivadas del trabajo (27%).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Altamente motivados para educar en valores (90%)</li> <li>• No le cuesta mantener la disciplina (86%)</li> <li>• Se sienten preparados en la materias que imparten (85,1%)</li> <li>• En el trabajo no se producen tensiones emocionales y conflictos que desbordan (73,1%.)</li> <li>• Adaptados sin dificultad a la utilización de las nuevas tecnologías (71%)</li> <li>• Sin sentimientos de temor al pensar en el trabajo (70,9%)</li> </ul>

FACTOR 2: CONDICIONES FÍSICAS	
DEBILIDADES	FORTALEZAS
<ul style="list-style-type: none"> <li>• El tamaño de las aulas para el número de alumnos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La disposición de un lugar adecuado para los tiempos sin docencia.</li> <li>• La baja importancia de los desplazamientos</li> </ul>

FACTOR 3: CONDICIONES DE LA ORGANIZACIÓN	
DEBILIDADES	FORTALEZAS
<ul style="list-style-type: none"> <li>• La delegación de responsabilidades por parte de la dirección es claramente mejorable.</li> <li>• La posibilidad de promoción laboral es muy baja</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La adecuada definición de las funciones del profesor.</li> <li>• La alta autonomía de planificación de su trabajo</li> <li>• Poco sentimiento de discriminación por la dirección.</li> <li>• Pocas agresiones físicas o verbales al profesorado.</li> <li>• Poca tensión con los compañeros.</li> </ul>

FACTOR 4: FACTORES INDIVIDUALES	
DEBILIDADES	FORTALEZAS
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Consideran la experiencia como facilitadora de la eficiencia en el trabajo (95,8%)</li> <li>• Buen clima social sin sometimiento a presiones sociales graves (94,9%)</li> <li>• No existen problemas de salud que interfieran en el trabajo (94%)</li> <li>• Se consideran capacitados cognitivamente en el desarrollo de su actividad profesional (87,5%).</li> <li>• Relaciones familiares armónicas, sin problemas que tensionen (82%)</li> <li>• Los profesores se adaptan a los estímulos y presiones laborales, familiares y sociales (73%)</li> <li>• Casi nunca o con poca frecuencia tiene una mala economía personal o familiar (69,5%)</li> <li>• Se sienten bien, seguros y confortables (66,4%)</li> <li>• Se consideran capacitados para hacer frente a la presión laboral (65%).</li> </ul>

FACTOR 5: CONDICIONES SOCIALES	
DEBILIDADES	FORTALEZAS
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Los profesores piden el reconocimiento del trabajo por parte de los directivos (16,8%)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• No hay amenazas de alumnos (95%)</li> <li>• No se sienten presionados por padres o directivos ante los resultados de los alumnos (89,5 %)</li> <li>• Se sienten valorados positivamente por los alumnos (86,65%)</li> <li>• El profesor siente estabilidad en el trabajo (73,8%)</li> <li>• Se sienten valorados como profesionales por los padres (60,4%)</li> </ul>

FACTOR 6: DEPRESIÓN	
DEBILIDADES	FORTALEZAS
<p>Los profesores, con un porcentaje entre el 7 % y 11%:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Manifiestan tristeza o cansancio.</li> <li>• Perciben que le han dejado de interesarle las cosas que antes le agradaban.</li> </ul>	<p>Los profesores, con un porcentaje superior al 95%:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• No se sienten deprimidos, inútiles o culpables.</li> <li>• No han perdido la confianza en sí mismos.</li> <li>• No lloran sin causa aparente.</li> <li>• No tienen dificultad para controlarse.</li> </ul>

FACTOR 7: ANSIEDAD	
DEBILIDADES	FORTALEZAS
<p>Los profesores evidencian:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Se sienten ansiosos, inquietos, excitados; le resulta difícil controlar sus preocupaciones o ven alterados sus hábitos de alimentación o de sueño. (18 %)</li> <li>• Presentan síntomas vegetativos como respuesta a determinados problemas de trabajo (14 %)</li> <li>• En algún momento han sentido la necesidad urgente de escapar (14 %)</li> </ul>	<p>Los profesores manifiestan:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Inquietud ante la decisión de hacer repetir a sus alumnos, que evidencia su preocupación y compromiso en el éxito de su labor (33 %)</li> <li>• Un reducido porcentaje en la utiliza drogas o alcohol para tranquilizarse (3.5 %).</li> <li>• Tener en algún momento, alteraciones musculares en la jornada laboral (7.5 %)</li> </ul>

FACTOR 9: AFRONTAMIENTO

<b>DEBILIDADES</b>	<b>FORTALEZAS</b>
	<ul style="list-style-type: none"><li>• No evaden los problemas con alcohol o drogas (95,4%)</li><li>• Aprovechan la experiencia para desarrollarse como persona (87%)</li><li>• No buscan solución a los problemas a través del activismo (72,6%)</li><li>• Buscan ayuda para solucionar los problemas (69,4%)</li></ul>

<b>DEBILIDADES</b>	<b>FORTALEZAS</b>
<p><b><u>Un colectivo que presenta las siguientes características:</u></b></p> <p>No sienten:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ se deleguen responsabilidades (34,1%)</li> <li>○ se reconozca el trabajo (17,2%), las aportaciones (35,3%), la atención a propuestas (19,4%) por parte de la dirección.</li> <li>○ Satisfacción por la competencia y estilo de dirección (16,4%)</li> <li>○ El centro facilite la adaptación de profesores nuevos (14%).</li> <li>○ Posibilidad de promoción laboral (73%)</li> </ul> <p>Muy baja satisfacción salarial (45%) y gran agobio por responsabilidades burocráticas (26,4%).</p> <p>No existe trabajo cooperativo y en equipo (13,8%), baja satisfacción por la motivación y esfuerzo de alumnos (21%), dificultad en la atención a la diversidad (50%) y dedicación excesiva al trabajo en casa (37,5%).</p> <p>Aspectos concretos en las condiciones físicas como son un no adecuado lugar personal de trabajo (19,9%) y tamaño de aula insuficiente (23,7%).</p> <p>Ritmo estresante de trabajo (26,8%), baja o nula preocupación por la desactualización (27,3%), sentimiento de malestar emocional patente en el trabajo (26,7%).</p>	<p><b><u>Un colectivo que presenta las siguientes características:</u></b></p> <p>Plantilla joven, con una mayoría (50,4%) con edad comprendida entre los 26 y los 40 años. Sin problemas de salud (94%)</p> <p>Altamente motivado para educar en valores (89,7%) Con alto grado de bienestar, seguridad y confort (66,4%) y ausencia de tensiones emocionales y conflictos que les desborden tanto en el trabajo como en la familia (87,7%) y capacitados para hacer frente a cualquier presión laboral (73,3%)</p> <p>Personal preparado pedagógica y conceptualmente en las materias que imparte (87,5%) y con un bagaje importante de experiencia que hace más eficaz su labor (95,8%). Que consideran tienen bien definidas sus funciones (71,8%)</p> <p>Adaptados sin dificultad a la utilización de las nuevas tecnologías (71%)</p> <p>Preocupados por la terminación del programa de las asignaturas o áreas. (71%).</p> <p>Valorados positivamente tanto por alumnos (86,6%) como por padres (60,4%) Con ausencia de presión de padres o directivos para que los alumnos obtengan determinados resultados (89,5%)</p> <p>Capaces de mantener, sin problemas, la disciplina (86%)</p> <p>Alto grado de satisfacción en algunos aspectos como son trabajo (81,7%), relaciones con alumnos (83,3%), con compañeros (51,9%).</p> <p>Estabilidad en el trabajo (73,8%)</p>

## 9. CONCLUSIONES

### 9.1. 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. Jeffrey V. Jonson (1986) 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

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.

#### **9.1.1. El perfil del profesor en centros concertados Escuelas Católicas de Madrid**

##### *9.1.1.1. 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.

##### *9.1.1.2. 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%).

### *9.1.1.3. 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.

### **9.1.2. 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.

### **9.1.3. Condiciones sociolaborales**

*9.1.3.1. 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%.

*9.1.3.2. 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.

*9.1.3.3. 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.

#### **9.1.4. Satisfacción y salud laboral**

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

*9.1.4.2. 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.

*9.1.4.3. 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.

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.

*9.1.4.4. Satisfacción.* Los profesores, en general, muestran una gran satisfacción laboral, aunque aún dista un 30% de la situación ideal. 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). Les gusta mucho su profesión, a la que consideran muy valiosa, son responsables y tienen grandes ansias por mejorar. Los únicos aspectos que no alcanzan la media son: no reconocimiento en función de sus aportaciones y no percepción del salario que merecen. Destacan con puntuaciones muy elevadas, y en este orden, los siguientes aspectos: 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 y motivación por mejorar los resultados de su trabajo.

La inmensa mayoría valora su trabajo como atractivo y creativo, aunque un 13% discrepa en este sentido. Un 47,4% afirman que gozan de una autonomía en un grado muy elevado. El índice de satisfacción está estrechamente relacionado con el buen clima social; de hecho, el grupo de profesores que manifiestan no llevarse bien con los alumnos apenas alcanza el 2%.

Hay que destacar la notable insatisfacción de un grupo (10,8%) en cuanto a las relaciones con los colegas. Algunos indicadores, propios del estado de *estrés y la tensión*, que parecen afectar negativamente, aunque no de forma relevante, al nivel general de satisfacción general 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 y dificultad de mantener la disciplina.

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: los licenciados, los directivos y los profesores de secundaria, bachillerato y FP están menos satisfechos. La satisfacción se relaciona también de manera positiva con

las condiciones organizacionales y con las competencias individuales en resolución de conflictos.

En síntesis, como cabría esperar, existe una correlación moderadamente negativa entre el nivel de depresión y ansiedad y el grado de satisfacción general; también entre ésta y las exigencias derivadas de la tarea, en este caso algo más elevada. En cambio, entre las condiciones psicosociales de la organización y la satisfacción de los profesores la relación es positiva, significativa y relevante (0,743). 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 (0,54, 0,55 y 0,49 respectivamente).

## **9.2. LA ESCUELA, UN LUGAR DE TRABAJO PARA DESARROLLARSE Y CONVIVIR**

### **9.2.1. 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.

### **9.2.2. Los estudios sobre las condiciones laborales y la Salud Laboral**

El Centro de Investigación y Documentación Educativa (CIDE, 1999)<sup>4</sup> 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.

---

<sup>4</sup> CERDÁN, J. y GRAÑERAS, M. (Eds.) (1999). *La investigación sobre profesorado (II) 1993-1997*. Madrid: CIDE. Colección CIDE nº 137.

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 interdisciplinarios de estudio** y de trabajo sobre el que estuviesen directamente implicados los docentes activos.

### **9.2.3. 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 Unidos<sup>5</sup>, 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

---

<sup>5</sup> 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].

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.

#### **9.2.4.El maestro: ¿agente educativo o profesional?**

##### **9.2.4.1.** *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%. 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%.

##### **9.2.4.2.** *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.

#### **9.2.4.3.** *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.

#### **9.2.4.4.** *¿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.

### **9.2.5. 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.
- 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.

### **9.2.6. La escuela: una organización inteligente**

#### *9.2.6.1. 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.

#### *9.2.6.2. Educar a través de un Proyecto Educativo y con cuadros directivos profesionales*

Una tercera parte, 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 responsabilidad directa de la dirección.

#### 9.2.6.3. *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 el tamaño de las aulas. Son factores que afectan a la satisfacción del docente y a la realización de su trabajo.

## **10. AGRADECIMIENTOS**

Agradecemos a todas las personas e instituciones que nos han ayudado y facilitado el acceso a la información; y, 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:

1. Colegio Corazón de María (C/ Zigia),
  2. Colegio Centro Cultura Salmantino (C/Puerto pajares),
  3. Colegio Santa Rita (C/ Eugenia de Montijo),
  4. Colegio Amorós (C/ Joaquín Turina),
  5. Colegio Real Colegio Alfonso XII (S. Lorenzo de El Escorial),
  6. Colegio María Inmaculada (C/ Fuencarral),
  7. Colegio Santa Francisca Javier Cabrini (C/ Santa Francisca Javier Cabrini),
  8. Colegio Sagrado Corazón (C/ Sta. Magdalena Sofia),
  9. Colegio Sagrada Familia (C/ Principe),
  10. Colegio Ntra. Sra. de la Merced (C/ Avda. Alfonso XIII),
  11. Colegio San José de Begoña (C/ Marcos de Orueta),
  12. Colegio María Inmaculada (C/ Joaquín Turina),
  13. Colegio Mater Inmaculata (c/ Madre Antonia París),
  14. Colegio La Inmaculada-Marillac (C/ García Paredes),
  15. Colegio Ntra. Sra. de Fátima (C/ Manuel Muñoz),
  16. Colegio Ntra. Sra. de la Providencia (C/ San José),
  17. Colegio Salesianos Atocha (C/ Ronda de Atocha),
  18. Colegio San Agustín (C/ Padre Damián),
  19. Colegio San José (C/ Francisco Laguna),
  20. Colegio Divino Maestro (Paseo de Extremadura),
  21. Colegio Santa Beatriz de Silva (C/ Alfonso Martínez Conde)
  22. Fundación Juan Bosco
  23. CES Don Bosco
  24. Sindicato FSIE
-

## BIBLIOGRAFÍA

### EXIGENCIAS DE LA TAREA

ARQUER, I.

[Carga mental de trabajo: fatiga. Nota Técnica de Prevención 445;](#)

Barcelona: INSHT, 1997

ARQUER, I.

[Carga mental de trabajo: factores. Nota Técnica de Prevención 534;](#)

Barcelona: INSHT, 1999

NOGAREDA CUIXART, C.

[La carga mental de trabajo: definición y evaluación. Nota Técnica de Prevención 179;](#)

Barcelona: INSHT, 1986

NOGAREDA CUIXART, C. [Carga mental en el trabajo hospitalario guía para su valoración. Nota Técnica de Prevención 275;](#) Barcelona: INSHT, 1991

O.I.T. Enciclopedia de Salud y Seguridad en el trabajo (Vol. I) Ministerio de trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 1998

INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

**Notas técnicas de prevención: [179-1986](#), [275-1991](#), [445-1997](#), [534-1999](#), [544-2000](#), [575-2000](#)**

*Barcelona. Centro Nacional de Condiciones de Trabajo*

SENNETT R.

**La corrosión del carácter.**

*Barcelona: Anagrama, 2000*

[R.D. 488/1997](#) de 14 de abril sobre Disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas al trabajo con equipos que incluyen pantallas de visualización. B.O.E. 23/4/97

UNE-EN ISO 10075-1:2001 Principios ergonómicos relativos a la carga de trabajo mental. Parte 1: Términos y definiciones generales (ISO 10075:1991).

UNE-EN ISO 10075-2:2001 Principios ergonómicos relativos a la carga de trabajo mental. Parte 2: Principios de diseño (ISO 10075-2:1996).

FERNÁNDEZ-RÍOS, M.

Análisis y descripción de puestos de trabajo Madrid,

Ediciones Diaz de Santos, S.A., 1995

INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

Método de valoración de los factores psicosociales. PVCheck, trabajo con pantallas de visualización Madrid, [Aplicaciones Informáticas para la prevención](#),

INSHT

UNE-EN ISO 10075-2001

Principios ergonómicos relativos a la carga de trabajo mental. Partes 1 y 2: Términos y definiciones generales. Principios de diseño

LEPLAT, J.

**La psicología ergonómica**

Oikos-Tau, Barcelona, 1985

SEBASTIÁN GARCÍA, O.

[Efectos del ambiente físico de trabajo sobre las personas: respuestas psicofisiológicas, subjetivas y de comportamiento](#)

Madrid, INSHT 1999.

VARIOS AUTORES

[Notas Técnicas de Prevención](#)

Barcelona. INSHT 1983,..

MARTÍ MERCADAL J.A. Medicina del Trabajo. 2ª Edición. Edit. Masson 1993.

BENAVIDES. Fdo.estrés. Conceptos y técnicas para la prevención de riesgos laborarles. Edit. Masson 1997.

RD 486/1997 de 14 Abril sobre Lugares de Trabajo.

RD 488/1997 de 14 Abril sobre P.V.D.

Protocolos de Vigilancia sanitaria específica. P.V.D. Ministerio de Sanidad y Consumo. 1999.

Guía Técnica para la evaluación y prevención de riesgos en trabajos que utilizan P.V.D. (I.N.S.H.T.).

[http://www.seslap.com/seslap/html/pubBiblio/revista/n\\_8/n8Art1.pdf](http://www.seslap.com/seslap/html/pubBiblio/revista/n_8/n8Art1.pdf)

## CONDICIONES FÍSICAS

Melià J.L.e Islas M.E. (1990) *Batería de Cuestionarios de Seguridad Laboral V3*.

Cristobal Serrano. València. (ISBN: 84-604-0825-6)

Tomás, J.M.; Oliver, A. y Melià (1993) *Evaluación de la validez desde modelos causales*. Cristobal Serrano. Valencia.

**Almirall** Hernández Pedro.1996. *Análisis Psicológico del Trabajo*. Instituto de Medicina del Trabajo de Cuba. p.p. 2-57.

## CONDICIONES DE LA ORGANIZACIÓN

(1) LEPLAT, J. Y CUNY, X.

Psicología del trabajo. Enfoques y técnicas

Pablo del Río, Madrid, 1978

(2) MUCHINSKY, P.M.

Psicología aplicada al trabajo

Desclée de Brouwer, Bilbao, 1994

(3) OIT/OMS

Identificación y control de los factores psicosociales nocivos en el trabajo

## FACTORES INDIVIDUALES

- ABRAHAM, A. (1974). *El mundo interior del docente*. Barcelona. Ed. Promoción cultural.
- ARMENGOL, C. (2001): *La cultura de la colaboración: reto para una enseñanza de calidad*. La Muralla. Madrid.
- CRUZ TOMÉ, M.A. (1999): Modelo de profesor y modelo de formación. En Hornilla, T. (Coord.). Bilbao: Universidad del País Vasco.
- ERIKSON, E.H. (1986): *Sociedad y adolescencia*. México: Siglo XXI. 10ª edición.
- EPSTEIN, S. (1981). *Revisión del concepto de si mismo*. En A. Fierro. Lecturas de Psicología de la Personalidad. Col. Alianza Universidad. Madrid. Alianza Editorial.
- FREIXAS, G. y CORNEJO, J.M. (1992). *Manual de la técnica de rejilla mediante el programa Record*. Madrid. Ed. TEA Ediciones.
- 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.
- FERNÁNDEZ CRUZ, M. (1999): *Proyecto docente: Desarrollo profesional del docente*. Universidad de Granada.
- GAIRÍN, J. (1998): *La colaboración entre centros educativos*. A V Congreso Interuniversitario de Organización de Instituciones Educativas. Las organizaciones ante los retos educativos del siglo XXI. 10-13 noviembre, 1998. Madrid.
- GONZÁLEZ SANMAMED, M. (1995): *La formación docente: perspectivas desde el desarrollo del conocimiento y la socialización profesional*. PPU. Barcelona.
- HARGRAVES, A. (1999): Hacia una geografía social de la formación docente. A Gómez, A.P.; Barquín, J. & Angulo, J.F.: *Desarrollo profesional del docente: política, investigación y práctica*. Akal. Madrid.
- HORNILLA, T. (1999a): Teoría y práctica de la formación desde una perspectiva crítica. En Hornilla, T. (Coord.). Bilbao: Universidad del País Vasco.
- HUBERMAN, M., THOMPSON, C.L. & WEILAND, S. (2000): Perspectivas de la carrera del profesor. A Biddle, B.J., Good, T.L. & Goodson, I.F.: *La enseñanza y los profesores I. La profesión de enseñar*. Paidós. Barcelona.
- IMBERNÓN, F. (1998): *La formación y el desarrollo profesional del profesorado. Hacia una nueva cultura profesional*. Barcelona: Graó.
- JIMÉNEZ, A.B. & CORREA, A.D. (2002): El modelo de teorías implícitas en el análisis de la estructura de creencias del profesorado universitario sobre la enseñanza. *Revista de Investigación Educativa*. Vol 20. n. 2.
- KOHLBERG, L. (1999): *La educación moral según Lawrence Kohlberg*. Barcelona: Gedisa.
- MARCELO, C. (1987): *El pensamiento del profesor*. CEAC: Barcelona.
- MARCELO, C. (1996): El desarrollo de la reflexión en profesores principiantes. *Bordón*, 48, 1, 5-25.
- MARCELO, C. (1994): *Formación del profesorado para el cambio educativo*. Barcelona: PPU.

- NOGUERA, J. (2001): La formación pedagógica del profesorado universitario. *Bordón*, 53 (2). pp. 269-277.
- PIAGET, J., OSTERRIETH, P., DE SAUSSURE, R. ET AL. (1982): *Los estadios en la psicología del niño*. Buenos Aires: Nueva Visión.
- PORTA, J. & LLADONOSA, M. (Coords.)(1999): *La universidad en el cambio de siglo*. Madrid: Alianza Editorial.
- PUTNAM, R.T. & BORKO, H. (2000): El aprendizaje del profesor: implicaciones de las nuevas perspectivas de la cognición. En Biddle, B.J., Good, T.L. & Goodson, I.F.: *La enseñanza y los profesores I. La profesión de enseñar*. Barcelona: Paidós.
- SCHÖN, D.A. (1992): *La formación de profesionales reflexivos. Hacia un nuevo diseño de la enseñanza y el aprendizaje en las profesiones*. Barcelona: Paidós.
- SUPER, D.E. (1962): *Psicología de la vida profesional*. Rialp. Madrid.
- VILLAR ANGULO, L. M. (1991): *Modelos de desarrollo profesional del profesorado universitario*. En III Jornadas Nacionales de Didáctica Universitaria. Universidad de Las Palmas.

## CONDICIONES SOCIALES

- ANDER EGG, E.: Técnicas de investigación social, cap. 3. Morata, Caracas, 1993.
- BIRGIN, A.: Viejas y Nuevas tensiones en el trabajo docente. Serie documentos de investigación N°187, FLACSO, 1995.-
- BRASLAVKY, C.: Autonomía y anomía en la educación argentina. Serie informes de investigación N° 142. FLACSO.1993.-
- BRASLAVKY, C.: Un desafío fundamental de la educación durante los próximos 20 años. Revista La Educación N° 101. OEA,1987.
- CARR w Y KEMMIS S.: Teoría crítica de la enseñanza. Martínez Roca, Barcelona, 1988.-
- COOK, T. Y RICHARDT, C.: Métodos cualitativos y cuantitativos en investigaciones evaluativas, cap. III. Morata, Madrid, 1986.
- POGRE, P.: La trama de la escuela media. Paidós, Bs. As,1994.-
- Autores Varios, Compilación de artículos en Cuadernos de Pedagogía N°226, Barcelona,1994.-
- ANIKO Husti: Del tiempo escolar uniforme a la planificación móvil del tiempo, en Revista de educación, N° 298, Madrid,1991.-
- FERNANDEZ ENGUITA: Juntos pero no revueltos. Ensayos entorno a la reforma en la educación. Aprendizaje. Visor, Madrid, 1990.-
- FRIGERIO, G y otros: Las instituciones educativas. Cara y Ceca. Ed. Troquel. Bs.As,1993.-
- GERARD, K y KOCH, S.: Resolución de conflictos en las escuelas. Módulo I, Apéndice d. Ed. Granica. Barcelona. España. 1997
- NARODOWSKI, M: La escuela argentina del fin del siglo. Novedades Educativas.-
- PERKINS, D.: La escuela inteligente. Ed. Gedisa, Barcelona, 1996.-
- SCHVARSTEIN, L.: Psicología social de las organizaciones. Cap. 7,8,9. Ed. Paidós, Bs.As, 1992.-
- SELLTIZ, C. Y otros.: Metodología de la investigación en las relaciones sociales, cap. 1 y 2. Riapl, Madrid, 1980.
- TENTI FANFANI, E.: La escuela vacía. Deberes del estado y responsabilidad de la sociedad. Ed. Losada.-
- TISHMAN y PERKINS: Un aula para pensar. Ed. Aique, Bs.As., 1997.-

VAN DALEN, D y MAYER, W.: Manual de la técnica de la investigación educacional, Cap. 9-10-11- Apéndice C. Paidós, México, 1991.  
ZONA EDUCATIVA Nª 14, 19, 3. Publicación Ministerio de Cultura y Educación de la Nación.-

## ANSIEDAD Y DEPRESIÓN

1.- DSM-IV. American Psychiatric Association .(2002).. *Manual diagnóstico y estadístico de los trastornos mentales*, Cuarta edición.

2.- CENTRO COCHRANE IBEROAMERICANO. BMJ. .( 2002) *Evidencia Clínica.* . Barcelona :Medilegis.

3.- VALLEJO NÁJERA J.A. et al. (1993). *Guía practica de Psicología*. Madrid: Temas de hoy.

4.- RODES TEIXIDOR J. et al.(1996). *Manual de Medicina*. Barcelona: Ediciones Científicas y Técnicas,.

4.-J. LLANEZA.J.( 2006). *Ergonomía y psicología aplicada*. Valladolid: Lex Nova, 2006

5.- INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD E HIGENE EN EL TRABAJO

NTP 15 (1982). Construcción de una escala de actitudes tipo Likert

[NTP 212](#):(1988). Evaluación de la satisfacción laboral: métodos directos e indirectos

[NTP 213](#): (1988). Satisfacción laboral: encuesta de evaluación

NTP 349: (1994). Prevención del estrés. Intervención sobre el individuo.

[NTP 355](#): (1994)Fisiología del estrés.

[NTP 574](#): (2001). Estrés en el colectivo docente: metodología para su evaluación

[NTP 603](#): (2003). Riesgo psicosocial: el modelo demanda-control-apoyo social (I)

[NTP 604](#):(2003). Riesgo psicosocial: el modelo demanda-control-apoyo social (II)

6.- SAUTER, S.L. et al. ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT).(1998).*Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo*

7.-AGENCIA EUROPEA PARA LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO.(2001). *Prevención de riesgos psicosociales y estrés laboral en la práctica*. Bilbao

8.-BENAVIDES, F. G. et al.(2000) *Estrés: conceptos y técnicas para la prevención de riesgos laborales*. Barcelona: Masson

9.- EUROPEAN FOUNDATION FOR THE IMPROVEMENT OF LIVING AND WORKING CONDITION.(1994). *European Conference on stress at work. A call for action: proceedings*. Dublin.

10.- KARASEK, R., THEORELL,T. (1990). *Healthy work. Stress, productivity, and the reconstruction of working life*. New York: Basic Book.

11.- INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO (INSHT). (2001.). [IV Encuesta nacional de condiciones de trabajo](#) .Madrid,

- 12.- MERLLIÉ, D., PAOLI, P. EUROPEAN FOUNDATION FOR THE IMPROVEMENT OF LIVING AND WORKING CONDITIONS (2000). *Ten years of working conditions in the European Union. Summary.*, Dublin.
- 13.- RODRIGUEZ-MARÍN ET AL.(1992). *Evaluación del afrontamiento del estrés: propiedades psicométricas del cuestionario de formas de afrontamiento de acontecimientos estresantes.* Revista de Psicología de la salud 4, (2),
- 14.-AGIUS, R.M et al.. (1996). *Survey of perceived stress and work demands of consultant doctors.* Occupational and Environmental Medicine, 53, 217-224.
- 15.-DUNHAM, J. (1984). *Stress in teaching.* London, Croom Helm,
- 16.- ELO, A. (1992). *L.Occupational stress questionnaire: user,s instruction.* Institute of Occupational Health, Helsinki.

## SATISFACCIÓN

ABRAHAM KORMAK (1978). *Psicología de la industria y de las organizaciones.* Ed. Marova. Traducción de R. Burgaleta del cuest. BRAYFIELD YH. ROTHE (original en Journal of Appl. Psycholog. 1951. Vol. 35, p. 307-11).

- Adaptación y baremos españoles del cuestionario P. Smith (original P. Smith y otros "The measurement of Satisfaction in work and retirement". Chicago. Rand Mc. Nally 1969).
- ANSFRIED B.WEINERT (1985). *Manual de Psicología de la Organización.* Barcelona: Herder 1985, Traducción de Diorki de la adaptación al alemán hecha por Ansfried, del original norteamericano "Porter Instrument", publicado en Journal of. App. Psy 1962, 46. Trad. Diorki.
- CANTERA J. (1980). *Medida de la Satisfacción Laboral.* Ejercicio práctico del Curso de Psicología de la prevención G.T.P. Cantabria 1980. Edic. offset. Adaptación y refundición de los cuestionarios Herberg, Grozier y Lucas.
- GUTIÉRREZ Y ROMERO. (2005). *SWS – Escala SPS.* Universidad Nacional Autónoma de México.
- HERZBERG (1966) y CROZIER (1970) en EE.UU. y Francia respectivamente en adaptaciones de Lucas A. (1981) y Cantera (1985).
- LOPEZ MENA. (1983). *Inventario IST AIRD y Asociados.* Barcelona 1983 y posteriormente en TEA.
- LUCAS MARIN, A. (1977). "Elaboración de un índice de satisfacción en la empresa". *Boletín de Sociolog. de empresa*, 1977. p. 9-12.
- MELIA, J. L. y PEIRO, J. M. (1989). "El cuestionario de Satisfacción S 10/12: Estructura factorial, fiabilidad y validez". *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones.* Vol. 4, nº 11. 1989.
- OJS (Overall Job Satisfaction), desarrollada por Warr, Cook y Wall en 1979. - NTP 394-. Es una de las escalas de satisfacción laboral más utilizadas.
- PEREDA, S. y REDONDO. (1983). "Análisis y validación de la teoría de Herzberg en dos muestras de trabajadores españoles". *Informes de Psicología*, 2. 1983.
- SANCHEZ BAGLIETTO, C. y LOPEZ HERREROS, I. "Satisfacción en el trabajo en la escala administrativa" *Rev. de Psicología del trabajo. y de las Organizaciones.* Vol. 4, nº 10, 1988.
- ALAMAR. (1984). "La Satisfacción en el empleo: un enfoque tentativo de la problemática psicopatológica del hombre en el trabajo", en QUINTANILLA, I. El hombre en el trabajo: insatisfacción y conflicto. Valencia: Promolibro.

- BRAYFIELD A. y ROTHE H. (1951). "An index of satisfaction". *Journal of Applied Psychology*, 35, 307-311.
- CANTERA, J. (coord.). (2006). *Estrategia integral e integrada de gestión de personas*. Madrid: Pearson Prentice Hall.
- HERZBERG, F. (1966). *Work and the Nature of man*. World Publishing. Cleveland- Ohio.
- KORNHAUSER, A. (1965). *Mental health of the industrial Work: A Detroit Study*. N.Y. : Wiley.
- LOPEZ, R. (1983). *Inventario IST. Adaptación a España del cuestionario de P. Smith*. Aird y Asociados. Barcelona.
- LUCAS, A. (1977). "Elaboración de un índice de satisfacción en la empresa". *Boletín de Sociología de empresa*. Madrid.
- ORDÓÑEZ, M. (coord.) (1997). *Psicología del trabajo y gestión de recursos humanos*. Barcelona: Gestión 2000 – AEDIPE.
- QUINTANILLA PARDO I. (1984). *El hombre en el trabajo: insatisfacción y conflicto*. Valencia: Promolibro.
- ROMAY J., SALGADO, J., ROMANÍ, M. y ROBLA, D. (comp.) (2005). *Psicología de las Organizaciones, del trabajo y Recursos Humanos y de la Salud*. Madrid: Biblioteca Nueva.
- SCHNEIDER, B. y DACHLER, H.P. (1978). "A note on the stability of the job. Descriptive INDEX". *Journal of Appl. Psychology*, 1978. 63. 650-653.
- SMITH, P.C. y otros (1969). *The measurement of satisfaction in work and retirement*. Chicago. Rand Mc. Nally.
- TORRES, S. (coord.) (2005). *La dirección y el desarrollo de personas. Un reto para el siglo XXI*. Madrid: Pearson Prentice Hall.
- VROOM, v. y DECI. (1979). *Motivación y alta dirección*. México: Trillas.
- WEINERT (1985). *Manual de Psicología de la Organización*. Barcelona: Herder.

### **Metodología**

- CEA D'ANCONA, M. A. (1996) *Metodología cuantitativa*. Madrid, Síntesis
- SociologíaCEA D,ANCONA, M. A. (1996) *Metodología cuantitativa*. Madrid, Síntesis Sociología
- FERNÁNDEZ PEDREIRA, OLEA DÍEZ, COLLANTE: (1987): *Estadística aplicada al trabajo social*. Madrid, Universidad Pontificia de Comillas.
- GARCÍA DE CORTÁZAR ET AL: (1996) *Estadística aplicada a las Ciencias Sociales* Madrid, UNED.
- GARCÍA FERRANDO, M. (1999) *Socioestadística*. Madrid, Alianza Editorial
- GARCÍA FERRANDO, M.; IBAÑEZ, Jesús; ALVIRA, Francisco. (1986) *El análisis de la realidad social. Métodos y técnicas de investigación*. Madrid, Alianza Universidad Textos.
- RODRÍGUEZ OSUNA. (1993) *Métodos de muestreo. Casos prácticos*. Madrid, CIS. Cuadernos metodológicos nº 6.
- RUBIO, M.J., VARAS, J. (2000) *El análisis de la realidad en la intervención social*. Madrid, Ed. CCS.
- SIERRA BRAVO, R. (1991) *Técnicas de investigación social. Teoría y ejercicios*. Madrid, Ed. Paraninfo.

<b>AFRONTAMIENTO</b>
----------------------

- Bermúdez, J., Pérez, A.M.; Sánchez-Elvira, A; Oiz, B.; Ruíz Mateas, F.; Oller, A. (1997)** Reactividad cardiovascular ante el estrés y su vinculación con variables comportamentales - Documento de Internet
- Buendía, J. (1999):** " Familia y Psicología de la Salud". Ediciones Pirámides S.A. Madrid España.
- Díaz, I.; Y. Díaz ; L. Vázquez (1996):** "Calidad de Vida Percibida-Vivenciada en Pacientes con Infarto Agudo del Miocardio". Libro Resumen del 1er Taller Internacional de Psicología Latinoamericana y Caribeña. Santiago de Cuba. Cuba.
- Díaz Corral, I. B. (2001):** " La calidad de Vida. Reto y Necesidad en el Mundo Contemporáneo Actual", Rev. Santiago No. 94, 3 (2001). Ediciones Universidad de Oriente. Pág.51-67. ISSN 0048 9115.
- ..... **(2002):** "Valoraciones desde un juicio autónomo y personal sobre calidad de vida y la valoración actual del país", Rev. Santiago No-. 95 1(2002). Ediciones Universidad de Oriente. Pág. 116-129. ISSN 0048 9115.
- ..... **(2002):** "Psicología y calidad de vida. Una propuesta de invitación a su estudio", Rev. Santiago, Edición Especial No-. 98, (2002). Ediciones Universidad de Oriente. Pág. 134-140. ISSN 0048 9115.
- ..... **(2003):** "Fundamentos filosóficos para la definición de la categoría calidad de vida desde la ciencia psicológica con un enfoque materialista dialéctico" Rev. Santiago, Edición Especial No.-101 (2003), Pág. 480 – 490. ISSN 0048 9115.
- ..... **(2003):** " Determinantes Psicológicos del juicio Valorativo de calidad de vida". Libro Resumen Congreso Bienal de Psicología en Santiago de Cuba. V Taller de Psicología Latinoamérica y Caribeña. Centro de Convenciones Heredia. Santiago de Cuba. Cuba.
- Fierro Bardají, A. (1997):**"estrés, afrontamiento y adaptación". En M.I. Hombrados (Coord.) estrés y Salud. Editorial Promolibro. Valencia. España. Pág. 11 – 37.
- Font Guiteras, A. (1990):**"Estrategias de afrontamiento adaptación y calidad de vida". Revista Comunicaciones. II Congreso del Colegio Oficial de Psicólogos. España. Pág.90-96.
- García León, A. (1993).** Patrón de conducta Tipo A: descripción e intervenciones terapéuticas.- Revista de Psicología General y Aplicada, 46 (3), 307-317.
- Gonzalo de la Casa, L. (1994)** Inhibición latente y recuerdo de estímulos irrelevantes en sujetos tipo A y tipo B - Rev. de psicol. Gral y Aplic., 47(3), 289-300
- Goicochea, C. (1952):** "Diccionario de citas". Barcelona. Editorial Labor SA, 2001
- González Rey, F. (1997):** "Epistemología cualitativa y personalidad". Editorial Pueblo y Educación. La Habana. Cuba.
- González Rey, F.; H., Valdés Casal (1994):** "Psicología humanista. Actualidad y desarrollo". Editorial Ciencias Sociales. La Habana. Cuba.
- Hernández Meléndez, E.; et. al. (1996):** "Calidad de vida después del trasplante cardiaco en Cuba". Libro resumen. PsicoSalud 96. II Conferencia Psicología de la Salud. Ciudad Habana. Cuba. Pág. 143.
- Lazaruz, R. S.; S., Folkman (1986):** "Estrés y procesos cognitivos", Ediciones Martínez Roca. S.A., Barcelona, España,.
- Lazaruz, R. S.; S., Folkman (1986 a):** "El concepto de Afrontamiento" en estrés y procesos cognitivos", Ediciones Martínez Roca. S.A., Barcelona, España, pág 140-244.
- López Martínez, A. E. (1997):** "Aspectos conceptuales y metodológicos implicados en la relación entre estrés y calidad de vida". En Hombrados. M I, Comp. Estrés y Salud. Valencia. Promolibro. España. Pág. 39 – 69.
- ..... **(1998):** "El constructo de calidad de vida". Impreso del curso del doctorado: Ocio y calidad de vida. Universidad de Málaga. España.( Fotocopia).

..... **(1999a):** "Estilos y estrategias de afrontamiento en el cáncer de mama". Proyecto de Investigación. Departamento de Psicología Social y de la Personalidad. Universidad de Málaga. España. (Fotocopia).

**Pereira Ramírez, Y.; D., N´guyen Pérez; I., Díaz Corral (2002):** "La Autovaloración y los Estilos de Afrontamientos: 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.

**Roca Perara, M. A. (2000):** "Psicología Clínica. Una Visión General". Editorial Félix Varela, La Habana. Cuba.

**Rodríguez Marín, J.; M. A., Pastor; S., López- Roig (1993):** "Afrontamiento, apoyo social, calidad de vida y enfermedad", Revista Psicohema, Volumen 5, Suplemento. Pág. 349-372.

**Sánchez-Cánovas, J., M. P., Sánchez López (1994):** "Personalidad, estrés y Salud". En Psicología Diferencial: Diversidad e Individualidad Humanas, Editorial Centro de Estudios Ramón Areces, S.A.. Madrid, España. Capítulo XIV pág. 483-525.

## OTROS

Bonals, J. (1996). El trabajo en equipo del profesorado. Barcelona: Graó.

Buendía, L., Colás, C. y Hernández , F. (1997). Métodos de Investigación en Psicopedagogía. Madrid: McGraw Hill.

Cañas Calle, A. (1997). Estudio sobre la salud en la enseñanza no universitaria. Jaén: Universidad de Jaén.

Cerdán, Victoria, J. (1998). La investigación sobre el profesorado (II) 1993-1997. Madrid: Ministerio de Educación y Ciencia (CIDE).

Esteve, J.M. (1984). Profesores en conflicto. Madrid: Narcea.

Esteve, J.M. (1987). El malestar docente. Barcelona: Paidós.

Esteve, J. M., Franco, S. y Vera, J. (1995). Los profesores ante el cambio social. Barcelona: Universidad Pedagógica Nacional.

Istas (2001). El desempeño de las funciones del nivel intermedio en prevención de riesgos laborales. Unidad didáctica 4. Madrid: Federación Sindical de Administración Pública de CC.OO.

Otero, O. F. (1974). La participación en los centros educativos. Pamplona: Ediciones Universidad de Navarra.

Savater, F. (1975). El valor de educar. Barcelona: Ariel

Sevilla Moreno, V. Y Villanueva Velasco, R. (2000). La salud laboral docente en la enseñanza pública. Madrid: Federación de Enseñanza de CC.OO.

VV.AA (2001). La Brújula de Papel, Revista de Iniciación a la Investigación Psicoeducativa. Nº 2. Córdoba, Servicio de Publicaciones de la Universidad de Córdoba.

Villa, A. (1988). Perspectivas y problemas de la función docente. Madrid: Narcea.

Zubieta Irún, J.C. y Susinos Rada, T. Las satisfacciones e insatisfacciones de los enseñantes. Madrid: CIDE.

Estadística:
--------------

A. PULIDO SAN ROMAN (1992): Estadística y Técnicas de Investigación Social. Pirámide S.A., Madrid.

D. PEÑA y J. ROMO (1997): Introducción a la estadística para las ciencias sociales. McGraw-Hill, Madrid.

QUESADA V., ISIDORO, LÓPEZ: "Curso y Ejercicios de Estadística", Ed. Alhambra, 1989

RUIZ CAMACHO M., MORCILLO AIXELÁ M.C., GARCÍA GALISTEO J., CASTILLO VÁZQUEZ C.: "Curso de Probabilidad y Estadística", Ed. Universidad de Málaga / Manuales, 2000

SARABIA VIEJO A., MATE JIMÉNEZ C.: "Problemas de Probabilidad y Estadística. Elementos teóricos, cuestiones, aplicaciones con Statgraphics", Ed. CLAGSA, 1993

J. M. RASO, J. MARTÍN, P. CLAVERO (1987): Estadística Básica para Ciencias Sociales. Ariel Geografía, Barcelona.

## **ANEXOS**

<b>ANEXO 1:</b>
-----------------

26. Corazón de María (C/ Zigia),
  27. Centro Cultura Salmantino (C/Puerto pajares),
  28. Santa Rita (C/ Eugenia de Montijo),
  29. Amorós (C/ Joaquín Turina),
  30. Real Colegio Alfonso XII (S. Lorenzo de El Escorial),
  31. María Inmaculada (C/ Fuencarral),
  32. Santa Francisca Javier Cabrini (C/ Santa Francisca Javier Cabrini),
  33. Sagrado Corazón (C/ Sta. Magdalena Sofía),
  34. Sagrada Familia (C/ Principe),
  35. Ntra. Sra. de la Merced (C/ Avda. Alfonso XIII),
  36. San José de Begoña (C/ Marcos de Orueta),
  37. María Inmaculada (C/ Joaquín Turina),
  38. Mater Inmaculata (c/ Madre Antonia París),
  39. La Inmaculada-Marillac (C/ García Paredes),
  40. Ntra. Sra. de Fátima (C/ Manuel Muñoz),
  41. Ntra. Sra. de la Providencia (C/ San José),
  42. Salesianos Atocha (C/ Ronda de Atocha),
  43. San Agustín (C/ Padre Damián),
  44. San José (C/ Francisco Laguna),
  45. Divino Maestro (Paseo de Extremadura),
  46. Santa Beatriz de Silva (C/ Alfonso Martínez Conde)
-

**ANEXO 2:**

**Cuestionario demográfico**

Indique las respuestas 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	



	1	2	3	4	5	6
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.						
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, palpitations, 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.						

	1	2	3	4	5	6
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.						
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.						

### ANEXO 3:

*Querido Director:*

*Dentro del ambiente educativo y de la sociedad en general, existe hoy una especial preocupación por la situación que se manifiesta en las aulas y en el profesorado.*

*CES DON BOSCO, ESCUELAS CATÓLICAS DE MADRID Y FSIE-MADRID, conscientes de esta problemática han firmado un convenio para realizar un Proyecto de Investigación centrado en las condiciones de trabajo del profesorado y sus repercusiones, tanto sobre el propio docente como en relación con su tarea educativa. El proyecto busca expresar, en resultados, algunos aspectos de esta problemática, para conocimiento general y de manera prioritaria, como elemento que pueda ser tenido en cuenta en la evaluación de la situación y toma de decisiones por las partes implicadas.*

*El ámbito del estudio son los centros Escuelas Católicas de la Comunidad de Madrid.*

*En el proceso de selección aleatoria del estudio, su Centro ha sido elegido para llevar a cabo la labor de campo de la fase operativa.*

*Sin su colaboración y la de los profesores del Centro, sería imposible llevar a cabo este tipo de iniciativas, por lo que le agradecemos profundamente su participación y le rogamos haga extensiva al conjunto de los profesores.*

*El procedimiento se materializa en pasar un Cuestionario Demográfico y otro Específico, motivo del estudio, a un número determinado de profesores del Centro.*

*Para evitar sesgos de selección son elegidos aquellos profesores que, dentro de su horario, se encuentran en el Centro en situación de "guardia". Como único requisito imprescindible se necesita que todos los seleccionados contesten.*

*El tiempo requerido para responder los cuestionarios es alrededor de 20 minutos.*

*Los impresos de respuesta se depositarían de manera anónima y confidencial en un dispositivo adecuado.*

*Gracias de nuevo por su colaboración y la del profesorado.*

*Le saluda atentamente,*

---

