



**CONDICIONES DE TRABAJO Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES
EN LAS ESCUELAS CATÓLICAS DE MADRID**

José Antonio de Frutos¹, Patrocinio González², Antonio Maíllo³,
José Ignacio Peña⁴, Manuel Riesco⁵

RESUMEN

Este artículo es una síntesis de los resultados obtenidos en un estudio realizado a docentes de centros concertados asociados a Escuelas Católicas en el ámbito de la Comunidad de Madrid (España). La finalidad es conocer sus condiciones de trabajo y su nivel de satisfacción.

Palabras clave: afrontamiento, ansiedad, bienestar y satisfacción del profesorado, clima laboral, condiciones de trabajo de los profesores, convivencia en la escuela, depresión, ergonomía laboral, necesidades y demandas del profesorado, profesionalización docente, salud laboral.

ABSTRACT

This article provides a synthesis of the results obtained in a study applied on teachers of subsidized private schools associated to Catholic schools within the autonomous Region of Madrid (Spain). Its purpose is to know their work conditions and their level of satisfaction.

Key words: facing, anxiety, welfare and satisfaction of the teaching staff, labour climate, work conditions of the teachers, coexistence in the school, depression, labour ergonomics, necessities and demands of the teaching staff educational profesionalización, labour health.

INTRODUCCIÓN

El interés por las condiciones de trabajo en el ámbito educativo se ha incrementado a partir de la expansión del movimiento de las relaciones humanas en las organizaciones. Un buen entorno laboral afecta a las personas y a los procesos de trabajo, mejorando, como consecuencia, los resultados. Aunque hay que reconocer también que este tema ha sido “amplificado” en gran manera por los medios de comunicación social. En la actualidad son frecuentes las noticias que destacan el estrés y el malestar del profesorado, ligándolo con situaciones de violencia, falta de disciplina, inmigración y desidia del alumnado... ¿Hasta dónde llega el hecho significativo y la anécdota?

Estas fueron algunas de las cuestiones que dieron inicio a la presente investigación, llevada a cabo por un grupo de profesionales que desarrollan su actividad en el CES Don Bosco, Escuelas Católicas de Madrid (EMC) y FSIE-Madrid. 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.

Desde el primer momento el equipo de trabajo fue consciente de la complejidad del tema. Los contextos escolares son múltiples y heterogéneos; el rendimiento y la calidad de los resultados se deben a distintas variables organizacionales, legislativas, sociales y personales; en la motivación, satisfacción y bienestar del profesorado (Marchesi, 2007) influyen no sólo las situaciones laborales, sino también factores personales y el tipo de tarea a realizar. Por esto se decidió dar al estudio un enfoque

¹ Lic. en Biología. Profesor en el CES Don Bosco. FSIE.

² Lic. en Pedagogía. FERE.

³ Doctor en Medicina. Profesor en el CES Don Bosco.

⁴ Lic. en Psicología. FERE.

⁵ Doctor en Sociología. Profesor en el CES Don Bosco.

sistémico e interdisciplinar de naturaleza fundamentalmente descriptiva y analítica, correlacionando los aspectos más directamente implicados.

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

1. MARCO TEÓRICO

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

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

1.1. Salud laboral, bienestar y condiciones de trabajo

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

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

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

1.2. Retos y estrategias de la salud laboral

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



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

- a. *Multisectorialidad*. Referida a la colaboración de diferentes administraciones, organismos y estamentos; esencialmente en los campos sanitario y laboral.
- b. *Multidisciplinaridad* de especialidades y técnicos: ingenieros, médicos, psicólogos, sociólogos, químicos, economistas y enfermeros.
- c. *Reorientación de los servicios de salud laboral* para dirigirlos, no sólo a la asistencia de la enfermedad y accidentes laborales, sino hacia la protección, prevención y promoción de la salud.
- d. *Participación de todos los protagonistas laborales*, principalmente trabajadores y empresarios, implicados por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) tanto en la consulta como en la valoración de riesgos así como en la información y formación adecuadas de los trabajadores.

1.3. Riesgos y condiciones de trabajo

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

Según el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT) se entiende por *condiciones de trabajo* “el conjunto de variables que definen la realización de una tarea concreta, el entorno en el que se realiza y su influencia sobre el trabajador en su dimensión física, mental y social”. La Ley de Protección de Riesgos Laborales (LPRL) 31/1995 las califica como “cualquier característica del trabajo que pueda tener influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y salud del trabajador”. En esta definición prima el considerar a las condiciones de trabajo en un sentido negativo y no tiene en cuenta otros diversos efectos beneficiosos que son fuente de salud como pueden ser el incremento de la satisfacción y autoestima, la actividad física y mental, el desarrollo de una actividad con sentido (ser útiles), el contacto y apoyo sociales y el desarrollo afectivo, la contraprestación salarial y la producción de bienes y servicios para el bienestar de otros grupos y de la comunidad.

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

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

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

- Condiciones ambientales de los locales de trabajo.

- Ambiente físico.
- Contaminantes químicos.
- Contaminantes biológicos.
- Carga de trabajo con sus demandas físicas y mentales.
- Organización del trabajo.
- Factores extra-laborales individuales, familiares y sociales.

1.4. Apoyo normativo a la salud laboral

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

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

1.5. El Modelo de demanda-control de Karasek (1979, 1990)

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 eran resultado de la combinación de varios factores: las demandas psicológicas de la organización y las características estructurales del propio trabajo relacionadas con la autonomía real para tomar decisiones y utilizar las propias capacidades. Johnson (1986, 2004 y 2005) amplió el modelo “demandas-control” añadiendo un factor nuevo: el apoyo social, entendido como el clima social y el soporte instrumental. Estas aportaciones nos han servido de gran ayuda en nuestra investigación.

Al 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.

1.6. Los factores objeto de estudio

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

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

2. OBJETIVOS E HIPÓTESIS DE TRABAJO

Objetivos generales:

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

Objetivos específicos:

- d. Conocer las exigencias que la realización de su tarea demanda a los profesores.
- e. Conocer las condiciones físicas donde desarrollan su trabajo.
- f. Conocer las condiciones psicosociales derivadas de la realización de su trabajo.
- g. Identificar algunas características individuales relevantes relacionadas con el ejercicio profesional.
- h. Conocer el grado de depresión del colectivo de personas estudiado.

- i. Detectar el nivel de ansiedad de este grupo de profesores.
- j. Conocer cómo afrontan los problemas.
- k. Detectar su grado de satisfacción laboral.

En síntesis, se trata de conocer las condiciones laborales de los profesores y su nivel de bienestar con vistas a sugerir líneas de intervención, prevención y prospección.

Hipótesis

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

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

3. METODOLOGÍA Y FUENTES

La investigación se ha realizado desde la metodología cuantitativa, aplicando la técnica de la encuesta a una muestra representativa de la población.

3.1. Selección de la muestra

La selección de la muestra se ha llevado a cabo considerando la naturaleza y los objetivos de la investigación, la población objeto de estudio y los recursos disponibles.

El universo poblacional de partida de este estudio está compuesto por los 312 centros asociados a ECM, correspondiente, en su mayoría, a la Enseñanza Privada Concertada. El número de profesores que trabajan en esos centros asciende a 10.286.

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

La muestra se extrae, pues, de un universo de 10.286 sujetos, fijándose un 95,5% de nivel de confianza y la igualdad $P=Q$. Para la distribución de la misma, el tipo de muestreo empleado es el polietápico por conglomerados. El cálculo se ha hecho conociendo las ratios profesor/aula de los diferentes niveles y ordenando todos los centros de forma descendente según su número de profesores, desde el colegio más grande hasta el más pequeño. Luego se ha asignado a cada profesor un número desde el 1 hasta el 10.286. A continuación se distribuyeron los profesores en cinco grupos iguales.

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

3.2. Diseño y aplicación del cuestionario

El instrumento de recogida de datos ha sido el cuestionario. Consta de dos partes. En la primera se recogen algunos datos sociodemográficos. La segunda, diseñada como

una escala tipo Likert, consta de 89 cuestiones referidas a los nueve factores del estudio:

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

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

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

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

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

3.3. Fuentes bibliográficas

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

4. SÍNTESIS DE RESULTADOS OBTENIDOS

Dada la naturaleza del estudio, los resultados son presentados fundamentalmente a través de los estadísticos descriptivos básicos: promedio, moda, desviación típica, mediana, varianza y correlación de Pearson (r). Para ello se convirtió la escala ordinal tipo Likert, utilizada en el cuestionario, en otra de intervalo, asignando un número a cada respuesta.

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

Puede concluirse que las condiciones sociolaborales de los docentes en centros concertados en el sector ECM son moderadamente satisfactorias, que el grupo de profesores estudiado no muestra índices preocupantes de depresión, aunque sí de ansiedad y que su grado de satisfacción es elevado.

Como aspectos críticos negativos cabe destacar que más de la mitad del profesorado está descontento con su sueldo y con el reconocimiento recibido por los aportes en su trabajo. Aproximadamente entre un 15 y un 20% de la población tienen problemas preocupantes en estos aspectos:

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

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

4.1. Perfil del profesor en centros concertados de Escuelas Católicas de Madrid

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.

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.

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 problema 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

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%), incapacidad frente a la presión laboral (14%).

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 se resignan. 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.

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

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.

4.2. 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.

Estadísticos descriptivos "Exigencias de la tarea"

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

A la mayoría no le cuesta mantener la disciplina, pero existe un grupo del 12,8% que parece tener problemas en este sentido, siendo serios en el 8,1% de los casos. 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.

4.3. Ergonomía y condiciones psicosociales

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 descontento 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%.

Condiciones psicosociales.

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 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.

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 y control	779	7	5,17	5,00	6	1,062	1,128	4027
71. Posibilidad de promoción laboral	737	49	2,08	1,00	1	1,461	2,135	1534
72. Resolución correcta de colictos en el centro	756	30	4,11	4,00	4	1,337	1,786	3108
79. Sentimiento de discriminación por la dirección	763	23	1,69	1,00	1	1,207	1,457	1286
86. Agresiones verbales o físicas al profesorado	772	14	1,84	2,00	1	1,072	1,148	1418
89. Atención a mis propuestas por la dirección	759	27	3,87	4,00	3	1,504	2,261	2935

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

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



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.

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% no están conformes 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.

4.4. Satisfacción y salud laboral

Tensión emocional.

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

Depresión.

El grado de depresión de la población varía en función de la exigencia o laxitud de los criterios utilizados según el DSM-IV⁶.

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, según los parámetros utilizados en nuestra investigación.

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%).

⁶ MANUAL DIAGNÓSTICO Y ESTADÍSTICO DE LOS TRASTORNOS MENTALES, editado por la APA (American Psychiatric Association). Se trata de una clasificación de los trastornos mentales con el propósito de proporcionar descripciones claras de las categorías diagnósticas.

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.

Estadísticos descriptivos "Depresión"

	N		Media	Mediana	Moda	Desv. típ.	Varianza	Suma
	Válidos	Perdidos						
5. Sentimiento de inutilidad o culpabilidad	773	13	1,52	1,00	1	,961	,923	1175
21. Pérdida autoconfianza	776	10	1,47	1,00	1	,866	,750	1138
32. Sensación depresión profunda	780	6	1,44	1,00	1	,940	,883	1121
41. Sensación de tristeza inexplicable	777	9	1,63	1,00	1	1,073	1,152	1264
49. Llorar sin causa aparente	765	21	1,27	1,00	1	,811	,657	974
58. Cambio interés por asuntos cotidianos	780	6	1,82	1,00	1	1,195	1,428	1418
66. Dificultad de autocontrol	776	10	1,55	1,00	1	,977	,955	1200
75. 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

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.

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 ante los conflictos	779	7	2,05	2,00	1	1,284	1,649	1597
67. Mejora de autocontrol	747	39	4,44	5,00	6	1,636	2,676	3320
83. Utilización de drogas para lograr tranquilidad	774	12	1,12	1,00	1	,578	,334	865
88. Inquietud ante la decisión que alumnos repiten	764	22	2,79	2,00	1	1,710	2,925	2130

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.

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.

Estadísticos descriptivos "Satisfacción laboral"

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

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 insatisfacción notable 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).

5.- LA ESCUELA, UN LUGAR DE TRABAJO PARA DESARROLLARSE Y CONVIVIR

5.1. 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.

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

El Centro de Investigación y Documentación Educativa (CIDE, 1999)⁷ del MEC, en la revisión que hizo sobre investigaciones relevantes en el período 1993-1997, seleccionó 30 que se encuadran en el área temática de formación del profesorado, 13 en la de satisfacción docente, 16 en el ámbito de actuación del profesor, 4 en el de evaluación de la función docente y 9 en la categoría de dirección de centros educativos. Destaca el crecimiento de los mismos, pero la situación aún dista mucho de la realidad con respecto al ámbito anglosajón. En nuestro país no abundan los estudios sobre la satisfacción del profesorado, particularmente en los niveles de primaria y secundaria. En la universidad son más frecuentes en los últimos años, estando ligados a los procesos de calidad de las universidades. Este espacio de investigación suele, además, estar ocupado por trabajos realizados o patrocinados por organizaciones sindicales, un hecho sintomático y significativo. Las comparaciones entre los resultados son difíciles de hacer por la ausencia de un marco teórico y un lenguaje común que deriva en instrumentos de medición heterogéneos sin descriptores comunes. La mayoría de los estudios son descriptivos -raramente explicativos-, se centran en la autopercepción del profesor y en su visión de la actividad educativa, tienen una finalidad exploratoria y descriptiva y utilizan técnicas cualitativas y cuantitativas.

La Organización Mundial de la Salud manifiesta que la 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.

⁷ CERDÁN, J. y GRAÑERAS, M. (Eds.) (1999). *La investigación sobre profesorado (II) 1993-1997*. Madrid: CIDE. Colección CIDE, nº 137.

5.3. 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 en los últimos 30 años, habiendo empeorado notablemente la situación. 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 Unidos⁸, el apoyo de la dirección, el comportamiento del estudiante, la ayuda de los padres, el clima social y la autonomía del profesor son condiciones de trabajo asociadas a la satisfacción del profesor, siendo ésta más elevada en los profesores de la escuela privada y en los de primaria.

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

5.4. El maestro: ¿agente educativo o profesional?

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%.

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,

⁸ 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].

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 (Guerrero Serón, 2006). 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.

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.

¿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.

5.5. 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.

5.6. La escuela: una organización inteligente

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 cual cualquier caso, la situación dista un 22% de la situación ideal.

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

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

Ergonomía laboral

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

CONCLUSIONES Y AGRADECIMIENTOS

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

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

BIBLIOGRAFÍA (Reseña básica)⁹

AMERICAN PSYCHIATRIC ASSOCIATION. (2002, 4ª ed.). *Manual diagnóstico y estadístico de los trastornos mentales (DSM-IV)*. Barcelona: Masson.

ARQUER, I. (1999). *Carga mental de trabajo: fatiga*. Barcelona: INSHT.

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

EUROPEAN FOUNDATION FOR THE IMPROVEMENT OF LIVING AND WORKING CONDITION. (1994). *European Conference on stress at work. A call for action: proceedings*. Dublín.

FEIXAS, M. (2002). *El profesorado novel: Estudio de su problemática en la Universitat Autònoma de Barcelona*. *Boletín de la RED-U*, Vol. 2, 1, 33-44.

GARCÍA, C. (2003). *Manual para la Evaluación y Prevención de Riesgos Ergonómicos y Psicosociales en PYME*. Madrid: INSHT.

GUERRERO SERÓN, A. (2006). "El profesorado como categoría social y como agente educativo: sociología del profesorado", en PALOMARES, F. (coord.) (2006). *Sociología de la educación*. Madrid: Pearson Educación.

HARGREAVES, A. (1999). "Hacia una geografía social de la formación docente", en Pérez B. (ed.). *Desarrollo profesional del docente: política, investigación y práctica*, pp.119-145, Madrid: Akal.

HERZBERG, F. (1966). *Work and the Nature of man*. Cleveland-Ohio: World Publishing.

INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO (INSHT). (2001). *IV Encuesta nacional de condiciones de trabajo*: Madrid. INSHT.

Id. (2006). *Evaluación de las condiciones de trabajo: el método L.E.S.T.* <http://www.mtas.es/insht/ntp/ntp_175.htm>. [Consulta: 12.09.06].

Id. (1982). *Construcción de una escala de actitudes tipo Likert*. NTP 15. Madrid. INSHT.

Id. (1988). *Evaluación de la satisfacción laboral: métodos directos e indirectos*. NTP 212. Madrid. INSHT.

Id. (1994). *Fisiología del estrés*. NTP 349. Madrid. INSHT.

JOHNSON, J. V. (2004). "Work Stressors and Social Class", en SCHNALL P. et. al. (eds.). *The Way We Work and Its Impact on Our Health*. Los Angeles: Institute for Social Epidemiology, pp. 66-69. <<http://www.workhealth.org/risk/johnson%20article.html>> [Consulta: 10.01.07].

JOHNSON, J. V. (2005). "Occupational Stress", en LEVY, B.S., et. al. (eds.). *Preventing Occupational Disease and Injury*. Washington, D.C.: American Public Health Association, pp. 464-473.

⁹ Una bibliografía exhaustiva puede encontrarse en el informe completo del estudio.



- KARASEK, R. y THEORELL, T. (1990). *Healthy work. Stress, productivity, and the reconstruction of working life*. New York: Basic Books.
- LLANEZA, J. (2006). *Ergonomía y psicología aplicada*. Valladolid: Lex Nova.
- MARCHESI, A. y DÍAZ, T. (2007). *Las emociones y los valores del profesorado*. Madrid: SM.
- MORALES, F. y HUICI, C. (Coords.). (1999). *Psicología social*. Madrid: McGraw-Hill / UNED.
- MORIANA, J. A. y HERRUZO, J. (2004). "Estrés y burnout en profesores". *Internacional Journal of Clinical and Health Psychology*. Vol. 4, nº 3, pp. 597-621.
- MUCHINSKY, P. M. (1994). *Psicología aplicada al trabajo*. Bilbao: Desclée de Brouwer.
- NOGUERA, J. (2001). "La formación pedagógica del profesorado universitario", en *Bordón*, 53 (2). pp. 269-277.
- PEIRÓ, J. M. (1991, 5ª ed.). *Psicología de la Organización*. Madrid: UNED.
- PEREIRA, Y. et al. (2002). "La Autovaloración y los Estilos de Afrontamiento: determinantes psicológicos de la calidad de vida percibida-vivenciada". *Estudio preliminar. Trabajo de Diploma para optar por el título de Licenciado en psicología, Departamento de Psicología, Universidad de Oriente, Santiago de Cuba*.
- PERIE, M. y BAKER, D. (1999). *Job Satisfaction Among America's Teachers: Effects of Workplace Conditions, background Characteristics, and Teacher Compensation*. Washington, D.C.: U.S. Department of Education Office of Educational Research and Improvement. <<http://nces.ed.gov/pubns97/97471.pdf>> [Acceso: 12/05/07].
- ROMAY J. et al. (Comp.) (2005). *Psicología de las Organizaciones, del trabajo y Recursos Humanos y de la Salud*. Madrid: Biblioteca Nueva.
- RODES J. et al. (1996). *Manual de Medicina*. Barcelona: Ediciones Científicas y Técnicas,
- RODRIGUEZ-MARÍN et al. (1992). "Evaluación del afrontamiento del estrés laboral: propiedades psicométricas del cuestionario de formas de afrontamiento de acontecimientos estresantes". *Revista de Psicología de la salud* 4, (2).
- RUBIO, M. y VARAS, J. (2000) *El análisis de la realidad en la intervención social*. Madrid: CCS.
- SEBASTIÁN, O. (1999). *Efectos del ambiente físico de trabajo sobre las personas: respuestas psicofisiológicas, subjetivas y de comportamiento*. Madrid: INSHT.
- SEVILLA MORENO, V. Y VILLANUEVA VELASCO, R. (2000). *La salud laboral docente en la enseñanza pública*. Madrid: Federación de Enseñanza de CC.OO.
- SIERRA BRAVO, R. (1991). *Técnicas de investigación social. Teoría y ejercicios*. Madrid: Paraninfo.
- VROOM, V. y DECI, A. (1979). *Motivación y alta dirección*. México: Trillas.
- ZUBIETA, J. C. y SUSINOS, T. (1992). *Las satisfacciones e insatisfacciones de los enseñantes*. Madrid: CIDE.